

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia di suatu negara bergantung pada peran pendidik dalam dunia pendidikan. Seorang guru di Indonesia memiliki tugas yang mana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tugas tersebut antara lain untuk merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Guru diharapkan dapat menjadi sosok pembimbing, pengarah, dan teladan bagi murid-muridnya. Hal tersebut juga menjadi visi dan misi dari SMA Hang Tuah di Surabaya.

SMA Hang Tuah merupakan salah satu sekolah swasta yang cukup dikenal di kota Surabaya. Cabang SMA Hang Tuah Surabaya terdiri dari dua yakni SMA Hang Tuah 1 dan 4. Kedua sekolah tersebut memiliki peringkat akreditasi “A” dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah Menengah (BAN-SM). Berdasarkan data dari BAN-SM (2015), SMA Hang Tuah belum menempati posisi 10 besar dari sekolah swasta di Surabaya yang berakreditasi “A”. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa sekolah lain dengan tingkat sarana prasarana fasilitas dan pendidik yang lebih tinggi skor akreditasinya. Hasil wawancara yang dilakukan penulis terhadap kedua pimpinan sekolah SMA Hang Tuah, didapatkan informasi

yakni mayoritas siswa di sekolah tersebut merupakan siswa-siswa yang tidak diterima masuk ke sekolah negeri dan rata-rata memiliki nilai yang cukup. Hal ini menjadi tugas tersendiri bagi para guru, dimana mereka harus meningkatkan motivasi belajar siswa, agar prestasi akademik dapat menjadi lebih baik. Berdasarkan rata-rata nilai hasil Ujian Nasional tahun ini pada SMA Hang Tuah 1 maupun 4 terlihat adanya penurunan nilai rata-rata Ujian Nasional dari tahun kemarin.

Tabel 1.1. Nilai Rata-Rata Ujian Nasional SMA Hang Tuah 1 Surabaya 2013/2014

Jurusan	Mapel	Nilai rata-rata			Kategori	Hasil
		UN	NS	NA		
IPA	BIN	7,06	8,47	7,63	A	A
	ING	6,96	8,34	7,53	A	
	MAT	8,27	8,33	8,30	A	
	FIS	9,08	8,36	8,80	A	
	KIM	8,53	8,15	8,38	A	
	BIO	7,91	8,68	7,98	A	
IPS	BIN	6,20	8,35	7,06	B	B
	ING	6,28	8,03	6,98	B	
	MAT	7,16	8,02	7,51	B	
	EKO	8,40	8,12	8,30	A	
	SOS	7,94	8,50	7,93	A	
	GEO	7,10	8,02	7,47	B	

Sumber : Arsip SMA Hang Tuah 1 Surabaya

Tabel 1.2. Nilai Rata-Rata Ujian Nasional SMA Hang Tuah 1 Surabaya 2014/2015

Jurusan	Mapel	Nilai rata-rata	Kategori	Hasil
IPA	BIN	74,21	B	B
	ING	70,24	B	
	MAT	78,45	B	
	FIS	74,60	B	
	KIM	49,39	D	
	BIO	76,29	B	
IPS	BIN	63,21	C	C
	ING	65,77	C	
	MAT	73,13	B	
	EKO	59,00	C	
	SOS	70,26	B	
	GEO	40,38	D	

Sumber : Arsip SMA Hang Tuah 1 Surabaya

Tabel 1.3. Nilai Rata-Rata Ujian Nasional SMA Hang Tuah 4 Surabaya 2013/2014

Jurusan	Mapel	Nilai rata-rata			Kategori	Hasil
		UN	NS	NA		
IPA	BIN	7,53	8,95	8,10	A	A
	ING	7,50	8,94	8,08	A	
	MAT	7,56	8,76	8,05	A	
	FIS	7,93	8,74	8,26	A	
	KIM	7,50	8,77	8,01	A	
	BIO	7,29	8,84	7,91	A	
IPS	BIN	6,72	8,89	7,59	A	A
	ING	7,06	8,82	7,76	A	
	MAT	7,37	8,65	7,88	A	
	EKO	7,46	8,77	7,99	A	
	SOS	7,58	8,64	8,00	A	
	GEO	7,20	8,90	7,88	A	

Sumber : Arsip SMA Hang Tuah 4 Surabaya

Tabel 1.4. Nilai Rata-Rata Ujian Nasional SMA Hang Tuah 4 Surabaya 2014/2015

Jurusan	Mapel	Nilai rata-rata	Kategori	Hasil
IPA	BIN	77,43	B	C
	ING	73,67	B	
	MAT	55,53	C	
	FIS	77,60	B	
	KIM	59,54	C	
	BIO	71,14	B	
IPS	BIN	66,92	C	C
	ING	70,92	B	
	MAT	42,27	D	
	EKO	62,54	C	
	SOS	70,33	B	
	GEO	54,60	D	

