

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 9 September s.d 14 September 2013 di Sekolah Dasar Negeri Tropodo. Pengambilan data dilakukan dengan cara memberikan skala Keterikatan Kerja dan Makna Kerja kepada guru yang mengajar di Sekolah Dasar Negeri Tropodo. Responden penelitian berjumlah 64 orang. Skala keterikatan terdapat 30 aitem dengan kesahihan 17 aitem, dan skala makna kerja terdapat 30 aitem dengan kesahihan 9 aitem.

#### **B. Hasil Penelitian**

Uji hipótesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi *Product Moment*. Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan ubahan bebas dengan ubahan terikat. Kaidah yang dipergunakan adalah bila  $p$  dari  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama 0,010 maka hubungan antara ubahan bebas dengan ubahan terikat adalah sangat signifikan, bila  $p$  dari  $r_{hitung}$  lebih kecil atau sama 0,050 maka hubungan antara ubahan bebas dengan ubahan terikat adalah signifikan, dan bila  $p$  dari  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,050 maka hubungan antara ubahan bebas dengan ubahan terikat adalah nirsignifikan (Azwar, 2009). Adapun untuk menentukan kekuatan suatu korelasi digunakan kaidah adalah 0,00 – 0,25 korelasi

sangat lemah,  $> 0,25 - 0,50$  korelasi cukup,  $> 0,50 - 0,75$  korelasi kuat, dan  $> 0,75 - 1,00$  korelasi sangat kuat.

Untuk mengetahui arah korelasi dilihat tanda dari koefisien korelasi, yaitu positif (+) atau negatif. Korelasi positif menunjukkan bahwa bila ubahan X bertambah besar maka ubahan Y semakin bertambah besar, bila ubahan X bertambah kecil maka ubahan Y semakin bertambah kecil. Korelasi negatif menunjukkan bahwa bila ubahan X bertambah besar maka ubahan Y semakin bertambah kecil, bila ubahan X bertambah kecil maka ubahan Y semakin bertambah besar.

Tabel 1. Hasil Perhitungan *Correlation* sebagai berikut:

		Makna Kerja	Keterikatan Kerja
Makna Kerja	Pearson Correlation	1	.375**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	64	64
Keterikatan Kerja	Pearson Correlation	.375**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	64	64

Hasil uji korelasi antara ubahan Makna Kerja dengan ubahan Keterikatan Kerja diperoleh koefisien Korelasi Pearson ( $r_{xy}$ ) sebesar = 0,375 pada taraf signifikansi ( $p$ ) = 0,002. Taraf signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,01 maka berarti antara ubahan Makna Kerja dengan ubahan Keterikatan Kerja mempunyai **hubungan positif; cukup kuat dan sangat signifikan**. Hipotesis penelitian hubungan antara makna kerja dengan keterikatan kerja pada guru sekolah dasar negeri I tropodo diterima.

Hasil selengkapnya dapat dilihat pada lampiran C.

Semua perhitungan dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 20.

### **C. Pembahasan**

Hasil analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan korelasi yang sangat signifikan antara Makna Kerja dengan Keterikatan Kerja. Hasil penelitian diatas sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu hubungan positif antara Makna Kerja dengan Keterikatan Kerja pada guru sekolah.

Hasil penelitian diatas mendukung pendapat Demerauti & Bakker (2008), memberikan pernyataan yang sangat jelas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah Sumber Pribadi (*Personal Resouces*). Salah satu dari faktor Sumber Pribadi ini disebutkan Makna Kerja. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa Makna Kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi Keterikatan Kerja seorang pekerja.

Hasil penelitian diatas juga didukung oleh penelitian dari Monica (2012) yaitu Makna Kerja sebagai panggilan berkorelasi positif dengan keterikatan kerja RSJ Menur Surabaya. Artinya semakin tinggi perawat memaknai pekerjaan mereka sebagai panggilan maka perawat akan semakin terikat dengan pekerjaannya. Salah satu faktor yang mendukung keterikatan kerja adalah Makna Kerja sebagai panggilan.

Penelitian dari Andrini (1994) mendukung hasil penelitian yang diatas yaitu Makna bekerja mempunyai hubungan positif dan bermakna dengan keterlibatan kerja karyawan di perusahaan Konstruksi dan Manufaktur mengungkapkan bahwa makna

bekerja tersebut akan banyak memberi arah atau corak pada perilaku kerja seseorang, loyalitas maupun komitmen mereka. Pemilihan dimensi sentralisasi bekerja dalam kehidupan yang mewarnai hubungan ini juga akan mempengaruhi corak keterlibatan dan perilaku bekerja mereka.

