

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hadirnya institusi pendidikan tinggi di suatu negara sangat penting untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Saat ini, Indonesia memiliki beragam kampus yang cukup tersohor, bahkan beberapa di antaranya berhasil masuk dalam peringkat dunia (meskipun tidak mencapai peringkat atas) versi QS World University maupun versi Times Higher University (THE). Tak hanya itu, Indonesia ternyata juga memiliki jumlah universitas yang sangat banyak. Menurut data yang dilansir dari Statista tahun 2020, Indonesia masuk jajaran negara dengan jumlah kampus terbanyak. Berikut kami sajikan 5 negara pemilik perguruan tinggi terbanyak di dunia dalam laporan Iip(2021).

Perkembangan jumlah Universitas di Indonesia telah meningkat dengan cepat. Menurut Iip(2021), Indonesia menempati negara ketiga setelah Amerika dan India dengan jumlah kampus yang terbanyak di dunia sebanyak 2.694 kampus, Amerika sebanyak 3.254 kampus dan India sebanyak 4.381. Lalu pada tabel 1.1 dapat dilihat terdapat 10 dari 2.694 Universitas yang terbaik di Tangerang. (Mamikos, 2021):

Tabel 1.1 Universitas Terbaik di Tangerang

No	Universitas	Lokasi
1	Universitas Bina Nusantara	Alam Sutera
2	Universitas Gunadarma	Depok
3	Universitas Pelita Harapan	Karawaci
4	Universitas Swiss German	Serpong
5	Universitas Surya	Tangerang

6	Universitas Multimedia Nusantara	Serpong
7	Universitas Muhammadiyah	Tangerang
8	Universitas Prasetya Mulia	Serpong
9	Perguruan Tinggi Raharja	Tangerang
10	Universitas Islam Syekh Yusuf	Tangerang

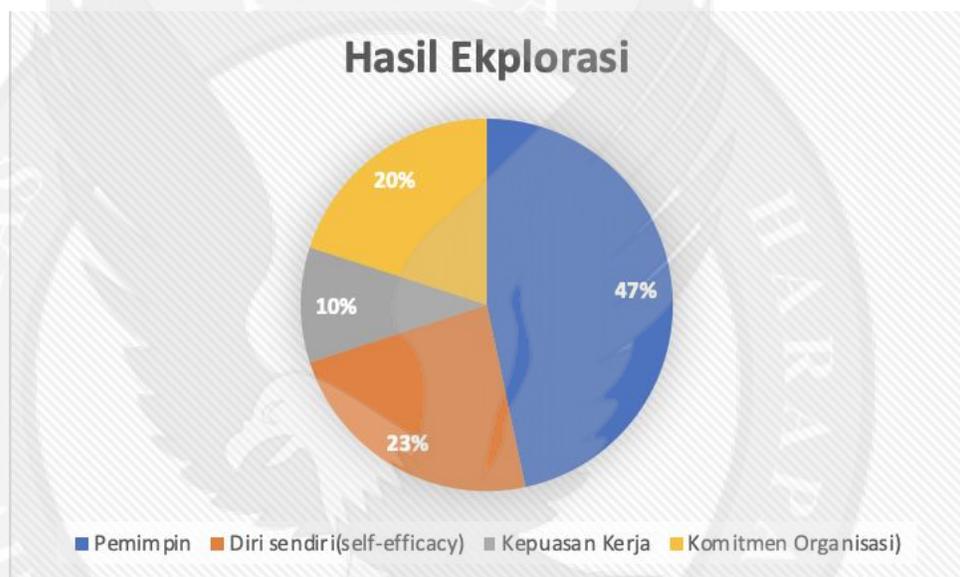
Sumber: <https://mamikos.com/info/universitas-terbaik-di-tangerang/>

Dengan peningkatan jumlah universitas, kebutuhan dosen dalam sektor pendidikan meningkat, dosen dituntut untuk mengajar mahasiswa dengan profesional. Dosen merupakan karyawan yang bekerja dibawah sebuah institusi yang dimana performa dosen dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, kepuasan kerja, kelelahan emosional, kepemimpinan dan self-efficacy. Pentingnya untuk memenuhi kebutuhan dari dosen karena dosen merupakan salah satu fondasi penting dalam pendidikan lanjut.

