

KETERKAITAN ANTARA KELELAHAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI DIMEDIASI OLEH EFIKASI DIRI : PERSPEKTIF GURU SMA XAVERIUS 1 JAMBI

Ellena Pricilla Sijabat*, Shofia Amin, Dwi Kurniawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi

*E-mail korespodensi: ellenapricilla@gmail.com

Abstrak

Mengajar adalah profesi mulia untuk mendidik generasi muda bangsa menghadapi tantangan global saat ini. Mengajar, pada saat yang sama, telah menjadi profesi yang sangat menantang dan terkadang menjadi pekerjaan yang menguras tenaga. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana keterkaitan antara kelelahan emosional dan komitmen organisasi dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi pada Guru SMA Xaverius 1 Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel menggunakan seluruh guru SMA Xaverius 1 Jambi yang berjumlah 38 guru. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Metode analisis data menggunakan alat bantu pengolahan data berupa software smartPLS 3.3.3 for windows. Hasil riset menunjukkan bahwa kelelahan emosional memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan dengan komitmen organisasi, juga kelelahan emosional dan komitmen organisasi melalui efikasi diri berpengaruh positif namun tidak signifikan. Hasil ini dapat berguna bagi guru untuk memperoleh keuntungan dari informasi tentang bagaimana mereka dapat berinteraksi dengan semua elemen sekolah dan sejauh mana kelelahan emosional ini secara langsung mempengaruhi komitmen organisasi mereka melalui tingkat efikasi diri yang mereka miliki .

Kata kunci : Kelelahan emosional, efikasi diri, komitmen organisasi

Abstract

Teaching is a noble profession to educate the youth of nations facing today's global challenges. Teaching, at the same time, has become a highly challenging profession and occasionally a draining work. This study aims to investigate how the relationship between emotional exhaustion and organizational commitment with self-efficacy as a mediating variable in Xaverius 1 Jambi High School Teachers. This research using quantitative approach. The sampling method used all teachers of SMA Xaverius 1 Jambi, totaling 38 teachers. Collecting data by distributing questionnaires. Methods of data analysis using data processing tools in the form of software smartPLS 3.3.3 for windows. The research results show that emotional exhaustion has a positive but not significant effect on organizational commitment, also emotional exhaustion and organizational commitment through self-efficacy have a positive but not significant effect. These results may be useful for teachers to benefit from information about how they can interact with all elements of the school and the extent to which emotional exhaustion directly affects organizational commitment through their level of self-efficacy.

Keywords : Emotional exhaustion, self-efficacy, commitment organizational

1. PENDAHULUAN

Salah satu elemen terpenting dalam sistem pendidikan dasar di Indonesia adalah guru. Peran, tugas dan tanggungjawab guru dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional

merupakan hal yang sangat esensial sekali. Dalam instansi pendidikan, instansi tersebut akan sulit untuk mencapai tujuannya, tanpa adanya tenaga pengajar atau guru. Masalah ini meningkat karena pengurangan guru — kepergian guru dari pekerjaan mengajar mereka. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana sekolah memprediksi pengalaman guru sekolah menengah atas tentang kelelahan emosional dan mengajarkan efikasi diri serta komitmennya dalam instansi tersebut.

Tujuan lain adalah untuk menguji bagaimana kelelahan emosional guru dan efikasi diri guru dikaitkan dengan kelelahan emosional, dan komitmen mereka dengan profesinya sebagai guru.

