



# Hubungan antara Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Makna Kerja dengan Keterikatan Kerja Guru

*Disusun oleh*

Hikmah Husniyah Farhanindya

Dosen pembimbing 1 : Dr. Andik Matulessy, M.Si, Psikolog

Dosen pembimbing 2 : Dr. Rr. Amanda Pasca Rini, M.Si, Psikolog

# LATAR BELAKANG MASALAH

## Generasi Emas 2045



Menjelang tahun 2045, Indonesia akan sampai pada momentum penting dalam perjalanan bangsa Indonesia yaitu menuju seratus tahun usia kemerdekaan.



Guru sebagai garda terdepan dalam proses pembelajaran tidak hanya dituntut untuk mampu dan terampil mendidik dan membimbing anak didik. Tetapi idealnya juga memiliki keterikatan kerja yang kuat terhadap pekerjaannya

# Faktanya



- Survei *Gallup Worldwide* di tahun 2013 terhadap 73.752 responden dari 141 negara di dunia, termasuk Indonesia, menunjukkan bahwa hanya 8% responden karyawan yang benar-benar memiliki keterikatan kerja. Sedangkan 92% karyawan cenderung hanya bekerja sekedarnya
- *Gallup Worldwide* pada tahun 2014 juga melakukan survey tentang keterikatan kerja secara khusus pada Guru di United States yang menunjukkan hanya 30% guru yang merasa terikat dengan organisasinya.





# FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KETERIKATAN KERJA

---



## Kepemimpinan Transformasional

- Salah satu faktor eksternal yang cukup kuat mempengaruhi keterikatan kerja yaitu kepemimpinan transformasional.
- Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dapat berperan secara aktif dalam segala kegiatan yang direncanakan, sehingga membuat guru semakin antusias dalam melaksanakan pekerjaannya



## Makna Kerja

- Salah satu faktor internal yang dapat meningkatkan keterikatan kerja individu yaitu makna kerja
- Ketika guru mampu merasakan pekerjaannya memiliki makna positif bagi dirinya, guru menjadi lebih bahagia, nyaman dalam menjalankan pekerjaan serta memunculkan semangat kerja sehingga mendedikasikan diri secara penuh pada perusahaan dan meningkatkan keterikatan kerja baik secara emosi, fisik maupun kognitif.

# KAJIAN PUSTAKA



## KETERIKATAN KERJA

Suatu keadaan emosi positif yang mampu menggerakkan guru untuk dapat mengeluarkan performa terbaiknya dalam melakukan pekerjaannya, sehingga guru dapat berkontribusi secara penuh dalam menuntaskan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan. Schaufeli & Bakker (dalam Zamralita, 2017) keterikatan kerja dicirikan dengan aspek *vigour, dedication, absorption*.

