

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang diangkat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan, terutama dalam bidang administrasi, pengawasan, dan pelayanan teknis di perguruan tinggi Wahyudi (2016). Perguruan tinggi sebagai penyedia layanan pendidikan perlu memenuhi kebutuhan dan harapan mahasiswa melalui pelayanan yang berkualitas. Pelayanan yang baik dapat meningkatkan kepuasan, kepercayaan, dan loyalitas mahasiswa terhadap perguruan tinggi. Dalam hal ini, tenaga kependidikan berperan penting dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan responsif untuk mendukung kelancaran proses akademik serta memenuhi kebutuhan mahasiswa Yunaida (2018).

Keberhasilan sebuah perguruan tinggi tidak hanya ditentukan oleh peran pendidik, tetapi juga sangat bergantung pada peran tenaga kependidikan, tenaga kependidikan mencakup tenaga administrasi yang bekerja di perguruan tinggi, mereka memiliki peran penting dalam menjalankan proses akademik, memberikan pelayanan kepada lingkungan akademik, mendukung kinerja perguruan tinggi, serta berkontribusi terhadap keberhasilan akreditasi perguruan tinggi (Utomo dan Purba, 2021).

Perguruan tinggi diperlukan tenaga pendukung akademik untuk melaksanakan proses organisasi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi, dalam upaya mencapai tujuan tersebut, tenaga pendukung akademik dihadapkan pada berbagai tuntutan, salah satunya adalah bekerja secara

profesional dalam bidang masing-masing saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Widiartha dan Sukmarani, 2024). Masalah kinerja berkaitan erat dengan proses, hasil, dan efektivitas kerja, kinerja atau prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas hasil yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya namun demikian, pencapaian kinerja yang optimal tidak terlepas dari berbagai tantangan yang dihadapi pegawai di lingkungan kerja Sedarmayanti dan Haryanto (2017)

Saba (2024) mengatakan masalah yang sering dirasakan oleh pegawai di tempat kerja biasanya seperti, lingkungan kerja yang stress, tekanan pekerjaan yang tinggi, konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari rekan kerja, serta ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi merupakan beberapa faktor yang menyebabkan gangguan kesehatan mental di tempat kerja.

Kesehatan mental memiliki hubungan yang erat dengan kesejahteraan, ketika karyawan mendapatkan dukungan kesehatan mental di lingkungan kerja hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan terhadap karyawan, kesejahteraan karyawan dapat dilihat dari sejauh mana kesehatan mental mereka terjaga di lingkungan kerja, kesejahteraan bukan hanya soal aspek materi, upaya ini dapat dimulai dengan meningkatkan kesadaran mengenai pentingnya menjaga kesehatan mental karyawan selama bekerja (Sari dkk, 2024).

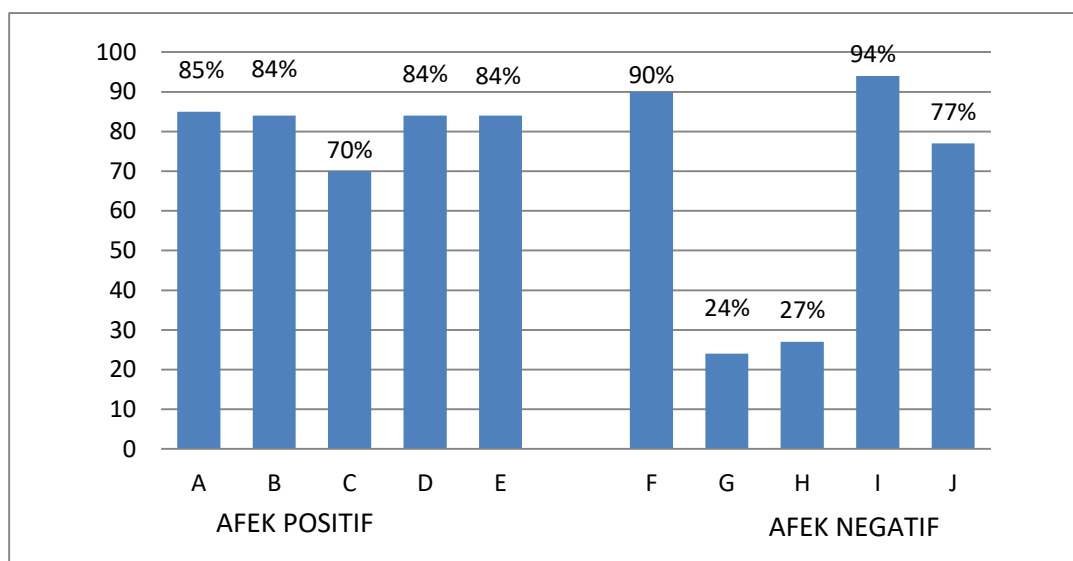
Kesehatan mental yang baik merupakan salah satu yang menunjukkan individu memiliki kesejahteraan emosional yang baik, kondisi ini bukan sekedar ketiadaan gangguan mental melainkan sebuah keadaan di mana individu menyadari potensi dirinya, mampu mengatasi tekanan hidupnya, melakukan

