

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas pendidikan pada hakikatnya tidak hanya ditentukan oleh sarana dan prasarana sekolah atau perubahan kurikulum yang berulang, melainkan sangat dipengaruhi oleh mutu interaksi yang terjadi di dalam kelas. Di tengah dinamika transformasi pendidikan masa kini, ukuran keberhasilan seorang guru telah mengalami pergeseran yang signifikan. Pergeseran ini didorong oleh kenyataan bahwa metode pengajaran konvensional yang bersifat searah terbukti kurang efektif karena gagal menarik minat siswa, memicu kebosanan serta penurunan motivasi belajar (Nadia et al., 2025). Menyikapi tantangan tersebut, pendidik dituntut menghadirkan performa pengajaran yang dinamis, interaktif dan melibatkan siswa yang dikenal sebagai *engaging teacher performance*. Konsep ini menekankan kemampuan guru untuk mengajar dengan penuh antusiasme, efektivitas, dan komitmen total, sehingga siswa terlibat secara mendalam baik secara kognitif maupun afektif.

Engaging Teacher Performance menjadi tolak ukur penting dalam keberhasilan pembelajaran karena mencerminkan kemampuan guru dalam memicu minat dan keterlibatan siswa secara maksimal. Guru dengan *engagement* optimal tidak hanya meningkatkan performa pribadi, tetapi mengubah profesi mengajar menjadi pengabdian penuh dedikasi tanpa batas waktu (Hermawan et al., 2023). Sebagai dampaknya, guru secara proaktif mampu menciptakan suasana kelas yang

dinamis melalui variasi metode, perhatian emosional dan adaptasi kebutuhan belajar masing-masing siswa.

Keberhasilan membangun dinamika kelas sangat bergantung pada antusiasme dan keterikatan emosional guru saat mengajar. Energi positif pendidik terbukti memiliki korelasi langsung dengan motivasi belajar siswa. Publikasi dari Belmont University (2025) menunjukkan bahwa 83% guru dengan antusiasme tinggi menyatakan bahwa siswanya turut bersemangat dalam belajar. Kondisi ini sangat kontras dengan kelompok pengajar yang kurang antusias, karena hanya 58% di antara mereka yang mendapati adanya antusiasme belajar dari peserta didiknya. Selain itu, keterlibatan emosional guru terbukti memengaruhi potensi capaian akademik siswa. Sebanyak 76% guru yang antusias meyakini siswanya mampu meraih hasil belajar optimal, jauh melampaui kelompok guru pasif yang keyakinannya hanya sebesar 56%. Fakta ini menegaskan bahwa praktik *engaging teacher performance* yang tercermin melalui antusiasme dan keterikatan emosional merupakan syarat penting terciptanya proses pendidikan yang efektif.

Upaya untuk menampilkan performa pengajaran yang maksimal sering kali menghadapi tantangan nyata di lapangan, terutama berkaitan dengan masalah kesejahteraan yang dialami oleh guru di sektor swasta (Non-ASN). Status kepegawaian memunculkan kesenjangan kesejahteraan yang tegas di kalangan pendidik. Menurut Allo et al., (2025), berbeda dengan guru berstatus ASN yang secara umum telah menikmati stabilitas kompensasi dan jaminan sosial, kelompok

guru di sekolah swasta justru lebih rentan menghadapi tingginya risiko ketidakpastian finansial serta lemahnya perlindungan kerja.

Menurut Hutasuhut et al., (2025), kondisi kesejahteraan guru Non-ASN di Indonesia sejauh ini masih memprihatinkan, yang ditandai dengan rendahnya pendapatan, adanya ketimpangan fasilitas, serta beban kerja berat yang pada akhirnya berisiko menurunkan kualitas pendidikan. Realitas ini dipertegas oleh penelitian Rijal et al., (2024) yang menemukan bahwa mayoritas guru Non-ASN merasa tidak puas dengan besaran kompensasi yang diterima, mengingat tanggung jawab profesional yang mereka emban hampir setara dengan beban kerja guru yang berstatus ASN.