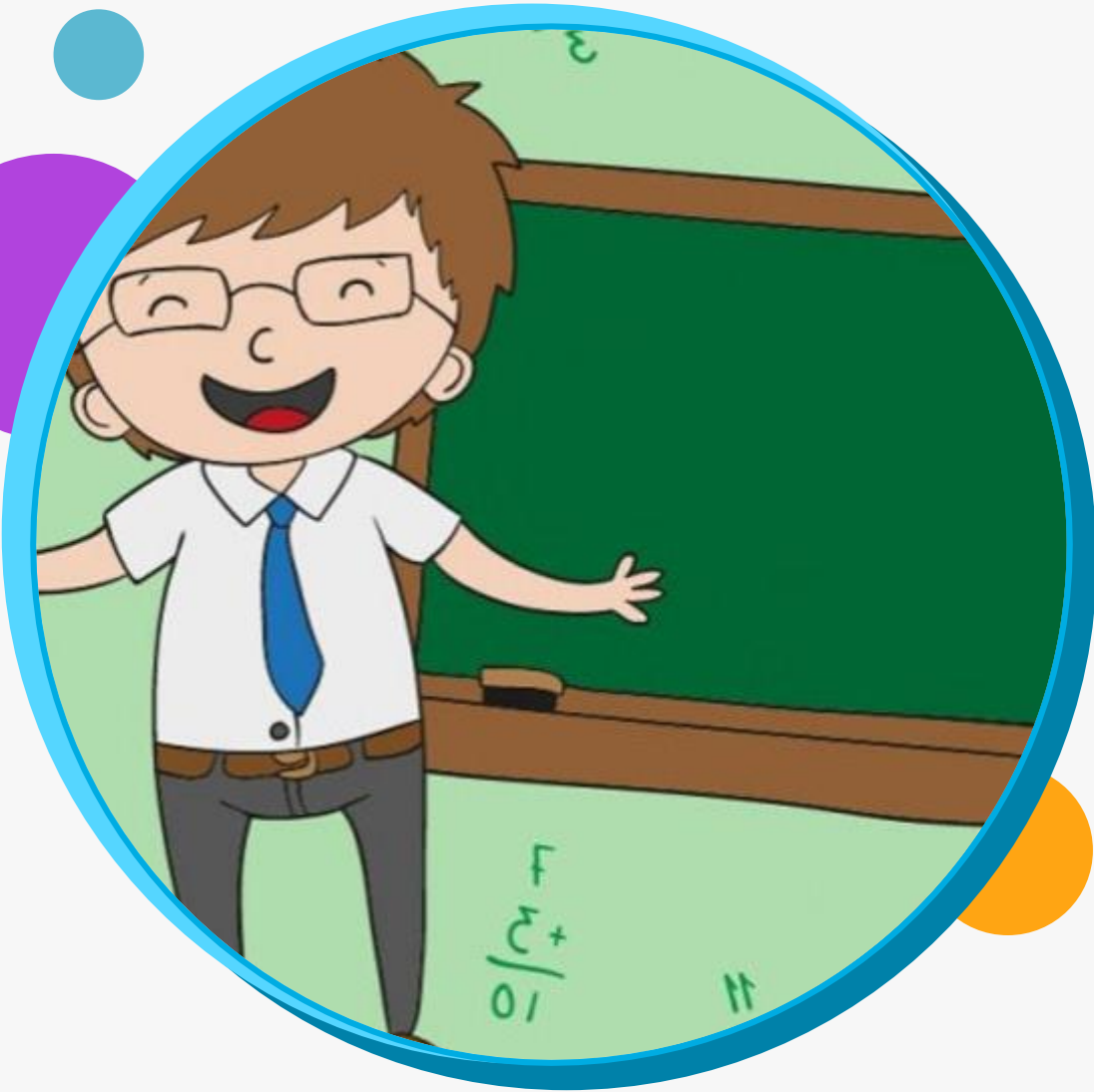
## PERSEPSI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL

Proses penafsiran guru terhadap kemampuan pemimpin yang mampu merubah perilaku guru menjadi seorang yang memiliki motivasi yang tinggi dan merasa mampu bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi lebih dari yang direncanakan. Menurut Munandar (2014) Karakteristik kepemimpinan transformasional yaitu *Attributed Charisma, Inspirational Leadership/Motivation, Intellectual Stimulation, Individualize Consideration, Idealized Influence*

## MAKNA KERJA

Penghayatan guru terhadap pekerjaannya sehingga dapat menciptakan hubungan yang lebih positif dan mengubah cara memandang pekerjaan sebagai suatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain. Steger, dkk (2012) sebagai acuan pengembangan skala makna kerja pada penelitian ini. Aspek makna kerja yang diukur pada penelitian ini meliputi *positive meaning in work, greater good motivation*.

# Hipotesis Penelitian



1. Ada hubungan positif antara persepsi kepemimpinan transformasional dengan keterikatan kerja
2. Ada hubungan positif antara makna kerja dengan keterikatan kerja
3. Ada hubungan antara persepsi kepemimpinan transformasional dan makna kerja dengan keterikatan kerja guru

# Metode Penelitian



## Subyek Penelitian

Berdasarkan proses pengambilan data yang telah dilakukan, jumlah subyek penelitian yaitu sebanyak 254 guru. Domisili subyek tersebar pada beberapa daerah di Provinsi Jawa Timur.

## Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian korelasi yang terdiri dari satu variabel *dependent* (terikat) dan dua variabel *independent* (bebas).

