

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kesuksesan pendidikan menunjukkan kualitas negara. Tidak ada hubungan antara pekerjaan guru sebagai pendidik dan keberhasilan pendidikan dalam mencetak siswa yang memenuhi standar negara. Ini mendukung gagasan bahwa guru dengan pengalaman sangat penting untuk keberhasilan pendidikan (Zulkifli, Darmawan, dan Sutrisno, 2014). Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2005, guru dan dosen adalah pendidik profesional yang bertanggung jawab untuk mengajar, mengajar, mengarahkan, membimbing, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa di lembaga prasekolah, sekolah dasar, dan sekolah menengah. Purba et al. (2007) menyatakan bahwa guru harus mampu memikul tanggung jawab dan tanggung jawab untuk meningkatkan potensi siswa.

Pendidik tidak hanya memberikan pelajaran kepada siswa mereka, tetapi juga berperan sebagai instruktur dan membutuhkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan kata lain, tugas pendidik adalah membawa siswa mereka ke tingkat kedewasaan di mana mereka dapat mencapai tujuan dengan bantuan keterampilan khusus mereka, sehingga mereka dapat menjadi generasi muda yang produktif dan bertanggung jawab (Page, 2005)

Anwarsyah (2012) menemukan bahwa *workplace wellbeing* adalah aspek yang paling dekat dengan pendidik karena karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya di sana. Akibatnya, *workplace wellbeing* tidak terpenuhi, yang berdampak negatif pada sekolah dan guru. Well-being

kerja seseorang, baik fisik maupun psikis, dipengaruhi oleh kehidupan sehari-hari mereka. Page (2005) menyatakan bahwa *workplace wellbeing* guru berkorelasi positif dengan kesehatan kerja mereka secara keseluruhan. *Workplace wellbeing* guru berdampak pada sekolah tempat mereka bekerja, bukan hanya pada mereka sendiri. Jika *workplace wellbeing* guru menurun, kinerja mereka akan menurun, dan sebaliknya.

Karena itu, *workplace wellbeing* diperlukan untuk pengajar agar mereka dapat membantu memenuhi *job demand* yang ada di sekolah. Namun, *job demand* dapat menimbulkan tekanan, yang dapat mempengaruhi *workplace wellbeing* pengajar. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Association of Teachers and Lecturers (ATL) menemukan bahwa 55% guru berpendapat bahwa *job demand* berdampak negatif atau mengganggu pada *workplace wellbeing* (Hutapea & Budiarto, 2016).

meningkatkan *workplace wellbeing* adalah sebuah metode agar guru merasa didukung dan dihargai saat bekerja. Jika guru berada dalam kondisi fisik dan mental yang baik, mereka dapat mencapai tujuan kerjanya secara optimal dan menerapkan efisiensi kerja. Namun, jika pendidik merasa terlalu banyak melakukan pekerjaan, lelah, atau diremehkan, mereka akan kehilangan keterlibatan dan menghasilkan pekerjaan yang tidak efektif dan berkualitas rendah. Dalam hal ini, Page (2005) mendefinisikan *workplace wellbeing* sebagai kebahagiaan tempat kerja yang diperoleh oleh pekerja sebagai hasil dari pekerjaan mereka. Ini terkait dengan nilai intrinsik dan ekstrinsik tempat kerja serta perasaan umum pekerja (*core affect*) (Arwansyah, Salendu, & Radikun, 2012).

Menurut Sonnentag (2002), guru yang memiliki tingkat kepuasan

kerja yang lebih tinggi lebih produktif. Hal ini dikonfirmasi oleh Hakanen, Perhoniemi, dan Toppin-Tanner (2008), yang menemukan bahwa orang yang memiliki tingkat *workplace wellbeing* yang lebih tinggi melakukan lebih banyak hal. *Workplace wellbeing* juga dianggap penting untuk meningkatkan daya saing perusahaan, terutama jika ada pengalaman positif bagi karyawan (Sant'anna, Paschoal, & Gosendo, 2012). Ini karena produktivitas seseorang bergantung pada kondisi fisik dan mental mereka.

