

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pandemi yang terjadi di belahan dunia telah memberi banyak perubahan pada berbagai aspek kehidupan dan pada bagaimana cara manusia untuk tetap melakukan kegiatan. Pada kondisi pandemi seperti sekarang ini, hampir semua aktifitas dilakukan dengan cara yang berbeda dari sebelum adanya pandemi dan setelah adanya pandemi karena adanya tren baru atau disebut dengan “*new normal*”. Penyesuaian dalam berbagai aspek tersebut sedikitnya memengaruhi aktivitas yang dilakukan oleh pelaku organisasi. Begitu juga yang terjadi kepada tenaga pendidikan yang harus merombak semua segala aspek dalam kegiatan pembelajaran.

Perkembangan kondisi ini mengakibatkan organisasi harus mampu beradaptasi dengan tren baru. Dahulu sekolah dilakukan dengan cara luring namun adanya perubahan mengakibatkan sekolah diadakan secara daring. Perubahan sistem tersebut berdampak pada tenaga pengajar dalam mempersiapkan metode pembelajaran yang sesuai dan tidak membosankan bagi peserta didik. Tidak hanya metode pembelajaran namun bagaimana guru dapat membangkitkan minat siswa untuk melakukan kegiatan pembelajaran, masih banyak guru yang kewalahan dalam menagih tugas-tugas yang belum terkumpulkan yang berpengaruh terhadap penilaian siswa. Hal tersebut memberikan tekanan kepada para pengajar, karena banyak siswa atau bahkan

orangtua siswa yang abai terhadap pembelajaran dan adanya perbedaan pada cara pengajaran, pemberian nilai, dan sistem lain.

Seperti yang terjadi pada SD Muhammadiyah Sokonandi, SD Muhammadiyah Condongcatur, dan SD Masjid Syuhada. Sekolah menerapkan sistem pengumpulan tugas dengan waktu mulai pukul 08.00 hingga pukul 21.00 dikarenakan mengantisipasi para orangtua yang bekerja hingga larut karena biasanya siswa SD belum mempunyai telepon genggam pribadi. Selain sistem tersebut terdapat juga sekolah yang menggunakan LMS maupun aplikasi seperti *google classroom*. Namun, masih ada siswa yang terlambat dalam mengumpulkan tugas yang sudah diberikan. Keterlambatan pengumpulan yang kadang dilakukan membuat para guru harus melakukan pengecekan ulang yang menyebabkan mereka melakukan dua kali kerja karena harus memberikan penilaian terhadap siswa yang terlambat. Tidak hanya hal tersebut, para guru juga harus menyiapkan media pembelajaran yang akan dibagikan kepada para siswa baik media pembelajaran berupa video atau berupa tugas.

Di dalam organisasi sepertihalnya sekolah, guru merupakan unsur yang sangat penting terhadap jalannya organisasi, karena sumber daya manusia yang melakukan semua pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Namun jika guru mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugasnya maka akan berdampak pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru. Maka kepuasan guru yang tinggi sangat diperlukan agar kinerja guru tinggi sehingga dapat membantu organisasi mencapai tujuan. Tingkat kepuasan

kerja yang dirasakan oleh guru akan memengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan, tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang positif dan tingkat kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan kinerja karyawan negatif (Robbins S. P., 2015).

Kepuasan karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan organisasi. Menurut Rahadian & Suwandana (2017) peran pemimpin dalam organisasi merupakan salah satu faktor kepuasan kerja karyawan yang paling penting. Kepemimpinan merupakan bagaimana pemimpin dapat mengarahkan sumber dayanya untuk tujuan organisasi. Menurut Bass & Riggio (2006) kepemimpinan transformasional adalah suatu perilaku memotivasi bawahannya kearah tujuan yang telah ditetapkan dengan cara menjelaskan tentang ketentuan dan tugas. Dalam praktiknya apabila gaya kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan persepsi dan harapan guru maka para guru cenderung puas dengan pekerjaan mereka. Jika kepuasan kerja guru tinggi maka mereka akan memberikan respon yang positif dan apabila guru merasa kurang dengan kepuasan kerja maka dapat menyebabkan pengabaian pada pekerjaan mereka.

Selain kepemimpinan, iklim organisasi merupakan faktor yang juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Iklim organisasi menjadi faktor yang melakat didalam sebuah organisasi penting yang tidak dapat dikesampingkan dalam sebuah organisasi karena termasuk kedalam lingkungan internal organisasi. Menurut Wirawan (2007) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi yang terhubung dengan organisasi lain karena hal

berkaitan atau yang berada di lingkungan internal yang akan memengaruhi sikap dan perilaku dan akan berdampak pada kinerja organisasi. Iklim organisasi merupakan lingkungan internal organisasi yang merupakan faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja guru, sehingga perbaikan iklim organisasi dapat meningkatkan kepuasan guru.

Faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2017) salah satunya adalah kondisi fisik yang juga merupakan salah satu indikator terjadinya *burnout*. *Burnout* dinyatakan sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi dan *reduced personal accomplishment* yang terjadi pada individu yang melakukan pekerjaan dalam memberikan pelayanan kepada orang lain dan sejenisnya Maslach & Jackson (1981). *Burnout* tidak hanya dapat dikatakan sekedar lelah atau stress karena pada kondisi *burnout* memengaruhi kondisi mental seseorang bahkan mereka yang mengalami *burnout* dapat merasa bahwa diri mereka tidak berharga. WHO mengatakan bahwa *burnout* menjadi bagian dari stress tempat kerja yang belum dapat dikelola, apabila guru mengalami kelelahan kerja pekerjaan yang mereka kerjakan menjadi kurang maksimal sehingga menurunkan kualitas kerja mereka dan menyebabkan mereka tidak merasa puas terhadap pekerjaan walaupun mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Stres pada masa pandemi Covid-19 juga banyak dialami juga oleh guru dan kemudian berdampak pada munculnya kejenuhan, khususnya kejenuhan dalam kegiatan mengajar (Warellaa & Ratnawati, 2021). Perubahan sistem yang secara mendadak membuat banyak tenaga pengajar kewalahan dalam

menjalankan proses belajar mengajar sehingga guru dapat mengalami *burnout* atau bahkan *stress* kerja. *Burnout* dapat disebabkan tekanan yang diberikan oleh pemimpin guru atau gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan individu terkait. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai akan memberikan tekanan kepada guru karena mereka akan menjalani sebuah pekerjaan dengan kondisi emosional yang enggan dan terpaksa sehingga dapat menimbulkan *burnout*.

Burnout tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, iklim organisasi juga dapat menyebabkan terjadinya *burnout* karena salah satu penyebab terjadinya *burnout* menurut Caputo (1991) dalam Husaeni & Wiratno (2020) adalah lingkungan kerja. Iklim organisasi yang ada dalam sebuah organisasi dapat memengaruhi bagaimana individu bertindak sehingga iklim organisasi yang buruk atau negatif dapat menyebabkan kesedihan hingga dapat berdampak kelelahan kerja. Apabila guru mengalami *burnout* maka akan menyebabkan produktivitas menurun karena ketika seseorang merasa lelah baik secara fisik maupun non-fisik mereka enggan melakukan suatu hal apalagi mengerjakan pekerjaan mereka. Dampak tersebut akan menyebar hingga kinerja guru menurun dan tidak tercapainya tujuan sekolah.

Berdasarkan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menurut beberapa penelitian terdahulu ditemukan adanya *gap* riset. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kosasih (2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja,

hasil yang sama ditemukan dalam penelitian Rusdiyanto & Riani (2015) dan Wahyuniardi & Nababan (2018). Namun hasil penelitian yang dikemukakan oleh Noreen *et al.*, (2020) menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan perbedaan inilah peneliti tertarik untuk melakukan pengujian ulang pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang menimbulkan adanya *gap* riset peneliti ingin meneliti kembali hubungan antara iklim organisasi terhadap *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh (D'Alleo & Santangelo, 2011) menunjukkan bahwa iklim organisasi secara signifikan aktif mempengaruhi *burnout* dan hasil serupa ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh (Rudyarwan, Wicaksono, & Priyatama, 2018) menemukan adanya hubungan negatif dan signifikan antara iklim organisasi dengan *burnout*. Namun adanya perbedaan hasil penelitian mengenai iklim organisasi terhadap *burnout* yang dilakukan oleh (Marpaung *et al.*, 2020) dan (Pandean *et al.*, 2018) menemukan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap *burnout*. Berdasarkan perbedaan inilah peneliti tertarik untuk melakukan pengujian ulang pengaruh iklim organisasi terhadap *burnout*.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?

2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *burnout*?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif terhadap *burnout*?
5. Apakah *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja?
6. Apakah *burnout* memediasi kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja?
7. Apakah *burnout* memediasi iklim organisasi terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *burnout*.
3. Menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Menguji pengaruh iklim organisasi terhadap *burnout*.
5. Menguji pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja.
6. Menguji *burnout* sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat dimanfaatkan oleh penulis untuk menambahkan wawasan mengenai pengaruh antar variabel kepemimpinan transformasional, Iklim organisasi, kepuasan kerja, *burnout*.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi para akademis mengenai kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepuasan kerja, *burnout*. Selain itu dapat digunakan untuk memberikan tambahan referensi bagi penelitian yang akan datang mengenai dan tambahan bukti empiris terkait pengaruh antar variabel kepemimpinan, iklim organisasi, kepuasan kerja, *burnout*.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak organisasi sekolah, khususnya dalam permasalahan kepemimpinan, iklim organisasi, kepuasan kerja, dan *burnout*.