Kondisi tersebut terkonfirmasi melalui hasil pra-survei kepada guru SMP swasta di Kecamatan Purwodadi, di mana empat dari lima guru mengeluhkan ketimpangan kompensasi meskipun memegang kewajiban dan jam mengajar yang sama dengan guru ASN. Kesenjangan antara besarnya beban kerja dan minimnya imbalan ini jelas menjadi tantangan berat bagi guru Non-ASN. Dampak dari tekanan finansial ini turut menguji kemampuan mereka untuk tetap fokus dan menjaga standar profesionalisme saat mengajar di kelas.

Terlepas dari situasi kerja yang kurang ideal akibat ketimpangan antara beban tugas dengan penghasilan, guru Non-ASN tetap memiliki dorongan internal untuk mempertahankan nilai kebermaknaan dalam profesinya (Nastiti, 2016 dalam Wibawa & Rahmasari, 2024). Karakteristik ini sejalan dengan pandangan bahwa guru yang memandang profesinya sebagai sebuah panggilan jiwa akan senantiasa

memiliki energi positif serta antusiasme tinggi untuk tetap fokus menyelesaikan seluruh tanggung jawabnya (Pangesti & Riasnugrahani, 2022). Pendidik yang memiliki *meaningfulness of work* tinggi tidak lagi memandang profesi guru sebatas sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi, melainkan memegang teguh filosofi untuk berkontribusi nyata dalam mencerdaskan masa depan generasi penerus (Tanudjaja, 2013). Sikap tangguh dalam memaknai pekerjaan inilah yang menjadi modal psikologis penting bagi para guru Non-ASN untuk tetap berupaya memberikan performa terbaik saat berhadapan dengan siswa.

Motivasi intrinsik yang mendalam tersebut terbukti melalui hasil pra-survei terhadap lima responden, yang seluruhnya memaknai profesi guru sebagai tugas bernilai luhur dan mulia karena kontribusi langsung dalam mencerdaskan siswa serta membentuk karakter generasi bangsa. Pada dasarnya, *meaningfulness of work* pada guru Non-ASN memang ditemukan melalui tujuan untuk memberikan kontribusi positif bagi generasi penerus, kepuasan psikologis dalam mengamati kemajuan kemampuan siswa secara langsung, serta nilai kemanfaatan profesi bagi kepentingan bersama (Wibawa & Rahmasari, 2024). Adanya persepsi positif terhadap *meaningfulness of work* ini terbukti mampu memengaruhi keterlibatan pendidik secara utuh, yang meliputi aspek kognitif, emosional, maupun perilaku (Zanabazar et al., 2024). Akibatnya, guru akan menunjukkan antusiasme yang tinggi, memiliki kreativitas dalam merancang pembelajaran yang menarik, serta senantiasa memberikan kontribusi optimal kepada siswa, di mana seluruh elemen tersebut merupakan representasi penting dari wujud *engaging teacher performance*.

Meskipun memiliki dorongan internal yang kuat, ketimpangan antara beban tugas dan kesejahteraan finansial berisiko memicu perilaku *quiet quitting* pada guru SMP swasta di Kecamatan Purwodadi. Fenomena ini bukanlah kejadian tiba-tiba, melainkan respons logis terhadap tingginya tuntutan kerja tanpa diimbangi kompensasi memadai (Suriyanto, 2025). Pada dasarnya, *quiet quitting* pada pendidik bukanlah tanda hilangnya dedikasi, melainkan sebuah bentuk pertahanan psikologis akibat lemahnya tata kelola institusi pendidikan (S. Wahyudi, 2026). Sebagai wujud mekanisme pertahanan tersebut, pendidik yang menerapkan *quiet quitting* cenderung mengabaikan persiapan pembelajaran, membatasi interaksi dengan siswa, serta enggan berinovasi dalam mengajar (Khan et al., 2025). Apabila potensi penarikan diri ini benar-benar terjadi yang ditandai dengan menurunnya antusiasme, minimnya inisiatif, serta melemahnya ikatan emosional (Widyastuti et al., 2025), maka dampak akhirnya akan secara langsung menurunkan *engaging teacher performance* sekaligus merugikan mutu pembelajaran di sekolah.