Aspek pekerjaan fisik, psikologis, sosial, atau organisasi yang memerlukan upaya atau keterampilan fisik dan psikologis disebut sebagai *job demand*. Akibatnya, ini dikaitkan dengan pengeluaran fisik dan psikologis saja. Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, dan Schaufeli (2007) mendefinisikan *job demand* sebagai komponen pekerjaan fisik, sosial, dan organisasional yang membutuhkan usaha fisik dan/atau psikologis yang berkelanjutan. Akibatnya, *job demand* dikaitkan dengan biaya fisik dan/atau psikologis. Menurut Love, Irani, Standing, dan Themistocleous (2007), *job demand* menyebabkan stres emosional, termasuk bekerja terlalu lama, memiliki *job demand* yang berlebihan, dan memiliki waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas. Selain itu, mereka menyatakan bahwa ada konflik antara *job demand* yang harus diselesaikan. Selain itu, Robbins (2003) memberikan perspektif yang berbeda tentang hubungan antara *job demand* dan *workplace wellbeing*. Seseorang dapat mengalami gangguan dan stres yang terkait dengan menyelesaikan tugas pekerjaan mereka jika mereka menghadapi *job demand* yang semakin meningkat, menurutnya.

*Workplace wellbeing* memiliki dimensi intrinsik dan ekstrinsik.

Menurut Page (2005), dimensi intrinsik *workplace well-being* terdiri dari tanggung jawab dalam pekerjaan, makna pekerjaan, kemandirian dalam pekerjaan, penggunaan kemampuan dan pengetahuan dalam pekerjaan, dan perasaan berprestasi dalam pekerjaan (Mangundjaya, 2010). Selain itu, dimensi ekstrinsik *workplace well-being* terdiri dari penggunaan waktu dengan sebaik-baiknya, kondisi tempat kerja, dan suasana hati yang baik di tempat kerja.

Kita dapat menemukan tingkat *workplace wellbeing* yang tinggi atau rendah dengan mempertimbangkan dimensi-dimensi ini. Hasil dari wawancara dengan guru yang bertanggung jawab untuk mengatur kelas 1,2,3,4, dan 6 di MI Istiqomah Sambas Purbalingga adalah sebagai berikut: Karena MI Istiqomah Sambas Purbalingga memiliki banyak ruang kelas, termasuk kelas 1 hingga 5, maka diperlukan seorang koordinator untuk kelas tersebut. Sebagai bagian dari tugas mereka, mereka harus menyusun laporan rekapitan untuk setiap kelas, mengadakan rapat rutin setiap minggu, dan berkunjung ke rumah wali murid setiap minggu.

Tugas lainnya terkait dengan tugas umum guru setiap akhir tahun karena perapotan siswa. Guru harus menyelesaikan buku penilaian akhir tahun dan berbagai penilaian lainnya untuk melacak perkembangan dan peningkatan nilai siswa untuk disampaikan kepada wali murid saat perapotan. Membuat soal dan RPP yang berbeda untuk setiap anak dan mengatur kegiatan tambahan, seperti perjalanan belajar atau lomba, adalah tuntutan yang lebih administratif. Karena guru harus bersedia lembur terkadang, kegiatan ini membutuhkan lebih banyak waktu kerja. Kemudian membantu siswa dengan program akselerasi (percepatan waktu belajar),

Qiraatul Kutub, UMMI, dan pembelajaran berbasis IT.

Selain itu, tinggi atau rendahnya *job demand* dapat memengaruhi *workplace wellbeing* seseorang. Selama tiga puluh tahun terakhir, menurut Bakker dan Demerouti (2006) dalam Arwansyah, Salendu, dan Radikun (2012), banyak penelitian telah menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan (*job characteristics*), tuntutan pekerjaan (*job demand*), pengendalian pekerjaan (*job control*), dan sumber daya pekerjaan (*job resources*) dapat sangat memengaruhi *workplace wellbeing*.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *job demand* dan *workplace wellbeing* pada guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga.

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan konteks permasalahan sebelumnya, rumusan masalah yang peneliti susun dalam proposal ini yaitu : Apakah ada hubungan antara *job demands* dengan *workplace wellbeing* pada guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah: Menguji hubungan antara *job demands* dengan *workplace wellbeing* pada guru MI Istiqomah Sambas

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **a. Secara teoritis**

Penelitian ini mungkin menambah pengetahuan kita tentang psikologi pendidikan secara umum dan khusus. Selain itu, dapat digunakan sebagai dasar untuk studi psikologi pendidikan di masa depan.

b. Secara praktis

Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pemahaman guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga dan membantu mereka menjaga workplace wellbeing dan kondisi psikologis.

