BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Tinjauan pustaka pada penelitian ini terdiri dari kelelahan, *technostress*, pengaturan emosi, efikasi diri dan ketahanan. Dasar-dasar teori yang digunakan pada masing-masing variabel, penelitian-penelitian terdahulu, hipotesis penelitian, serta kerangka penelitian dijabarkan pada bab ini untuk memahami hubungan antarvariabel.

2.1.1 Kelelahan

Konsep kelelahan didefinisikan sebagai keadaan kelelahan terkait pekerjaan yang terjadi di kalangan karyawan, yang ditandai dengan kelelahan yang luar biasa, berkurangnya kemampuan untuk mengatur proses kognitif dan emosional, serta tekanan mental (Schaufeli et, al., 2020). Gejala kelelahan pada guru dapat berupa kelelahan fisik dan mental bahkan setelah mereka beristirahat, kehilangan minat dan motivasi untuk mengajar, frustasi dan mudah tersinggung bahkan oleh hal hal kecil yang terjadi disekitarnya, kesulitan berkonsentrasi dan fokus atas apa yang dikerjakannya dan juga perasaan tidak berharga dan tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya (Mahmoodi-shahrebabaki, 2020). Terdapat tiga dimensi kelelahan sebagai sindrom psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa ketidakefisienan profesional yang dapat muncul pada pendidik (Skaalvik & Skaalvik, 2017).

Kelelahan emosional, dimensi ini mewujud dalam bentuk perasaan dan sensasi kelelahan akibat upaya psikologis yang dilakukan dalam bekerja. Hal ini juga digambarkan dalam bentuk kelelahan, keletihan, kelemahan, dan subjek yang menunjukkan perasaan seperti ini menunjukkan kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja karena mereka kurang memadai energi emosional untuk mengatasi tugas pekerjaan (Skaalvik & Skaalvik, 2020).

Depersonalisasi, dimensi ini didefinisikan sebagai respons dari ketidakpedulian, dan ketidakpedulian terhadap pekerjaan yang dilakukan dan/atau orang yang menerimanya. Ini diterjemahkan ke dalam sikap dan perilaku negatif atau tidak pantas, mudah tersinggung, kehilangan idealisme, dan penghindaran antarpribadi biasanya terhadap pengguna jasa, pasien, dan/atau klien (Skaalvik & Skaalvik, 2017).

Ketidakefisienan profesional, dimensi ini tercermin dalam evaluasi diri profesional yang negatif dan keraguan terhadap kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara efektif, serta kecenderungan yang lebih besar untuk mengevaluasi hasil secara negatif. Hal ini juga berarti penurunan produktivitas dan kemampuan, semangat kerja yang rendah, serta keterampilan coping yang rendah (Skaalvik & Skaalvik, 2020).

2.1.2 *Technostress*

Technostress merujuk pada stres yang muncul akibat penggunaan teknologi yang berlebihan (Nimrod, 2018). Faktor *technostress* meliputi 5 dimensi

yaitu pertama *overload* teknologi diartikan sebagai penggunaan yang berlebihan atau kelebihan informasi yang harus diproses. Kedua *invasion*, ketidakmampuan untuk melepaskan diri dari teknologi, seperti pekerjaan yang selalu menuntut respon cepat melalui email atau pesan instan. Ketiga *complexity*, kesulitan dalam memahami atau menggunakan teknologi baru. Keempat privasi, kekhawatiran tentang kemungkinan data pribadi yang dapat diakses orang lain ketika kita menggunakan teknologi dan kelima Inklusi perasaan bahwa generasi yang lebih muda pasti lebih unggul dalam penggunaan teknologi (Bourlakis et al., 2023a; Navarro-espinosa et al., 2021; Wang et al., 2020). *Technostress* dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik individu. Beberapa dampak umum termasuk penurunan produktivitas, penurunan kepuasan kerja, dan peningkatan tingkat kelelahan dan burnout. Selain itu, *technostress* juga dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan mengurangi kualitas hidup secara keseluruhan (Bourlakis et al., 2023a; Navarro-espinosa et al., 2021; Ranathunga & Rathnakara, 2022; Sulla et al., 2022).

2.1.3 Pengaturan Emosi

Pengaturan emosi berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk mengelola, mengubah, dan mengatur kesadaran dan penyampaian emosi yang ditimbulkan oleh variabel internal dan eksternal (Zhao, 2021). Pengaturan emosi adalah metode dimana individu mencoba mempengaruhi peristiwa emosional yang mereka alami untuk mencapai tujuan mereka sendiri (Kobylińska & Kusev, 2019).

