

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL PASANGAN DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA GURU SMAN DI JAKARTA BARAT

Latifah Mahardina¹, Imam Setyawan²

^{1,2} Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, S.H., Tembalang, Semarang, 50275

mahardinna99@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja pada guru SMAN di Jakarta Barat. Keterikatan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan dan organisasi yang kemudian mengekspresikan diri secara kognitif, emosional, dan fisik dalam memberikan kontribusi untuk tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi. Dukungan sosial pasangan adalah persepsi individu terhadap sikap, tindakan, dan penguatan yang didapat dari pasangan (suami atau istri) yang mampu membuat individu merasa nyaman, dicintai, dan diperhatikan. Populasi penelitian ini berjumlah 197 guru, dengan sampel 122 guru yang diperoleh dengan teknik *cluster random sampling*. Alat ukur dalam penelitian ini adalah *Utrecht Work Engagement Scale – 9* versi Bahasa Indonesia (9 aitem, $\alpha = 0,85$) dan Skala Dukungan Sosial Pasangan (46 aitem $\alpha = 0,97$). Analisis regresi sederhana menunjukkan nilai $r_{xy} = 0,555$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja. Semakin positif dukungan sosial pasangan, maka semakin tinggi keterikatan kerja, dan sebaliknya. Dukungan sosial pasangan memberikan sumbangan efektif sebesar 30,9% dalam mempengaruhi keterikatan kerja, sedangkan 69,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci: dukungan sosial pasangan, guru, keterikatan kerja

Abstract

The aims of this research was to determine the relationship between spousal support and work engagement among Jakarta's high school teachers. Work engagement is a positive work related state of mind that expressed by cognitive, emotional, and physically to achieve organizational goals. Spousal support is individual perception of attitude, actions, and reinforcement from marital partners that able the individual feel comfortable, loved, and cared for. The population are 197 teachers and the subjects are 122 teacher that choosen by cluster random sampling. The research instruments are *Utrecht Work Engagement Scale – 9* Indonesian Version (9 items with $\alpha = 0,85$) and Spousal Support Scale (46 items $\alpha = 0,97$). Simple regression analysis shows that $r_{xy} = 0,555$ and $p = 0,000$ ($p < 0,05$). The result of this study shows that there is a positive and significant relationship between spousal support and work engagement among high school teachers. The more positive spousal support, the higher work engagement and vice versa. Spousal support predict 30,9% to work engagement and 69,1% predicting by other factors.

Keywords: spousal support, teacher, work engagement

PENDAHULUAN

Siregar (2017) mengatakan kualitas sumber daya manusia adalah syarat mutlak dalam pembangunan sebuah negara. Pendidikan merupakan salah satu cara untuk mengontrol kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pemerintah mulai melakukan penilaian

kelayakan sekolah dalam pelaksanaan pendidikan untuk melihat mutu pendidikan di Indonesia melalui akreditasi sekolah.

Guru sebagai garda terdepan dalam aktivitas pembelajaran tentunya memiliki pengaruh terhadap hasil peringkat akreditasi sekolah. Guru sebagai tenaga profesional memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Undang-Undang No. 14 Tahun 2005). Oleh karena itu, dibutuhkan guru yang dapat memberikan proses mengajar efektif supaya peserta didik mampu memahami dan menguasai materi (Ormrod, 2009) karena keberhasilan peserta didik merupakan salah satu tolok ukur utama akreditasi sekolah. Karakteristik tersebut lekat dengan konsep keterikatan kerja, yaitu bersedia mencurahkan energi, berdedikasi, dan berkonsentrasi penuh terhadap tugas yang diemban (Bakker & Leiter, 2010).