Metode pengumpulan data menggunakan skala *likert* melalui *google formulir*



# Hasil uji Validitas



## Hasil diskriminasi aitem skala persepsi kepemimpinan transformasional

Putaran Analisis	Total Aitem	$\alpha$ Cronbach	Nomor Item Gugur	Keterangan
I	40	0.971	-	<i>Corrected item total correlation</i> bergerak dari 0.444 hingga 0.795 ( $< 0.3$ )

## Hasil uji diskriminasi aitem skala makna kerja

Putaran Analisis	Total Aitem	$\alpha$ Cronbach	Nomor Item Gugur	Keterangan
I	24	0.928	-	<i>Corrected item total correlation</i> bergerak dari 0,407 hingga 0,709 ( $< 0,3$ )

## Hasil diskriminasi aitem skala keterikatan kerja

Putaran Analisis	Total Aitem	$\alpha$ Cronbach	Nomor Item Gugur	Keterangan
I	24	0.864.	9,15,22	<i>Corrected item total correlation</i> bergerak dari 0.192 hingga 0.635 ( $< 0.3$ )
II	21	0.871	20	<i>Corrected item total correlation</i> bergerak dari 0.269 hingga 0,648 ( $< 0.3$ )
III	20	0.871	-	<i>Corrected item total correlation</i> bergerak dari 0.349 hingga 0.649 ( $< 0.3$ )





## Uji Normalitas

## Uji Linearitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov			Keterangan
	Statistik	Df	Sig.	
Keterikatan Kerja	0.054	254	0.069	Data terdistribusi normal

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Keterikatan kerja-Persepsi kepemimpinan transformasional	60,406	0.000	Linier
Keterikatan kerja- Makna kerja	87.454	0.000	Linier

# Hasil penelitian



## 1. Korelasi Parsial

- Persepsi kepemimpinan transformasional berkorelasi sangat signifikan dengan keterikatan kerja, yaitu ditunjukkan  $t = 5,355$  pada  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ )
- Sedangkan makna kerja menunjukkan nilai  $t = 7,273$  pada  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ )

## 3. Persamaan Garis Regresi

Persamaan garis regresi dengan 2 variabel independent dan 1 variabel dependent penelitian ini diperoleh harga  $\beta_0 = 33,307$   $\beta_1 = 0,099$  dan  $\beta_2 = 0,315$ .

## 2. Korelasi Simultan

Koefisien  $F = 62,869$  pada  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ).  
Menunjukkan bahwa persepsi kepemimpinan transformasional dan makna kerja secara bersama-sama berkorelasi sangat signifikan dengan keterikatan kerja pada guru

## 4. Sumbangan Efektif

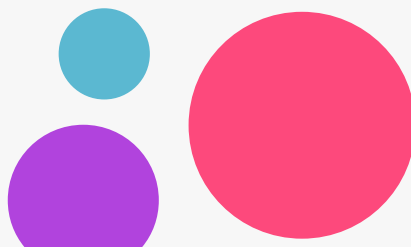
Variabel persepsi kepemimpinan transformasional & makna kerja terhadap keterikatan kerja guru diperoleh nilai  $R^2 = 0,334$ . Perhitungan manual diperoleh sumbangan efektif persepsi kepemimpinan transformasional = 13,11 %, sementara makna kerja lebih besar lagi, yaitu sebesar 20.3 %.



Kepala Sekolah dapat mengikuti pelatihan kepemimpinan yang menggunakan gaya transformasional, dengan menetapkan nilai-nilai atau keyakinan yang harus dimiliki pada organisasi tersebut dan menumbuhkan keyakinan pada para guru bahwa mereka akan dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Pemimpin juga diharapkan dapat meluangkan waktu untuk mendengarkan masukan dan keluhan yang dimiliki oleh para guru.

Guru diharapkan dapat meningkatkan pemaknaan yang positif terhadap pekerjaannya sebagai guru dengan memotivasi diri sendiri bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan nilai positif dan berguna untuk orang lain. Serta melatih diri untuk terus berfikir positif dalam menjalankan pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan lebih jauh penelitian tentang keterikatan kerja pada guru dengan menggunakan variabel-variabel lain seperti budaya organisasi, persepsi dukungan organisasi dan juga tuntutan kerja pada guru. Selain itu, peneliti juga menyarankan untuk melakukan penelitian ini pada lingkungan yang lebih luas lagi dengan mempertimbangkan faktor demografi subyek.







TERIMA KASIH

Email : hikmahhf\_s2@untag-sby.ac.id