Sumber : Arsip SMA Hang Tuah 4 Surabaya

Selain rata-rata nilai Ujian Nasional, jumlah lulusan SMA Hang Tuah 1 yang masuk perguruan tinggi melalui jalur undangan pada tahun ini juga mengalami penurunan. Tahun lalu, sebanyak 17 siswa mampu menembus perguruan tinggi melalui jalur undangan dan tahun ini hanya 13 siswa yang sukses. Lain halnya, dengan SMA Hang Tuah 4 dimana jumlah lulusan yang masuk perguruan tinggi masih konstan dari tahun kemarin yakni sebesar 50%. Terjadinya penurunan dari nilai rata-rata Ujian Nasional maupun jumlah lulusan yang masuk perguruan tinggi, mengindikasikan bahwa kinerja guru di SMA Hang Tuah dalam meningkatkan nilai akademis siswa masih kurang maksimal. Hal ini diperkuat dengan data yang diperoleh dari arsip absensi guru masing-masing sekolah SMA Hang Tuah, dimana dalam satu tahun ajaran ada 15% dari penggabungan jumlah guru Hang Tuah yang memiliki tingkat kehadiran rendah. Penelitian tentang konsekuensi dari keterikatan kerja telah menunjukkan

hubungan terhadap output yang positif seperti kepuasan kerja, tingginya tingkat kehadiran, *turnover* rendah, dan tingginya komitmen organisasi dan kinerja (Salanova, Llorens, Cifre, Marti'nez, & Schaufeli, 2003; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli, Marti'nez, et al., 2002; Schaufeli, Salanova, et al., 2002, dalam Salanova, Agut & Peiro 2005).

Selain itu, masih adanya permasalahan seperti kurangnya dukungan yayasan terhadap beberapa program yang dikembangkan sekolah, tingkat kesejahteraan guru yang belum sepenuhnya terpenuhi, dan tingkat kenakalan siswa yang beragam memberikan efek tersendiri bagi kinerja guru di sekolah ini. Adanya berbagai permasalahan dalam mendidik generasi bangsa, tidak selalu membuat para guru berputus asa maupun mundur dari profesi yang digelutinya. Penelitian yang dilakukan Man (2013) mengenai *work engagement* pada guru SMA swasta di Surabaya juga menunjukkan bahwa sebanyak 32% subjek penelitian memiliki tingkat *work engagement* sangat tinggi sampai dengan tinggi, 44% subjek lainnya dengan tingkat *work engagement* sedang, dan sisanya dengan tingkat *work engagement* rendah. Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa masih terdapat guru-guru yang menikmati profesinya bahkan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Keterikatan kerja (*work engagement*) didefinisikan sebagai sesuatu yang positif, berupa pemenuhan, pekerjaan terkait kondisi pikiran yang dikarakteristikan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan). *Vigor* ditandai oleh tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja; *dedication* mengacu pada keterlibatan individu dan rasa antusias

yang kuat pada pekerjaannya; serta *absorption* yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan bahagia saat mengerjakan pekerjaan (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002). Pendapat lain dikemukakan oleh Perrin (2007, dalam Armstrong, 2009), yang mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sejauh mana karyawan menempatkan usaha terbaik dalam pekerjaan mereka, melewati batas minimum dalam penyelesaian pekerjaan baik pada bentuk perpanjangan waktu, kemampuan otak atau energi.

Hasil penelitian yang dilakukan Hakanen, Bakker & Schaufeli (2006) menghasilkan kesimpulan bahwa guru yang mampu memanfaatkan sumber pekerjaan seperti kontrol pekerjaan, dukungan atasan, dan inovasi maka aspek semangat dan dedikasi yang dimilikinya meningkat sehingga keterikatan kerja ikut meningkat. Penelitian lain mengenai keterikatan kerja dilakukan oleh Klusmann, Kunter, Trautwein, Ludtke & Baumert (2008) dimana dukungan kepala sekolah dapat memprediksi tingkat rata-rata keterikatan kerja pada guru. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil yang diperoleh Bakker & Demerouti (2007, dalam Klusmann, Kunter, Trautwein, Ludtke & Baumert, 2008) yang mengindikasikan bahwa persepsi terhadap dukungan kepala sekolah berpengaruh terhadap keterikatan kerja.

