

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia saat ini telah memasuki era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan perkembangan teknologi digital yang pesat. Perubahan ini menuntut sumber daya manusia untuk memiliki karakteristik dan kompetensi yang unggul, kreatif, serta inovatif supaya mampu memaksimalkan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk mampu menyesuaikan kualitas sumber daya manusianya dengan lingkungan yang dinamis, (Umihasti & Surabaya, n. d.). Dalam konteks pendidikan, Lembaga pendidikan merupakan salah satu institusi yang sangat memerlukan sumber daya manusia berkualitas, salah satunya adalah guru. Guru memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh sebab itu, diperlukan guru yang kreatif dan inovatif supaya mampu menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, suasana pembelajaran yang menantang sekaligus menyenangkan (Abdullah et al., n.d.) Lebih jauh, guru merupakan faktor utama dalam dunia pendidikan karena memiliki tanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik, baik secara jasmani maupun rohani. Di sekolah, guru berperan untuk membantu siswa mencapai kedewasaan, sehingga mereka dapat tumbuh menjadi manusia yang seutuhnya dan memahami tugas perannya dalam kehidupan.

Kewajiban dan tugas guru sebagai seorang pendidik telah diatur dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005, yang

menyatakan bahwa guru merupakan tenaga pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan formal anak usia dini, pendidikan dasar, dan (Hisbullah & Psikologi, n.d.) Kedudukan guru sangat strategis dalam dunia pendidikan karena tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai pendidik yang membentuk karakter dan kepribadian siswa. Guru menjadi teladan dalam sikap, Perilaku dan etos kerja sehingga mempengaruhi perkembangan peserta didik secara menyeluruh. Dengan demikian, guru diharapkan berperan sebagai pengajar sekaligus pembimbing dan motivator bagi siswanya(Nurfadhilah & Archianti Widiasih, 2024). Namun, peran yang besar tersebut dihadapkan pada berbagai tantangan yang semakin kompleks. Guru dituntut untuk memiliki ketahanan mental yang kuat dalam menghadapi keterbatasan infrastruktur dan rendahnya tingkat kesejahteraan, yang masih menjadi persoalan mendasar di dunia pendidikan. Beban kerja yang berat, termasuk jam mengajar yang Panjang dan tuntutan administratif yang tinggi, kerap memperparah tekanan yang dirasakan guru. Disisi lain, guru juga dituntut untuk terus mengembangkan keterampilan baru, beradaptasi dengan perubahan kebijakan, serta menjawab tuntutan masyarakat yang semakin dinamis, (Antara News, 2025).

Guru memiliki peran yang penting dalam menciptakan generasi yang berkualitas, karena melalui proses pembelajaran guru membentuk sumber daya manusia yang akan menjadi penerus bangsa (Tabroni & Aisah Jamil, 2022) Keberhasilan pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kinerja guru, sebab guru menjadi tokoh utama dalam proses pembelajaran. Oleh karena itu, dibutuhkan guru

yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga memiliki keterikatan yang kuat dengan pekerjaannya. Guru yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan rasa memiliki terhadap sekolah tempat mereka mengajar, sehingga dapat memicu peningkatan kinerja dan kualitas pembelajaran Universitas et al. (2023) Dengan demikian, pembahasan mengenai *employee engagement* pada guru menjadi relevan untuk memahami bagaimana keterikatan kerja dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Schaufeli (2002) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan berpikir yang positif, memuaskan, terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan vigor yang merupakan semangat dan energi tinggi saat bekerja, dedication yang merupakan rasa bangga, bermakna, dan antusiasme terhadap pekerjaan, absorption yang merupakan penyerapan tingkat tinggi yang ditandai dengan konsentrasi penuh, larut dalam pekerjaan. Guru yang engage tidak hanya hadir untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga menunjukkan keterlibatan penuh dalam setiap aspek pekerjaan. Guru tampak antusias dan energik dalam menyampaikan materi, tetap bersemangat meskipun menghadapi keterbatasan fasilitas, serta proaktif mencari cara kreatif supaya pembelajaran menjadi lebih menarik dan relevan bagi siswa, (Marthina Rosyanti et al., 2021). Keterikatan kerja dapat terlihat dari komitmen mendalam terhadap profesi, rasa bangga sebagai pendidik, dan kemauan untuk mendukung perkembangan siswa di luar jam formal (Sudibjo & Riantini, 2023). Guru yang memiliki *engagement* juga cenderung membangun hubungan interpersonal yang hangat dengan siswa dan rekan sejawat, mau menerima masukan, dan aktif mengikuti pelatihan atau kegiatan pengembangan diri untuk

meningkatkan kualitas mengajar, (Purwaningtyas et al., 2023). Dengan kata lain, *employee engagement* pada guru bukan hanya tentang menyelesaikan tugas, tetapi juga tentang energi, komitmen, dan keterlibatan menyeluruh yang mendukung kualitas pendidikan.

Employee engagement memiliki 3 aspek, yakni *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* atau semangat ditandai dengan tingginya tingkat energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan, tidak menyerah, dan melimpahkan pekerjaan kepada orang lain, meskipun pekerjaan yang dilakukan terasa sulit, (Schaufeli, 2002). Guru yang memiliki *vigor* tidak hanya hadir untuk menggugurkan kewajiban mengajar saja, melainkan hadir dengan antusiasme penuh, berusaha mempertahankan kualitas pembelajaran meskipun menghadapi hambatan, dan tetap gigih mencari cara supaya siswa memahami materi. Guru dengan *vigor* yang tinggi terlihat bersemangat ketika mengajar, tetap bertahan dalam situasi kelas yang kondusif, dan berusaha keras supaya siswa tetap memahami materi, (Studi Guru SMK Bandung, 2019). Berdasarkan hasil wawancara, guru menunjukkan antusiasme yang konsisten dalam menjalankan tugasnya, mempersiapkan materi dengan matang, menghadirkan strategi pembelajaran yang variatif, dan mampu menjaga energi meskipun menghadapi beban kerja yang berat. *Vigor* tidak hanya tampak dari aktivitas mengajar, tetapi juga dari kemauan untuk mencari solusi kreatif, dan memberikan pembelajaran di luar kewajiban formal. *Vigor* menekankan pada kualitas energi dan motivasi internal yang membuat individu lebih tahan menghadapi kesulitan, memandang

tantangan sebagai peluang, serta merasakan kepuasan pribadi dalam aktivitas bekerja, (Bakker & Demerouti, 2008).

Dedication merupakan salah satu aspek penting dalam *employee engagement* yang ditandai dengan adanya kebermaknaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, serta keterlibatan emosional yang mendalam terhadap pekerjaan. Individu yang memiliki *dedication* akan menunjukkan komitmen kuat terhadap tanggung jawab pekerjaannya, merasa bangga atas apa yang dikerjakan, serta merasakan tantangan sebagai bagian yang menyenangkan dan memotivasi. Mereka cenderung merasa waktu berlalu begitu cepat saat bekerja karena menikmati prosesnya. Selain itu, adanya perasaan bahwa pekerjaan mereka bermanfaat bagi orang lain juga pemicu keterlibatan emosional yang tinggi, sehingga mereka tidak sadar bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi benar-benar berkontribusi dengan sepenuh hati, (Schaufeli, 2002). Berdasarkan hasil wawancara, guru datang mengajar bukan hanya sekedar untuk memenuhi kewajiban atau menggugurkan tugas, melainkan sebagai sebuah kebanggaan dan panggilan hati. Mereka menganggap setiap pertemuan dengan siswa sebagai kesempatan berharga untuk membantu mereka menjadi lebih cerdas dan berkembang. Oleh sebab itu, guru mempersiapkan bahan ajar dengan sungguh-sungguh, menyesuaikannya dengan perkembangan zaman, dan tidak segan meluangkan waktu di luar jam mengajar, untuk memastikan materi tersampaikan dengan baik. Selain itu, guru juga menyadari adanya beban administrasi yang cukup besar, namun tugas tersebut tetap dijalankan tanpa mengeluh, karena meyakini setiap upaya yang dilakukan akan memberikan dampak positif bagi siswa. Rasa bangga muncul ketika melihat siswa

berhasil mencapai prestasi, dan hal ini menjadi salah satu sumber motivasi utama bagi mereka untuk berkomitmen dengan profesinya.

Aspek lain dari *employee engagement* yakni *absorption*, yang merujuk pada keadaan dimana individu mengalami keterlibatan penuh secara mental dan emosional dalam pekerjaannya. *Absorption* ditandai dengan tingkat konsentrasi yang tinggi dan perasaan begitu tenggelam dalam aktivitas bekerja, sehingga individu merasa sulit melepaskan diri dari tugas yang sedang dikerjakan. Mereka cenderung larut dalam pekerjaan dan menikmati prosesnya, sehingga waktu terasa berlalu dengan sangat cepat. Kondisi ini tidak semata-mata menunjukkan keterpaksaan, tetap mencerminkan kebahagiaan dan kepuasan yang dirasakan saat menjalankan tugas. Individu yang mengalami *absorption* umumnya menunjukkan kinerja yang konsisten, penuh fokus, dan mampu mempertahankan perhatian meskipun dihadapkan pada tantangan atau gangguan, (Schaufeli et al, 2004). Penelitian menunjukkan bahwa peserta didik pada jenjang sekolah dasar cenderung memiliki karakteristik unik yang memerlukan pendekatan pedagogis yang khusus. Anak-anak usia sekolah dasar seringkali menunjukkan Perilaku aktif, senang bermain secara individu maupun berkelompok, bahkan pada saat jam pelajaran berlangsung. Selain itu, sebagian siswa mudah merasa bosan terhadap suasana kelas yang monoton, sehingga menjadi kurang fokus dalam mengikuti proses pembelajaran. Kondisi ini menuntut guru untuk tidak hanya berperan sebagai penyampai materi, tetapi juga sebagai pengamat yang peka terhadap karakter dan kebutuhan setiap siswa. Guru diharapkan mampu melakukan eksplorasi dalam menyampaikan materi, tetapi juga sebagai pengamat kebutuhan setiap siswa,

(Widad, et al., 2022). Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, saat sedang mengajar di dalam kelas guru tidak hanya datang ke kelas kemudian menyampaikan materi, namun benar-benar larut dalam proses pembelajaran. Saat sedang mengajar guru akan memusatkan perhatiannya pada kelas, mengamati bagaimana respon siswa, apakah semuanya memahami atau tidak, siapa yang kehilangan fokus hingga siapa yang antusias dalam pembelajaran, sehingga dengan pengamatan tersebut, guru secara spontan menyesuaikan cara penyampaian, metode atau media lainnya, supaya siswa dapat memahami materi dengan baik. Guru yang memiliki *absorption* tampak menikmati setiap proses, seakan waktu berjalan begitu cepat ketika mengajar.

Guru yang memiliki *engagement* yang tinggi akan menunjukkan keterikatan emosional dan upaya yang konsisten dalam mencapai tujuan organisasi. Khan (1990) mengemukakan bahwa tingkat *employee engagement* seseorang dalam pekerjaannya dapat bervariasi tergantung pada persepsi individu terhadap manfaat atau imbalan yang mereka peroleh dari peran yang dijalankan. Salah satu bentuk imbalan tersebut adalah rasa adanya pengembalian investasi secara psikologis maupun sosial. Pengembalian dalam hal ini tidak hanya terkait pekerjaan itu sendiri, melainkan juga bentuk penghargaan dan pengakuan eksternal atas kontribusi karyawan. *Perceived organizational support* berperan penting dalam membentuk *employee engagement*, hubungan ini dapat dipahami melalui *social exchange theory*, oleh Blau 1964. *Social exchange theory* menyatakan bahwa interaksi sosial dapat dipahami sebagai pertukaran sumber daya yang bernilai, baik materi maupun non-materi. Teori ini menekankan bahwa hubungan sosial tidak semata-mata

transaksi, melainkan melibatkan kepercayaan, norma timbal balik, dan ekspektasi bahwa setiap pihak akan membalas kebaikan atau dukungan yang diterima, (Ahmad et al., 2023). Berdasarkan *social exchange theory*, *perceived organizational support* dengan *employee engagement* menjelaskan, ketika seseorang memberikan bantuan kepada pihak lain, individu tersebut akan meyakini bahwa akan ada balasan yang setimpal di masa mendatang. *Perceived organizational support* menggambarkan bahwa keyakinan karyawan bahwa organisasi akan memenuhi kewajiban pertukaran tersebut, baik melalui dukungan, penghargaan, maupun fasilitas yang memadai. Sebagai bentuk timbal balik, karyawan merasa berkewajiban untuk memberikan kontribusi maksimal, misalnya dengan bekerja dengan bekerja lebih keras, menunjukkan loyalitas, dan terlibat penuh dalam pekerjaannya demi memperoleh imbalan, baik bersifat material maupun Psikologi, (Dai & Qin, 2016).

Perceived organizational support dapat dipahami sebagai keyakinan global yang dimiliki oleh setiap karyawan, yang terbentuk melalui penilaian terhadap kebijakan, prosedur, serta perlakuan organisasi berdasarkan pengalaman mereka terkait kesejahteraan yang diberikan. POS dianggap sebagai bentuk jaminan psikologis bahwa dukungan dan bantuan dari organisasi akan tersedia ketika dibutuhkan, baik dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif maupun dalam menghadapi tantangan dan kesulitan di tempat kerja, (Rhoades & Eisenberger, 2002). Berdasarkan hasil wawancara, guru-guru di SD Negeri Jambesari Darussholah mengungkapkan bahwa mereka mendapatkan dukungan yang signifikan dari kepala sekolah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Bentuk dukungan tersebut tidak hanya berupa arahan formal, tetapi juga

mencakup berbagai kegiatan sosialisasi, pelatihan, serta pendampingan yang berkelanjutan. Kepala sekolah secara aktif memberikan ruang konsultasi rutin, dimana guru dapat menyampaikan kendala, berbagi pengalaman, dan memperoleh solusi secara langsung. Adanya apresiasi dan penghargaan terhadap kinerja mereka, baik secara lisan maupun dalam bentuk kesempatan pengembangan diri. Lingkungan kerja yang suportif ini membuat guru merasa diperhatikan, dihargai, dan diyakini memiliki peran penting dalam mencapai tujuan sekolah. Dukungan yang diberikan menciptakan rasa aman dan kepercayaan, sehingga guru merasa memiliki tempat untuk berkembang dan bersuara.

