6

LAPORAN PENELITIAN
LATIHAN

PENGARUH KONFLIK PERAN DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SERTA KOMITMEN PADA ORGANISASI DI SEKOLAH YANG MENERAPKAN *FULL DAY SCHOOL*

Oleh :

1. Madziatul Churiyah, S.Pd., M.M (Ketua)
2. Lulu Nurul Istanti, SE., M.M. (Anggota)
3. Rahmad Hidayat, SE., S.Pd (Anggota)

DIBIAYAI DIPA UNIVERSITAS NEGERI MALANG
Nomor: 3209.a/H32/PL/2010
Tanggal: 21 Juni 2010

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MALANG

NOVEMBER 2010

LAPORAN PENELITIAN
LATIHAN

PENGARUH KONFLIK PERAN DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP KEPUASAN KERJA GURU SERTA KOMITMEN PADA ORGANISASI DI SEKOLAH YANG MENERAPKAN *FULL DAY SCHOOL*

Oleh :

1. Madziatul Churiyah, S.Pd., M.M (Ketua)
2. Lulu Nurul Istanti, SE., M.M. (Anggota)
3. Rahmad Hidayat, SE., S.Pd (Anggota)

DIBIAYAI DIPA UNIVERSITAS NEGERI MALANG
Nomor: 3209.a/H32/PL/2010
Tanggal: 21 Juni 2010

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI MALANG

NOVEMBER 2010

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN HASIL PENELITIAN DIPA

1.Judul Penelitian	: Pengaruh Konflik Peran dan Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Komitmen Pada Organisasi di Sekolah Yang Menerapkan *Full Day School*
2. Bidang Ilmu	: Manajemen
3. Ketua Peneliti	
a. Nama Lengkap	: Madziatul Churiyah, S.Pd., M.M.
b. Jenis Kelamin	: Perempuan
c. NIP	: 197602182005012001
d. Pangkat/Golongan	: Penata Muda Tk 1, III/b
e. Jabatan	: Lektor
f. Fakultas/ Jurusan	: Ekonomi/ Manajemen
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/ Manajemen
4. Anggota Peneliti	: 2 orang
5. Lokasi Penelitian	: MAN 3 MALANG
6. Waktu Penelitian	: 6 (enam) bulan
7. Biaya yang diperlukan	: Rp 5.000.000,00 (lima juta rupiah)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Ery Tri Djatmika RWW, M.A., M.Si
NIP196106111986011001

Malang, 5 November 2010

Ketua Peneliti,

Madziatul Churiyah, S.Pd., M.M
NIP 197602182005012001

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian

Prof. Dr. H. Ach. Fatchan, M.Pd., M.Si
NIP 195707151986011002

RINGKASAN

Churiyah, Madziatul., Istanti, Lulu Nurul., Hidayat, Rahmat. 2010. *Pengaruh Konflik Peran dan Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Komitmen Pada Organisasi di Sekolah Yang Menerapkan Full Day School.* Penelitian Latihan. Lembaga Penelitian Universitas Negeri Malang.

Kata Kunci: konflik peran, kelelahan emosional, kepuasan kerja guru, komitmen pada organisasi.

Sumberdaya Manusia, khususnya guru merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi guru yang sangat memprioritaskan kualitas dalam pelayanan. Untuk menghasilkan guru dengan kualitas serta professionalisme yang tinggi diperlukan guru yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi serta puas dengan pekerjaannya maka hal-hal yang dapat menurunkan kepuasan serta komitmen seperti konflik peran dan kelelahan emosional harus mampu diminimalisasi.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh konflik peran dan kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja guru serta komitmen pada organisasi. Penelitian dilaksanakan pada guru MAN 3 Malang yang berjumlah 64 orang dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur.

Hasil penelitian mengindikasikan bahwa konflik peran dan kelelahan emosional secara langsung dan signifikan mempengaruhi kepuasan kerja Guru. Lebih jauh, hasil penelitian ini mengemukakan bahwa tidak ada pengaruh secara langsung dari konflik peran dan kelelahan emosional terhadap komitmen pada organisasi, akan tetapi keduanya (konflik peran dan kelelahan emosional) mempunyai pengaruh yang tidak langsung terhadap komitmen pada organisasi melalui kepuasan kerja guru.

SUMMARY

Human Resources, especially the teachers is an important element in an organization is to prioritize the quality of teachers in service. To produce teachers with high quality and professionalism required of teachers who are highly committed to the organization and satisfied with his work then the things that can decrease satisfaction and commitment as role conflict and emotional exhaustion must be able to be minimized.

The purpose of this study was to analyze the influence of role conflict and emotional exhaustion on job satisfaction of teachers and commitment to the organization. The experiment was conducted on teacher MAN 3 Malang, amounting to 64 people and hypothesis testing is done by using path analysis.

The results indicate that role conflict and emotional exhaustion are directly and significantly affect teacher job satisfaction. Furthermore, the results of this study suggest that there is no direct effect of role conflict and emotional exhaustion on commitment to the organization, but both of them (role conflict and emotional exhaustion) had an indirect influence on organizational commitment through job satisfaction of teachers.

Keywords: role conflict, emotional exhaustion, job satisfaction of teachers, commitment to the organization.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN i
RINGKASAN ii
PRAKATA iii
DAFTAR ISI iv
DAFTAR TABEL vii
DAFTAR GAMBAR viii
DAFTAR LAMPIRAN ix
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 4

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 6
A. Kajian Empiris 6
B. Kajian Teoritis 11
C. Model Hipotesis dan Hipotesis 31
D. Definisi operasional 32

BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN 35
A. Tujuan Penelitian 35
B. Manfaat Penelitian 35

BAB IV METODE PENELITIAN 37
A. Jenis Penelitian 37
B. Lokasi Penelitian 37
C. Populasi Penelitian 37
D. Metode Pengumpulan Data 38
E. Uji Validitas dan Reliabilitas 38
F. Analisis Data 40

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN 46
A. Gambaran Umum MAN 3 Malang 46
B. Karakteristik Responden 47
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian 50
D. Analisis Statistik Diskriptif 52
E. Pengujian Asumsi Klasik 53
F. Pengujian Hipotesis dan Analisis Jalur 57
G. Pembahasan 68

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 80
A. Kesimpulan 80
B. Saran 80

DAFTAR RUJUKAN 83

LAMPIRAN 87

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam dunia pendidikan, keberadaan peran dan fungsi guru merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan pendidikan. Guru merupakan bagian terpenting dalam proses belajar mengajar, baik di jalur pendidikan formal maupun informal. Oleh sebab itu, dalam setiap upaya peningkatan kualitas pendidikan di tanah air, tidak dapat dilepaskan dari berbagai hal yang berkaitan dengan eksistensi guru itu sendiri.

Filosofi sosial budaya dalam pendidikan di Indonesia, telah menempatkan fungsi dan peran guru berbagai macam sehingga para guru di Indonesia tidak jarang telah diposisikan mempunyai peran ganda bahkan multi fungsi. Mereka di tuntut tidak hanya sebagai pendidik yang harus mampu mentransformasikan nilai-nilai ilmu pengetahuan, tetapi sekaligus sebagai penjaga moral bagi anak didik. Bahkan tidak jarang, para guru dianggap sebagai orang tua kedua, setelah orang tua anak didik dalam proses pendidikan secara global (Arbi & Syahrun, 1993:21).

Adanya peran ganda pada profesi guru tentu memunculkan konflik peran dan kelelahan emosional dalam diri seorang guru yang mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap guru, utamanya pada tingkat kepuasan kerja. Peran oleh Luthans (2001:407) didefinisikan sebagai suatu posisi yang memiliki harapan yang berkembang dari norma yang dibangun. Seorang individu seringkali memiliki peran ganda (*multiple roles*), karena selain sebagai guru misalnya seseorang juga memiliki peran di keluarganya, di lingkungannya dan lain-lain. Peran-peran ini seringkali memunculkan konflik-konflik tuntutan dan konflik-konflik harapan.

Pines dan Aronson (1989) kelelahan emosional, yaitu kelelahan pada individu yang berhubungan dengan perasaan pribadi yang ditandai dengan

rasa tidak berdaya dan depresi. Profesi pelayanan, misalnya guru pada dasarnya merupakan suatu pekerjaan yang menghadapi tuntutan dan pelibatan emosional. Guru terkadang dihadapkan pada pengalaman negative dengan siswa sehingga menimbulkan ketegangan emosional. Situasi tersebut secara terus-menerus terakumulatif dapat menguras sumber energi guru (Caputo, 1991 *dalam* Sutjipto, 2001).

Yousef (2002) bahwa seseorang yang menerima tingkat konflik peran pada tingkat yang lebih tinggi sebagai sumber stress akan kurang puas dengan pekerjaannya. Dan di sisi lain, kepuasan kerja merupakan komponen penting yang mempunyai pengaruh yang signifikan untuk beberapa variabel, seperti berpengaruh positif dengan kepuasan hidup (Iris dan Barrett,1977;Judge *et. al*,1994), Berpengaruh positif dengan komitmen pada organisasi (Yousef,2002), berpengaruh positif pada kinerja pekerjaan (Babin and Boles,1996) namun berpengaruh negatif dengan absensi (Muchinsky,1977) dan *turnover* (Locke,1984). Begitu juga Konsekuensi kelelahan emosional berdasar hasil penelitian Babakus dan kawan-kawan (1999) adalah: (i) luaran yang bersifat psikologis pada kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi, dan (ii) perilaku dan luaran kinerja tenaga penjual di lapangan.

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins,1996). Lebih lanjut dijelaskan, Terdapat banyak hal yang menjadi penyebab ketidakpuasan kerja, antara lain: upah yang tidak

memadai, kondisi kerja yang kurang mendukung, kurangnya keamanan kerja, kurangnya kesempatan untuk maju, konflik antara pekerja, sehingga ketidakpuasan ini mengakibatkan efektivitas dan produktivitas guru menurun.

