



## MOTIVASI KERJA GURU HONORER DITINJAU DARI *QUALITY OF WORK LIFE*

Herwindo Haribowo\*

Irma Rosalinda\*\*

Ade Shabrina Khair\*\*\*

\*Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

\*\*Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

\*\*\* Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.041.05>

### Alamat Korespondensi:

herwindo.ina@gmail.com

irmarosas@unj.ac.id

adeshabrina@ymail.com

---

### ABSTRACT

*Motivation work temporary teachers are needed in education. With a high work motivation is expected teachers will have quality in transferring knowledge to learners. One study to measure work motivation is related to quality of work life. This study aims whether there is influence of quality of work life on the motivation of teachers work honorary. Researcher used scale quantitative methods psychology. Researcher used adapted instrument, namely Motivation Teacher Work and Quality of Work Life Scale. There are 100 samples of respondent which is the teacher. The data processing used in the testing of hypothesis analytics regression linears. Result F count equal to 49,343 bigger than F table hence alternative hypothesis accepted. The resulting influence is positive, meaning the higher quality of work life the higher the motivation of the teacher work honorary. The effect of quality of work life on work motivation is 33.5% and the rest is influenced by other factors.*

### Keywords

*quality of work life, work motivation*

---

## 1. Pendahuluan

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam keseluruhan aspek manusia. Hal ini disebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia dan pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Pendidikan lebih terkait langsung dengan pembentukan manusia dan akan menentukan model manusia yang akan dihasilkannya. Keberhasilan dari pendidikan juga tidak dapat lepas dari lingkungan sekitar.

Pendidikan adalah salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Dengan pendidikan, setiap manusia akan mempunyai ilmu yang akan juga meningkatkan kualitas manusia tersebut. Ilmu bisa didapatkan dari mana

saja, salah satunya tentu dari lembaga pendidikan dimana seseorang akan menimba ilmu dari seorang guru. Undang-undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 (2) menjelaskan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan.

Guru sangatlah berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sehingga seorang guru haruslah berkualitas dalam mentransfer ilmu yang dia miliki kepada peserta didiknya. Guru adalah SDM yang sangat penting dalam kehidupan manusia, maka dari itu kinerja seorang guru akan sangat menentukan masa depan suatu bangsa.

Pada zaman sekarang ini untuk mendapatkan pekerjaan tidaklah mudah. Contohnya untuk menjadi guru seseorang harus menempuh pendidikan khusus dan harus memiliki sertifikat sebagai guru. Walaupun sudah memiliki sertifikat mengajar, seseorang belum tentu bisa menjadi guru tetap disekolah. Banyak peraturan yang harus terpenuhi untuk menjadi guru tetap. Susahnya menjadi guru tetap membuat seorang guru hanya menjadi guru honorer.

Guru honorer tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan guru tetap lainnya. Selain itu masa depannya pun kurang jelas karena status kepegawaianya. Guru honorer tidak mengetahui apakah akan diangkat menjadi guru tetap atau sebagai guru honorer selamanya. Tidak sedikit guru yang menjadi guru honorer selama bertahun-tahun.

Pada tahun 2015, terjadi aksi gabungan demo guru honorer didepan gedung DPR RI yang menuntut 10 tuntutan kepada pemerintah. Berikut sepuluh tuntutan dari aksi gabungan demo guru honorer: (1) Moratorium ASN reguler untuk tuntaskan tenaga honorer, (2) Berikan upah layak bagi honorer sebesar UMP (3) Terbitkan regulasi tentang penuntasan honorer K2 menjadi ASN, (4) Tingkatkan kesejahteraan tenaga honorer dalam APBD di daerah provinsi, kabupaten dan kota, berikan jaminan kesehatan melalui peserta PBI, (5) Tetapkan anjab dan ABK untuk tenaga honorer, (6) Angkat seluruh tenaga honorer menjadi PNS, (7) Beri kesempatan sertifikasi, (8) Tolak Ujian Kompetensi Guru, (9) Hapus Keputusan Menteri Petunjuk Teknis Tunjangan Profesi Guru, dan (10) Cabut Permen PAN-RB No. 16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya (sumber: [www.cnnindonesia.com](http://www.cnnindonesia.com)).

