



PENGARUH STATUS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KETERIKATAN KERJA GURU DAN PEGAWAI

Dhel Juni Pasya¹⁾*, Aulia Nurlaili Kusuma Wardani²⁾, Sapto Yuwono³⁾

^{1, 2, 3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Pringsewu. Lampung. Indonesia

Email correspondence: dheljunifeb@umpri.ac.id

Abstrak

Tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh status kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif dan penelitian ini di SMAN Pesawaran dengan sampel 45 guru. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda ddibantu dengan menggunakan aplikasi Statistical Product for Service Solutions (SPSS). Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji hipotesis uji-t terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial pada variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap keterikatan kerja kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis uji-f terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel stres kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap keterikatan kerja pada SMAN di Pesawaran.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Keterikatan kerja, Lingkungan Kerja, Status Kerja

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of work status, work environment and leadership on work engagement. This research uses a quantitative descriptive approach method and this research was conducted at SMAN Pesawaran with a sample of 45 teachers. Data collection techniques in this research are questionnaires, observation and documentation. Data analysis in this study used the multiple linear regression analysis method assisted by using the Statistical Product for Service Solutions (SPSS) application. Based on the results of this research, it shows that the results of the t-test hypothesis test have a partially positive and significant influence on the variables of work stress, work environment and leadership on work engagement and employee performance. The results of the f-test hypothesis test show a positive and significant simultaneous influence on the variables of work stress, work environment and leadership on work engagement at SMAN in Pesawaran.

Kata Kunci : Leadership, Work Engagement, Work Environment, Work Status.

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagai bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik mata pelajaran, siswa, guru, dan kondisi nyata sumber daya yang tersedia di sekolah.

Guru merupakan elemen kunci dalam sistem pendidikan, khususnya di sekolah. Semua komponen lain mulai dari kurikulum, sarana-prasarana, biaya, dan sebagainya tidak akan banyak berarti apabila esensi pembelajaran yaitu interaksi guru dengan peserta didik tidak berkualitas. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan Nasional. Guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sebutan sebagai pahlawan tanpa tanda jasa telah tersandang dipundaknya. Menjadi seorang guru bukanlah hal yang mudah, karena didalamnya terdapat pengabdian yang tulus dan ketekunan. Guru sebagai seorang yang memangku kewajiban yang berat untuk mencerdaskan tunas-tunas bangsa seharusnya mendapatkan perhatian dalam mencapai kepuasan kerja.

Kualitas pendidikan akan terwujud jika proses belajar mengajar di kelas berlangsung dengan baik, dalam arti guru yang melaksanakan proses belajar mengajar telah melakukan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran sampai evaluasi pembelajaran secara terpadu. Kualitas guru dapat dilihat dari 3 indikator yaitu: kemampuan umum, persepsi terhadap profesi guru, dan Sikap sebagai guru (Arikunto, 1999:220). Menurut Sidi dalam Syauckani (2002:51), yang termasuk dalam peningkatan kualitas pendidikan adalah kemampuan guru dalam mengelola proses belajar mengajar di kelas, dimana fungsi guru tidak menjadi satu-satunya sumber belajar, tetapi beralih sebagai pelatih (*coach*), pembimbing (*counselor*), dan manajer belajar (*learning teacher*). Secara ideal guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki keberdayaan untuk mampu mewujudkan kinerja dalam melaksanakan fungsi dan perannya secara profesional.

Tabel 1
Presentase Tingkat Kehadiran Guru dan Pegawai Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Efektif	Total hari efektif	Total Hadir	Total tidak hadir	Alasan Tidak Hadir				hadir (%)
							S	I	DL	TK	
1	Januari	67	24	1608	1584	24	5	4	12	3	98,51
2	Februari	67	26	1742	1723	19	4	5	6	4	98,91
3	Maret	67	20	1340	1325	15	3	3	6	3	98,88
4	April	67	20	1340	1326	14	5	3	3	3	98,96
5	Mei	67	25	1675	1656	19	4	3	8	4	98,87
6	Juni	67	4	268	254	14	5	4	2	3	94,78
7	Juli	67	5	335	319	16	4	5	3	4	95,22
8	Agustus	67	25	1675	1661	14	3	3	5	3	99,16
9	September	67	26	1742	1726	16	5	3	5	3	99,08
10	Oktober	67	19	1273	1255	18	4	3	7	4	98,59
11	November	67	26	1742	1721	21	4	5	8	4	98,79
12	Desember	67	17	1139	1122	17	3	3	8	3	98,51
	Jumlah	402	131	15879	15672	207	49	44	73	41	1178,25
	Rata - Rata										98,19