Griffin dan Ebert (1996) menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen dan produktivitas, bahwa bila dibandingkan dengan para pekerja yang tidak puas, karyawan yang puas lebih berkomitmen dan setia.

Komitmen merupakan suatu kondisi di mana anggota suatu kelompok memberikan kemampuan dan kesetiaan kepada organisasi dan tercapainya tujuannya sebagai imbalan atas kepuasan yang diperolehnya (Hodge dan Anthony,1991). Secara logika, dapat dikatakan jika karyawan menyukai pekerjaannya, maka mereka akan lebih berkomitmen. Anggota yang terpuaskan dengan tugas-tugas dan lingkungan kerjanya, yang mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi, dan yang terlibat dengan aktivitas-aktivitas organisasi, sesungguhnya cenderung komit dan bisa dikontrol (Hodge dan Anthony,1991).

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 3 Malang yang dijadikan objek penelitian atas dasar sekolah ini menerapkan model pembelajaran sehari penuh (*full day school*). Model pembelajaran ini memang salah satu inovasi dalam system pembelajaran, dimana siswa dituntut hadir disekolah selama sehari penuh. Dengan semakin lamanya waktu belajar siswa maka diperlukan modifikasi pada kurikulum nasional yang sudah ada. Sehingga dengan adanya tambahan jam belajar yang lebih banyak tersebut dapat mencerminkan ciri khas dari sekolah yang bersangkutan. Konsekuensi dari kondisi ini adalah beban mengajar guru di sekolah tersebut semakin bertambah. Dari data yang diperoleh idealnya seorang guru seminggu mengajar 24 jam kini mereka harus mengajar rata-rata 30 jam per minggu . Belum lagi tugas yang lain seperti piket, wali kelas, pembimbing

ekstrakurikuler, pekerjaan administratif dan kegiatan lain. Disamping itu dilihat dari kondisi peserta didiknya (siswa) di MAN 3 Malang siswanya berasal dari berbagai macam suku dan daerah, serta latar belakang input pendidikan yang berbeda. Perbedaan ini akan menambah beban tersendiri bagi guru terutama dalam hal menyamakan persepsi siswa, mengingat berbeda suku, berbeda daerah dan berbeda latar belakang pendidikan akan menyebabkan perbedaan karakter siswanya. Bertambahnya beban mengajar tersebut belum tentu diimbangi dengan penghargaan yang seimbang. Hal inilah yang menyebabkan sebagian besar guru mengalami kekecewaan, rasa bosan, tertekan, apatis terhadap pekerjaannya dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas rutin tersebut. Situasi tersebut secara terus menerus akan terakumulatif yang dapat menguras sumber energi guru (Maslach, 1993). Padahal kelelahan emosional menurut Maslach (1982) (dalam Sutjipto, 2001) menjelaskan bahwa seseorang yang mengalami kelelahan emosional ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional yang pada akhirnya mereka merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis.

Berdasarkan pemikiran tersebut, maka timbul keinginan untuk mengkaji lebih dalam mengenai keterkaitan antara konflik peran, kelelahan emosional, kepuasan kerja dan komitmen pada organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh secara langsung dari konflik peran (*Role Conflict*) terhadap kepuasan kerja guru?
2. Apakah ada pengaruh secara langsung dari kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja guru?
3. Apakah ada pengaruh secara langsung dari konflik peran *(Role Conflict)* terhadap komitmen guru pada organisasi?

4. Apakah ada pengaruh secara langsung dari kelelahan emosional terhadap komitmen guru pada organisasi?
5. Apakah ada pengaruh secara langsung dari kepuasan kerja guru terhadap komitmen pada organisasi?
6. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung dari konflik peran *(Role Conflict)* terhadap komitmen pada organisasi melalui kepuasan kerja guru?
7. Apakah ada pengaruh secara tidak langsung dari kelelahan emosional terhadap komitmen pada organisasi melalui kepuasan kerja guru?

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI MALANG
LEMBAGA PENELITIAN

Piagam Penghargaan

Nomor: 918/H32.10/PL/2010

Ketua Lembaga Penelitian Universitas Negeri Malang dengan ini menyampaikan penghargaan kepada:

Nama : Madziatul Churiyah, S.Pd., M.M
NIP : 19760218 200501 2001
Jabatan : Dosen FE Universitas Negeri Malang
Sebagai : Ketua Peneliti

dalam kegiatan penelitian dengan judul: ***Pengaruh Konflik Peran dan Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja Guru Serta Komitmen Pada Organisasi di Sekolah Yang Menerapkan Full Day School*** dilaksanakan pada tahun 2010 di Lembaga Penelitian Universitas Negeri Malang.

Malang, 22 Desember 2010
Ketua,

Prof. Dr. H. Ach. Fatchan, M.Pd., M.P.
NIP 19570715 198601 1002