**E. Perbedaan Dengan Penelitian Sebelumnya**

Beberapa peneliti telah melakukan penelitian tentang tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan kerja, diantaranya :

Pada pekerja shift di perusahaan manufaktur kemasan plastik, Wanda Irawan Arwansyah, Alice Salendu, dan Tulus Budi Sulistyono Radikun melakukan penelitian tentang hubungan antara *job demand* dan *workplace wellbeing*. Studi ini bersifat kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara kebutuhan pekerjaan seseorang dan kesejahteraan tempat kerja mereka. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *job demand* yang rendah memiliki tingkat *workplace wellbeing* yang tinggi, sementara karyawan dengan *job demand* yang tinggi khususnya yang berkaitan dengan *quantitative* memiliki tingkat *workplace wellbeing* yang rendah.

Penelitian dilakukan pada tahun 2015 oleh Maja Tadic, Arnold B. Bakker, dan Wido G.M. Oerlemans tentang tantangan versus *job demands* dan *workplace wellbeing*. Penelitian ini menemukan bahwa sumber daya pekerjaan mendukung hubungan positif antara *tantangan job demands* dan *workplace wellbeing*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *job demand* dengan *workplace wellbeing* jika sumber daya pekerjaan menghambat keduanya. Di sisi lain, terdapat hubungan positif yang signifikan antara *job demand* dengan

*workplace wellbeing* jika sumber daya pekerjaan menghambat keduanya.

Pengaruh *workplace wellbeing* terhadap *psychology capital* dan komitmen karyawan Penelitian ini dilakukan oleh Wustari L.H. Mangundjaya pada tahun 2010. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar dampak dari *workplace wellbeing* (WWB) dan kapital psikologis terhadap *job demand* seseorang. Penelitian kuantitatif ini melibatkan karyawan dari berbagai perusahaan minyak dan gas bumi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara peningkatan *workplace wellbeing* dan sikap dan *job demand*. Organisasi harus mempertimbangkan faktor ini karena dapat memengaruhi kinerjanya.

Penelitian dilakukan oleh Arka Bandi Saputra dan Reny Yuniasanti pada tahun 2022 tentang *job demand* dan *workplace wellbeing* pada karyawan hotel X di Yogyakarta. Hasilnya menunjukkan bahwa ada korelasi negatif antara *job demand* dan *workplace wellbeing*. Hipotesis penelitian ini diterima. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat *workplace wellbeing* yang dihasilkan sebanding dengan tingkat *job demand* yang lebih rendah, dan sebaliknya, jika *job demand* yang lebih tinggi berarti *workplace wellbeing* yang lebih rendah. Hasil analisis dan skor skala masing-masing subjek menunjukkan bahwa kesehatan kerja karyawan di hotel X di Yogyakarta terbagi menjadi dua kategori, yaitu kategori tinggi dan kategori sedang, karena tidak ada karyawan yang memasuki kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian ini memiliki kesehatan kerja yang cenderung berada di kategori tinggi.

Menurut analisis dan skor skala yang diberikan kepada masing-masing

subjek, permintaan pekerjaan terbagi menjadi tiga kategori: permintaan rendah, permintaan sedang, dan hanya satu permintaan tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki *job demand* yang cenderung rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Chiesa Augustin Salsabila pada tahun 2019 meneliti peran *job demand* terhadap *workplace wellbeing* karyawan di Minimarket X Palembang. Hasilnya menunjukkan nilai  $R = 0,215$ ,  $R \text{ square} = 0,046$ ,  $F = 11,662$ , dan  $P = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa *job demand* berkontribusi sebesar 4,6% terhadap *workplace wellbeing*. Oleh karena itu, hipotesis diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Annisa Fadilla pada tahun 2022 menunjukkan bahwa ada pengaruh antara *job demand* dan keterlibatan kerja karyawan PT. Alamjaya Wirasantosa Tanjung Morawa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinan  $r_{xy}$  adalah 0,991 dan koefisien sig F adalah 0,000. Menurut nilai koefisien regresi yang diperoleh, yaitu 1,002, *job demand* berdampak positif terhadap keterlibatan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima.

Dari penjelasan penelitian sebelumnya yang dijelaskan di atas, saya sampai pada kesimpulan bahwa penelitian sebelumnya berbeda dengan penelitian saya karena saya meneliti Guru MI Istiqomah Sambas Purbalingga, sedangkan penelitian sebelumnya meneliti kebanyakan dari mereka adalah karyawan.