

Volume 6 No.2, Oktober 2017



Jurnal Penelitian & Pengukuran **Psikologi**

JPPP

Volume
06

Nomor
02

Hal.
61 - 112

ISSN
2337-4845



Diterbitkan Oleh
Fakultas Pendidikan Psikologi
Universitas Negeri Jakarta

SUSUNAN DEWAN REDAKSI PERIODE 2016-2017
JURNAL PENELITIAN PENGUKURAN PSIKOLOGI
JURUSAN PSIKOLOGI UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
ISSN. 2337-4845

Penanggung Jawab

Dr. Gantina Komalasari M.Psi

Ketua

Mira Aryani Ph.D

Editor

Anna Armeini Rangkuti, M.Si.

Dr. phil. Zarina Akbar, M.Psi.

Dr. Akhsan

Desain & Layout

Erik, M.Si

Sofiana Millati, M.Sc

Sekretariat

Fakultas Pendidikan Psikologi

Jalan Rawamangun Muka

Kampus A Universitas Negeri Jakarta

Gedung KH. Hasyim Asj'arie Lt. 5

Jakarta Timur 13220

Email: jppp@unj.ac.id

cc: zarina_akbar@unj.ac.id

Volume 06, Nomor 02, Oktober 2017

JPPP

Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi

Jurnal yang terbit dua kali dalam satu tahun, pada bulan April dan Oktober, berisi tentang kajian dan hasil penelitian dan pengukuran di bidang psikologi.

Ketua Penyunting

Mira Ariyani

Penyunting Pelaksana

Zarina Akbar

Anna Armeini Rangkuti

Akhsan

Alamat Penyunting dan Tata Usaha: Program Studi Psikologi Fakultas Pendidikan Psikologi
Jalan Rawamangun Muka Kampus A Universitas Negeri Jakarta Jakarta Timur 13220 Telp.
(021) 8297829 Email: jppp@unj.ac.id cc: zarina_akbar@unj.ac.id

Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi diterbitkan oleh Program Studi Psikologi Universitas Negeri Jakarta. Terbit pertama kali pada bulan Oktober 2012.

Penyunting menerima tulisan yang belum pernah diterbitkan oleh media cetak lain. Naskah diketik dengan spasi 1 cm pada kertas ukuran A4 dengan panjang tulisan berkisar antara 10 -20 Halaman. (Informasi detil dapat dilihat pada halaman akhir jurnal)

JPPP

Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi

Daftar Isi

Nama	Judul Penelitian	Hal
<i>Anna Armeini R, Diandra Ariani S</i>	Keterlibatan ayah dalam pengambilan keputusan rasional untuk menikah melalui proses ta'aruf	61-65
<i>Fitri Lestari Issom, Alyamentri Yorani</i>	Kecerdasan emosional dan teacher efficacy pada sekolah dasar dengan kurikulum 2013	66 - 72
<i>Mira Ariyani, Desty Zulkarnain</i>	Organizational citizenship behavior pada guru ditinjau dari faktor demografi	73 - 81
<i>Gumgum Gumelar, Ayu Fitria Nurohmi</i>	Persepsi gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi	82 - 87
<i>Ratna D Suryaratri, Melia Rizanati</i>	Kepuasan Kerja ditinjau dari motivasi kerja pada karyawan kontrak di PT. X	88 - 93
<i>Irma Rosalinda, Achmad R Aminullah</i>	Efektifitas Film bertema motivasi terhadap peningkatan motivasi berprestasi	94 -100
<i>Deasyanti, Marwa Nuruzdah</i>	Orientasi tujuan menyusun skripsi dan kecemasan dalam menulis skripsi	101 -105
<i>Zarina Akbar, Rizki Pratasiwi</i>	Resiliensi diri dan stres kerja pada guru Sekolah Dasar	106 -112



KOPING STRES WANITA MENIKAH YANG BELUM DIKARUNIAI ANAK

Gantina Komalasari*

Rizka Septiyanti**

*Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

**Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.01>

Alamat Korespondensi:

gantina-komalasari@unj.ac.id

ABSTRACT

Getting married is a phase in the cycle of human life. The purpose of marriage are very diverse one of which is the desire to have a child as a complement in a family. For some people in Indonesia, to have children as the successor of their generations is a must. Even though most of married couple want to have a child, but unfortunately not every married couple are blessed with child. This can be caused by several factors, one of which is a biological factor, namely infertility. This study was conducted to determine coping strategies that are more often used by married women while facing the stress due to not having children. This study used quantitative method. The instrument used to measure coping stress is a modified inventory of The Ways of Coping (WOC) and associated with a stressor of infertility from The Infertility Problem Inventory (FPI) with coefficient Cronbach Alpha 0,88. The sample for this study is 42 subjects, with non-probability sampling technique and incidental technique. Data was analyzed using Winstep software (RASCH Model) version 3.73 and SPSS version 16.0. The result of this research shows that married women more often use emotion focused coping strategy in facing stress because haven't been blessed with child, with percentage equal to 67,33%.

Keywords

coping stress, infertility, marriage, child

1. Pendahuluan

Menikah adalah sebuah fase dalam siklus kehidupan manusia. Tujuan dilaksanakannya suatu pernikahan sangat beragam, mulai dari memenuhi kebutuhan secara finansial, kebutuhan sosial, hingga ingin memiliki keturunan sebagai pelengkap dalam sebuah keluarga. Pada sebagian masyarakat di Indonesia, memiliki keturunan sebagai penerus generasi merupakan suatu keharusan. Dalam sebuah keluarga hadirnya keturunan memiliki arti tersendiri, salah satunya adalah anak mampu menyatukan dan menjaga agar suatu keluarga atau pernikahan tetap utuh (Wirawan & Arief, 2004).

Dalam sebuah keluarga di masyarakat Indonesia, adanya ayah, ibu dan anak menjadi gambaran ideal dari sebuah keluarga. Menurut Moeloek (dalam Hidayah, 2012) sesuai dengan latar belakang budaya masyarakat Indonesia, anak memiliki beberapa fungsi. Pertama, anak sebagai simbol kesuburan dan keberhasilan. Kedua, anak sebagai pelanjut keturunan keluarga. Ketiga, anak sebagai teman dan penghibur bagi kedua orang tuanya. Keempat, anak merupakan anugerah dan amanat yang diberikan Tuhan. Kelima, anak yang sholeh dan sholeha akan mendoakan dan menolong orangtuanya di dunia dan akhirat.

Oleh karena itu, bagi sebagian besar pasangan suami istri kehadiran anak merupakan suatu hal yang sangat didambakan, mengingat arti dan

fungsi anak dalam keluarga sangat memberikan pengaruh bagi kelangsungan hidup manusia. Hal tersebut tercermin dalam hasil Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) tahun 2012, sebanyak 83.9% responden wanita menginginkan anak dengan segera (Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia, 2012).

Meskipun sebagian besar pasangan suami istri menginginkan kehadiran anak dalam keluarga, namun sayangnya tidak setiap perkawinan dianugerahi keturunan. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor biologis, yaitu ketidaksuburan atau biasa disebut infertilitas. Di Indonesia kira-kira 15-20% perkawinan atau sekitar 50 juta pasangan mengalami kesulitan untuk memperoleh anak (Riset Kesehatan Dasar, 2013).

Salah satu unsur keluarga sejahtera adalah bila mana dalam sebuah keluarga terdapat keturunan, oleh karena itu infertilitas dapat dikatakan sebagai pengalaman yang *stressful*, dikarenakan pasangan suami istri mempersepsikan masalah infertilitas sebagai ancaman terhadap kesejahteraan mereka (Rahmani & Abrar, 1999). Infertilitas yang dialami oleh seorang wanita menikah akan memberikan beberapa konsekuensi psikologis, salah satunya ialah stres. Stres ini disebut stres infertilitas, yaitu stres yang dirasakan sejak bulan-bulan pertama pernikahan hingga menunggu hasil pengobatan yang sudah mereka jalani (Ratna dalam Hidayah, 2007). Pendapat ini didukung oleh Menning (1980) bahwa infertilitas merupakan krisis kehidupan yang kompleks, menimbulkan stres secara emosional, serta mengancam secara psikologis. Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita menikah yang memiliki masalah infertilitas mengalami kurangnya kontrol dalam hidup mereka, isolasi sosial, disfungsi seksual, kesepian, rendah diri, dan tertekan secara psikologis (Aflakseir & Zarei, 2013).