Dalam dunia pendidikan, komitmen kerja guru harus mendapatkan perhatian yang sangat serius karena komitmen, dapat berpengaruh oleh adanya kelelahan emosional (emotional exhaustion). Sumber-sumber kelelahan dapat bersumber dari jam kerja yang panjang, kurangnya pekerjaan dan keselamatan karyawan, jumlah staf, material, peralatan dan lain-lain yang tidak memadai, politik serta masalah ekonomi seperti prestise yang rendah dapat menyebabkan penurunan komitmen organisasi dan akibatnya kelelahan (Yuksel-Kacan, Orsal, & Kosgeroglu, 2016). Kelelahan emosional (emotional exhaustion) dapat menimbulkan kemalasan untuk berangkat kerja, dendam, marah, perasaan bersalah dan gagal, kecil hati dan masa bodoh (ignoring). Disamping itu, kelelahan memiliki banyak efek negatif pada organisasi maupun individu. Sinisme, pekerjaan ketidakpuasan, komitmen organisasi yang rendah, dan berhenti dari pekerjaan dapat disebutkan di antara efek paling penting pada organisasi (Ghorpade, Lackritz, & Singh, 2007).

Beberapa faktor lain yang menimbulkan kelelahan emosional karyawan, dikelompokkan ke dalam faktor organisasi dan individual. Faktor individu konflik peran, peran yang ambigu, tekanan kerja dan kelebihan beban dalam pekerjaan (Witt et al., 2004). Karyawan yang memiliki kelelahan emosional, sering merasa kurang dibutuhkan dalam organisasi, kehilangan rasa percaya diri, dan kurang bersemangat dalam bekerja (Moore, 2000). Hal ini tentunya, akan membuat karyawan merasa mudah cemas dan akhirnya akan menimbulkan bibit frustrasi (Babakus et al., 1999). Selain itu, karyawan yang memiliki kelelahan emosional, sering merasa kurang puas dengan pekerjaannya (Borritz et al., 2006) dan (Bolton, Harvey, Grawitch, & Barber, 2011). Semakin kecil stress kerja, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan bisa tinggi ataupun rendah (Nasution, 2017).

SMA Xaverius 1 Jambi adalah institusi pendidikan swasta yang berlokasi di Kota Jambi. Jumlah keseluruhan guru SMA Xaverius 1 Jambi adalah sebanyak 38 guru. Aktifitas belajar mengajar yang tinggi menuntut pertanggungjawaban beban kerja yang semakin meningkat membuat guru merasa lelah dan harus lebih banyak menghabiskan waktunya di sekolah untuk menyelesaikan berbagai tugas. Data menunjukkan terdapat 29% guru yang masih aktif mengajar pada usia 51-60 tahun dengan jam mengajar yang bervariasi dengan rata-rata 31-40 jam. Dengan rentang usia dan jumlah jam mengajar yang cukup banyak sangat menantang dan mungkin akan menyebabkan kelelahan secara emosional dan diperlukan komitmen organisasi serta efikasi diri yang tinggi bagi seorang guru agar tidak berhenti atau keluar dari pekerjaannya. Maka dari itu penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai hubungan antara kelelahan emosional dan komitmen organisasi guru melalui efikasi diri. Karena itu peneliti mengambil judul “Keterkaitan antara Kelelahan Emosional dan Komitmen Organisasi dimediasi oleh Efikasi Diri: Perspektif Guru SMA Xaverius 1 Jambi.”

2. TINJAUAN PUSTAKA

Komitmen organisasional menurut Luthans (2010) merupakan keinginan yang kuat

dari karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan karyawan dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi Komitmen

berorganisasi dapat diidentifikasi sebagai ikatan psikologis antara pekerja dan organisasi dan dengan memiliki kesetiaan pada, memiliki keinginan untuk terlibat, dan menjadi kurang suka rela untuk meninggalkan organisasi (Griffin et al., 2009). Komitmen organisasi yang tinggi berarti keberpihakan karyawan pada organisasi yang mempekerjakannya (Robbins & Judge, 2011). Karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasinya, cenderung akan lebih bertanggungjawab (He et al., 2012). Komitmen organisasi dapat menjadi faktor yang bermanfaat bagi perilaku dan hasil kerja karyawan dan peredam tingkat turnover dalam suatu organisasi (Rose et al., 2009).

Kelelahan emosional menurut Churiyah (2011) mendefinisikan kelelahan emosional adalah perasaan individu yang ditandai dengan rasa tidak berdaya dan depresi. Hubungan yang tidak seimbang antara pekerjaan dan diri sendiri dapat menimbulkan ketegangan emosional yang berujung pada terkurasnya sumber-sumber emosi. Kelelahan emosional selalu didahului dengan suatu gejala umum yaitu timbulnya rasa cemas setiap ingin mulai kerja, yang kemudian mengarah pada perasaan tidak berdaya menghadapi tuntutan pekerjaan.

Efikasi diri menurut Kilapong (2013) merupakan kepercayaan karyawan pada kapasitas dirinya untuk mencapai kesuksesan pada pekerjaan dan tanggung jawabnya. Efikasi diri adalah aspek diri yang umumnya terkait dengan daya tahan (Salanova et al., 2006) dan kemampuan untuk mencapai tujuan (Neve, et al., 2015), untuk memenuhi permintaan yang dimotivasi oleh tantangan, upaya, serta ketekunan untuk menghadapi rintangan, untuk memicu kepuasan karyawan (Luthans & Youssef, 2007). Efikasi diri diukur dengan sikap (misalnya: extraversion, stabilitas emosi) yaitu tindakan dalam level kognitif, dan keadaan (yaitu: harga diri, optimisme, dan harapan) yang merupakan sikap proaktif. Hal-hal ini dapat mempengaruhi persepsi dan interpretasi dari suatu situasi dan bagaimana seseorang akan bereaksi (Mastenbroek et al., 2014).

Kelelahan emosional adalah permulaan terjadinya kemunduran kepribadian yang mendorong kembalinya perasaan kurang percaya diri pada seorang pegawai sehingga berdampak pada komitmen organisasional pegawai pada organisasi (Kusriyani, 2016). Semakin tinggi kelelahan emosional yang dihadapi pegawai, maka akan rendah komitmen pegawai pada organisasi akibat kelelahan yang dialaminya. Sebaliknya, semakin rendah kelelahan emosional yang dihadapi pegawai, maka akan tinggi komitmen pegawai pada organisasi akibat rendahnya kelelahan yang dirasakan pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Churiyah (2011), Kusriyani (2016) dan Cho et al., (2012) menunjukkan bahwa kelelahan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Dari pernyataan tersebut maka hipotesis pertama penelitian ini yaitu:

H1: Kelelahan emosional memiliki keterkaitan positif tidak signifikan terhadap komitmen organisasional, H2: Penelitian tentang efikasi diri guru dan kejenuhan mendukung bahwa guru dengan efikasi diri tinggi mengalami kepuasan lebih dengan pekerjaan dan menunjukkan lebih sedikit kejenuhan daripada guru yang kurang efikasi diri (Friedman, 2003; Schmitz, 2000). Pengaruh efikasi diri siswa-guru dan kelelahan dipelajari oleh Fives, Hamman, dan Olivarez (2007). Pada Waktu 1 dan Waktu 2, mereka menemukan bahwa ketika tingkat keberhasilan siswa-guru meningkat, tingkat kelelahan mereka menurun. Dalam sebuah studi tentang burnout mahasiswa Sistem Informasi Manajemen, Yang dan Farn (2005) memberikan bukti bahwa mahasiswa yang memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi menunjukkan tingkat burnout yang lebih rendah. Hipotesisnya yaitu: H2:Kelelahan emosional memiliki keterkaitan positif dan signifikan