Sumber : diolah peneliti

Dari Tabel 1 diatas diperoleh data bahwa hari efektif bekerja hanya 10 bulan hal ini disebabkan karena pada bulan juni dan Juli terdapat libur Hari Raya Idul Fitri, pada hari libur hari raya tidak ada kegiatan belajar mengajar disekolah. Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa kehadiran guru dan pegawai rata-rata sebesar 98,19%, Hal ini mengindikasikan bahwa terjadi penurunan keterikatan kerja guru dan pegawai, kehadiran sangat penting terutama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Status kerja antar guru yang berstatus PNS dan Honorer pegawai juga tidak kalah pentingnya dalam menentukan tinggi rendahnya keterikatan kerja. Menurut pengamatan, status pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab yang dibebankan kepada guru. Perbedaan kompensasi antara guru PNS dan guru Honorer menimbulkan kesenjangan. Guru berstatus PNS mendapatkan dana sertifikasi sebesar satu bulan gaji sedangkan guru honorer yang sudah mendapatkan NUPTK hanya mendapatkan setengahnya dan guru honorer yang belum mendapatkan NUPTK kompensasi yang diterima hanya mengandalkan konpesasi dari dana BOS saja. Selain itu guru PNS mendapatkan kesempatan untuk berkembang atau meningkatkan karirnya dengan adanya sistem golongan yang memiliki nilai tunjangan yang berbeda berdasarkan tingkatan golongan tersebut. Sedangkan pada guru honorer sistem golongan atau tidak, sama sekali tidak berpengaruh terhadap nilai tunjangan yang mereka dapat. Perbedaan-perbedaan ini berakibat menurunnya tanggung jawab kerja yang berdampak pada berkurangnya keterikatan kerja antara guru dan sekolah.

Lingkungan kerja pada SMA di Pesawaran sudah cukup memadai dan layak untuk belajar sarana dan prasana untuk mengaja dan belajar sudah baik dan bisa meningkatkan prduktivitas dalam bekerja dan belajar. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan keharmonisan dalam lingkungan sekolah.

Lingkungan kerja Kepala Sekolah yang terjadi di SMAN Pesawaran yang masih otoriter menimbulkan permasalahan pada loyalitas guru dan pegawai kurang optimal. Lingkungan kerja yang otoriter berupa pengambilan keputusan yang diambil kepala sekolah yang tidak mempertimbangkan saran dari bawahan berdampak pada menurunnya kepercayaan guru dan pegawai terhadap kepala sekolah.

Perbedaan kompensasi antara Guru berstatus PNS dan Honorer yang terjadi di SMAN Pesawaran berdampak pada menurunnya tanggung jawab guru terhadap pekerjaannya yang berdampak pada menurunnya tingkat keterikatan kerja antara guru dan lembaga tempat guru mengajar. Beban Kerja yang tinggi yang dialami guru dan pegawai di SMAN Pesawaran berimplikasi pada kurang terpenuhinya target penyelesaian pekerjaan. Terganggunya Motivasi kerja guru dan pegawai di SMAN Pesawaran diduga disebabkan oleh kurangnya penghargaan dan perhatian Kepala Sekolah.

Adapun tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh status kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif yaitu suatu metode yang digunakan dalam menganalisis data untuk menghasilkan suatu kesimpulan akhir dalam memecahkan suatu masalah. Sedangkan metode analisa kuantitatif yakni mengolah dan menginterpretasikan data yang berbentuk angka dan dengan perhitungan yang bersifat matematik. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skunder dan primer. Adapaun tempat penelitian ini di SMAN Pesawaran dengan sampel 45 guru. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Data yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut Menggunakan aplikasi Statistical Product for Service Solutions (SPSS). Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda data panel bertujuan untuk mengetahui adanya analisis terhadap pengaruh pengaruh status kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pada penelitian ini dilakukan uji validitas dan reliabelitas disajikan pada table berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

<i>Variable</i>	<i>No Item test</i>	<i>Nilai r hit</i>	<i>Nilai r table</i>	<i>Keterangan</i>
Lingkungan Kerja (X1)	1	0.367	0.294	Valid
	2	0.813	0.294	Valid
	3	0.773	0.294	Valid
	4	0.813	0.294	Valid
	5	0.645	0.294	Valid
	6	0.719	0.294	Valid
	7	0.384	0.294	Valid
	8	0.489	0.294	Valid
	9	0.801	0.294	Valid
	10	0.704	0.294	Valid
Kepemimpinan (X2)	1	0,851	0.294	Valid
	2	0.655	0.294	Valid
	3	0.921	0.294	Valid
	4	0.851	0.294	Valid
	5	0.688	0.294	Valid
	6	0.735	0.294	Valid
	7	0.599	0.294	Valid
	8	0.641	0.294	Valid
	9	0.740	0.294	Valid
	10	0.669	0.294	Valid
Keterikatan Kerja (Y)	1	0.680	0.294	Valid
	2	0.852	0.294	Valid
	3	0.575	0.294	Valid
	4	0.831	0.294	Valid
	5	0.789	0.294	Valid
	6	0.511	0.294	Valid
	7	0.514	0.294	Valid
	8	0.785	0.294	Valid

Sumber : Pengolahan Data

Dilihat pada table 2 bahwa angket kuesioner dinyatakan valid dan dapat dilanjutkan untuk melakukan penelitian.

Table 3
Reliabel

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan Kerja	0,896	Reliabel
Kepemimpinan	0,924	Reliabel
Keterikatan Kerja	0,892	Reliabel

Sumber : SPSS

Berdasarkan Tabel di atas hasil pengolahan data melalui SPSS untuk variabel lingkungan kerja, kepemimpinan dan keterikatan kerja didapatkan hasil *Alpha Cronbach's* > 0,60. Jadi dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah *reliable* (dapat diandalkan).

Tabel 4
Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Keterikatan Kerja

Model	Coefficients^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.799	4.054		4.144	.000
Lingkungan.Kerja	.622	.092	.717	6.754	.000

a. Dependent Variable: Keterikatan Kerja

Sumber : SPSS

Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja yaitu 6.754 dengan konstanta 4.144, pada t_{tabel} dengan db 45 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.68 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja guru dan karyawan.

Tabel 5
Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.707	4.613		6.439	.000
	Kepemimpinan	.330	.105	.431	3.132	.003

a. Dependent Variable: Keterikatan.Kerja

Sumber : SPSS

Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan yaitu sebesar 3.132 dengan konstanta 6.437 pada t_{tabel} dengan db 45 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1.68 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja antara guru dan karyawan di SMAN Pesawaran.

Tabel 6
Pengaruh Status Kerja Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan terhadap Keterikatan Kerja

Model		ANOVA ^b			F	Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square		
1	Regression	167.732	3	55.911	15.011	.000 ^a
	Residual	152.713	41	3.725		
	Total	320.444	44			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Status.Kerja, Lingkungan.Kerja

Sumber : SPSS

Tabel 6 di atas, dapat dilihat secara serempak status kerja lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar 15.011 yang lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3.24 Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara serempak status kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja guru dan karyawan SMAN Pesawaran.

Pembahasan

Keterikatan kerja merupakan sebuah aspek yang meliputi mental positif, keterlibatan penuh dalam melakukan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan (Bakker, Schaufeli, & Taris, 2002 dalam Indrianti & Hadi, 2012). Pernyataan tersebut juga senada dengan yang diungkapkan oleh Schaufeli dan Salanova pada tahun 2007 (dalam Puspita, 2012). Menurut ahli yang sama, Schaufeli & Bakker (dalam Saks, 2006) dampak dari keterikatan kerja antara lain adalah rendahnya kecenderungan untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaan yang sedang ditekuni (Puspita, 2012).

Dalam jurnalnya, Puspita (2012) mengungkapkan pendapat Bakker & Sallanova (2007) bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu:

sumber daya kerja, sumber personal, dan tuntutan kerja. Faktor lain yang memengaruhi keterikatan kerja adalah adanya dukungan sosial yang diterima individu, baik berupa psikologis, fisik, maupun finansial.

Aspek-aspek keterikatan kerja dipaparkan oleh Konrad (2006, dalam Endress dan Smoak, 2008), yaitu: cognitive, emotional, dan behavioral. Pemikiran pekerja yang berisi kepercayaan dan keyakinan terhadap organisasi dari segi kepemimpinan maupun lingkungan pekerjaan (cognitive), kecenderungan pekerja untuk merasa dan bersikap secara positif atau negatif terhadap kondisi organisasinya (emotional), dan yang ketiga yakni (behavioral) kecenderungan pekerja untuk memiliki kebebasan dalam mengabdikan pada pekerjaannya dalam bentuk waktu, energi, kemampuan, dan segala sumber daya yang dimilikinya dalam melakukan tugas (Puspita, 2012).