Dalam profesi guru, emosi dan faktor intrapsikologis, merupakan elemen yang memainkan peran penting. Dampaknya, kinerja guru dan prestasi akademis sangat bergantung pada kapasitas mereka mengenali dan mengelola perasaan ini (Zhao, 2021). Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa kemampuan guru dalam mengontrol dan memelihara pengalaman emosional di kelas disebut pengaturan emosi guru (Chang & Taxer, 2021).

Strategi pengaturan emosi meliputi pertama *reappraisal* yaitu mengubah cara pandang terhadap situasi untuk mengurangi dampak emosional negatif. Kedua *suppression* yaitu menekan ekspresi emosi yang dirasakan. Ketiga *acceptance* menerima emosi tanpa berusaha mengubahnya. Terakhir adalah *problem-solving* yaitu mengidentifikasi masalah dan mencari solusi untuk mengurangi stress (Bing et al., 2022; Chang, 2020). Pengaturan emosi yang efektif sangat penting untuk kesejahteraan psikologis. Individu yang mampu mengatur emosi mereka dengan baik cenderung memiliki hubungan sosial yang lebih baik, tingkat stres yang lebih rendah, dan kesehatan mental yang lebih baik. Di tempat kerja, pengaturan emosi dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan mengurangi risiko kelelahan (Chang, 2020; Zhao et al., 2021).

2.1.4 Efikasi diri

Efikasi diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna mencapai tujuan tertentu (Schunk & DiBenedetto, 2020). Dalam konteks pendidikan, efikasi diri

berperan penting dalam memengaruhi tingkat kelelahan kerja pada guru, di mana guru dengan efikasi diri yang tinggi lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan, menghadapi tantangan, serta melihat hambatan sebagai peluang untuk berkembang, sehingga mengurangi risiko burnout (Skaalvik & Skaalvik, 2018). Sebaliknya, rendahnya efikasi diri dapat meningkatkan stres, perasaan tidak mampu, dan ketidakmampuan dalam mengatasi tuntutan kerja, yang dapat memicu kelelahan yang lebih berat (Amnie, 2018; Zee & Koomen, 2016).

Efikasi diri dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk pengalaman langsung dalam menyelesaikan tugas (*mastery experience*), pengamatan terhadap keberhasilan orang lain (*vicarious experience*), dukungan sosial dari lingkungan (*social persuasion*), serta kondisi psikologis dan emosional individu (Klassen & Tze, 2014). Efikasi diri pada guru dapat ditumbuhkan dengan pelatihan yang meningkatkan kompetensi mereka, memberi umpan balik positif, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta mendorong guru untuk melakukan refleksi terhadap keberhasilan mereka sendiri (Schunk & DiBenedetto, 2020; Skaalvik & Skaalvik, 2018).

2.1.5 Ketahanan

Ketahanan adalah kemampuan untuk beradaptasi dan mengatasi situasi yang menantang, seperti beban kerja yang berat, siswa yang sulit, dan lingkungan sekolah yang negatif (Katsiroumpa et al., 2023). Ketahanan guru merupakan faktor penting yang dapat berkontribusi mengurangi kelelahan guru (Ferreira & Gomes,

2021). Guru yang tangguh akan lebih mampu bangkit bangkit dari kemunduran dan mempertahankan motivasi dan tingkat energi mereka. Penelitian menunjukkan bahwa guru yang memiliki ketahanan lebih besar kemungkinannya untuk memiliki sikap positif terhadap pekerjaan mereka, mengalami lebih sedikit stres, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih baik dibandingkan guru yang kurang tangguh (Li, 2023). Guru tangguh cenderung memiliki siswa yang hasil belajarnya lebih baik, seperti peningkatan kinerja akademik dan lebih sedikit memiliki perilaku yang bermasalah (F. Paller & Quirap, 2024). Ada beberapa faktor yang dapat berkontribusi pada ketahanan guru, seperti dukungan sosial dari kolega dan administrator, hubungan guru-siswa yang positif, dan strategi penanggulangan yang efektif (Abubakar et al., 2022).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian telah dilakukan sebelum adanya penelitian ini, dan menjadi referensi dalam melakukan penelitian ini, dengan hasil penelitiannya terdapat dalam tabel penelitian terdahulu berikut.