Tuntutan-tuntutan dan harapan mengenai kejelasan status seperti ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang guru mengingat kompensasi juga merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi setiap tenaga kerja karena kompensasi/balas jasa akan dipergunakan oleh tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya. Peterson dan Plowman (dalam Hasibuan, 2000) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena hal-hal berikut: (a) *the desire to live*, artinya manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk

dapat melanjutkan hidupnya, (b) *the desire for possession*, artinya keinginan untuk memiliki sesuatu, (c) *the desire for power*, artinya keinginan akan kekuasaan, (d) *the desire for recognition*, artinya keinginan akan pengakuan.

Motivasi seseorang dalam sebuah pekerjaan sangatlah diperlukan. Dalam hal ini guru yang merupakan tenaga pendidik seharusnya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Motivasi kerja yang diungkapkan oleh Pinder (1998, dalam Baleghizadeh & Gordani, 2012) bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal baik dari dalam maupun luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan, serta menentukan pada bentuk, arah, intensitas, dan durasi. Kekuatan energik ini berguna untuk memulai pekerjaan dengan semangat dan pada akhirnya memaksimalkan kinerja yang dilakukan.

Isu yang berkaitan erat dengan motivasi kerja adalah *quality of work life*. Walton (1973) mendefinisikan kualitas hidup kerja sebagai syarat dan karakteristik pekerjaan yang berkontribusi terhadap motivasi, kinerja, dan kepuasan kerja. Menurut Cascio (dalam Saputri, 2015) mengatakan bahwa tempat kerja harus menciptakan suasana kerja dimana pegawai merasakan keterlibatan mereka terhadap tempat kerja mereka. Suasana kerja yang baik akan menimbulkan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* yang baik. *Quality of work life* yang baik dapat membangkitkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan secara lebih baik. Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti tertarik melihat seberapa pengaruh, oleh karena itu peliti merumuskan penelitian dengan judul "Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Motivasi Kerja Pada Guru Honorer"

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian survei. F.C. Dane (2000) mengemukakan penelitian survei adalah penelitian yang mengumpulkan data pada saat tertentu, sementara menurut W.E. Deming (2000) penelitian survei merupakan penelitian yang tidak melakukan

perubahan (tidak ada perlakuan khusus) terhadap variabel-variabel yang diteliti (Sangadji dan Sopiah, 2010).

Populasi yang akan digunakan pada penelitian ini adalah guru honorer di wilayah DKI Jakarta. Pemilihan populasi guru honorer di wilayah DKI Jakarta. Berdasarkan kriteria subyek yang sesuai dalam penelitian ini maka karakteristik subyek yang menjadi sampel penelitian ini adalah sebagai berikut: (a) Berjenis laki-laki maupun wanita, (b) Berprofesi sebagai guru honorer, (c) Minimal 1 tahun menjadi guru honorer, (d) Mengajar di sekolah diwilayah DKI Jakarta. Menurut Roscoe (dalam Rangkuti, 2012) menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan 2 instrumen. Instrumen *quality of work life* yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen yang dibuat oleh T S Nanjundenwaraswamy, dkk. pada tahun 2015. Dasar teori pembuatan instrumen ini berdasarkan sembilan dimensi , yaitu: (1)

lingkungan kerja; (2) budaya organisasi; (3) relasi dan kerjasama; (4) pelatihan dan pengembangan; (5) kompetensi dan penghargaan; (6) fasilitas; (7) kepuasan kerja; (8) otonomi pekerjaan, (9) kecukupan sumber daya. Instrumen Motivasi Kerja yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan dimensi dari Hamzah B. Uno (2012), yaitu internal dan eksternal.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier. Analisis regresi linier digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Berdasarkan perhitungan data variabel *quality of work life* dan motivasi kerja dapat diketahui hasil perhitungan korelasi tersebut. Koefisien korelasi sebesar 0,579 dengan arah positif mengandung pengertian bahwa semakin tinggi *quality of work life* maka semakin tinggi motivasi kerja.

**Tabel 1.** Korelasi *Quality of Work Life* dan Motivasi Kerja

		Quality of Work Life	Motivasi Kerja
<i>Perason Correlation</i>	Quality of Work Life	1,000	0,579
<b>Sig. (1-tailed)</b>	<b>Motivasi Kerja</b>	0,579	1,000

**Tabel 2.** Uji Model Summary

Model	R	R Square
1	0,579	0,335

Berdasarkan analisis regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan anatar *quality of work life* dengan motivasi kerja. Variabel *quality of work life* dapat memengaruhi motivasi kerja guru honorer sebanyak 33,5% dan 66,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh *quality of work* yang dihasilkan terhadap motivasi kerja bersifat positif, yang artinya bahwa semakin tinggi *quality of work* guru honorer, maka semakin tinggi pula motivasi kerjanya. Dapat dikatakan jika guru honorer memiliki *quality of work* yang baik maka guru

honoror juga akan memiliki motivasi kerja yang baik. Namun, jika guru honorer tidak memiliki *quality of work* yang baik, maka berpengaruh juga terhadap motivasi kerjanya. Rendahnya motivasi kerja pada guru honorer dapat mengakibatkan efek negatif pada guru honorer tersebut seperti malas mengajar karena motivasi yang rendah sehingga akan berdampak buruk pada proses pembelajaran kepada peserta didik.