Keterikatan kerja merupakan sebuah pengalaman yang positif, membantu seseorang mendapat keuntungan-keuntungan dari pekerjaan yang penuh tekanan, perilaku dan sikap positif yang dimiliki oleh pekerja terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada sebagai keterlibatan dan kepuasan individu serta antusias dalam bekerja berhubungan dengan pekerjaan yang berkarakteristik semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Hal demikian juga berlaku bagi guru yang memiliki peran sebagai pengajar, pembimbing, ilmuwan, pribadi yang baik dalam membina interaksi antara guru dan murid, dapat dicapai apabila guru tersebut benar-benar menyukai pekerjaannya yang diikuti semangat dalam bekerja, dedikasi serta menghayati pekerjaan itu sendiri, oleh sebab itu guru paling tepat disebut pendidik, sebab guru juga harus menjadi teladan yang baik bagi anak murid dan lingkungannya.

Semangat yang ditunjukkan guru saat mengajar yaitu sikap yang periang, ramah, mengadakan persiapan mengajar, datang dan berada di sekolah setiap hari kerja, dan bersedia mendengarkan kebutuhan siswanya dengan tulus ikhlas. Semangat mengajar guru ini akan terbiaskan kepada murid sehingga murid menjadi bergairah dalam belajar, mudah menyerap ilmu yang diberikan, merasa aman dan senang dalam pengajaran.

Dedikasi yang ditunjukkan guru saat mengajar yaitu mengadakan evaluasi pengajaran secara teratur, memelihara keterlibatan kelas dan sekolah, memberikan ilmu kepada murid dan juga memberikan nasehat sehingga menjadikan anak murid cerdas serta mempunyai akhlak yang mulia.

Penghayatan yang ditunjukkan guru yaitu menerangkan berulang kali materi pelajaran dengan kesabaran dan detail supaya semua murid paham. Proses belajar mengajar diselingi dengan suasana yang menyenangkan sehingga murid cepat paham dan guru yang mengajar tidak terasa waktu pengajaran telah selesai.

Sikap-sikap guru saat mengajar ini dapat berlangsung, jika tidak ada masalah dalam pribadi guru, masalah guru dengan sekolah dan masalah guru dengan pekerjaan. Hal ini yang disebut dengan faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja guru yaitu Sumber Pekerjaan (*Job Resources*), Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*) dan Sumber Pribadi (*Personal Resources*).

Sumber pekerjaan yang dimaksudkan diatas adalah kebijakan sekolah memberikan tugas kepada masing-masing guru. Tugas pokok guru sudah ada dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP), kemudian sebelum melakukan proses mengajar guru diharuskan menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) dalam bentuk kertas kerja yang diketahui kepala sekolah. Selanjutnya selesai proses mengajar guru ditugaskan membuat analisa daya serap murid tentang materi yang diajarkan. Proses ini dilaporkan kepada kepala sekolah dalam bentuk Jurnal Harian Tema setiap minggu. Kepala sekolah berperan memberikan otonomi mengajar kepada guru, mengawasi dan memberikan bimbingan sehingga guru dapat mengajar terarah

dan maksimal. Pimpinan sekolah berperan sebagai motivator internal dan external, yaitu sumber pekerjaan harus dapat memenuhi kebutuhan dasar guru seperti kemandirian, bersosialisasi dan kompetensi serta sumber pekerjaan juga harus dapat berperan mengarahkan usaha dan kemampuan guru untuk mengerjakan tugas dan berperan sebagai penyangga untuk mengurangi dampak negatif tuntutan kerja.

Tuntutan kerja yang dimaksudkan di atas adalah beban kerja dan tekanan kerja dihadapi oleh guru dalam mengajar yang membutuhkan usaha terus menerus sehingga guru dituntut mempunyai fisik, mental dan emosi yang baik. Sekolah sebagai organisasi pemerintah telah memberikan tugas dan fungsi guru profesional dalam proses mengajar seperti yang dikemukakan di atas. Untuk melaksanakan tugas pokok mengajar dengan baik maka guru harus datang dan berada di sekolah setiap hari kerja tepat waktu, memelihara keterlibatan kelas dan sekolah dan membina hubungan baik dengan orang tua siswa.

Sumber pribadi yang dimaksud di atas adalah sifat pribadi guru yang lekat pada guru seperti perasaan, keyakinan, optimisme kejujuran, cara berpikir, cara bicara dan lain sebagainya. Hal ini persepsikan sebagai Keyakinan Diri (*Self Efficacy*), Organizational-based self-esteem, Optimisme (*Optimism*) dan Makna Kerja (*Work Meaning*).