Berdasarkan penelitian sebelumnya tentang *perceived organizational support* dan *employee engagement*, peneliti tertarik mengkaji topik ini pada guru SD Negeri di kecamatan Jambesari Darussholah. Penelitian ini didasarkan pada adanya gap penelitian, yaitu bagaimana guru di Jambesari Darussholah tetap mampu mengajar secara optimal meskipun keterbatasan sarana dan prasarana. Kerjasama dengan rekan kerja menjadi salah satu faktor yang membantu para guru menemukan solusi atas berbagai tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* Guru SD Negeri di Jambesari Darussholah”.

B. Rumusan Masalah

Bersumber pada latar belakang atau fenomena yang diharapkan, maka rumusan masalah penelitian ini adalah, adakah pengaruh antara *perceived*

organizational support terhadap *employee engagement* pada guru SD Negeri di Jembesari Darussholah

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh antara *perceived organizational support* dengan *employee engagement* terhadap guru di SD Negeri Jambesari Darussholah.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan bacaan serta memberikan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama, yakni pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Manfaat yang didapatkan bagi peneliti, peneliti dapat mengetahui apakah *perceived organizational support* dapat mempengaruhi *employee engagement* guru, serta menambahkan wawasan terkait ilmu Psikologi positif dalam bidang Psikologi industri organisasi dan pendidikan, terutama guru

b. Bagi Instansi

Manfaat dari adanya penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*

guru, sehingga pihak sekolah dapat membantu guru sehingga meningkatkan *employee engagement* guru



c. Bagi Guru

Manfaat dari adanya penelitian ini diharapkan guru dapat mengetahui tingkat *employee engagement* guru terhadap pekerjaannya.

E. Keaslian Penelitian

Berikut terkait dengan beberapa penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka perlu adanya perbandingan untuk melihat perbedaan dan persamaan dengan konteks penelitian ini, sehingga dapat menunjang keaslian penelitian, antara lain:

1. Penelitian mengenai Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*). Penelitian ini dilakukan pada 80 orang karyawan perusahaan swasta di Semarang, dengan karakteristik berstatus sebagai karyawan tidak tetap atau kontrak dan minimal kerja satu tahun. Metode pengambilan data yang digunakan yakni skala model likert, dengan skala *Employee Engagement* dengan modifikasi skala *The Utrecht Work Engagement* (UWES), berjumlah 26 item dan skala *Perceived Organizational Support* berdasarkan pada aspek POS dari Rhoades & Eisenberg, yakni penghargaan terhadap kontribusi karyawan (*valuation of employee contribution*), dan perhatian atau kesejahteraan terhadap kesejahteraan karyawan (*care about employee well-being*)
2. Penelitian mengenai *Employee engagement, organizational citizenship behavior*, dan supervise akademik dalam peningkatan kinerja guru di

sekolah dasar. Penelitian ini menunjukkan hasil *employee engagement* menjadi variabel yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri 2 Wonorejo, hal ini menunjukkan supervise yang ada di SD Negeri tersebut belum sepenuhnya menjadi faktor yang meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian OCB menjadi variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pada SD Negeri 2 Wonorejo. Dari hasil Analisis data yang dilakukan supervise akademik, keterikatan pegawai dan kewargaan organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SD Negeri 2 Wonorejo. Menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* akan diikuti secara langsung dengan supervise akademik dan *employee engagement*, maka akan semakin tinggi juga meningkatkan kinerja guru yang akan diberikan instansi.

3. Penelitian dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior*. Jenis penelitian menggunakan penelitian penjelasan atau *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada staf medis Rumah Sakit Lavalatte Malang, dengan sampel menggunakan Teknik random sampling. Metode Analisa yang digunakan yakni, analisis deskriptif dan Analisa jalur, hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *perceived organizational support* terhadap *employee engagement*, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *perceived organizational support* terhadap variabel *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Penelitian dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. Metode penelitian menggunakan metode survey dengan pendekatan korelasional. Penelitian dilakukan pada sekolah menengah atas Negeri di kota Mataram dengan jumlah populasi sebanyak 389 orang, kemudian sampel ditetapkan sebanyak 197 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur 0.496 signifikan secara statistik pada taraf 0.05. Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan koefisien jalur 0.369 signifikan secara statistik. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, dengan koefisien jalur 0.474.