

Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional Terhadap Komitmen Organisasi pada Guru

Sri Rahayuningsih

Sholikhan

FKIP Universitas Kanjuruhan Malang

Abstract: *The purpose of this study was to analyze the influence of role conflict and emotional exhaustion of teachers and commitment to the organization. The experiment was conducted on teacher SMPN 2 and SMPN 12 Malang, amounting to 64 people and hypothesis testing is done by using path analysis. 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.*

Keywords: *role conflict, emotional exhaustion, commitment to the organization.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh konflik peran dan kelelahan emosional guru dan komitmen terhadap organisasi. Penelitian dilakukan pada guru SMPN 2 dan SMPN 12 Malang yang berjumlah 64 orang dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh langsung dari konflik peran dan kelelahan emosional pada komitmen terhadap organisasi, tetapi keduanya (konflik peran dan kelelahan emosional) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi.

Kata Kunci: Konflik peran, kelelahan emosional, komitmen terhadap organisasi

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.

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 komitmen pada organisasi. Pernyataan ini didukung oleh 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). Guru yang mengalami kelelahan emosional ditandai dengan 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).

Berlakunya Kurikulum 2013 yang dicanangkan oleh pemerintah mau tak mau harus diterima oleh guru di sekolah termasuk Sekolah Menengah tingkat Pertama (SMP) Negeri di Kota Malang. Di Kota Malang hampir 98 % SMP Negeri sedang memulai menerapkan Kurikulum 2013 ini. Ada banyak hal yang menjadi permasalahan dalam penerapan kurikulum ini, *pertama* masalah paradigmatis guru, kurikulum 2013 hanya mungkin sukses bila ada perubahan paradigma atau lebih tepatnya *mindset* para guru dalam proses pembelajaran. Hal itu mengingat substansi perubahan dari Kurikulum 2006 (KTSP) ke Kurikulum 2013 ini adalah perubahan proses pembelajaran, dari pola pembelajaran ala bank, yaitu guru menulis di papan tulis dan murid mencatat di buku serta guru menerangkan--sedangkan murid mendengarkan--menjadi proses pembelajaran yang lebih mengedepankan murid untuk melakukan pengamatan, bertanya, mengeksplorasi, mencoba, dan mengekspresikannya. Proses pembelajaran yang mendorong siswa untuk aktif tersebut hanya mungkin terwujud bila *mindset* guru telah berubah. Mereka tidak lagi memiliki *mindset* bahwa mengajar harus di dalam kelas dan menghadap ke papan tulis. Mengubah *mindset* guru seperti itu tidak mudah, karena sudah berpuluh tahun guru mengajar dengan model ala bank. Guru harus berubah menjadi seorang fasilitator dan motivator lebih inovatif serta kreatif dalam melaksanakan pembelajaran.

Kedua, penambahan jam pelajaran di semua jenjang pendidikan juga inkonsisten antara latar belakang penambahan dan penerjemahannya dalam struktur kurikulum. Latar belakangnya adalah karena adanya perubahan pendekatan proses pembelajaran, tapi dalam struktur kurikulum terjadi penambahan jumlah jam mata pelajaran. Problem lain yang dimunculkan dari penambahan jam pelajaran per minggu itu adalah makin menghilangkan otonomi sekolah, karena waktu yang tersedia

untuk mengembangkan kurikulum sendiri makin sempit.

Persoalan-persoalan yang terjadi di atas tentu berhubungan langsung dengan tugas guru di sekolah, ada guru yang merasa siap ada juga guru yang merasa berat diberlakukan kurikulum baru ini. Hal inilah yang menyebabkan konflik diri seorang guru dalam melaksanakan perannya, jika konflik ini terus berlangsung tentunya akan menyebabkan kelelahan emosional yang berakibat pada komitmennya pada organisasi terganggu, karena menurut Maslach (1982) (dalam Sutjipto, 2001) bahwa seseorang yang mengalami kelelahan emosional ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional yang pada akhirnya mereka merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan pengaruh secara tidak langsung antara konflik peran, kelelahan emosional terhadap komitmen terhadap organisasi pada guru di sekolah. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: 1) Ada pengaruh secara langsung dari konflik peran (*role conflict*) terhadap komitmen guru pada organisasi. 2) Ada pengaruh secara langsung dari kelelahan emosional (Emotional Exhaustion) terhadap komitmen guru pada organisasi. 3) Ada pengaruh secara tidak langsung dari konflik peran (*role conflict*) terhadap komitmen pada organisasi melalui kelelahan emosional (Emotional Exhaustion).