terhadap efikasi diri Guru yang memiliki efikasi diri tinggi akan menjalankan pekerjaan dan tanggungjawabnya dengan baik. Individu yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi akan dapat menempatkan dirinya dan dapat mengatasi segala tantangan yang ada dalam pekerjaan dan dapat menemukan solusinya sendiri. Individu yang dengan efikasi diri tinggi tidak akan mudah menyerah dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik akan menjalankan kehidupan dan pekerjaannya dengan baik, H3: Efikasi diri memiliki keterkaitan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Efikasi diri adalah aspek diri yang umumnya terkait dengan daya tahan dan kemampuan untuk mencapai tujuan menurut Neve,et al., (2015), oleh sebab itu efikasi diri dan kelelahan emosional guru mendukung bahwa guru dengan efikasi diri yang tinggi mengalami kepuasan dan komitmen yang lebih besar dengan pekerjaannya dan menunjukkan kelelahan yang lebih sedikit dibandingkan dengan guru yang kurang berkeyakinan diri.

H4:Kelelahan emosional memiliki keterkaitan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dengan mediasi efikasi diri

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah *explanatory* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan antar variable-variabel melalui pengujian hipotesis dan dihitung melalui uji statistik. Penelitian ini menggunakan analisis data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner. Populasi pada penelitian adalah para guru SMA Xaverius 1 Jambi dengan total populasi sebanyak 38 guru. Pengukuran variabel kelelahan emosional dengan mengadopsi skala *Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS)*. Pengukuran variabel efikasi diri merujuk pada skala pengukuran *General Self-Efficacy Scale (GSE)*. Pengukuran variabel komitmen organisasi dengan menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)* oleh Allen & Mayer. Metode analisis data menggunakan alat bantu pengolahan data berupa software smartPLS 3.3.3 *for windows*.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Klasifikasi Responden

Tabel 1 Klasifikasi responden

Rentang Usia		
20 Thn - 30 Thn	13	34.21%
31 Thn - 40 Thn	10	26.32%
41 Thn - 50 Thn	4	10.53%
51 Thn - 60 thn	11	28.95%
Total	38	100%
Jenis kelamin		
Perempuan	25	66%
Laki-Laki	13	34%
Total	38	100%

Pendidikan		
SMA	0	0%
D3	0	0%
S1	30	79%
S2	8	21%
Total	38	100%
Masa Kerja		
<1 Tahun	2	5%
1-5 Tahun	23	61%
5-10 Tahun	6	16%
> 10 Tahun	7	18%
Total	38	100%
Jumlah Jam Mengajar Per Minggu		
1-10 Jam	1	3%
11-20 Jam	11	29%
21-30 Jam	11	29%
31-40 Jam	14	37%
41-50 Jam	1	3%
Total	38	100%

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2021

Uji validitas dan uji reabilitas dengan model pengukuran (outer model)

Convergent validity

Nilai *outer loading* atau *loading factor* digunakan untuk menguji *convergent validity*. *Convergent validity* dikatakan memenuhi kategori baik apabila nilai *outer loading* $> 0,7$ atau $> 0,5$. Diketahui terdapat satu indikator variabel komitmen organisasi yang tidak memenuhi persyaratan minimal nilai *outer loading* < 0.5 , sehingga indikator tersebut akan dihilangkan dari model dan tidak diikuti dalam penghitungan selanjutnya. Setelah dilakukan perhitungan ulang, seluruh nilai *outer loading* > 0.7 mengartikan bahwa indikator masing-masing variabel dinyatakan memenuhi syarat *convergent validity* dalam kategori baik.

Discriminant validity

Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. dapat disimpulkan bahwa nilai cross loading indikator pada variabel tersebut adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel-variabel lainnya. Artinya dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Uji Reabilitas

Tabel 2 Cronbach's alpha dan composite reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kelelahan Emosional	0.904	0.918
Komitmen Organisasi	0.92	0.93
Efikasi Diri	0.917	0.932

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2021

Berdasarkan sajian tabel data 2 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai minimal *Cronbach's Alpha* artinya bahwa instrumen penelitian atau data jawaban responden atas kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut dapat dikatakan handal / dapat dipercaya (reliabel). Sedangkan untuk nilai *Composite Reliability* semua variabel dalam penelitian ini adalah > 0,6. Disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

Average variance extracted (AVE)

Tabel 3 Average variance extracted (AVE)

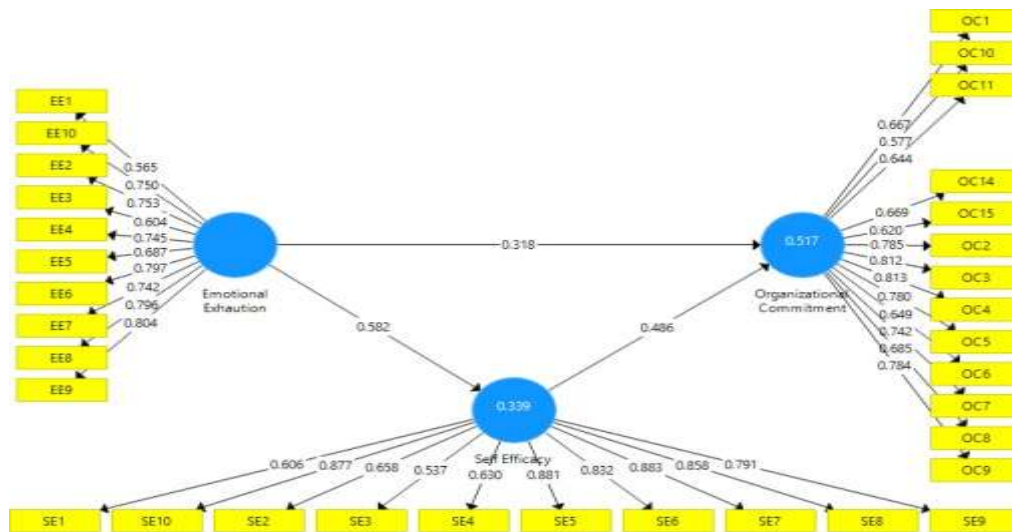
Variabel	AVE
Kelelahan Emosional	0.531
Komitmen Organisasi	0.51
Efikasi Diri	0.587

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa nilai AVE semua variabel > 0,50 artinya bahwa semua variabel dikatakan reliabel.

Evaluasi inner model uji path coefficient

Evaluasi path coefficient digunakan untuk mengetahui seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai path coefficient terbesar ditujukan dengan variabel kelelahan emosional terhadap efikasi diri sebesar 0.582 Sedangkan nilai path coefficient terkecil ditujukan dengan pengaruh kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi sebesar 0.318 dan keseluruhan variabel memiliki path coefficient positif. Hal ini berarti bahwa semakin besar nilai path coefficient pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat pula keterkaitan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut gambar inner model:



Gambar 3 Inner model coefficient determination

Tabel 4 R-Square

Variabel	R Square
Efikasi Diri	0.339
Komitmen Organisasi	0.517

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner 2021

Berdasarkan tabel 4 diperoleh nilai *R-Square* variabel efikasi diri sebesar 0,339. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa kelelahan emosional mampu menjelaskan varian efikasi diri sebesar 33,9%. Maka bahwa nilai *R-Square* dikatakan dalam kategori sedang. Pada variabel komitmen organisasi diperoleh nilai sebesar 0,517. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa kelelahan emosional mampu menjelaskan varian komitmen organisasi sebesar 51,7%. Maka nilai *R-Square* dikatakan dalam kondisisedang.