Gruman & Saks (2011, dalam Bakker, Demerouti & Vergel, 2014) menyatakan bahwa untuk menghasilkan peningkatan kinerja, sistem manajemen harus mendorong keterikatan kerja karyawan. Hal tersebut jika diaplikasikan dalam konteks organisasi, mengindikasikan bahwa pihak sekolah maupun yayasan sebagai atasan sebaiknya memiliki sistem organisasi yang dapat memunculkan

keterikatan kerja pada guru. Munculnya keterikatan kerja disebabkan oleh beberapa hal. Saks (2006) mengemukakan faktor-faktor yang menyebabkan individu memiliki keterikatan kerja, yakni persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan atasan, kompensasi, keadilan distributif dan prosedural, serta karakteristik pekerjaan.

Penurunan nilai dan jumlah lulusan siswa yang masuk perguruan tinggi, rendahnya tingkat kehadiran guru, serta berbagai permasalahan lainnya mengindikasikan bahwa tingkat keterikatan kerja perlu dicermati lebih mendalam lagi pada guru SMA Hang Tuah. Faktor dukungan organisasi yang diberikan pihak sekolah maupun yayasan kemungkinan akan mempengaruhi munculnya keterikatan kerja. Rhoades & Eisenberger (2002) mengemukakan bahwa salah satu output dari persepsi dukungan organisasi adalah keterikatan kerja pada karyawan. Fasilitas yang memadai baiknya seimbang dengan tingkat kesejahteraan yang dirasakan oleh para guru sehingga tidak terjadi salah persepsi atas dukungan organisasi. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah karakteristik pekerjaan dimana menurut Kahn (1990, 1992 dalam Saks, 2006), makna psikologis dapat dicapai dari karakteristik pekerjaan yang memberikan pekerjaan yang menantang, memungkinkan penggunaan keterampilan yang berbeda, kebijaksanaan pribadi, dan kesempatan untuk membuat kontribusi penting. Tugas guru yang telah diatur dalam Undang-Undang tidak serta merta membuat pekerjaan tersebut dirasa menyenangkan dari waktu ke waktu. Perlunya pembaruan suasana maupun konteks mengajar tanpa keluar dari Undang-Undang juga dimungkinkan berpengaruh terhadap keterikatan kerja guru. Berdasarkan

uraian permasalahan yang telah dikemukakan maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pada guru SMA Hang Tuah di Surabaya.

1.2. Identifikasi Masalah

Kyriacou (2001, dalam Klassen & Chiu, 2010) menyatakan bahwa mengajar merupakan salah satu pekerjaan yang memiliki tingkat stres tinggi, hal ini dikarenakan seperempat guru yang menjadi subjek penelitiannya menyatakan bahwa kegiatan mengajar merupakan pekerjaan yang sangat menegangkan. Penelitian lain menunjukkan hal yang sebaliknya, bahwa sebagian besar guru merasa antusias (Kinnunen, Parkatti, & Rasku, 1994; Rudow, 1999, dalam Hakanen, 2006) dan menemukan pekerjaan mereka justru bermanfaat dan memberikan kepuasan tersendiri (Borg & Kuda, 1991; Boyle, Borg, Falzon, & Baglioni, 1995, dalam Hakanen, 2006).

Banyak faktor yang mempengaruhi munculnya keterikatan kerja pada individu. Salah satu faktor yang seringkali menjadi fokus penelitian mengenai keterkaitannya dengan keterikatan kerja adalah persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan umum karyawan (guru) mengenai sejauh mana "organisasi menghargai kontribusi dan memperdulikan kesejahteraan mereka" (Eisenberger et al., 1986 dalam Caesens & Stinglhamber, 2014). Dawley, Houghton & Bucklew (2010) berpendapat bahwa selaras dengan norma timbal balik, karyawan yang didukung oleh organisasi cenderung menghargai dan menghormati sehingga bersedia untuk berkontribusi

mencapai tujuan organisasi. Adanya dukungan dari yayasan terhadap kinerja guru maupun ide-ide mereka dalam mengembangkan metode pengajaran yang efektif diharapkan akan semakin meningkatkan rasa keterikatan kerja guru.

Edmondson (1999, dalam Rich, Lepine & Crawford, 2010) mengemukakan bahwa individu yang merasa mendapatkan dukungan organisasi yang tinggi, memiliki ekspektasi positif terkait reaksi organisasi terhadap kontribusi maupun kesalahan mereka. Hal ini akan meningkatkan rasa takut untuk menimbulkan masalah di organisasi. Tidak hanya keyakinan karyawan atas dukungan organisasi saja yang dapat meningkatkan keterikatan kerja. Faktor lainnya yakni karakteristik pekerjaan juga ikut mempengaruhi tinggi rendahnya keterikatan kerja individu. Karakteristik pekerjaan merupakan sebuah model yang dikembangkan oleh Hackman & Oldham. Hackman dan Oldham (1975, dalam Kumar, Abbas & Ghumro, 2012) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan terdiri dari lima inti dimensi yang akan mempengaruhi tiga kondisi psikologis individu hingga pada akhirnya pribadi, afeksi dan perilaku karyawan dalam menanggapi pekerjaan ikut terpengaruh. Penelitian yang dilakukan Stringer (2008, dalam Fairlie, 2011) menghasilkan kesimpulan bahwa karakteristik pekerjaan yang bermakna adalah prediktor terkuat terhadap keterikatan kerja. Dimensi ini menyumbang 16% dari total varians dalam skor keterikatan, sementara sisanya didominasi oleh berbagai karakteristik pekerjaan yang lain.

Kahn (1990, dalam Rich, Lepine & Crawford, 2010) mengasumsikan bahwa persepsi individu terhadap konteks pekerjaan dan karakteristik diri mendorong kondisi psikologis yang secara langsung mempengaruhi kesediaan

untuk secara pribadi terikat dalam pekerjaan. Asumsi ini memiliki kemiripan dengan Hackman dan Oldham (1980, dalam Rich, Lepine & Crawford, 2010) pengertian bahwa karakteristik pekerjaan berdampak pada kondisi psikologis kristis yang mempengaruhi motivasi kerja internal karyawan.

Guru dalam hal ini memiliki tugas yang mana telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Tugas tersebut antara lain untuk merencanakan, melaksanakan, dan menilai hasil pembelajaran, membimbing dan melatih peserta didik serta melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan kegiatan pokok sesuai dengan beban kerja guru. Tugas yang telah ditetapkan bagi profesi guru cenderung tidak dapat berjalan dengan baik jika tidak ada suatu konsep yang diberikan oleh organisasi dalam hal pengerjaannya. Konsep kegiatan mengajar yang menyenangkan dan mendukung inovasi-inovasi baru kemungkinan akan memberikan dampak positif terhadap guru termasuk dalam hal keterikatan kerja.

1.3. Batasan Masalah

Pembatasan masalah bertujuan agar penelitian lebih terarah, terfokus, dan tidak menyimpang dari tujuan pokok penelitian. Peneliti kemudian memfokuskan pembahasan masalah-masalah pokok dengan membatasi masalah penelitian hanya pada pengaruh persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja. Pembatasan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Persepsi dukungan organisasi

Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai keyakinan umum karyawan (guru) mengenai sejauh mana "organisasi menghargai kontribusi dan memperdulikan kesejahteraan mereka" (Eisenberger et al., 1986 dalam Caesens & Stinglhamber, 2014).

2. Karakteristik pekerjaan

Hackman dan Oldham (1975, dalam Kumar, Abbas & Ghumro, 2012) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan terdiri dari lima dimensi inti yang akan mempengaruhi tiga kondisi psikologis individu hingga pada akhirnya pribadi, afeksi dan perilaku karyawan dalam menanggapi pekerjaan ikut terpengaruh.

3. Keterikatan kerja

Schaufeli, Bakker, Salanova & Roma (2002) mengemukakan keterikatan kerja (*work engagement*) sebagai sesuatu yang positif, berupa pemenuhan, pekerjaan terkait kondisi pikiran yang dikarakteristikan dengan *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi) dan *absorption* (penghayatan).

4. Guru SMA Hang Tuah Surabaya

Definisi guru secara umum adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan dasar hingga pendidikan menengah (UU No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen). Penelitian ini hanya membatasi permasalahan pada guru yang mengajar pendidikan menengah atas di SMA Hang Tuah 1 & 4 Surabaya.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang:

1. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pada guru SMA Hang Tuah di Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pada guru SMA Hang Tuah di Surabaya?
3. Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pada guru SMA Hang Tuah di Surabaya?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan rumusan masalah di atas, penelitian ini memiliki beberapa tujuan antara lain:

1. Mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pada guru SMA Hang Tuah di Surabaya.
2. Mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja pada guru SMA Hang Tuah di Surabaya.
3. Mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pada guru SMA Hang Tuah di Surabaya.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja pada guru khususnya guru SMA.
2. Penelitian diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan kajian ilmu psikologi industri dan organisasi terutama mengenai konsep keterikatan kerja, persepsi dukungan organisasi, dan karakteristik pekerjaan.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini meliputi manfaat bagi organisasi dan peneliti selanjutnya yang tertarik mengembangkan penelitian ini.

a. Bagi organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberi suatu pandangan baru pada organisasi dalam dunia pendidikan terutama pihak sekolah maupun yayasan mengenai pengaruh persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap keterikatan kerja sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan guna meningkatkan rasa keterikatan kerja pada guru.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengembangkan penelitian ini dengan kajian yang lebih mendalam.