METODE

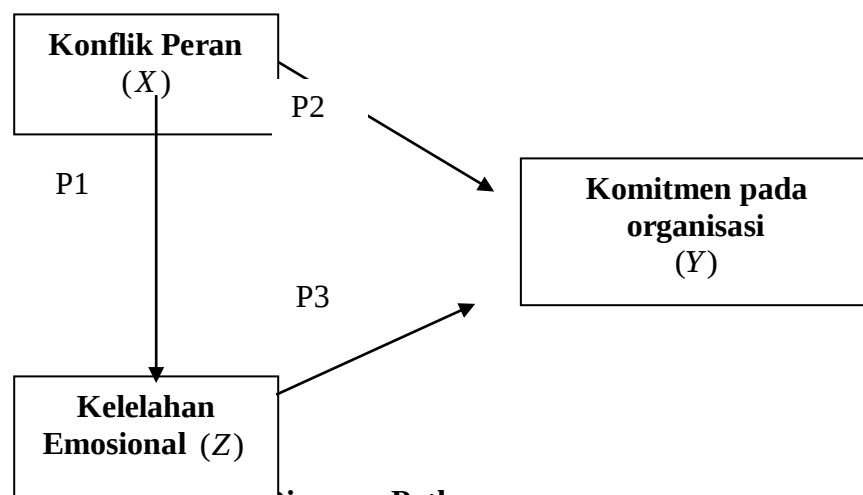
Jenis penelitian ini adalah *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis dan secara umum data yang disajikan adalah dalam bentuk angka-angka yang dihitung melalui uji statistik.

Lokasi penelitian adalah guru yang berstatus PNS di SMPN 2 dan SMP 12 Malang Dengan pertimbangan bahwa sekolah tersebut

merupakan sekolah mitra Universitas Kanjuruhan Malang, dengan jumlah populasi 64 orang, karena melihat populasinya yang kecil atau sedikit, maka peneliti menggunakan penelitian populasi. Menurut Arikunto (2002), bahwa untuk sekedar perkiraan maka apabila responden kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi dan oleh karena subyeknya semua yang terdapat dalam populasi, maka dapat juga disebut *sensus*. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari 2 sumber, yaitu: data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian ini yaitu wawancara dan dokumentasi. Sedangkan Instrumen penelitian menggunakan instrumen kuesioner yang didalamnya terdapat sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden yang sudah memenuhi uji validitas dan reliabilitas.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hubungan antar variabel secara teoritis, dapat dibuat model dalam bentuk diagram *path* sebagai berikut:



Gambar 1. Model Diagram Path

Model tersebut juga dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan, sehingga membentuk sistem persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kelelahan emosional} = \beta_1 \text{ konflik peran} + \varepsilon_1$$

$$\text{Komitmen pada organisasi} = \beta_1 \text{ konflik peran} + \beta_2 \text{ Kelelahan emosional} + \varepsilon_2$$

HASIL & PEMBAHASAN

Berikut akan dijelaskan tentang gambaran responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	PRIA	16	25,0
2	WANITA	48	75,0
	Total	64	100,0

Sumber: data primer yang di olah, tahun 215.

Tabel 1 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu guru sebesar 75% berjenis kelamin wanita. Kenyataan ini juga dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan yang memerlukan ketelitian, kesabaran, ketelatenan yang seringkali

lebih besar dimiliki oleh wanita serta adanya fenomena pada perguruan tinggi program studi kependidikan yang banyak diminati oleh wanita. Gambaran responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responden berdasarkan usia

No	Usia	Frekuensi	Prosentase
1	Dibawah sampai dengan 39 tahun	15	23,4
2	40 sampai 45 tahun	25	39
3	46 sampai 50 tahun	20	31,4
4	51 sampai 55 tahun	3	4,7
5	56 sampai 60 tahun	1	1,6
	Total	64	100

Sumber: data primer yang di olah, tahun 2015.

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dari 64 orang responden pada usia dibawah sampai dengan 39 tahun sebanyak 15 orang (23,4%), responden yang berada pada usia antara 40 sampai 45 tahun sebanyak 25 orang (39%), pada usia 46 sampai 50 tahun sebanyak 20 orang (31,4%). Responden pada usia 51 sampai 55 arang sebanyak 3 orang (4,7%) dan responden pada usia 56 sampai 60 tahun sebanyak 1 orang (1,6%). Hal ini berarti sebagian besar responden berada dalam usia antara 40 sampai 45 tahun yang menunjukkan

bahwa usia responden (guru) berada pada tingkatan usia yang sangat produktif. Pada usia produktif pekerja mempunyai kecenderungan mempunyai kreativitas, inovasi dan semangat yang cukup tinggi untuk melakukan pekerjaan, sehingga baik secara langsung maupun tidak akan mempengaruhi tingkat kepuasan dan komitmen pada organisasi.

Gambaran responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3 Karakteristik Responden berdasarkan tingkat pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	S2	11	17,2
2	S1	52	81,3
3	S3	1	1,6
	Total	64	100

Sumber: Data primer yang di olah, tahun 2015.

Berdasarkan Tabel 5.3 di atas, dari 64 responden maka dapat di ketahui bahwa tingkat pendidikan responden terdiri dari 11 responden (17,2%) berpendidikan S2 (magister), 52 responden (81,3%) berpendidikan S1 (sarjana), dan 1 orang responden (1,6%) berpendidikan S3 (doktor). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas guru (sebesar 81,3%) berpendidikan sarjana jenjang S1. Kemampuan seseorang dipengaruhi oleh latar belakang pendidikannya sebagai modal dasar. Semakin tinggi pendidikan seseorang kecenderungan semakin mampu orang yang

bersangkutan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diembannya selain itu tingkat pendidikan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang (Mangkunegara:2004:120). Demikian juga dengan guru yang mempunyai bekal keterampilan mengajar dan kemampuan yang cukup tinggi untuk melakukan pekerjaan yang nantinya diharapkan akan berpengaruh terhadap komitmen pada organisasi..

Sedangkan tingkatan *mean* masing-masing indikator dari variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Mean (rata-rata) Distribusi Frekuensi

No	Variabel	Mean
1	Konflik peran (X_1)	3,78
2	Kelelahan emosional (Z)	3,20
3	Komitmen pada organisasi (Y)	3,53

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2015.

Berdasarkan Tabel 4, dapat dilihat jika *mean* (rata-rata) dari masing-masing indikator, nilai yang tertinggi adalah dari konflik antara individu dengan perannya serta, sedangkan *mean* (rata-rata) terendah adalah berasal dari indikator mudah mengeluh dan mudah marah. Berdasarkan nilai ini maka nilai terendah dapat dijadikan sebagai acuan saran untuk perbaikan lebih lanjut.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hasil pengolahan data sampel dapat diterapkan untuk populasi. Analisis jalur

digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model *causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Jadi dasar untuk menjawab permasalahan mengenai pengaruh antara variabel digunakan hasil perhitungan dengan metode regresi linear berganda dan sekaligus untuk pengujian hipotesis. Sedangkan koefisien beta dilihat dari koefisien beta yang terstandarisasi untuk analisis jalur. Untuk

mengetahui adanya pengaruh secara langsung antara konflik terhadap kelelahan emosional guru

dapat melalui analisis korelasi dan regresi linier berganda sebagaimana Tabel 5.5 berikut:

Tabel 5. Rekapitulasi Hasil Analisis Pengaruh Konflik Peran (X_1) terhadap kelelahan emosional (Z)

Var. Bebas	Standardized Coefficient (Beta)	r	r^2	t	Sig.	Keterangan
(Constant)				3,276	0,002	
Konflik Peran (X_1)	0,430	0,340	0,1156	2,822	0,006	H0 Ditolak
Var. Terikat: kelelahan emosional guru						
R	= 0,519					
R Square (R^2)	= 0,269					
F Hitung	= 11,242					
F Tabel	= 3,15					
T tabel	= 1,67					
Sig F	= 0,000					
α	= 0,05					

Sumber: Hasil Output SPSS (2015)

Berdasarkan Tabel 5 terlihat koefisien beta terstandarisasi pada variabel konflik peran (X_1) sebesar 0,430. hal ini menunjukkan konflik peran mempunyai pengaruh pada kelelahan emosional (Z). Hal ini berarti semakin besar konflik peran maka akan semakin besar pula kelelahan emosional, Karena kuisioner yang dipakai dalam variable kelelahan emosional merupakan kalimat negative. Koefisien determinasi parsial (r^2) untuk variabel konflik peran adalah sebesar 0,1156. hal ini dapat diartikan bahwa secara parsial kemampuan variabel konflik peran dalam menjelaskan keragaman kelelahan emosional adalah sebesar 11,56%.

Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis digunakan nilai probabilitas (sig. t) dengan kriteria apabila sig. t > 0,05, maka H0 diterima, HA ditolak artinya tidak ada

pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara nyata. Apabila sig. t < 0,05 maka H0 ditolak, HA diterima artinya ada pengaruh secara nyata variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Uji t menunjukkan bahwa variabel konflik peran (X_1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan emosional (Z). Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar 3,276 lebih besar dari nilai t tabel (1,67) dengan tingkat sig 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka secara statistik H0 ditolak dan HA diterima. Artinya hipotesis yang menyatakan bahwa **“Ada pengaruh secara langsung dari konflik peran (role conflict) terhadap kelelahan emosional”** dapat dibuktikan kebenarannya dan hipotesis tersebut dapat diterima. Sedangkan untuk menjawab hipotesis 2 dan 3 dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda pada Tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Rekapitulasi hasil analisi Pengaruh Konflik Peran (X_1), dan kelelahan emosional (Z) Terhadap Komitmen pada Organisasi (Y)

Var. Bebas	Standardized Coefficient (Beta)	r	r ²	t	Sig.	Keterangan
Konflik Peran (X ₁)	-0,164	-0,162	0,026	0,209	0,835	
Kelelahan emosional (Z)	-0,265	0,721	0,512	-1,272	0,208	H0 Diterima
				-2,869	0,000	H0 Ditolak
Var. Terikat: Komitmen pada Organisasi						
R	= 0,739					
R Square (R ²)	= 0,546					
F Hitung	= 24,062					
F Tabel	= 2,76					
T tabel	= 1,67					
Sig F	= 0,000					
α	= 0,05					

Sumber: Hasil Output SPSS (2015)

Hasil uji simultan dari variabel konflik peran, kelelahan emosional guru dan komitmen pada organisasi menunjukkan *multiple correlations* (R) sebesar 0,739. Jika R mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat variabel bebas itu mempengaruhi variabel terikat. Nilai F hitung sebesar 24,062 lebih besar dari nilai F tabel 2,76 dengan signifikansi 0,000 < (lebih kecil) dari 0,05, menunjukkan bahwa variabel bebas (konflik peran, dan kelelahan emosional) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen pada organisasi.

Berdasarkan Tabel 6 dapat dijelaskan pengaruh secara langsung dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

Koefisien beta pada variabel konflik peran (X₁) sebesar -0,164 menunjukkan bahwa dengan meningkatnya konflik peran akan menurunkan komitmen pada organisasi. Koefisien determinasi parsial (r²) untuk variabel konflik peran sebesar 0,026, hal ini memberikan makna bahwa secara parsial kemampuan variabel konflik peran dalam menjelaskan keragaman komitmen pada organisasi adalah sebesar 2,6%.

Tingkat keberartian pengaruh variabel konflik peran terhadap variabel komitmen guru pada organisasi secara statistik diuji dengan

menggunakan uji t. Berdasarkan uji t, variabel konflik peran (X₁) secara statistik memberikan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen pada organisasi (Y). Hal ini terlihat dari nilai t hitung sebesar -1,272 < 1,67 (t tabel) dengan signifikansi 0,208 > 0,05. Dengan demikian secara statistik H0 diterima artinya hipotesis yang menyatakan “**Ada pengaruh secara langsung dari konflik peran (Role Conflict) (X₁) terhadap komitmen guru pada organisasi (Y)**” tidak dapat dibuktikan kebenarannya dan hipotesis tersebut di tolak.

Tabel 6 menunjukkan nilai koefisien regresi yang distandarisasi (β) untuk variabel kelelahan emosional sebesar -0,265. Harga β negatif menunjukkan bahwa kelelahan emosional berbanding terbalik dengan kinerja guru, artinya semakin tinggi seorang guru mengalami kelelahan emosional, maka semakin rendah komitmennya. Sebaliknya semakin rendah seorang guru mengalami kelelahan emosional, maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi.

Tingkat keberartian pengaruh variabel kelelahan emosional terhadap variabel kinerja guru secara statistik diuji dengan menggunakan uji t yaitu nilai t hitung dan sig t. Berdasarkan uji

t, diperoleh nilai t hitung sebesar -2,869 dan sig t sebesar 0,005. Karena $\text{sig } t < 0,05$ ($0,005 < 0,05$) maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_A) yang berbunyi “**Ada pengaruh secara langsung dari kelelahan emosional (X) terhadap komitmen (Y)**” diterima. Dengan demikian variabel kelelahan emosional (X) secara statistik memberikan pengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi.

Dari hipotesis 2, 3, dan 4 serta hasil analisis regresi berganda diperoleh model:

Komitmen pada organisasi = $\beta_1 \text{ Role Conflict} + \beta_3 \text{ kelelahan emosional} + \varepsilon_2$

Komitmen pada organisasi = $-0,164 X_1 - 0,265 X_2 + 0,673$

Dari pengujian analisis jalur secara tidak langsung pada konflik peran terhadap komitmen pada organisasi, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$PTL_1 = P_{31} \times P_{43} = 0,430 \times 0,821 = 0,353$

Keterangan :

PTL_1 = pengaruh tidak langsung untuk *role conflict* (X_1) terhadap komitmen pada organisasi (Y) melalui kelelahan emosional (Z);

P_{31} = pengaruh langsung *role conflict* (X_1) terhadap kelelahan emosional (Z)

P_{43} = pengaruh langsung Kelelahan emosional (Z) terhadap komitmen pada organisasi (Y)
Total pengaruh konflik peran ke komitmen pada organisasi sebesar:

Total Pengaruh 1 = Pengaruh langsung konflik peran terhadap komitmen pada organisasi + PTL_1
= $-0,164 + 0,353 = 0,189$

Hasil perkalian koefisien jalur tidak langsung pengaruh konflik peran (X_1) terhadap komitmen pada organisasi (Y) melalui kelelahan emosional (Z) (PTL_1) sebesar 0,353 lebih besar ($>$) dari koefisien jalur langsung pengaruh konflik peran terhadap komitmen pada organisasi ($-0,164$). Hal ini berarti konflik peran berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen pada organisasi melalui kelelahan emosional.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Oliver dan Brief (1977-1978) dalam Yousef (2002) yang menyatakan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran berkorelasi negatif dengan komitmen pada organisasi. King dan Sethi (1997) mengemukakan bahwa terdapat korelasi negatif antara konflik peran dan ambiguitas peran dengan komitmen afektif serta berkorelasi positif dengan komitmen *continuance*.

Kelelahan emosional tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen pada organisasi. Temuan ini sejalan dengan Babakus (1999) yang menyatakan bahwa bahwa pekerja dengan level kelelahan emosional yang tinggi akan kurang puas dengan pekerjaannya dan sebagai konsekuensinya akan kurang perhatian dengan organisasinya. Penelitian Zagladi (2004) menyatakan bahwa komitmen seseorang terhadap organisasinya akan tampak pada sikapnya yang menerima nilai-nilai dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Selain itu yang bersangkutan juga siap bersedia menerimanya dan berusaha secara sungguh-sungguh atas nama organisasinya, serta keinginan untuk mempertahankan diri agar selalu berada di lingkungan organisasi bahkan merasa sebagai bagian dari organisasi merupakan suatu aspek penting dalam komitmen organisasional.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini memberikan hasil bahwa konflik peran & kelelahan emosional tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini memberikan implikasi

secara teori yang mendukung teori yang sudah ada dan mendukung penelitian terdahulu sebagaimana telah diulas sebelumnya.

Saran

Bagi SMPN 2 dan SMPN 12 Malang , diharapkan keadaan guru yang tidak mengalami konflik peran dan kelelahan emosional maupun kepuasan kerja dan komitmennya tinggi seperti pada saat dilakukan penelitian hendaknya dapat dipertahankan, dengan tetap menjaga keseimbangan antara tugas, beban kerja yang tidak berlebihan, upaya pemeliharaan kekompakan serta penciptaan iklim kerja yang kondusif agar tugas atau pekerjaan tetap berjalan lancar, hubungan antar rekan sekerja serta hubungan dengan pimpinan tetap baik sehingga kepuasan guru serta komitmennya semakin meningkat. Sedangkan guru yang cenderung mengalami konflik peran dan kelelahan

emosional (walaupun nilainya sangat kecil) juga perlu diperhatikan dengan meminimalisasi dampak negatif yang mungkin timbul dari adanya konflik peran dan kelelahan emosional tersebut. Agar konflik peran dan kelelahan emosional yang dialami guru bisa minimal, maka perlu ada upaya penyegaran iklim organisasi, penyegaran pembelajaran, pembebanan jumlah jam perminggu sesuai dengan kemampuan. Guru yang mengajar lebih dari satu bidang studi atau mengajar di tingkat kelas yang berbeda dikurangi, agar beban semakin ringan sehingga konflik peran dan kelelahan emosional tidak terjadi. Jika melihat komitmen guru yang cukup bagus, tetapi masih perlu ada peningkatan yang lebih, khususnya tentang aplikasi prinsip-prinsip pembelajaran. Penyegaran model-model pembelajaran yang terbaru sangat membantu mengatasi kejenuhan guru dalam proses pembelajaran.

DAFTAR RUJUKAN

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi 5. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Babakus, E., David W. C., Johnston, M., & Moncrief, W.1999. The Role of Emotional Exhaustion in Sales Force Attitude and Behavior Relationships. *Journal of the Academy of Marketing Science*. Volume 27 No.1, p.58-70.

Babin, B.J. and J.S Boles.1996. The Effect of Perceived Coworker Involvement and Supervisor Support on Service Provider Role Stress, Performance and Job Satisfaction. *Journal of Retailing*, Vol.72, No.1, pp.57-75.

Iris, B. & Barret, G.V. 1977. Some Relations Between Job and Life Satisfaction and

Job Importance. *Journal of Applied Psychology*, Vol.56, pp.301-304.

Judge, T.A., Boudreau, J.W & Bretz, R.D. 1994. Job and Life Attitudes of Male Executives. *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, No.5, pp.767-782.

Locke, E.A.1984. *Social Psychology and Organizational Behavior*. New York; John Wiley and Sons.

Muchinsky, P.M.1977. Employee Absenteeism: A Review of The Literature . *Journal of Vocational Behavior*, Vol.10, pp.316-340.

Sutjipto. 2001. Apakah Anda Mengalamami Burnout. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Balitbang. Depdiknas. Jakarta. 32: 689.

Yousef, D. A. 2002. Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study from An Arabic Cultural Perspective. *Journal of Management Psychology*, Vol.17, No.4, pp.250-266.

Zagladi, A.L. 2004. Pengaruh Kelelahan Emosional Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dalam Pencapaian Komitmen Organisasional Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Disertasi*. Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya. Malang.