Menurut Cascio (dalam Saputri, 2015) mengatakan bahwa tempat kerja harus menciptakan suasana kerja dimana pegawai merasakan keterlibatan mereka terhadap tempat kerja mereka.

Suasana kerja yang baik akan menimbulkan kualitas kehidupan kerja atau *quality of work life* yang baik. *Quality of work life* yang baik dapat membangkitkan motivasi kerja dalam pencapaian tujuan secara lebih baik.

Penelitian terhadap variabel motivasi kerja dengan variabel *quality of work life* juga telah dilakukan oleh Shella dan Tommy (2015). Hasil dari penelitian tersebut adalah dimensi QWL memiliki hubungan yang positif signifikan dengan motivasi kerja

Besarnya pengaruh *quality of work life* terhadap motivasi kerja dalam penelitian ini adalah 33,5%. Artinya variabel *quality of work life* memengaruhi variabel motivasi kerja sebanyak 33,5% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar *quality of work life*. Hal ini dapat dijadikan referensi bagi guru honorer agar mempunyai *quality of work life* yang tinggi. Bagi pemerintah dan pihak sekolah juga dapat menjadi referensi agar dapat memperbaiki kualitas sekolah.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *quality of work life* dan motivasi kerja guru honorer. Pengaruh yang dihasilkan bersifat positif, artinya semakin tinggi *quality of work life* seorang guru maka akan semakin tinggi motivasi kerjanya. Sebaliknya, semakin rendah *quality of work life* seorang guru, maka akan semakin rendah motivasi kerja guru. Pengaruh *quality of work life* sebesar 33,5% dan lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 5. DaftarPustaka

Abid, S. U., & Tara, N. (2013). The Impact of Rewards on Employee Motivation, the Mediating Role of Office Design: Empirical Evidence from Hotel Industry of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 7, 46-51.

- Alzeira, E. (2010). Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis RS Tugu Ibu. Fakultas Psikologi (*Skripsi*). Fakultas Psikologi: Depok.
- Anoraga, P. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Asfar, S. (2014). Impact of The Quality of Work-Life on Organizational Commitment: A Comparative Study on Academicians Working for State and Foundation Universities in Turkey. *International Journal of Social Sciences*, 3(4).
- Azami, S. (2009). Motivasi Kerja pada Guru Honorer. Fakultas Psikologi Gunadarma (*Skripsi*). Fakultas Psikologi Gunadarma: Depok.
- Baleghizadeh, S., & Gordani, Y. (2012). Motivation and Quality of Work Life Among Secondary School Efl Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 30-42.
- Dewi, C. A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer (Studi Kasus Guru Honorer SMAN Rumpun IPS Se-Kecamatan Temanggung). Fakultas Ilmu Sosial (*Skripsi*). Fakultas Ilmu Sosial: Semarang.
- Gagne, M., Forest, J., Gilbert, M., Aube, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation Evidence in Two Languages. *Educational and Psychological Measurement*, 70, 628-646.
- Hasibuan, S. P. M. (2005). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Kanpur, R., & Seivastava, S. (2014). A Study On Quality Of Work Life: Key Elements & It's Implications. *Journal of Business and Management*, 16(3), 54-59.

- Mulyasa, E. (2006). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Purwanto. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rangkuti, A., A. (2012). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Sangadji & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Andi.
- Saputri, A. (2015). Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life*) dengan Motivasi Kerja Pegawai Non Medis Di Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo. Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan (*Skripsi*). Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan: Jakarta.
- Sojka, L. (2014). Specification of the Quality of Work Life Characteristics in the Slovak Economic Environment. *Sociológia*, 46, 283-299.
- Sudarma, Rono. (2010). *Be Alive Motivation Tips Motivasi Pilihan yang Membentuk Kepribadian Anda*. Rono. Yogyakarta: Razan Media Press.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Jakarta: Alfabeta.
- Suminto, B., Wahyu, W. (2014). *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cimahi: Tim Komunikasi Publishing House.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281-300.
- Uno, B. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.