Tabel 2.2.1
Penelitian Terdahulu

No	Pengarang	Populasi dan Sampel	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kim & Lee (2021)	200 guru pemula di Korea	• *technostress* • *resilience*	*Technostress* berpengaruh negatif terhadap *resilience*.

No	Pengarang	Populasi dan Sampel	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
2	S.A. Rasmjoo, H. Ayoobiyan (2019)	92 guru EFL di Iran	• *teacher self-efficacy* • *teacher resilience*	Temuan penelitian menunjukkan dampak positif berbagai dimensi efikasi diri terhadap ketahanan.
3	Shanshan Li (2023)	638 guru EFL Tiongkok	• *teacher self-efficacy* • *teacher resilience* • *emotion regulation* • *teacher burnout*	Efikasi diri dan ketahanan guru menunjukkan hubungan langsung dan negatif dengan kelelahan guru. regulasi emosi guru secara tidak langsung memengaruhi kelelahan guru, yang dimediasi oleh ketahanan guru.
4	F. Paller & Quirap (2024)	148 guru dari 3 SMP di South District, Division of Cagayan de Oro City	• *teacher self-efficacy* • *teacher resilience*	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat ketahanan guru Sangat Tinggi sementara tingkat efikasi diri mereka Sangat Baik. Terdapat hubungan positif yang cukup antara ketahanan guru dan efikasi diri. Tingkat ketahanan yang tinggi sangat penting bagi guru untuk menunjukkan efektivitas dan efikasi diri.

No	Pengarang	Populasi dan Sampel	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	Xianbi Yang; Juan Du (2024)	450 full-time and part-time lecturers from Hangzhou Normal University	• *Self-efcacy* • *Digital burnout* • *Emotion regulation*	efikasi diri berdampak signifikan terhadap regulasi emosi dan kelelahan digital. Regulasi emosi memediasi hubungan antara kompetensi mengajar daring, efikasi diri, dan kelelahan digital.
6	Moreno-Lucas et al. (2023)	470 guru di Spanyol	• *Burnout* • *Resillience*	*Resillience* berpengaruh negatif terhadap *burnout.*
7	Katsiroumpa et al., (2023)	1256 pelayan publik di Yunani	• *Burnout* • *Resillience*	*Resillience* berpengaruh negatif terhadap *burnout.*
8	NEH Tarabah (2021)	355 pegawai berbahasa inggris di Istambul, Turkey	• *technostress* • COVID-19 stress • *resilience* • *employee burnout*	Ketahanan tidak memediasi dampak technostress pada kelelahan karyawan, namun memediasi dampak stres COVID-19 pada kelelahan karyawan.
9	Park & Shin (2020)	Guru pendidikan spesialis di Korea	• *Self efficacy* • *Burnout*	*Self efficacy* berpengaruh negatif terhadap b*urnout.*
10	Ferreira & Gomes (2021)	196 petugas medis di Portugal	• *resilience* • *burnout*	*Resilience* berpengaruh negatif terhadap *burnout.*
11	Milfayetty & Marwan (2023)	94 guru sekolah dasar di Aceh	• *self efficacy* • *burnout*	*Self efficacy* berpengaruh negatif untuk menurunkan *burnout.*

No	Pengarang	Populasi dan Sampel	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
12	Panisoara et al (2020)	980 guru di Bucharest Rumania	• *self efficacy* • *technostress* • *burnout*	*Self efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* sedangkan *technostress* berpengaruh positif terhadap *burnout.*
13	Marrinhas et al. (2023)	333 guru di Evora Portugal	• *technostress* • *burnout*	*Technostress* berpengaruh negatif terhadap *burnout.*
14	Consiglio et al (2023)	225 pekerja di Roma Italia	• *technostress* • *burnout* • *self efficacy*	*self efficacy* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout* sedangkan *technostress* berpengaruh positif terhadap *burnout.*
15	Chang (2020)	167 guru di distrik barat dan utara USA	• *emotion regulation* • *teacher burnout*	regulasi emosi guru secara langsung memengaruhi kelelahan guru.