Dalam upaya menjaga stabilitas *engaging teacher performance* dari potensi ancaman *quiet quitting* akibat tekanan ekonomi, *individual commitment* memegang peranan esensial. Komitmen semacam ini pada dasarnya berperan sebagai pelindung psikologis bagi seorang pendidik agar tidak mudah menyerah pada keadaan. Pentingnya peran komitmen dalam situasi penuh keterbatasan ini didukung oleh studi Alzoraiki et al., (2023), yang menemukan bahwa pada kondisi sumber daya yang minim dan situasi sulit, komitmen guru menjadi faktor krusial yang menjamin terciptanya lingkungan pembelajaran yang berhasil. Hal ini menegaskan bahwa guru

yang memegang teguh komitmen secara moral cenderung lebih tahan terhadap godaan untuk bekerja sebatasnya, meskipun gaji yang mereka terima masih tergolong minim.

Individual commitment tidak hanya berfungsi menahan niat penarikan diri, tetapi secara aktif mendorong peningkatan kualitas pengajaran di kelas. Temuan Fakhria et al., (2023) mempertegas bahwa tingginya komitmen akan mendorong guru melaksanakan pembelajaran dengan sungguh-sungguh, aktif, kreatif, serta inovatif. Artinya, komitmen berperan penting dalam menjaga semangat guru agar tetap memberikan dedikasi terbaik, sekaligus membantu guru untuk mengubah tujuan mulia dalam bekerja menjadi performa yang lebih optimal. Melalui landasan tersebut, *individual commitment* ditarik sebagai variabel yang memainkan peran ganda dalam model penelitian ini. Variabel ini berfungsi untuk menekan dampak buruk dari potensi *quiet quitting* terhadap *engaging teacher performance*, sekaligus memperkuat pengaruh positif dari *meaningfulness of work* terhadap *engaging teacher performance*.

Terlepas dari fakta bahwa *meaningfulness of work* dapat mempertahankan dedikasi guru Non-ASN di tengah minimnya kesejahteraan, potensi *quiet quitting* tetap menjadi ancaman yang dapat menurunkan *engaging teacher performance* sehingga perlu diteliti. Berdasarkan tinjauan literatur terhadap tiga penelitian terdahulu, teridentifikasi adanya celah metodologis dan konseptual. Wahyono et al., (2025) mengkaji pengaruh *work as meaning* terhadap *quiet quitting* pada karyawan Jabodetabek, belum mengeksplorasi *engaging teacher performance* maupun ranah

pendidikan. Sementara itu, Vasileiou et al., (2025) menempatkan *quiet quitting* sebatas latar belakang fenomena dan *commitment* sebagai variabel dependen, sehingga belum menguji *quiet quitting* dan *meaningfulness of work* sebagai variabel independen, maupun peran *individual commitment* sebagai moderator. Dan Harris (2025) mengonfirmasi keterkaitan *quiet quitting* dan dimensi *commitment* secara kualitatif eksploratif pada pegawai sektor umum, namun terbatas pada analisis deskriptif tanpa uji kausalitas atau efek moderasi.