Sumber pribadi dengan komponen keyakinan diri didefinisikan sebagai sifat pribadi guru yang mempunyai kepercayaan diri dalam menghadapi segala persoalan. Sifat percaya diri guru ini lebih banyak disebabkan pengalaman hidup guru dalam bersosialisasi dan tingkat pendidikan formal dan non formal. Guru yang mempunyai

sikap kepercayaan yang tinggi ini akan memberikan nilai lebih kepada sekolah seperti guru yang bertalenta, memiliki citra positif, kompetitif dan efektif.

Sumber pribadi dengan komponen kepercayaan kepada organisasi (*organizational-based self-esteem*) didefinisikan sebagai sifat pribadi guru menaruh kepercayaan kepada sekolah tentang jaminan finansial, karir, kesehatan, keamanan dan kenyamanan mengajar. Tingkat kepercayaan guru yang tinggi kepada sekolah harus tetap dijaga oleh pimpinan sekolah dengan melaksanakan peraturan penghargaan dan hukuman yang transparan.

Sumber pribadi dengan komponen optimisme didefinisikan sebagai sifat pribadi guru yang yakin akan mengalami keberhasilan dalam hidupnya dengan bekerja sebagai guru. Sifat pribadi guru yang optimism ini melahirkan sifat loyal kepada sekolah dan bangga sebagai guru.

Sumber pribadi dengan komponen makna kerja didefinisikan sebagai sifat pribadi guru yang merasa pekerjaan mengajar sangat penting untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kebutuhan hidup guru dapat berupa finansial atau karir atau penyaluran kesenangan batin, sehingga katagorikan sebagai makna kerja : Pekerjaan (*job*), Karir (*career*) dan Panggilan (*calling*).

Guru yang berorientasi pada pekerjaan merasa pekerjaan mengajar sangat penting untuk keuntungan secara material dan menjaga keuntungan yang diperolehnya. Para guru ini memaknakan kerja sebagai pemenuhan kebutuhan dalam bentuk uang (*financial*) untuk mempertahankan hidup.

Guru yang berorientasi pada karir akan lebih fokus pada penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atas kemajuan yang telah dilakukannya. Kemajuan ini sering memberikan harga diri yang lebih tinggi, meningkatkan kekuatan didalam lingkup jabatan seseorang, dan kedudukan sosial yang lebih tinggi. Tujuan bekerja untuk mendapatkan “karir” adalah memaksimalkan harga diri, status sosial, kekuatan dan kebanggaan pada jabatan.

Guru yang berorientasi pada panggilan menganggap bahwa pekerjaan tidak dapat dipisahkan dari sisa hidupnya. Guru yang memaknai kerja sebagai panggilan, tidak mengutamakan untuk mendapatkan penghargaan secara financial atau kemajuan karir, tetapi pada kepuasan batin. Makna kerja dengan aspek panggilan ini diasosiasikan dengan kepercayaan bahwa mengajar yang dilakukan berkontribusi kepada hasil yang lebih baik dan membuat kehidupan lebih baik. Guru merasa nyaman dengan mengajar karena menyukai dan juga mendapat kenikmatan yang mendalam ketika melakukan pekerjaan tersebut. Guru dengan orientasi makna kerja yang berbeda beda ini akan memberikan sikap kerja semangat, rasa tanggung jawab dan ketekunan kerja berbeda pula.

Hasil uji hipotesa ada hubungan antara makna kerja dan keterikatan kerja menghasilkan :

- a. Ada hubungan positif antara makna kerja dengan keterikatan kerja guru SDN Tropodo
- b. Ada hubungan signifikan antara makna kerja dengan keterikatan kerja guru SDN Tropodo



- c. Ada hubungan cukup kuat (0,375) antara makna kerja dengan keterikatan kerja guru SDN Tropodo.

Hubungan antara makna kerja dengan keterikatan kerja guru SDN Tropodo : positif memberi pengertian bahwa guru yang yakin pekerjaan mengajar yang dijalannya memenuhi kebutuhan kehidupannya maka akan mempunyai sikap kerja bersemangat, penuh tanggung jawab dan tekun. Guru yang yakin pekerjaan mengajar yang dijalannya kurang memenuhi kehidupannya maka akan mempunyai sikap kerja kurang bersemangat, kurang tanggung jawab (dedikasi) dan kurang penghayatan. Kebutuhan guru tersebut merupakan karakteristik makna kerja guru yakni pekerjaan, karir dan panggilan.