pekerjaan secara maksimal dan produktif, serta mampu bersosial dengan masyarakat, ketika kesejahteraan emosional terganggu, dampaknya berpengaruh ke berbagai aspek kehidupan, misalnya kemampuan berpikir jernih dan rasional menjadi terhambat, rutinitas sehari-hari terasa berat untuk dijalani, dan mengekspresikan diri dalam interaksi sosial pun menjadi sulit (Hafnati dkk, 2023).

Pada tanggal 8 Agustus 2025 peneliti melakukan survey awal kepada 30 Tenaga Pendidik di Universitas Malikussaleh dengan menyebarkan kuisioner sebanyak 10 pertanyaan yang disusun berdasarkan aspek kesejahteraan emosional dari Larsen (2009). Berdasarkan hasil survey yang di lakukan oleh peneliti pada tanggal 8 agustus 2025 maka didapatkan hasil adalah sebagai berikut:

Gambar 1.1

Hasil Survey Awal Terkait Kesejahteraan Emosional Pada Tenaga Kependidikan , dan permasalahan yang di dapatkan yaitu:



Keterangan:

1. Afek Positif

- a. Tenaga kependidikan merasa bahagia dengan pekerjaannya saat ini
- b. Tenaga kependidikan merasa bangga dengan pencapaian yang di raih saat ini
- c. Tenaga kependidikan merasa bersemangat dalam menjalani pekerjaan setiap hari
- d. Tenaga kependidikan merasa senang dengan lingkungan kerjanya saat ini
- e. Tenaga kependidikan merasa puas dengan hubungan sosial dengan rekan kerja

2. Afek Negatif

- f. Tenaga kependidikan merasa cemas ketika tidak dapat memenuhi tanggung jawab
- g. Tenaga kependidikan merasa tertekan dalam menjalani pekerjaan
- h. Tenaga kependidikan merasa mudah marah ketika lelah bekerja
- i. Tenaga kependidikan merasa khawatir apabila pekerjaan tidak terselesaikan
- j. Tenaga kependidikan merasa sedih ketika mengalami kegagalan dalam bekerja

Berdasarkan grafik permasalahan dari hasil survey awal, pada Afek positif di Pernyataan bersemangat untuk bekerja setiap hari ini masih berada pada kategori rendah yaitu 70%, ini menunjukkan meskipun persentase tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan masih memiliki semangat dalam menjalankan pekerjaannya, kondisi ini tetap perlu mendapat perhatian karena semangat kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja dan produktivitas. Semangat kerja yang belum optimal dapat memengaruhi kemampuan tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas, memberikan pelayanan, serta menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan sehari-hari.

Pada Afek negatif terdapat 3 pernyataan yang persentasenya tinggi yaitu sebagian besar tenaga kependidikan masih merasa cemas ketika tidak dapat memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan 90%, sebagian besar tenaga

kependidikan masih merasa khawatir apabila pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu 94%, dan 77% sebagian besar tenaga kependidikan masih merasa sedih ketika mengalami kegagalan dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun tenaga kependidikan memiliki afek positif yang baik, masih terdapat beberapa bentuk emosi negatif yang cukup sering dirasakan dalam konteks pekerjaan, sebagian besar tenaga kependidikan juga masih berpotensi mengalami pengalaman emosional yang kurang menyenangkan dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Meskipun kondisi ini tidak dapat disimpulkan dialami oleh seluruh tenaga kependidikan, hasil tersebut menunjukkan bahwa aspek emosional tersebut perlu mendapat perhatian karena dapat berkaitan dengan kenyamanan, kesejahteraan emosional, serta pengalaman individu dalam menjalankan pekerjaannya.

Sejalan dengan penelitian Quthni, (2024), yang berfokus pada perbedaan kesejahteraan emosional antara ibu rumah tangga dan ibu bekerja di Aceh Utara, fokus penelitian tersebut terletak pada peran ganda perempuan dalam konteks domestik dan pekerjaan rumah tangga. Berbeda dengan penelitian ini yang mengkaji kesejahteraan emosional pada tenaga kependidikan di Universitas Malikussaleh yang memiliki karakteristik dan dinamika berbeda, antara lain terkait dengan beban kerja administratif, tuntutan institusi, serta kondisi lingkungan kerja akademik. Oleh karena itu, penelitian ini mengisi celah penelitian yang belum diteliti secara spesifik, yaitu kesejahteraan emosional dalam konteks tenaga kependidikan di institusi perguruan tinggi, serta

memberikan implikasi praktis bagi pengembangan kebijakan kampus dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kependidikan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Gambaran Kesejahteraan Emosional pada Tenaga Kependidikan di Universitas Malikussaleh”, yang bertujuan untuk melihat bagaimana gambaran kesejahteraan emosi pada tenaga kependidikan serta dampaknya terhadap kinerja, hubungan sosial di lingkungan kerja, dan kualitas pelayanan yang diberikan. Dengan memahami kondisi ini, diharapkan dapat ditemukan strategi atau intervensi yang tepat untuk mendukung peningkatan kesejahteraan emosi tenaga pendidik, sehingga mereka dapat bekerja secara lebih optimal, seimbang, dan produktif dalam mendukung tercapainya tujuan instansi pendidikan.

1.2 Keaslian Penelitian

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan variabel kesejahteraan emosi. Penelitian yang dilakukan Quthi dkk, (2024) dengan judul *Perbedaan Emotional Wellbeing Pada Ibu Rumah Tangga dengan Ibu Bekerja di Aceh Utara*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa H_0 diterima dengan nilai signifikansi ($0,156 > 0,05$) artinya tidak adanya perbedaan emotional well-being pada ibu rumah tangga dengan ibu bekerja di Aceh Utara. Metode yang digunakan ialah kuantitatif dengan analisis komparatif penentuan jumlah sampel menggunakan metode non probability sampling dengan teknik *purposive sampling*. Perbedaan penelitian Quthni dkk, (2024) dengan penelitian ini adalah peneliti menggunakan kuantitatif deskriptif dalam penelitiannya sedangkan penelitian Quthii dkk, (2024)

menggunakan kuantitatif analisis komparatif, subjek penelitian nya menggunakan Ibu rumah tangga dan Ibu bekerja di Aceh Utara, sedangkan penelitian ini, pada Tenaga Kependidikan di Universitas Malikussaleh sebagai subjek penelitiannya.

Selanjutnya penelitian yang di lakukan Shen dan Slater, (2021) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Strategi Coping terhadap Kesehatan Mental dan Kesejahteraan Emosional di antara Staf Akademik Universitas selama Wabah COVID-19. Hasil penelitian ini Hasil penelitian menunjukkan bahwa akademisi mengalami tingkat stres sedang, dan perilaku distraksi merupakan bentuk mekanisme koping yang paling umum. Perbedaan penelitian Shen dan Slater, (2021) dengan penelitian ini adalah peneliti menggunakan kuantitatif deskriptif dengan teknik sampling *non probability* dan menggunakan kuesioner dalam pengumpulan datanya, sedangkan penelitian Shen dan Slater, (2021) teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner deskriptif subjek penelitian nya penelitian ini menggunakan staf akademik yang bekerja di lingkungan pendidikan tingkat tiga di Irlandia Utara sebagai subjek penelitian, sedangkan peneliti menggunakan Tenaga Kependidikan di Universitas Malikussaleh sebagai subjek penelitiannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Lutz dan Schneider (2020) berjudul *Mengenai Dampak Negatif Komunikasi Seluler: Sebuah Studi Eksperimental tentang Pengaruh Tekanan yang Tidak Konsisten terhadap Kesejahteraan Emosional Karyawan*. Penelitian ini menggunakan desain eksperimen 2×2 dengan melibatkan 337 partisipan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan sosial untuk selalu tersedia melalui komunikasi seluler berpengaruh terhadap

kesejahteraan emosional karyawan. Perbedaan penelitian Lutz dan Schneider (2020) dengan penelitian ini terletak pada metode dan subjek penelitian. Penelitian Lutz dan Schneider menggunakan metode eksperimen dengan memanipulasi tingkat tekanan yang tidak konsisten serta jenis situasi komunikasi yang dialami partisipan. Sementara itu, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan teknik *non-probability sampling* dan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Selain itu, subjek penelitian Lutz dan Schneider adalah karyawan perusahaan, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tenaga kependidikan di Universitas Malikussaleh.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Zhang dan Jinqiu, (2023) yang berjudul *Memimpin dengan melayani: Bagaimana Kepemimpinan yang Melayani Dapat Mempengaruhi Kesejahteraan Emosional Guru*. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan Hasilnya mengungkapkan bahwa kepemimpinan pelayan berhubungan positif dengan kesejahteraan emosional guru secara langsung dan tidak langsung melalui penilaian ulang dan pengakuan penghargaan sosial, **temuan** ini juga menunjukkan bahwa efek mediasi dari penekanan dan pengakuan atas kepedulian tidak signifikan. Desain penelitian Dalam studi ini, kami mensurvei guru sekolah dasar dan menengah yang berpartisipasi dalam kursus pengembangan profesional daring yang diselenggarakan oleh sebuah universitas pada tahun 2021. Dengan menggunakan analisis deskriptif dan korelasi menggunakan SPSS 21.0. Perbedaan penelitian Zhang dan Jinqiu, (2023) dengan penelitian ini adalah penelitian Zhang dan Jinqiu, (2023) menggunakan penyebaran kuesioner secara daring untuk mengumpulkan datanya,

sedangkan penelitian ini menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden untuk mengumpulkan datanya. Penelitian Zhang dan Jinqiu, (2023) menggunakan guru sekolah dasar dan menengah sebagai subjek penelitiannya, sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah Tenaga Kependidikan di Universitas Malikussaleh.

Selanjutnya penelitian Marenus dkk, (2022) dengan judul Asosiasi Budaya Tempat Kerja Kesehatan dan Kesejahteraan Emosional Karyawan. Hasil penelitian ini Secara keseluruhan, temuan menunjukkan bahwa budaya kesehatan di tempat kerja yang kuat berkaitan dengan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan stres serta depresi karyawan yang lebih rendah, terlepas dari status kesehatan individu, mengukur dukungan budaya terhadap kesejahteraan dapat membantu menginformasikan rencana implementasi bagi perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan mereka. Metode dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier dengan skor COH sebagai variabel independen untuk memprediksi keterlibatan kerja, stres, dan depresi. Kami memasukkan usia, jenis kelamin, kelas pekerjaan, organisasi, dan biometrik sebagai kovariat dalam model. Perbedaan penelitian (Marenus dkk, 2022) dengan penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sampling *non probability*, sedangkan penelitian (Marenus dkk, 2022) menggunakan analisis regresi linier, dan menggunakan karyawan sebanyak 6235 dari 16 perusahaan sebagai subjek penelitian, sedangkan peneliti menggunakan Tenaga Kependidikan di Universitas Malikussaleh sebagai subjek penelitiannya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: “Bagaimana gambaran kesejahteraan emosional pada Tenaga kependidikan (Tendik) di Universitas Malikussaleh?”

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran kesejahteraan emosional pada Tenaga kependidikan di Universitas Malikussaleh

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Secara teoritis diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi, terkhususnya pada ranah psikologi umum
2. Penelitian ini di harapkan dapat memberi informasi pada pembaca dan pihak-pihak berkepentingan yang ingin melakukan penelitian mengenai kesejahteraan emosional pada Tendik di Universitas malikussaleh

1.5.2 Manfaat Praktis

2 Bagi Universitas Malikussaleh

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan rujukan dalam menyusun kebijakan yang lebih berpihak pada kesejahteraan tenaga kependidikan. Dengan mengetahui kondisi emosi tendik secara objektif, universitas dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kepuasan kerja, serta menunjang produktivitas lembaga secara keseluruhan.

3 Bagi Tenaga Kependidikan (Tendik) di Universitas Malikussaleh

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman tendik mengenai pentingnya kesejahteraan emosi dalam menunjang kinerja dan kualitas hidup mereka. Hasil penelitian juga dapat membuka peluang adanya intervensi psikologis, pelatihan, atau program kesejahteraan kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan mereka.