Guna mengisi ketiga celah literatur tersebut, penelitian ini mengusulkan pengembangan model struktural kuantitatif dengan *Quiet Quitting* dan *Meaningfulness of Work* sebagai variabel independen, *Individual Commitment* sebagai moderator serta *Engaging Teacher Performance* sebagai variabel dependen pada guru Non-ASN di Kecamatan Purwodadi. Berdasarkan uraian tersebut beserta temuan studi pendahuluan mengenai fenomena di Kecamatan Purwodadi, Kabupaten Grobogan, maka peneliti mengangkat penelitian ini dengan judul **“Peran Moderasi *Individual Commitment* dalam Mempengaruhi *Quiet Quitting* dan *Meaningfulness of Work* terhadap *Engaging Teacher Performance* pada Guru SMP Swasta di Kecamatan Purwodadi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang tersebut, fokus utama penelitian ini adalah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi *Engaging Teacher Performance*. Secara khusus, permasalahan penelitian dirumuskan ke dalam pertanyaan berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Quiet Quitting* terhadap *Engaging Teacher Performance* pada Guru SMP Swasta di Kecamatan Purwodadi.?
2. Bagaimana pengaruh *Meaningfulness of Work* terhadap *Engaging Teacher Performance* pada Guru SMP Swasta di Kecamatan Purwodadi.?
3. Bagaimana pengaruh *Individual Commitment* dalam memoderasi hubungan antara *Quiet Quitting* terhadap *Engaging Teacher Performance*?
4. Bagaimana pengaruh *Individual Commitment* dalam memoderasi hubungan antara *Meaningfulness of Work* terhadap *Engaging Teacher Performance*?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan penelitian ini dirancang untuk menjawab setiap permasalahan secara sistematis, sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Quiet Quitting* terhadap *Engaging Teacher Performance* pada Guru SMP Swasta di Kecamatan Purwodadi.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Meaningfulness of Work* terhadap *Engaging Teacher Performance* pada pada Guru SMP Swasta di Kecamatan Purwodadi.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran *Individual Commitment* dalam memoderasi pengaruh *Quiet Quitting* terhadap *Engaging Teacher Performance*.

4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran *Individual Commitment* dalam memoderasi pengaruh *Meaningfulness of Work* terhadap *Engaging Teacher Performance*.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada ranah perilaku organisasi di sektor pendidikan. Secara khusus, kajian ini memberikan penjelasan empiris mengenai peran penting *meaningfulness of work* sebagai sumber kekuatan dan motivasi internal yang mempertahankan dedikasi pendidik. Di samping itu, penelitian ini turut menganalisis potensi *quiet quitting* sebagai bentuk penarikan diri secara psikologis yang berisiko menurunkan *engaging teacher performance*.

Sebagai bentuk pengembangan model teoritis, penelitian ini menempatkan *individual commitment* sebagai variabel moderator. Melalui pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi literatur yang sudah ada dengan menjelaskan bagaimana *individual commitment* mampu memperkuat pengaruh positif *meaningfulness of work*, sekaligus meredam efek negatif dari ancaman *quiet quitting*. Hal ini penting untuk memberikan bukti akademis bahwa *engaging teacher performance* dapat tetap dipertahankan melalui *individual commitment*, meskipun mereka dihadapkan pada tekanan atau keterbatasan di lingkungan kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat nyata bagi tiga pilar utama pendidikan. Pertama, kajian ini dapat menjadi referensi bagi guru Non-ASN untuk meredam potensi *quiet quitting* melalui penguatan *individual commitment* dan optimalisasi *meaningfulness of work*, sehingga *engaging teacher performance* dapat terus terjaga secara konsisten. Kedua, Dinas Pendidikan Kabupaten Grobogan dapat menjadikan temuan ini sebagai landasan evaluasi dalam menyusun strategi retensi maupun kebijakan penguatan komitmen pendidik. Ketiga, pihak yayasan atau, instansi sekolah memperoleh acuan dalam merancang pendekatan manajemen kinerja yang mempertimbangkan faktor psikologis guru di tengah tantangan kerja.

1.4.3 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan berfungsi sebagai acuan dasar bagi peneliti lain yang hendak mengembangkan topik serupa melalui perluasan variabel, metode, atau konteks penelitian yang berbeda. Hasil analisis dapat dimanfaatkan sebagai bahan komparasi dalam studi lanjutan yang mengkaji kinerja guru pada berbagai jenjang pendidikan, wilayah atau status pegawai yang beragam. Melalui penelitian lanjutan tersebut, pemahaman tentang faktor-faktor penentu *engaging teacher performance* diharapkan semakin mendalam dan sekaligus memberikan dampak konkret terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan.