

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan inti yang tidak tergantikan dan menjadi tumpuan kemajuan suatu negara. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya dan arahan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Sholiha, 2017). Mengingat bahwa pengelolaan sumber daya lainnya untuk memberikan keunggulan layanan juga sangat bergantung pada kualitas manajemen sumber daya manusia saat ini, maka faktor utama untuk mendapatkan keunggulan kompetitif dalam situasi ini adalah manajemen sumber daya manusia (Wayan, 2015). Untuk mendapatkan hasil terbaik, menurut pendapat Rismawati & Saluy (2018) sangat penting untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Hal ini juga berlaku di berbagai bidang termasuk bidang pendidikan, dimana sumber daya manusia menjadi peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi.

Guru merupakan komponen utama dari sumber daya manusia dalam dunia pendidikan. Kualitas hasil belajar siswa secara signifikan dipengaruhi oleh partisipasi guru dalam kegiatan proses pembelajaran (Hayati et al., 2020). Oleh karena itu, organisasi perlu fokus untuk meningkatkan kualitas guru. Tujuannya adalah untuk meningkatkan standar pengajaran dan proses pembelajaran secara keseluruhan, yang akan membantu meningkatkan standar sekolah dan pendidikan secara umum (Tobari et al., 2018; Wandasari et al., 2019). Selain tugas utama mereka untuk mengajar dan belajar, guru juga harus memenuhi berbagai macam ekspektasi. Mereka dapat menjadi stres ketika melakukan kegiatan-kegiatan ini karena tekanan akademis, pekerjaan

administratif, hubungan anak-anak dengan orang tua, dan terutama pada perubahan kurikulum. Guru harus mengubah cara pandang mereka terhadap reformasi kurikulum agar dapat memenuhi kebutuhan ini.

Perubahan kurikulum juga memainkan peran penting dalam dinamika pendidikan karena kompleksitas tugas guru dan kesulitan yang mereka hadapi. Kurikulum yang dirancang dengan baik berfungsi sebagai landasan untuk pengajaran dan batu loncatan untuk menumbuhkan kesetiaan guru terhadap organisasi. Dedikasi ini secara khusus berfungsi sebagai "faktor pendorong" bagi kinerja organisasi, seperti yang dikatakan (Sharma, 2016). Menurut Alipour & Monfared (2015), komitmen organisasi adalah "tingkat relatif sejauh mana identitas seseorang ditentukan dengan organisasi dan keterlibatan serta partisipasinya dalam organisasi." Hal ini dianggap sebagai faktor pendorong yang paling penting, yang menunjukkan bagaimana seorang karyawan dapat membangun identitas mereka di perusahaan ketika berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, bergabung, dan merasa puas menjadi anggota perusahaan (Alipour & Monfared, 2015).

Menurut Pardo et al. (2017) keberhasilan atau kegagalan organisasi yang sangat besar diputuskan oleh manusia. Beberapa orang bertahan dengan pekerjaan mereka karena mereka menyukai apa yang mereka lakukan atau karena tujuan mereka selaras dengan tujuan organisasi. Sedangkan, karyawan yang tidak memiliki komitmen tidak memperhatikan pekerjaannya dengan benar, akibatnya mendorong kinerja yang buruk terhadap organisasinya (Ayman Bahjat Abdallah, 2017). Namun, komitmen organisasi dan stres kerja merupakan komponen penting dari organisasi yang sukses (Alipour & Monfared, 2015). Faktor-faktor pendukungnya antara lain stres kerja (Saadeh & Suifan, 2019), kecerdasan emosional (Maryati & Astuti, 2020), *self-efficacy* (Hameli, 2022),

dan *perceived organizational support (POS)* (Hameli, 2022). Faktor-faktor ini dapat membantu guru menjadi lebih berkomitmen terhadap organisasi mereka.

Komitmen organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja menjadi fenomena yang sering kita dapati di lingkungan kerja. Stres kerja diakibatkan oleh situasi yang tidak dapat dikendalikan oleh karyawan atau karena adanya ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan. Mengingat stres dapat membahayakan kesehatan, kebahagiaan, dan kemampuan seseorang untuk sukses di tempat kerja (Mojoyinola, 2017). Stres di tempat kerja menyebabkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan, keterampilan kerja dan sumber daya karyawan.

Karyawan harus dapat mengendalikan emosi saat berkerja. Menurut Setiawan, (2020) kecerdasan emosional adalah keterampilan atau persepsi diri atau kemampuan mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengendalikan emosi diri sendiri, orang lain, dan kelompok. juga berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan emosi, mengintegrasikan emosi ke dalam proses berpikir, memahami emosi, dan mengelola emosi untuk mendukung pertumbuhan pribadi.

Ketika seseorang memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi, mereka cenderung lebih baik dalam menghadapi stres, tekanan kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Ini memiliki efek positif pada *self-efficacy*. *Self-efficacy* mengacu pada penilaian pribadi terhadap kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dan bertindak dalam situasi tertentu (Schunk & Schunk, 2015). Dalam upaya menghadirkan perubahan yang sukses, perusahaan berambisi untuk memiliki karyawan dengan rasa *self-efficacy* yang tinggi, yang dapat membantu karyawan menghadapi perubahan dengan percaya diri (Raditya et al., 2019). Dalam hal ini, konsep *Perceived Organizational Support* memainkan peran penting, mengacu pada interaksi antara lingkungan kerja

dan memberikan pandangan atau gagasan kepada manajer organisasi, yang dimotivasi oleh penghargaan atas kontribusi dan kepedulian karyawan terhadap kesejahteraan mereka (Zhang, L., Yang, Q. and Teng, 2017). Teori pertukaran sosial relevan dalam mengkonseptualisasikan POS, menekankan dinamika timbal balik antara karyawan dan organisasi (Sivalogathan, 2015).

Salah satu masalah stres kerja seperti persyaratan pekerjaan yang tidak sesuai tanggung jawab kerja karyawan atau tugas dan distribusi yang tidak sesuai dengan wewenang jabatan akan mempengaruhi komitmen organisasi yang menyebabkan komitmen organisasi menjadi rendah. dampak dari stres tersebut menimbulkan niat keluar dari perusahaan dan kinerja organisasi yang kurang maksimal.

Pendidikan menjadi peran penting dalam variabel-variabel penelitian ini. Dalam penelitiannya, Latif et al (2017) menemukan bahwa kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh kecerdasan emosional mereka. Kecerdasan emosional, yang merupakan kemampuan untuk mengenali dan mengendalikan emosi diri sendiri dan orang lain, berkorelasi dengan komitmen organisasi yang lebih baik dan manajemen stres di tempat kerja (Ms. Narayani Bhatt¹, Ms. Bhumi Vyas², Dr. Niharika Bajeja³, 2022). Mengajar adalah salah satu profesi yang menuntut tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Bagaimanapun juga, penting bagi para guru untuk mengelola siswa yang terlibat. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika *self-efficacy* melindungi para pengajar dari ketegangan kerja, stres kerja, dan kelelahan.

Self-efficacy yang tinggi, atau keyakinan bahwa mereka dapat berhasil merencanakan dan memilih langkah-langkah yang akan diambil untuk menyelesaikan tugas mengajar dan mendidik, secara efektif bertindak sebagai penghalang antara tingkat stres kerja yang tinggi dan kelelahan (Schwarzer & Hallum, 2008), dengan kata lain, guru dengan *self-efficacy* yang tinggi yakin dengan kemampuannya untuk

merencanakan dan memilih langkah-langkah yang akan diambil untuk menyelesaikan tugas pengajaran dan pendidikan dengan sukses.

Fenomena yang terjadi pada Sekolah Islam di Kabupaten Tangerang adalah terdapat stres kerja yang dialami oleh para guru akibat tuntutan perubahan kebijakan kurikulum. Hal ini menyebabkan tingkat komitmen organisasi menurun. Situasi ini menempatkan para guru pada posisi di mana mereka harus bertindak cepat untuk beradaptasi, menyesuaikan diri, serta mengatasi tekanan dan tuntutan yang muncul dalam proses perubahan pembelajaran.

Dalam tinjauan literatur komprehensif terkait hubungan stres kerja dan komitmen organisasi Hal ini juga sejalan dengan temuan (Bhatti et al., 2016; Karambut & Eka Afnan T, 2012; Saadeh & Suifan, 2019) bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi dan hubungan *self-efficacy*, kecerdasan emosional dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi juga sejalan dengan temuan (Abidin et al., 2016; Arasanmi et al., 2019; Hameli, 2022; Karambut & Eka Afnan T, 2012; Mahanta & Goswami, 2020; Maryati & Astuti, 2020; Radiafilan, 2019; Saadeh & Suifan, 2019) bahwa *self-efficacy*, kecerdasan emosional dan *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Namun beberapa temuan diatas sangat bertentangan dengan penelitian (Wang et al., 2020) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain juga menyebutkan terdapat perbedaan hasil bahwa hubungan kecerdasan emosional, *self-efficacy* dan *perceived organizational support* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi (Asrunputri, 2018; Liany, 2021; Verianto, 2019)

Berdasarkan fenomena dan hasil riset yang masih simpang siur, dan adanya fenomena mengenai topik tersebut, maka peneliti melakukan penelitian modifikasi dari (Hameli, 2022; Maryati & Astuti, 2020; Saadeh & Suifan, 2019) untuk meneliti

pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional, *self-efficacy* dan *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi studi pada guru Sekolah Islam di Kabupaten Tangerang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai setelah melakukan penelitian berdasarkan hasil analisis permasalahan di atas adalah:

1. Menganalisis pengaruh negatif stres kerja terhadap komitmen organisasi.
2. Menganalisis pengaruh positif kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi
3. menganalisis pengaruh positif *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi.
4. Menganalisis pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian di atas, diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan menawarkan perspektif baru mengenai elemen-elemen yang mempengaruhi komitmen organisasi

guru di sekolah-sekolah Islam. Untuk menganalisis interaksi yang rumit antara elemen psikologis dan dukungan, komitmen organisasi, dan individu, variabel stres kerja, kecerdasan emosional, self-efficacy, dan POS akan dilihat. Selain itu, penemuan ini memiliki potensi untuk memajukan ilmu pengetahuan secara signifikan, terutama dalam cara pengajarannya di perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi para pendidik dalam mengembangkan rencana untuk meningkatkan komitmen organisasi, mengelola stres kerja, mengimplementasikan pelatihan kecerdasan emosional dan menciptakan dukungan organisasi yang lebih efisien bagi para guru di lingkungan pendidikan. Penelitian ini juga akan menjadi sumber daya yang berharga bagi para akademisi dan praktisi di lapangan.