Keterikatan kerja atau *work engagement* dikarakteristikan oleh tiga dimensi utama: Semangat (vigor), dedikasi (dedication), serta penyerapan terhadap pekerjaan (absorption) (Ariani, tt). Schaufeli & Baker (2003) menyatakan bahwa keterikatan kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh dua hal, yakni: modal JDR (job demand resources) dan modal psikologis. Modal JDR meliputi aspek lingkungan, fisik, sosial, organisasi, gaji, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor, dan dukungan dari rekan kerja. Sedangkan modal psikologis meliputi kepercayaan diri, rasa optimis, kegembiraan, serta harapan mengenai masa depan (Indrianti & Hadi, 2012). Karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya adalah yakindengan kemampuannya sendiri serta memiliki anggapan bahwa bekerja itu menyenangkan. Keyakinan terhadap diri sendiri dan perasaan bahagia saat bekerja merupakan salah satu aspek dalam modal psikologis (Schaufeli, 2000 dalam Indrianti & Hadi, 2012).

Pendidikan merupakan aspek penting yang dapat mendorong kemajuan suatu bangsa. Melalui pendidikan dapat tercipta calon tunas bangsa yang handal, professional, dan berkompentensi tinggi. Pendidikan juga menentukan keberhasilan seseorang. Dalam proses pendidikan terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan, salah satunya adalah guru. Guru sebagai salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan cukup penting dalam proses pendidikan. Menurut Dahlan (2006), pentingnya peranan guru dalam proses pendidikan menimbulkan keyakinan bahwa rendahnya kualitas pendidikan ditentukan oleh keberadaan guru. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan nasional. Guru adalah seorang pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Sebutan sebagai pahlawan tanpa tanda jasa telah tersandang dipundaknya. Mereka bekerja untuk memberikan pengajaran tanpa memandang status seseorang agar anak didiknya menjadi anak yang cerdas dan berguna bagi agama, masyarakat, bangsa dan negaranya. Selain itu, guru negeri mendapatkan kesempatan untuk berkembang atau meningkatkan karirnya dengan adanya sistem golongan yang memiliki nilai tunjangan yang berbeda berdasarkan tingkatan golongan tersebut. Sedangkan pada guru swasta

sistem golongan atau tidak, sama sekali tidak berpengaruh terhadap nilai tunjangan yang mereka dapat. Dari segi masa depan, guru negeri memiliki masa depan yang lebih baik daripada guru swasta.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap keterikatan kerja pegawai menunjukkan Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja yaitu 6.754 dengan konstanta 4.144, pada t_{tabel} dengan db 45 dan taraf signifikan 0.05 diperoleh 1.68 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja guru dan karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap keterikatan kerja menunjukkan Nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan yaitu sebesar 3.132 dengan konstanta 6.437 pada t_{tabel} dengan db 45 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1.68 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima. artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja antara guru dan karyawan di SMAN Pesawaran.

Pengujian pengaruh status kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan secara simultan terhadap keterikatan kerja pegawai menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 15.011 yang lebih besar dari f_{tabel} sebesar 3.24 Nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa secara serempak status kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja guru dan karyawan SMAN Pesawaran.

DAFTAR REFERENSI

- Adekola, B. 2011. Antecedents and Consequences of Work Engagement among Managers and Professionals in Nigeria. *British Journal of management & Economics*, 1(2), 83-99.
- Attridge, M. 2009. Employee work engagement: best practices for employers. *Reserworks*, 1(2), 1-12.
- Bakker, A.B. 2009. Building engagement in the workplace. In R. J. Nurke & C. L. Cooper (Eds.), *The peak performing organization*. Oxon UK: Routledge.
- Bakker A.B. & Demerouti E. 2008. Towards a model of work engagement. *Journal Career Development International*, 13(3), 209-223. Doi
- Bakker, A.B., Demerouti, E., Hakanen J.J., & Xanthopolou, D. 2007. Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 09 (2), 274-284. Doi: 10.1037/022-0663.99.2.274.
- Darmawan, D. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. & Hayes, T. L. 2002. Business-unit- level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279

- Inou, A., Kawakami, N., Tsuno K., Shimasu A., Tomioka K., & Nakanishi M. 2013. Job demands, job resources, and work engagement of Japanese employees: A perspective cohort study. *Occupational Environment Health*, 86, 441-449.
- Kahn, W. A. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 45, 692-724.
- Kreitner, R, & Kinicki, A. 2003. *Perilaku Organisasi dalam mengatur kompensasi*. Jakarta: Salemba empat.
- Macey, W. H. & Schneider, B. 2008. *The meaning of employee engagement*.
- McClelland.1961. *Teori motivasi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Moekijat. 2001. *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung : Pioner Jaya.
- Ridwan. 2006. *Metode Hipotesis*. Bandung : Nuansa.
- Robbins.2002. *Teori motivasi*. Bandung : Pioner Jaya.
- Sondang P. Siagian. 2002. *Teori motivasi dan produktivitas*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta..
- Srivastava, S.K., dan Bermola K.C.2011. *Tentang teori motivasi*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono.2011. *“Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R & B.”*Bandung: Erlangga.