2.3 Hipotesis

Technostress adalah bentuk stres yang dialami individu sebagai hasil dari penggunaan teknologi informasi dan komunikasi secara intensif (Tarabah, 2021). Dalam konteks pendidikan, guru sering kali mengalami *technostress* akibat tuntutan untuk terus beradaptasi dengan perubahan teknologi serta beban kerja yang semakin meningkat.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *technostress* dapat berdampak negatif terhadap ketahanan individu. Studi yang dilakukan menemukan bahwa *technostress* dapat menurunkan tingkat ketahanan pada pekerja, termasuk guru. Penelitian ini menunjukkan bahwa *technostress* tidak hanya mengganggu kesejahteraan mental guru tetapi juga mengurangi kemampuan mereka untuk menghadapi dan mengatasi tantangan yang ada dalam lingkungan kerja (Bourlakis et al., 2023b).

Penelitian juga mengungkapkan bahwa *technostress* dapat menyebabkan peningkatan tingkat kelelahan emosional dan penurunan ketahanan pada guru. Dalam studi mereka, ditemukan bahwa guru yang mengalami *technostress* cenderung memiliki tingkat ketahanan yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang tidak mengalami *technostress* (Pagán-Garbín et al., 2024). Hal ini menunjukkan bahwa *technostress* merupakan faktor risiko yang signifikan terhadap ketahanan guru. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H1: technostress berpengaruh negatif terhadap ketahanan guru.

Guru adalah sosok yang sering kali dihadapkan pada berbagai tantangan dan tekanan dalam lingkungan kerja mereka, yang dapat signifikan mempengaruhi kesejahteraan dan ketahanan mereka (Ferreira & Gomes, 2021). Ketahanan guru, yang mencakup kemampuan untuk bertahan, beradaptasi, dan pulih dari situasi sulit, merupakan aspek kritis dalam mempertahankan keefektifan mereka dalam mengajar dan mendidik generasi mendatang. Salah satu faktor yang semakin diakui

pentingnya adalah pengaturan emosi, kemampuan untuk memahami, mengelola, dan merespons emosi dengan tepat (Li, 2023).

Penelitian telah secara konsisten menunjukkan bahwa pengaturan emosi yang efektif berperan penting dalam mendukung ketahanan guru. Jones, Bouffard, dan Weissbourd (2018) menemukan bahwa guru yang mampu mengelola emosi mereka dengan baik cenderung lebih mampu menghadapi stres dan menunjukkan tingkat ketahanan yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan di sekolah. Gu dan Day (2019) dalam studi mereka di Inggris menemukan bahwa guru dengan kemampuan pengaturan emosi yang lebih baik juga menunjukkan tingkat ketahanan yang lebih tinggi ketika dihadapkan pada beban kerja dan tekanan profesional.

Herman, Hickmon-Rosa, dan Reinke (2020) menambahkan kontribusi dengan fokus pada strategi pengaturan emosi yang diterapkan oleh guru sekolah dasar, menunjukkan bahwa penggunaan strategi ini secara efektif berkontribusi pada peningkatan ketahanan dan kesejahteraan guru. Penelitian lebih lanjut oleh Richards dan Hemphill (2021) dalam konteks pendidikan jasmani menunjukkan bahwa guru yang mampu mengelola emosi negatif mereka lebih berhasil dalam beradaptasi dan bertahan dalam lingkungan kerja yang menantang.

Studi-studi ini tidak hanya menggarisbawahi pentingnya pengaturan emosi dalam mendukung ketahanan guru, tetapi juga mengindikasikan bahwa strategi pengaturan emosi yang efektif dapat memperkuat motivasi dan komitmen guru terhadap profesi mereka (Sutton & Harper, 2022). Fried dan Konza (2023) menemukan bahwa program pelatihan khusus dalam pengaturan emosi dapat memberikan peningkatan signifikan dalam keterampilan pengaturan emosi guru,

serta meningkatkan tingkat ketahanan mereka dalam menghadapi stres pekerjaan sehari-hari. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H2: pengaturan emosi berpengaruh positif terhadap ketahanan guru.

Efikasi diri, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan atau mengatasi tantangan, memiliki dampak yang signifikan terhadap ketahanan guru. Penelitian oleh Klassen dan Tze (2017) menunjukkan bahwa guru dengan efikasi diri yang tinggi lebih mampu menghadapi stres dan kesulitan dalam profesinya, karena mereka merasa lebih siap dan yakin dalam mengelola tantangan tersebut. Hal ini juga didukung oleh penelitian oleh Caprara et al. (2019), yang menyatakan bahwa efikasi diri yang kuat berhubungan langsung dengan ketahanan emosional guru, yang pada gilirannya meningkatkan kemampuan mereka untuk bertahan di lingkungan yang penuh tekanan. Selain itu, studi oleh Schwarzer et al. (2020) mengungkapkan bahwa efikasi diri yang tinggi berkontribusi pada peningkatan motivasi dan daya tahan guru dalam menghadapi hambatan dalam pekerjaan mereka, yang mengarah pada ketahanan yang lebih baik dalam menghadapi stres pekerjaan jangka panjang. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H3: efikasi diri berpengaruh positif terhadap ketahanan guru.

Technostress, sebuah istilah yang menggambarkan tekanan yang timbul dari penggunaan teknologi, telah menjadi fenomena yang signifikan dalam era

digital saat ini (Consiglio et al., 2023). Fenomena ini tidak hanya memengaruhi berbagai profesi, termasuk guru, tetapi juga menimbulkan dampak serius terhadap kesejahteraan mereka. Dalam konteks pendidikan, *technostress* dapat muncul dari berbagai aspek, seperti penggunaan alat-alat digital dalam proses pembelajaran atau tuntutan untuk terus beradaptasi dengan perangkat lunak dan platform online. Dampak dari tekanan ini tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga berpotensi mempengaruhi kesehatan mental, terutama dengan mendorong terjadinya kelelahan kerja di kalangan guru (Tarabah, 2021).

Penelitian oleh Salanova, Llorens, & Ventura (2020) menunjukkan bahwa *technostress* dapat memiliki dampak signifikan pada kelelahan emosional dan depersonalisasi di kalangan guru, sementara studi oleh González-González & Toledo-Delgado (2021) menyoroti bahwa *technostress* dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan dan kesehatan mental yang signifikan di kalangan guru sekolah menengah. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H4: technostress berpengaruh positif terhadap kelelahan guru.

Pengaturan emosi telah terbukti berperan krusial dalam mengurangi tingkat kelelahan pada guru seperti pada penelitian Shen et al. (2018) menemukan bahwa guru yang mampu mengelola emosi dengan efektif cenderung memiliki tingkat kelelahan yang lebih rendah, khususnya dalam konteks pendidikan jasmani. Studi lain oleh Brackett et al. (2019) menegaskan bahwa aspek pengaturan emosi dari kecerdasan emosional berkontribusi signifikan dalam mengurangi kelelahan

pada guru, menyoroti pentingnya keterampilan ini dalam menjaga kesejahteraan psikologis di lingkungan pendidikan. Taxer & Frenzel (2020) juga menemukan bahwa penggunaan strategi pengaturan emosi yang adaptif dapat membantu guru mengatasi tekanan dan stres yang berpotensi menyebabkan burnout.

Studi-studi ini memberikan bukti bahwa pengaturan emosi tidak hanya penting dalam mengelola kelelahan emosional, tetapi juga sebagai faktor perlindungan terhadap kelelahan di kalangan guru (Sutton & Harper, 2022; Wang et al., 2023; Li & Shi, 2024). Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H5: pengaturan emosi berpengaruh negatif terhadap kelelahan guru.

Efikasi diri guru, yang merujuk pada keyakinan mereka terhadap kemampuan dalam melaksanakan tugas mengajar, terbukti mempengaruhi tingkat kelelahan yang mereka alami. Penelitian oleh Klassen dan Chiu (2010) menunjukkan bahwa guru yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung mengalami tingkat kelelahan yang lebih rendah, karena mereka lebih mampu mengatasi stres dan tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan mereka. Dalam konteks ini, efikasi diri berperan sebagai pelindung terhadap burnout. Studi oleh Skaalvik dan Skaalvik (2017) lebih lanjut mengonfirmasi temuan ini, dengan menyatakan bahwa guru dengan efikasi diri tinggi lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan secara efektif memelihara kesejahteraan mereka, yang pada gilirannya mengurangi kelelahan. Penelitian terkini oleh Caprara et al. (2020) juga mendukung hipotesis ini, dengan menemukan bahwa efikasi diri dapat mengurangi dampak stres kerja

terhadap burnout di kalangan guru, khususnya dalam menghadapi situasi yang menantang secara emosional. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa efikasi diri berhubungan negatif dengan kelelahan guru, menunjukkan bahwa guru yang merasa lebih kompeten dalam pekerjaan mereka cenderung mengalami lebih sedikit kelelahan (Klassen & Chiu, 2010; Skaalvik & Skaalvik, 2017; Caprara et al., 2020). Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H6: efikasi diri berpengaruh negatif terhadap kelelahan guru.

Ketahanan adalah sifat yang krusial bagi guru dalam menghadapi tekanan dan tuntutan yang melimpah dalam lingkungan pendidikan modern. Penelitian dari Smith et al. (2018) mengungkapkan bahwa guru yang memiliki tingkat ketahanan yang tinggi cenderung memiliki tingkat kelelahan yang lebih rendah, meskipun mereka dihadapkan pada beban kerja yang intens. Temuan ini menyoroti pentingnya ketahanan sebagai faktor pelindung yang mampu mengurangi risiko kelelahan yang kronis di kalangan pendidik. Studi lebih lanjut oleh Johnson dan Brown (2020) menunjukkan bahwa ketahanan tidak hanya memprediksi tingkat kelelahan yang lebih rendah, tetapi juga berperan dalam mediasi kepuasan kerja guru, yang secara langsung berhubungan dengan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Meta-analisis yang dilakukan oleh Lee et al. (2022) secara konsisten menegaskan bahwa peningkatan tingkat ketahanan dapat signifikan mengurangi risiko kelelahan guru dalam jangka panjang, dengan memberikan implikasi praktis yang penting bagi pengembangan strategi manajemen stres di sekolah.

Studi longitudinal oleh Garcia et al. (2023) menyediakan pandangan yang lebih dalam dengan menunjukkan bahwa perubahan positif dalam tingkat ketahanan guru seiring waktu berkorelasi dengan penurunan yang berarti dalam tingkat kelelahan mereka. Penelitian ini menyoroti betapa pentingnya pendekatan berkelanjutan dalam meningkatkan ketahanan individu dalam konteks pendidikan. Dengan demikian, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana ketahanan berkontribusi terhadap kesejahteraan dan produktivitas guru dapat memberikan landasan yang kuat untuk pengembangan kebijakan dan program yang mendukung kesejahteraan mental dan fisik para pendidik di masa depan. Dengan memperkuat ketahanan guru melalui pendekatan pendidikan yang berfokus pada penguatan sumber daya pribadi dan lingkungan kerja yang mendukung, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang lebih sehat dan produktif bagi seluruh komunitas pendidikan. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H7: ketahanan guru berpengaruh negatif terhadap kelelahan guru.

Konsep ketahanan muncul sebagai faktor kunci yang mungkin memediasi hubungan antara *technostress* dan kelelahan pada guru. Ketahanan merupakan kemampuan individu untuk mengatasi stresor yang berkelanjutan dan meresponsnya dengan cara yang adaptif (Katsiroumpa et al., 2023).

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa ketahanan dapat berperan sebagai faktor protektif yang mengurangi dampak negatif dari *technostress* terhadap kelelahan mental dan fisik pada profesional, termasuk guru (Smith et al., 2019;

Jones & Lee, 2021). Penelitian lain terhadap pekerja di Turki dan juga guru di china menunjukkan bahwa ketahan dapat berperan sebagai mediator dalam hungan antara *technostress* dengan kelelahan (Kim & Lee, 2021; Tarabah, 2021). Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H8: ketahanan guru memediasi hubungan technostress terhadap kelelahan guru.

Penelitian mengenai kelelahan pada guru telah menjadi fokus utama dalam literatur psikologi dan pendidikan. Kelelahan ini sering kali disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk tekanan kerja yang tinggi dan ketidakmampuan untuk mengelola emosi dengan efektif di lingkungan kerja yang kompleks. Pengaturan emosi telah diidentifikasi sebagai faktor yang memainkan peran krusial dalam pengalaman kelelahan ini (Chang, 2020)

Namun demikian, tidak semua guru menunjukkan tingkat kelelahan yang tinggi dalam menghadapi tekanan yang sama. Hal ini mengundang pertanyaan tentang faktor apa yang mungkin memediasi hubungan antara pengaturan emosi dan tingkat kelelahan yang dialami oleh guru. Salah satu faktor yang menarik untuk dipertimbangkan adalah ketahanan, yang merupakan kemampuan untuk pulih dan berkembang dari tekanan, tantangan, atau kegagalan (Kim & Lee, 2021).

Pengaruh positif ketahanan dalam mengurangi dampak negatif pengaturan emosi terhadap kelelahan telah didukung oleh beberapa penelitian terkini. Penelitian oleh Jones (2018) menunjukkan bahwa guru dengan tingkat ketahanan yang tinggi cenderung memiliki tingkat kelelahan yang lebih rendah, meskipun

mereka mengalami tekanan yang sama dalam lingkungan kerja mereka. Temuan serupa juga dilaporkan dalam studi oleh Brown et al. (2020), yang menemukan bahwa ketahanan berperan sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara strategi pengaturan emosi dan kelelahan guru. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H9: ketahanan guru memediasi hubungan pengaturan emosi terhadap kelelahan guru.

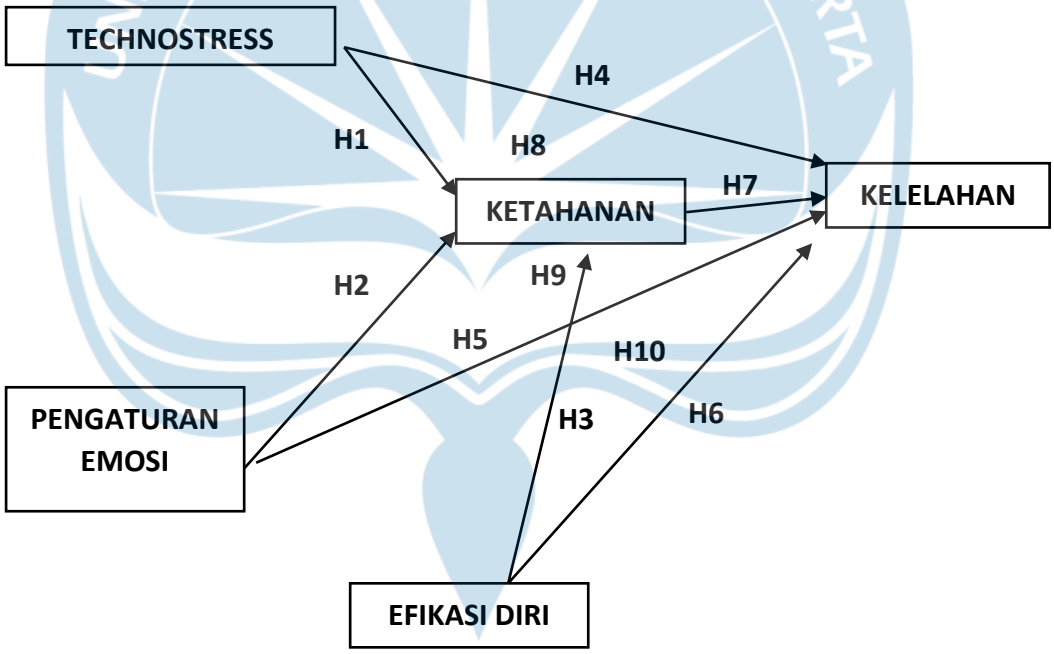
Penelitian menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi pada guru berhubungan dengan kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan di tempat kerja dan mengurangi kelelahan. Namun, ketahanan guru dipandang sebagai faktor penting yang dapat memediasi hubungan antara efikasi diri dan kelelahan. Ketahanan guru, yang mencakup kemampuan untuk bertahan dalam menghadapi stres dan tekanan, dapat memperkuat dampak positif efikasi diri dalam mengurangi kelelahan (Litalien et al., 2018). Sebagai contoh, penelitian oleh Klusmann et al. (2016) menemukan bahwa guru dengan ketahanan tinggi cenderung lebih efektif dalam menangani tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga mengurangi tingkat kelelahan mereka. Ketahanan guru berfungsi sebagai pelindung, membantu mereka untuk tetap termotivasi dan efisien meskipun menghadapi tantangan, seperti yang ditemukan dalam penelitian oleh Conway et al. (2021), yang menunjukkan bahwa guru dengan ketahanan lebih tinggi melaporkan tingkat kelelahan yang lebih rendah meskipun memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketahanan guru dapat memainkan peran kunci dalam

memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kelelahan guru. Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H10: ketahanan guru memediasi hubungan efikasi diri terhadap kelelahan guru.

2.3 Kerangka Penelitian

Hipotesis penelitian tiap variabel selanjutnya dimodelkan seperti ditampilkan pada gambar dibawah ini.



Gambar 2. 1 Model Penelitian