Hubungan antara makna kerja dan keterikatan kerja guru SDN Tropodo : signifikan memberi pengertian bahwa makna kerja guru merupakan salah satu faktor penting yang berhubungan dengan keterikatan kerja disekolah. Namun derajat kekuatan hubungan antara makna kerja dan keterikatan kerja guru SDN Tropodo : 0,375 atau dinyatakan cukup sesuai kaidah korelasi :

- $< 0,00 - 0,25$  Korelasi sangat lemah
- $> 0,25 - 0,50$  Korelasi cukup
- $> 0,50 - 0,75$  Korelasi kuat
- $> 0,75 - 1,00$  Korelasi sangat kuat

Pernyataan derajat kekuatan hubungan makna kerja guru dengan keterikatan kerja memberikan pengertian bahwa makna kerja guru SDN Tropodo cukup

berpengaruh terhadap keterikatan kerja sekolah. Pernyataan ini harus dipandang oleh kepala sekolah dan guru SDN Tropodo sebagai pertimbangan untuk meningkatkan keterikatan kerja guru walaupun tingkat pengaruhnya 37,5 %, dan pada akhirnya berdampak meningkatkan kinerja guru sesuai keinginan sekolah.

Berdasarkan observasi peneliti ada beberapa guru SDN Tropodo yang tidak disiplin masuk sekolah dan tidak disiplin dalam mengajar, sehingga jika dihubungkan dengan keterikatan kerja maka menunjukkan bahwa beberapa guru SDN Tropodo mempunyai keterikatan kerja yang rendah dengan sekolah. Keterikatan kerja yang rendah ini disebabkan imbalance yang diberikan sekolah belum sesuai dengan makna kerja guru, atau sebab lain dari sumber pribadi yang meliputi Keyakinan Diri (*Self Efficacy*), Organizational-based self-esteem, Optimisme (*Optimism*), atau Sumber Pekerjaan (*Job Resources*) atau Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands*). dengan tingkat pengaruhnya 62,5%.

Salah satu karakteristik guru adalah harus mempunyai kematangan emosi dan tulus atau ikhlas, sehingga hal ini dapat dijadikan modal guru dalam menyikapi imbalance sekolah yang belum sesuai dengan makna kerja. Guru diharapkan selalu bersemangat, penuh tanggung jawab dan tekun, sesuai dengan semboyan guru yaitu pahlawan tanpa tanda jasa. Selanjutnya guru diharapkan dapat mengerti dan berusaha membentuk diri menjadi guru profesional sesuai keinginan pemerintah. Guru profesional adalah guru yang mempunyai kemampuan mengajar yang tinggi dan kesungguhan hati untuk mengajar sebaik-baiknya serta guru mampu mengelola dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas-tugasnya sehari-hari. Untuk menunjang

guru bekerja profesional, guru harus mempunyai kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*).

Kepala sekolah diharapkan dapat menjaga keterikatan kerja tetap positif dengan cara apa yang telah dinyatakan dalam definisi keterikatan kerja. Kepala sekolah diharapkan dapat melakukan observasi, wawancara dan evaluasi terhadap guru secara berkala untuk mendapatkan makna kerja masing-masing guru, motivasi dan komitmen guru. Sejalan dengan hal tersebut kepala sekolah diharapkan lebih terbuka memberikan tindakan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban guru serta penghargaan dan hukuman guru.

Hasil observasi, wawancara dan evaluasi, diharapkan dapat dijadikan kepala sekolah sebagai dasar desain kembali dan mengubah tempat kerja guru secara berkala. Maksud dan tujuan tindakan ini untuk memberikan beban kerja yang merata kepada guru dan memotivasi guru supaya tertantang berinovasi dengan suasana mengajar yang lain.

Hal-hal diatas yang dilakukan kepala sekolah adalah untuk mendekatkan makna kerja guru dengan ketersediaan sekolah memenuhi kebutuhan guru dalam kehidupannya. Untuk mendorong guru menjadi guru profesional, diharapkan kepala sekolah memberikan kesempatan yang luas kepada guru untuk mengikuti pelatihan untuk menambah skill mengajar dan ilmu pengetahuan. Menjadi guru profesional yang diharapkan pemerintah memungkinkan guru bermakna kerja yang sama yaitu panggilan.

Pembahasan yang dilakukan peneliti dibatasi pada masalah makna kerja sehingga tidak secara penuh memberikan pengaruh kepada keterikatan kerja. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih jauh tentang faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja.