

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Berlangsungnya pandemi COVID-19 sejak tahun 2020-2022 membawa perubahan yang signifikan terhadap seluruh tatanan kehidupan, termasuk dunia kerja. Pembatasan sosial oleh pemerintah membuat pekerjaan yang awalnya dilaksanakan langsung di tempat kerja selama pandemi harus dilakukan dari jarak jauh (*remote work*) melalui bantuan internet dan teknologi digital. Penggunaan teknologi digital selama bekerja jarak jauh diketahui meningkatkan efisiensi dan fleksibilitas, dimana pekerjaan bisa dilakukan dari mana saja sehingga dapat mendorong produktivitas organisasi (Jaumotte, Oikonomou, Pizzinelli & Tavares, 2023).

Transformasi digital di dalam organisasi yang dipicu oleh pandemi mengubah bagaimana pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien melalui bantuan teknologi, dan perubahan tersebut akan terus berlanjut meski pandemi telah berakhir. Kondisi ini dapat dilihat dari penggunaan internet dan teknologi digital dalam menunjang pekerjaan yang terus meningkat setelah pandemi berakhir dan semakin banyak diadopsi oleh organisasi (Jaumotte et al., 2023). Sebagai contoh, penggunaan aplikasi *Zoom* yang memfasilitasi interaksi jarak jauh menawarkan efisiensi dan fleksibilitas bagi organisasi, dan masih terus digunakan hingga saat ini seiring dengan munculnya tren sistem kerja *hybrid*.

Transformasi digital yang menciptakan berbagai cara baru dalam bekerja menuntut karyawan/anggota organisasi untuk bisa beradaptasi dengan teknologi yang ada agar tetap dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif (Andrulli & Gerards, 2023). Transformasi digital, selain berpengaruh terhadap produktivitas organisasi, juga dapat memengaruhi kondisi kesejahteraan anggota organisasi/karyawan (*employee well-being*). Penelitian yang dilaksanakan oleh Tuan (2022) menunjukkan bahwa implementasi teknologi digital dalam pekerjaan dapat menyebabkan berkurangnya kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan, termasuk pekerja di sektor pendidikan seperti guru.

Menurut studi yang dilakukan oleh Doan, Steiner, dan Pandey (2024) ditemukan jika guru memiliki kondisi kesejahteraan yang lebih buruk jika dibandingkan dengan pekerja pada sektor lainnya, yang ditandai dengan stress terkait pekerjaan, berkurangnya kepuasan kerja, dan kelelahan kerja. Permasalahan kesejahteraan yang mengganggu kesehatan psikologis atau emosional guru ini dapat bersumber dari kesulitan dalam mengatur perilaku siswa, pekerjaan administratif di luar mengajar, dan jam kerja yang terlalu banyak (Doan et al., 2024). Buruknya kondisi kesejahteraan yang dialami guru ini dapat diperparah lewat adopsi teknologi digital di dalam pekerjaan. Teknologi komunikasi membuat guru bisa mengakses pekerjaan dari mana saja, sehingga berpotensi menambah beban kerja dan mengintervensi kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

Di Indonesia, implemmentasi kurikulum merdeka membuat guru dihadapkan pada beban pekerjaan yang semakin banyak, seperti menyiapkan materi pembelajaran, mengelola kelas, hingga menyelesaikan berbagai tugas administratif

yang mayoritas dilakukan dengan menggunakan teknologi digital (Alam, 2024). Tuntutan adopsi teknologi digital pada pekerjaan guru yang tidak diimbangi dengan kemudahan akses dan fasilitas TIK serta peningkatan kompetensi guru dalam mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran menjadi tantangan bagi para guru (Abi, 2024). Sebagai konsekuensinya, peningkatan beban kerja dan tuntutan adopsi teknologi digital ini dapat mengurangi kesejahteraan dan kualitas hidup guru seperti munculnya gejala stres, kelelahan, ketidakpuasan, dan lain sebagainya.

Untuk melihat fenomena kesejahteraan guru dalam konteks yang lebih spesifik, penulis melakukan survei awal di SMAN 2 Painan yang beralamat di Jalan Perintis Kemerdekaan, Painan Timur, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat. Sekolah ini resmi berdiri pada tahun 1991, dan per tahun ajaran 2023/2024 memiliki total 1.262 siswa yang terbagi dalam jurusan IPA dan IPS. Menurut data situs Dapodik Kementerian Pendidikan Dasar dan Menengah tahun 2024, jumlah guru di SMAN 2 Painan adalah 84 orang dengan keterangan status kepegawaian seperti berikut.

Tabel 1 Data Guru SMAN 2 Painan

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Guru PNS	37
2.	Guru PPPK	23
3.	Guru Tidak Tetap (GTT)	24
Jumlah		84

Sumber: DAPODIK KEMENDIKBUD (2024)

Penulis telah mewawancarai lima orang guru untuk dimintai pendapatnya tentang kondisi kesejahteraan guru di SMAN 2 Painan dengan memberikan

pertanyaan yang berkaitan dengan indikator kesejahteraan kerja karyawan. Secara umum didapat beberapa kesimpulan dari hasil wawancara sebagai berikut:

1. Kelelahan kerja: narasumber mengaku sering mengalami kelelahan saat bekerja maupun setelah bekerja/pulang dari rumah. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang semakin banyak disamping tugas utama mengajar, juga harus memenuhi berbagai kewajiban administratif. Salah satu guru mengatakan jika dirinya merasa terbebani secara fisik karena disamping mengajar mata pelajaran juga harus melatih ekstrakurikuler, sehingga harus berada di sekolah lebih lama dari jam kerja yang seharusnya.
2. Stress kerja: secara umum narasumber yang diwawancarai merasakan stress dan tertekan dalam bekerja dikarenakan tuntutan implementasi kurikulum merdeka belajar. Kurikulum merdeka menekankan pada pembelajaran berbasis digital, sehingga menuntut guru untuk memanfaatkan teknologi digital dalam mengajar. Namun, menurut narasumber penggunaan teknologi digital ini hanya menambah beban bagi guru, seperti melakukan penginputan nilai dan membuat berbagai laporan serta bahan ajar menggunakan komputer/laptop. Salah seorang guru mengakui kurang mengerti dalam menggunakan komputer sehingga untuk melakukan tugas-tugas seperti di atas menjadi lebih rumit dan memakan waktu, dan akhirnya membuat pusing dan stress.
3. Kepuasan kerja: beberapa narasumber mengungkapkan belum cukup puas dengan pekerjaan mereka saat ini, terutama disebabkan oleh faktor upah yang tidak mencukupi. Selain itu, tidak seimbangya beban mengajar serta

tugas-tugas lain dengan kompensasi yang diberikan membuat narasumber kurang bersemangat saat bekerja. Salah satu guru menyatakan bahwa seringnya terjadi perubahan kurikulum menimbulkan kebingungan sehingga guru kesulitan dalam menyesuaikan materi dan proses belajar mengajar menjadi tidak efektif.

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil wawancara di atas diketahui terdapat fenomena/permasalahan kesejahteraan guru di SMAN 2 Painan. Hal ini dapat dilihat dari adanya permasalahan yang berhubungan dengan indikator kesejahteraan guru seperti kelelahan kerja, stress kerja, dan kurangnya tingkat kepuasan kerja. Lebih lanjut, peneliti mencoba mengidentifikasi fenomena kesejahteraan guru di SMAN 2 Painan dari latar belakang jenis kelamin, dimana menurut studi oleh Doan et al. (2024); serta Agyapong, Obuobi-Donkor, Burbach, dan Wei (2022) menemukan jika guru perempuan memiliki tingkat kesejahteraan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki. Berikut tabel jumlah guru SMAN 2 Painan berdasarkan jenis kelamin menurut data Dapodik tahun 2024.

Tabel 2 Data Jenis Kelamin Guru SMAN 2 Painan

No.	Keterangan	Jumlah
1.	Guru Laki-laki	25
2.	Guru Perempuan	59
Jumlah		84

Sumber: DAPODIK KEMENDIKBUD (2024)

Merujuk pada data di atas dapat diketahui, mayoritas guru yang mengajar di SMAN 2 Painan adalah perempuan dengan jumlah mencapai 59 orang (70% dari total guru). Hal ini mengindikasikan adanya potensi terjadinya isu kesejahteraan guru di SMAN 2 Painan, dimana menurut Agyapong et al. (2022) guru perempuan sering kali memiliki tuntutan tambahan di rumah sebagai ibu rumah tangga, dan upaya untuk memenuhi kedua peran tersebut dapat memperburuk kondisi kesejahteraan mereka dengan munculnya stress, kecemasan, ketidakpuasan, dan kelelahan dalam bekerja. Kondisi ini tentu lebih buruk jika dibandingkan dengan laki-laki yang mungkin memiliki lebih sedikit tugas atau tuntutan ketika di rumah.

Sebagai dasar untuk mengetahui faktor apa saja yang kemungkinan memengaruhi kesejahteraan karyawan/guru pada penelitian ini, penulis menggunakan model *Job Demands-Resources (JD-R) theory* oleh Demerouti, Bakker, Nachreiner, dan Schaufeli (2001). Model JD-R mengemukakan bahwa karakteristik pekerjaan memengaruhi kesejahteraan serta kinerja karyawan yang terbagi atas dua komponen utama, yaitu *job demands*/tuntutan pekerjaan dan *job resources*/sumber daya pekerjaan. Teori JD-R telah digunakan pada penelitian terdahulu misalnya pada studi Wang, Ding dan Kong (2022) untuk memberikan sebuah kerangka/model yang berguna untuk menjelaskan bagaimana karakteristik pekerjaan terkait teknologi berdampak terhadap kondisi kesejahteraan karyawan.

Tingginya tingkat penggunaan teknologi digital dapat meningkatkan usaha dan jumlah pekerjaan, termasuk keperluan *multitasking* dan interupsi yang dapat menghasilkan stress dalam jangka panjang (Gabbiadini, Paganin, & Simbula, 2023). Kurangnya fase transisi dan pelatihan dalam penerapan transformasi digital

dapat berkontribusi terhadap kemunculan stress pada karyawan (Gabbiadini et al. 2023). Dalam penelitian oleh Bourlakis, Nisar dan Prabhakar (2023) dijelaskan jika gejala stress yang terkait dengan kemampuan individu untuk beradaptasi dan menggunakan teknologi dalam bekerja disebut dengan *technostress*. Studi oleh Wang et al. (2022) menemukan bahwa *technostress* berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan, termasuk guru.

Lebih lanjut, Andrulli dan Gerards (2023) menyatakan jika transformasi digital juga memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja. Adopsi teknologi digital dalam pekerjaan memberikan karyawan fleksibilitas dengan mempertimbangkan tanggung jawab kepada keluarga dan *work-life balance*, serta dapat mendorong kinerja, produktivitas dan keterlibatan kerja (Oksa, Pirkkalainen, Salo, Savela, & Oksanen, 2022). Lebih jauh, keterlibatan kerja diketahui memiliki pengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, dimana keterlibatan kerja dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam aspek yang positif (Andrulli & Gerards, 2023).

Fleksibilitas yang ditawarkan teknologi digital berdampak terhadap keseimbangan dari kehidupan pribadi dan pekerjaan karyawan (*work-life balance*). Hasil studi Palumbo, Flamini, Gnan, Pellegrini, Petrolo dan Manesh (2021) menyatakan bahwa adopsi teknologi digital dalam pekerjaan berpengaruh negatif terhadap *work-life balance*, dimana karyawan bekerja dibawah tekanan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dengan pekerjaan. Adopsi teknologi digital dapat menambah beban pekerjaan guru, disamping mengajar juga harus mengoperasikan teknologi digital sebagai penunjang proses pembelajaran. Kondisi

ini juga dapat mengganggu kehidupan pribadi, dimana dengan beban kerja lebih besar guru bekerja lebih lama dibanding jam kerja pada waktu normal di sekolah.

Kurangnya *work-life balance* menghasilkan dampak negatif terhadap kesejahteraan guru (Oksa et al. 2022). Pekerjaan seperti memeriksa tugas dan menyiapkan bahan ajar menjadi lebih banyak, sehingga dapat menimbulkan efek negatif terhadap kesejahteraan guru seperti gejala stress, kelelahan bekerja dan sebagainya. Tuntutan-tuntutan pekerjaan seperti contoh di atas membuat guru kesulitan menyeimbangkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya, yang kemudian akan berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan psikologis guru.

Merujuk pada beberapa penelitian terdahulu, kondisi kesejahteraan karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, seperti stress akibat penggunaan teknologi (*technostress*) yang berpengaruh negatif. Disamping faktor yang berpengaruh negatif, juga terdapat faktor yang berpengaruh positif terhadap kesejahteraan karyawan seperti keterlibatan kerja dan *work-life balance* (Andrulli & Gerards, 2023). Dari penjelasan di atas, terlihat bahwa variabel seperti *technostress*, keterlibatan kerja, dan *work-life balance* berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan karyawan atau anggota organisasi, termasuk guru.

Dari data-data penelitian yang mendukung di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh *technostress*, keterlibatan kerja, dan *work-life balance* terhadap kesejahteraan guru, dengan objek penelitian adalah guru yang ada di SMA Negeri 2 Painan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat. SMAN 2 Painan dipilih sebagai objek penelitian dikarenakan terdapat fenomena/permasalahan terkait

kesejahteraan guru dari hasil wawancara dan tinjauan literatur yang telah dilakukan, sehingga dengan diadakannya penelitian ini dapat mengkonfirmasi apakah faktor-faktor yang telah dijabarkan di atas berpengaruh terhadap kondisi kesejahteraan guru di SMAN 2 Painan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh *technostress* terhadap kesejahteraan guru di SMAN 2 Painan?
2. Bagaimanakah pengaruh keterlibatan kerja terhadap kesejahteraan guru di SMAN 2 Painan?
3. Bagaimanakah pengaruh *work-life balance* terhadap kesejahteraan guru di SMAN 2 Painan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *technostress* terhadap kesejahteraan guru di SMAN 2 Painan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap kesejahteraan guru di SMAN 2 Painan.

3. Untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap kesejahteraan guru di SMAN 2 Painan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, perumusan masalah beserta tujuan yang telah disampaikan di atas, penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya serta memperbarui wawasan ilmu pengetahuan serta literatur, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dapat memperjelas hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya, dan memberikan peluang untuk penelitian terkait di masa mendatang berkaitan dengan pengaruh *technostress*, keterlibatan kerja, dan *work-life balance* terhadap kesejahteraan guru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi guru, kepala sekolah, serta pihak-pihak terkait lainnya dalam memahami manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *technostress*, keterlibatan kerja, dan *work-life balance* serta pengaruhnya terhadap kesejahteraan guru.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Penulis ingin membatasi ruang lingkup pembahasan agar dapat fokus pada isu, masalah atau fenomena yang akan diteliti, sesuai dengan penjelasan di dalam latar belakang masalah. Untuk itu, permasalahan diberikan batasan seputar pengaruh

technostress, keterlibatan kerja, dan *work-life balance* terhadap kesejahteraan guru di SMAN 2 Painan, Kabupaten Pesisir Selatan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini pada keseluruhannya tersusun atas lima bab dengan sistematika penulisan seperti berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang masalah dari topik dan objek penelitian yang dipilih, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup pembahasan serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini menjelaskan landasan teori variabel-variabel penelitian yang diambil dari berbagai sumber seperti buku dan artikel jurnal, tinjauan penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta kerangka konseptual penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan penjelasan terkait desain penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, skala pengukuran, sumber dan jenis data yang digunakan, teknik pengumpulan data, variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan penjelasan seputar karakteristik responden, hasil dari pengujian hipotesis serta interpretasi atau pembahasan terkait hasil yang diperoleh.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan terkait hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan dari penelitian saat ini serta saran bagi penelitian kedepannya.