Keterikatan kerja merupakan gambaran seberapa jauh pekerja bersedia melampaui persyaratan minimal dari tugas-tugasnya dengan memberikan energi tambahan pada organisasi (Schiemann, 2011). Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (dalam Albrecht, 2010) menambahkan, keterikatan kerja adalah keadaan positif, pemenuhan, dan pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikkan dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption* serta mengacu pada keadaan yang meliputi afektif-kognitif. Bakker dan Leiter (2010) mengatakan pegawai yang memiliki keterikatan kerja dapat mengabaikan tekanan dan kesulitan yang dialami selama bekerja. Selain itu, menurut Albrecht (2010) pegawai yang memiliki keterikatan kerja dapat mentransfer keterikatan yang dimiliki pada orang lain di lingkungan kerja sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja tim karena kinerja tim adalah upaya kerjasama. Oleh karena itu, keterikatan kerja sangat dibutuhkan pada guru untuk mempertahankan peringkat akreditasi yang telah diraih.

Bakker dan Demerouti (dalam Bakker & Leiter, 2010) menjelaskan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja, yaitu *job demand* (tuntutan pekerjaan), *job resources* (sumber daya kerja), dan *personal resources* (sumber daya pribadi). Stimulus yang tepat untuk meningkatkan keterikatan kerja, salah satunya dimulai dari individu guru sendiri (*personal resources*). Albrecht (2010) mengatakan *personal resources* dapat menjadi prediktor berbagai aspek terkait kesejahteraan dalam pekerjaan, seperti pengaturan tujuan, motivasi, kinerja, serta kepuasan kerja dan kehidupan. Berdasarkan hal tersebut, dukungan sosial dibutuhkan bagi individu sebagai strategi koping dan perkembangan personal individu (Pierce, Sarason, & Sarason, 1996).

Sarafino dan Smith (2011) menjelaskan dukungan sosial sebagai perasaan atau persepsi individu mengenai perhatian, kenyamanan, kepedulian, dan pertolongan yang diberikan orang lain (pasangan) untuk membantu individu dalam mengatasi masalah. Caykoylu (2016) mengatakan dukungan pasangan dapat memberikan efek positif untuk mengurangi konflik peran dan proses stres dalam berkarir maupun permasalahan di rumah tangga. Apollo dan Cahyadi (2012) menambahkan ketika keluarga mendukung sepenuhnya aktivitas yang dijalankan, maka tekanan kerja akan berkurang sehingga motivasi dalam bekerja meningkat.

Dari paparan di atas, terlihat bahwa keterikatan kerja dan dukungan sosial pasangan memiliki peran yang penting pada kinerja. Hal tersebut kemudian mendasari peneliti untuk mengetahui lebih lanjut hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja dalam latar pendidikan di Indonesia khususnya pada guru SMA Negeri di Jakarta Barat. Selain itu,

peneliti ingin mengetahui sumbangan efektif dukungan sosial pasangan terhadap keterikatan kerja pada guru SMA Negeri di Jakarta Barat.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMA Negeri di Jakarta Barat yang berjumlah 197 guru. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *cluster random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 122 guru dengan karakteristik guru yang sudah menikah dan tidak berstatus duda atau janda serta memiliki masa kerja minimal satu tahun. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dua skala model likert. Skala Keterikatan Kerja merupakan adopsi *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* 9 aitem versi Bahasa Indonesia (9 aitem, $\alpha = 0,85$) yang diadaptasi oleh Kristiana, Fajrianti, dan Purwono (2018) disusun berdasarkan dimensi yang dirumuskan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, dan Bakker (dalam Albrecht, 2010), yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala Dukungan Sosial Pasangan (46 aitem $\alpha = 0,97$) disusun berdasarkan dimensi yang dirumuskan oleh Weiss (dalam Mayers & Lewis, 2012), yaitu kelekatan, integrasi sosial, penghargaan diri, hubungan yang dapat diandalkan, bimbingan, dan kesempatan untuk membantu. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana melalui bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS)* versi 25.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis hipotesis menunjukkan nilai $r_{xy} = 0,555$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel, yang berarti semakin positif dukungan sosial pasangan maka semakin tinggi keterikatan kerja. Begitupun sebaliknya, semakin negatif dukungan sosial pasangan maka keterikatan kerja akan semakin rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja pada guru SMA Negeri di Jakarta Barat dapat **diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugraha (2018), bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan *work engagement*. Guru yang memiliki dukungan sosial yang positif akan mendorong tingkat *personal resources* yang tinggi juga yang kemudian akan mendorong keterlibatan guru untuk berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi bahkan ketika menghadapi tantangan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya semangat (*vigor*), kontribusi secara penuh (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) yang dilakukan oleh guru dalam aktivitas pembelajaran serta pembinaan kegiatan lain di luar sekolah (ekstrakurikuler).

Hubungan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja digambarkan dalam persamaan garis regresi, yaitu $Y = 17,603 + 0,174X$. Persamaan tersebut menunjukkan setiap penambahan nilai dukungan sosial pasangan (X) akan diikuti dengan penambahan nilai keterikatan kerja (Y) sebesar 0,174. Selanjutnya nilai koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 0,309 yang berarti variabel dukungan sosial pasangan memberikan sumbangan efektif sebesar 30,9% terhadap variabel keterikatan kerja dan sisanya sebesar 69,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan dukungan sosial pasangan guru SMA Negeri di Jakarta Barat sebanyak 68,9% berada pada kategori sangat positif dan sisanya sebesar 31,1% berada pada kategori positif. Positifnya dukungan sosial pasangan pada guru SMA Negeri di Jakarta Barat terlihat dari antusiasme ketika guru menceritakan hubungannya bersama pasangan. Artinya, guru SMA Negeri di Jakarta Barat telah memiliki kelekatan dan nyaman dengan pasangannya masing-masing. Selain itu, positifnya dukungan sosial pasangan disebabkan adanya penerimaan dan dukungan dari pasangan mengenai pekerjaan termasuk dalam penyelesaian tugas yang terkadang harus dibawa pulang ke rumah dan mengganggu waktu bersama pasangan. Penerimaan dan dukungan dari pasangan kemudian membuat guru SMA Negeri di Jakarta Barat semangat, bahagia, optimis dalam menyelesaikan tanggung jawab. Menurut Bakker dan Demerouti (dalam Bakker & Leiter, 2010) orang yang memiliki perasaan bahagia akan mengeluarkan seluruh usahanya untuk bekerja serta mampu berfikir tenang ketika menghadapi kesulitan sehingga mudah mengatasinya. Hal ini sejalan dengan penelitian Kesumaningsari dan Simarmata (2014) yang menunjukkan orang dengan dukungan sosial dari keluarga mampu mengurangi konflik kerja-keluarga sehingga dapat meningkatkan keterikatan kerja.

Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan keterikatan kerja guru SMA Negeri di Jakarta Barat berada pada kategori sangat tinggi, yaitu sebanyak 82,8% dan sisanya sebanyak 17,2% berada pada kategori tinggi. Tingginya keterikatan kerja pada guru SMA Negeri di Jakarta Barat diperlukan untuk mendukung kinerja yang optimal sesuai dengan mutu pendidikan di sekolah yang sudah berakreditasi A (Unggul). Hal ini dikarenakan berdasarkan penelitian Nasruddin (2012) diketahui bahwa status nilai akreditasi mempengaruhi kinerja guru. Selain itu, tingginya keterikatan kerja disebabkan guru memiliki kekuatan fisik, energi emosional, dan kognitif yang aktif sehingga merasakan semangat yang tinggi untuk bekerja, merasa bangga dengan pekerjaannya, dan dapat berkonsentrasi dengan baik saat bekerja. Terdapat faktor lain yang memengaruhi keterikatan kerja, yaitu kualitas kehidupan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurendra dan Purnamasari (2017), kualitas kehidupan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 48,3% kepada keterikatan kerja pada pekerja wanita.

Berdasarkan perbandingan rata-rata keterikatan kerja yang telah dilakukan ditinjau dari jenis kelamin, usia, masa kerja, status PNS/Non-PNS, dan sertifikasi diketahui berada pada rentang yang sama. Namun, terlihat ada perbedaan antara rata-rata keterikatan kerja pada guru laki-laki dan guru perempuan. Rata-rata keterikatan kerja pada guru laki-laki lebih rendah dibandingkan dengan rata-rata keterikatan kerja pada guru perempuan. Hal ini didukung oleh penelitian Gallup, bahwa perempuan cenderung lebih banyak menemukan kepuasan dalam pekerjaan sehingga akan lebih terikat dibanding laki-laki (Ristaningtyas, 2016). Sedangkan untuk usia, masa kerja, status guru PNS/Non-PNS, dan sertifikasi tidak memperlihatkan perbedaan yang signifikan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Lestasi (2016), bahwa skor semangat kerja ditinjau dari usia, status kerja, gaji, dan lamanya bekerja tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan.

Perbandingan rata-rata dukungan sosial pasangan pada guru laki-laki dan guru perempuan menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan. Rata-rata dukungan sosial pasangan pada guru perempuan lebih besar dibandingkan dengan guru laki-laki. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Nugraha (2018), bahwa perbedaan kebutuhan akan dukungan antara karyawan laki-laki dan perempuan disebabkan adanya peran ganda pada karyawan perempuan yang harus dilakukan sehingga membutuhkan penghargaan lebih besar.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan keterikatan kerja pada guru SMA Negeri di Jakarta Barat. Artinya, semakin positif dukungan sosial pasangan maka semakin tinggi keterikatan kerja. Begitupun sebaliknya, jika semakin negatif dukungan sosial pasangan maka tingkat keterikatan kerja akan semakin rendah. Dukungan sosial pasangan memberikan sumbangan efektif sebesar 30,9% terhadap keterikatan kerja pada guru SMA Negeri di Jakarta Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspective, issues, research, and practice*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Apollo, & Cahyadi, A. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Jurnal Ilmiah Widya Warta*, 2, 254-271.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York, NY: Psychology Press.
- Caykoylu, S. (2016). Emotional spousal support can have unintended organizational outcomes. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 69-81. Doi:10.5539/ijbm.v11n5p69
- Departemen Pendidikan Nasional. (2003). *Undang-undang nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*. Jakarta: Depdiknas.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen*. Jakarta: Depdiknas.
- Kesumaningsari, N. P. A., & Simarmata, N. (2014). Konflik kerja-keluarga dengan kepuasan kerja yang dimoderasi komitmen organisasi pada karyawan bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, 1(3), 493-506.
- Kristiana, I. F., Fajrianti, Purwono, U. (2018). Analisis rasch dalam utrecht work engagement scale-9 (UWES-9) versi bahasa indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 204-217.
- Lestari, W. (2016). *Perbedaan semangat kerja berdasarkan aspek jenis kelamin, status kerja, lamanya bekerja, dan gaji*. (Skripsi tidak diterbitkan). Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Mayes, L., & Lewis, M. (2012). *The Cambridge handbook of environment in human development*. New York, NY: Cambridge University Press.
- Nasruddin. (2012). *Pengaruh status nilai akreditasi terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Muhammadiyah 08 Takerharjo Lamongan*. (Skripsi tidak diterbitkan). Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel, Surabaya.
- Nugraha, M. B. C. (2018). *Hubungan antara dukungan pasangan dan work engagement pada karyawan PT. PUSRI Palembang*. (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Nurendra, A. M., & Purnamasari, W. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterikatan kerja pada pekerja wanita. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 148-154.
- Ormrod, J. E. (2009). *Psikologi pendidikan: Membantu siswa tumbuh dan berkembang* (Edisi keenam). Jakarta: Erlangga.

- Pierce, G. R., Sarason, B. R., & Sarason, I. G. (1996). *Handbook of Social Support and Family*. New York, NY: Springer Science Business Media.
- Ristaningtyas, P. E. (2016). *Pengaruh karakteristik pekerjaan dan dukungan organisasi terhadap keterikatan kerja ditinjau dari jenis kelamin karyawan PT Bank Danamon Indonesia, TBK Kota Tegal*. (Tesis tidak diterbitkan). Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2011). *Health psychology: Biopsychosocial interaction* (7th edition). New Jersey, NJ: John Willey & Sons.
- Schiemann, A. W. (2011). *Alignment capability engagement*. Jakarta: PPM Management.
- Siregar, R. (2017). Sumber daya manusia dalam pembangunan nasional. *Prosiding Seminar Nasional Tahunan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan Tahun 2017*. Medan: Min Padang Bulan Rantau Prapat.