Penilaian *goodness of fit* dari nilai *Q-Square*, berikut perhitungan nilai *Q-Square*:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0.517) \times (1 - 0.339)] \\
 &= 1 - (0,483 \times 0,661) \\
 &= 0,68
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar 0.68. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah 68%. Sedangkan sisanya 32% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

**Uji Hipotesis
Keterkaitan Langsung**

Tabel 6 Result For Inner Weights

Koefisien Jalur	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Kelelahan Emosional ->Komitmen Organisasi	0.318	0.337	0.227	1.399	0.162
Kelelahan Emosional -> Efikasi Diri	0.582	0.614	0.084	6.96	0
Efikasi Diri -> Komitmen Organisasi	0.486	0.487	0.175	2.782	0.006

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2021

Hasil pengujian dengan bootstrapping adalah sebagai berikut :

1. Kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi
 Hasil uji variable kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai T-Statistic positif 1,339 dan nilai *p-value* sebesar $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional berkaitan positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, besarnya pengaruh sebesar 0,318.
2. Keseimbangan kelelahan emosional terhadap efikasi diri
 Hasil uji variabel kelelahan emosional terhadap efikasi diri diperoleh nilai T-Statistic positif 6,96 dan nilai *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional berkaitan positif dan signifikan terhadap efikasi diri, besarnya pengaruh sebesar 0,582.
3. Efikasi diri terhadap komitmen organisasi
 Hasil uji variabel efikasi diri terhadap komitmen organisasi pada koefisien jalur diperoleh nilai T-Statistic 2,782 $> 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa efikasi diri berkaitan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, besarnya pengaruh sebesar 0.486.

Keterkaitan tidak langsung

Berdasarkan tabel 7 telah dijelaskan bahwa variabel kelelahan emosional memiliki keterkaitan positif dan signifikan terhadap variabel efikasi diri dan variabel efikasi diri memiliki keterkaitan positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Pada tabel 8 menyatakan dengan nilai T-Statistic 2.207 $> 1,96$ dan nilai *p-value* sebesar 0,028 $< 0,5$ artinya bahwa variabel kelelahan emosional dapat mempengaruhi dan signifikan terhadap variable komitmen organisasi melalui variabel efikasi diri.

Tabel 7 Specific indirect effects

Koefisien Jalur	Sampel Asli(O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV)	P Values
Kelelahan Emosional - > Efikasi Diri -> Komitmen Organisasi	0.283	0.304	1.128	2.207	0.028

Sumber : Hasil olah data kuesioner 2021

Pembahasan

Keterkaitan kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kelelahan emosional memiliki keterkaitan positif namun tidak signifikan terhadap komitmen organisasi guru SMA Xaverius 1 Jambi. Tinggi rendahnya tingkat kelelahan emosional tidak akan mempengaruhi tingkat komitmen organisasi secara keseluruhan, karena komitmen organisasi yang baik pada diri karyawan akan menghindarkan dari gejala-gejala pemogokan, penurunan tingkat absensi, intensi turnover dan ketidakpuasan kerja (Asih & Dewi, 2017). Hasil ini didukung oleh penelitian Churiah (2011) yang menyatakan bahwa variabel kelelahan emosional tidak memiliki pengaruh langsung terhadap variabel komitmen organisasi.

Keterkaitan efikasi diri terhadap komitmen organisasi

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa efikasi diri memiliki keterkaitan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Implikasinya jika tanggungjawab dalam pekerjaan meningkat maka akan meningkat pula komitmen organisasi para guru SMA Xaverius 1 Jambi. Komitmen organisasi pada guru akan terbangun dengan baik apabila dari individu sendiri memiliki efikasi diri yang baik pula. Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Subagyo (2014) yang menyatakan bahwa orang dengan efikasi diri tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan. Penelitian oleh Puspita Dewi (2020) juga menyatakan bahwa efikasi diri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Keterkaitan kelelahan emosional terhadap efikasi diri

Hasil uji hipotesis, diketahui bahwa kelelahan emosional memiliki keterkaitan positif dan signifikan terhadap efikasi diri, artinya tinggi rendahnya kemampuan guru untuk mengatur kelelahan emosionalnya akan berpengaruh dengan tingkat kemampuan efikasi diri guru tersebut. Individu dengan efikasi diri tinggi maka akan memiliki tingkat kelelahan emosional yang rendah dan begitupun sebaliknya. Sebagaimana tercatat, efikasi diri adalah sumber daya pribadi yang mampu mengurangi kelelahan pada individu dan dapat menentukan efektivitas terkait pekerjaan menurut Luthans & Peterson (2002). Hasil ini didukung oleh penelitian Rigg, Day, dan Adler (2013) yang mengatakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri.

Keterkaitan kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi melalui efikasi diri

Hasil perhitungan untuk pengaruh kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi melalui efikasi diri sesuai dengan rule of thumb artinya bahwa variable kelelahan emosional dapat mempengaruhi dan signifikan terhadap variable komitmen organisasi melalui variable efikasi diri, berarti variable efikasi diri berhasil memediasi penuh atau *full mediation* pada penelitian ini. Efikasi diri adalah aspek diri yang umumnya terkait dengan daya tahan dan kemampuan untuk mencapai tujuan menurut Neve, et al., (2015), oleh sebab itu efikasi diri dan kelelahan emosional guru mendukung bahwa guru dengan efikasi diri yang tinggi mengalami kepuasan dan komitmen yang lebih besar dengan pekerjaannya dan menunjukkan kelelahan yang lebih sedikit dibandingkan dengan guru yang kurang berkeyakinan diri.

4. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai keterkaitan kelelahan

emosional dan komitmen organisasi yang dimediasi oleh efikasi diri: perspektif guru SMA Xaverius 1 Jambi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel kelelahan emosional memiliki keterkaitan positif tetapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, variabel kelelahan emosional memiliki keterkaitan positif dan signifikan terhadap efikasi diri, variabel efikasi diri memiliki keterkaitan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan variabel kelelahan emosional dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi melalui variabel efikasi diri, dan ini juga membuktikan bahwa variabel efikasi diri dapat secara penuh memediasi kelelahan emosional terhadap efikasi diri.

Implikasi

Kerangka kerja konseptual saat ini berkonsentrasi pada tiga variabel, di masa mendatang para peneliti lain juga dapat membahas proposisi terkait dengan efek mediasi dari variabel tambahannya mengingat untuk di Indonesia sendiri masih sangat jarang ada penelitian khusus terkait variabel efikasi diri sedangkan bisa dilihat hal ini sangat memiliki pengaruh besar dalam kehidupan kita sehari-hari. Perlu diketahui bahwa pengambilan sampel dalam penelitian ini masih dalam lingkup satu sekolah swasta yaitu SMA Xaverius 1 Jambi, kedepannya diharapkan para peneliti bisa meneliti institusi pendidikan yang berbeda dan untuk pengambilan sampel yang lebih luas sehingga dapat digeneralisasikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. (2017). Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient dan Self Efficacy pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, 17(1), 199-212.
- Dahmiri, D. (2014). Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Kantor Camat Kecamatan Sarolangun Kabupaten Sarolangun. *Akuntansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 21(2), 154-167.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2016). Teacher stress and teacher self-efficacy as predictors of engagement, emotional exhaustion, and motivation to leave the teaching profession. *Creative Education*, 7(13), 1785.
- Talahatu, I. (2018). Kelelahan Emosional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. PLN Persero Wilayah Maluku dan Maluku Utara. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 5(2), 173-188.
- Santika, P. B., & Sudibya, G. A. (2017). *Pengaruh kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Murtiningsih, R. S., & Puspa, T. (2019). Masihkah Job Satisfaction Dan Motivation Memengaruhi Organizational Commitment?. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 12(1), 147-164.
- Mujiatun, S., Jufrizen, J., & Ritonga, P. (2019). Model Kelelahan Emosional: Antaseden Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293236.
- Salim, A. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara).
- Poernomo, U. D. (2015). *PENGARUH KONFLIK ANTARA PEKERJAAN-KELUARGA PADA KINERJA KARYAWAN DENGAN KELELAHAN EMOSIONAL SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi Kasus Pada Dosen UNNES)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG). (Studi Kasus Pada Dosen UNNES).