Menurut Bolton (2012) kelelahan emosional dapat mempengaruhi prestasi yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini berhubungan dengan kelelahan emosional yang dapat dirasakan oleh dosen ketika bekerja dalam institusi. Ketika dosen merasa tidak puas dengan apa yang dilakukannya maka hasilnya tidak akan maksimal, sehingga bagaimana institusi membuat dosen merasa puas dengan kerja yang sedang dilakukannya. Menurut Armstrong (2014,177) kepuasan kerja merupakan refleksi dari apa yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya. Jika dosen merasa puas maka dosen akan bekerja lebih giat karena menurut mereka bahwa apa yang mereka lakukan sebanding dengan apa yang mereka rasakan, namun sebaliknya jika dosen merasa tidak puas akan pekerjaannya maka adanya indikasi ketidakpuasan.. Sehingga pentingnya untuk memenuhi kebutuhan secara emosional untuk dosen yang bekerja supaya hasil yang ingin dicapai oleh institusi

dapat lebih mudah dicapai. Menurut Santika & Sudibia (2017) kelelahan emosional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini akan menggunakan survey untuk mendapatkan data faktor yang mempengaruhi kelelahan emosional yang dilakukan di beberapa Universitas Swasta Tangerang yang terdiri dari : Universitas Pelita Harapan, Universitas Binus Alam Sutera, Universitas Prasetya Mulia, Universitas Buddhi Dharma dan Swiss German University.



Gambar 1.1 Hasil Survey Eskplorasi

Sumber : hasil olah data,2021

Berdasarkan hal tersebut, survey yang dilakukan pada tahun 2021 terhadap 30 responden dosen yang berada di Universitas Swasta Tangerang menunjukkan bahwa sebanyak 14 respon dari 30 responden mengatakan bahwa yang membuat mereka merasa kelelahan emosional adalah pemimpin tempat mereka bekerja. Dan faktor pemimpin memiliki respon paling banyak diantara yang lainnya seperti diri sendiri (self-efficacy), kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan atau universitas. Lalu, faktor lainnya adalah diri sendiri (self-efficacy)

dengan jumlah responden 7 dari 30 responden, hal ini merupakan bagaimana seseorang memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah sehingga bisa merasakan kelelahan emosional. Tidaklah mudah bagi dosen untuk melalui tiap hari dengan percaya diri adakala dosen merasa down atau tidak baik dan tentunya dengan tantangan yang terjadi di kelas ketika mengajar. Lalu komitmen organisasi dengan jumlah responden sebesar 6 dari 30 responden, faktor komitmen dosen terhadap Universitas sangatlah penting karena tidak semua dosen memiliki cara mengajar yang berbeda-beda sehingga bagaimana Universitas menjaga komitmen yang tidak memaksakan dosen ketika bekerja. Dan yang terakhir adalah kepuasan kerja dengan jumlah 3 dari 30 responden, yang dimana banyak dosen yang bisa merasa puas terhadap pekerjaan dosen ketika mereka kerja namun tidaklah meminimalkan kemungkinan bagi dosen merasa lelah ketika dosen tidak merasa puas baik dari segi tugas dan juga tanggung jawab yang diberikan.

Oleh karena itu, kepuasan kerja dosen sangatlah penting karena jika dosen merasa tidak puas dengan beberapa faktor maka akan berpengaruh pada komitmen organisasi mereka. Menurut Robbin and Judge (2017,116) kepuasan kerja merupakan perasaan positif mengenai pekerjaan yang evaluasi karakteristiknya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaan, sebaliknya perasaan negatif dihasilkan dengan kepuasan kerja rendah. Jika dosen memiliki kepuasan kerja tinggi, maka akan ada keterikatan kerja yang menganggap pekerjaan memiliki sama pentingnya dengan kepuasan sendiri. (Robbin and Judge,2017,116).

Lalu, dosen yang bekerja tentunya harus memiliki komitmen organisasi hal ini dapat dilihat jika dosen memiliki rasa ikatan yang lekat dengan institusi. Komitmen dosen sangatlah dibutuhkan oleh institusi karena menurut He et al., (2012) mengatakan bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi pada organisasinya, cenderung akan lebih bertanggung jawab. Jika dosen bertanggung jawab maka yang mendapatkan keuntungan adalah institusi tersebut karena dapat meningkatkan

kualitas dari institusi tersebut dan juga membuat nama baik dari institusi tersebut. Sedangkan menurut Luthans (2011) komitmen organisasi merupakan keinginan yang kuat dari karyawan untuk menjadi tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut, untuk bekerja keras, keyakinan karyawan dan penerimaan akan nilai dan tujuan organisasi, hal ini merupakan hal yang baik karena jika dosen memiliki komitmen organisasi maka tujuan dari institusi dapat dicapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siti Mujiatun dkk (2019), memberikan kesimpulan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kelelahan emosional dan komitmen organisasi dosen, self-efficacy memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen, kelelahan emosional memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasi dosen.(Siti Mujiatun, Jufrizen Pandapotan, 2019) Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Safrida dkk (2017), memberikan hasil bahwa kelelahan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Fransiska Putri Simamora (2014) yang menunjukkan bahwa kelelahan emosional secara negatif memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan Muis dkk (2018) yang menyatakan kepemimpinan dan self-efficacy memberikan pengaruh terhadap kelelahan emosional.(Muis et al., 2018)

Penelitian lainnya dilakukan oleh Santika (2017) menyatakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi,(Santika and Sudibia, 2017) serta Sancoko (2015)

menyatakan bahwa keadilan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi.(Sancoko and Panggabean, 2015) Penelitian tentang komitmen organisasi dan kepuasan kerja juga dilakukan oleh Indriyani dkk (2010) dan Natalia (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja manajerial.

Penelitian tentang self-efficacy dilakukan oleh Mokoena dan Dhurup (2019) dan Muis dkk (2018) menyatakan bahwa self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.(Muis et al., 2018) selain itu, terdapat kesimpulan bahwa self-efficacy berpengaruh terhadap komitmen organisasi(Mokoena and Dhurup, 2019) (Mokoena dan Dhurup, 2019), (Estiningtiah dan Darmanto, 2018) dan (Akhtar dkk, 2013).(Saleem, Ghayas and Adil, 2012) Berdasarkan fenomena dari research gap tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang model kelelahan emosional. Penelitian ini akan mengkaji lebih lanjut tentang hubungan kelelahan emosional, self-efficacy, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Penelitian ini akan mengangkaji ulang yang hasil penelitian nantinya akan mempertegas dan memperkuat teori yang ada. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk mengisi gap penelitian sebelumnya dengan judul Kelelahan Emosional:Antaseden dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kelelahan emosional ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ?

3. Apakah self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ?
4. Apakah self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ?
5. Apakah kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ?
6. Apakah kelelahan emosional berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk melihat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kelelahan emosional.
2. Untuk melihat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk melihat pengaruh signifikan *self-efficacy* terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk melihat pengaruh signifikan *self-efficacy* terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk melihat pengaruh signifikan kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja.
6. Untuk melihat pengaruh signifikan kelelahan emosional terhadap komitmen organisasi.
7. Untuk melihat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara akademis dan untuk dapat digunakan sebagai pembelajaran dan sebagai salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Pelita Harapan

1.4.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini memiliki manfaat untuk mencari tahu apakah variabel seperti kelelahan emosional, *self-efficacy*, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan memiliki hubungan antara satu dengan lainnya. Penelitian ini berhadap dapat digunakan untuk penelitian yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terdiri dari kelelahan emosional, *self-efficacy*, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kepemimpinan. Variabel yang diluar tidak akan digunakan karena tujuan utama dari penelitian ini adalah variabel yang telah disebutkan.

1.6 Sistematika Penulisan

Secara keseluruhan penelitian ini terdiri dari lima bab dengan kerangka penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai teori teori variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini. Dan juga landasan teori apakah permasalahan ini dapat diselesaikan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi metode penelitian seperti pengambilan sampel, pengumpulan data, analisa data dan pengujian data.

BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai data yang telah didapatkan sesuai dengan metode penelitian. Lalu dilakukan test dengan uji validitas dan reliabilitas.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan membahas hasil yang didapatkan dari Bab IV dan juga mengambil sebuah kesimpulan dalam data yang telah diambil. Setelah itu saran bagaimana data yang didapatkan dapat dikembangkan atau dapat diperbaiki.