Penelitian lain menunjukkan bahwa wanita menikah yang memiliki permasalahan infertilitas akan mengalami stres yang cukup berat (Aisia dalam Hidayah, 2007). Stres tersebut bersumber dari tuntutan lingkungan, terutama dalam lingkup sebuah keluarga yang mengharuskan pasangan suami istri memiliki anak biologis.

Pengalaman individu dalam menghadapi permasalahan infertilitas merupakan sesuatu yang

unik, dikarenakan penghayatan dan respon setiap wanita yang sudah menikah terhadap masalah tersebut pastinya akan berbeda-beda. Dengan didorong oleh keinginan untuk memiliki keturunan maka individu yang mengalami masalah infertilitas khususnya wanita pada umumnya akan berupaya untuk mencari jalan pemecahan masalah tersebut (Rahmawati, 2004). Usaha-usaha yang dilakukan seseorang, dalam hal ini wanita menikah untuk mengatasi atau paling tidak mengurangi stres yang dihadapi akibat belum dikaruniai anak disebut koping.

Menurut Cohen dan Lazarus (dalam Folkman, 1984) tujuan melakukan koping adalah untuk menyesuaikan diri terhadap kejadian-kejadian negatif yang dijumpai dalam kehidupan nyata, mempertahankan keseimbangan emosional, mengurangi hal-hal yang membahayakan dari situasi dan kondisi lingkungan yang menuntut, serta mempertahankan citra diri positif. Koping yang dilakukan oleh wanita yang sudah menikah dalam menangani masalah infertilitas pastinya berbeda, seperti yang telah digolongkan oleh para ahli, terdapat dua strategi koping yang biasanya digunakan, yaitu ada yang menggunakan *Problem Focused Coping* (PFC), dimana individu secara aktif mencari penyelesaian dari masalah untuk menghilangkan kondisi atau situasi yang menimbulkan stres dan adapula yang menggunakan *Emotion Focused Coping* (EFC), dimana individu melibatkan usaha-usaha untuk mengatur emosinya dalam rangka menyesuaikan diri dengan dampak yang akan ditimbulkan oleh suatu kondisi atau situasi yang penuh tekanan (Lazarus & Folkman, 1984).

Folkman dan Lazarus (Carpenter, 1992) mengelompokkan jenis strategi yang termasuk ke dalam *problem focused coping* dan *emotion focused coping*. Terdapat tiga jenis strategi *problem focused coping*, yaitu *seeking informational support*, *confrontive coping*, dan *planful problem solving*, sedangkan enam jenis strategi *emotion focused coping*, yaitu *seeking social emotional support*, *distancing*, *escape avoidance*, *self control*, *accepting responsibility*, dan *positive reappraisal*.

Dalam hal ini supaya kondisi seorang wanita yang sudah menikah tetap stabil dalam menghadapi masalah stres akibat infertilitas diperlukan strategi koping yang adaptif. Dengan memiliki

kemampuan koping yang adaptif, seorang wanita menikah akan mampu melakukan penyesuaian dalam hal perilaku, emosi serta kognitif dengan tujuan mengurangi atau menghilangkan kondisi dan situasi yang tidak menyenangkan diluar batas kemampuan yang dimilikinya.

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan serta kenyataan yang ada bahwa tuntutan untuk memiliki keturunan pada seorang wanita yang sudah menikah cukup tinggi dan rentan terhadap stres, maka dapat dikemukakan rumusan masalah penelitian ini adalah “Apa strategi koping yang lebih sering digunakan wanita menikah yang belum dikaruniai anak?”

2. Metode Penelitian

Tipe penelitian ini tergolong penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui metode survei. Penelitian deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih detail mengenai suatu gejala atau fenomena. Populasi dalam penelitian ini adalah wanita menikah yang belum dikaruniai anak. Subjek penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut, seorang wanita menikah berusia 20-45 tahun yang berdomisili di Jakarta, sudah menjalani masa pernikahan selama ≥ 3 tahun, dan mengalami masalah infertilitas primer. Teknik non probabilitas yang digunakan adalah jenis

purposive sampling dan *incidental sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 orang.

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen koping stres yang telah dimodifikasi dari instrumen *The Ways of Coping* (WOC) milik Lazarus dan Folkman (1984) dan dikaitkan dengan sumber stres pada infertilitas yang beracuan pada *The Infertility Problem Inventory* (FPI) milik Newton (1990). Instrumen dalam penelitian ini berjumlah 37 pertanyaan.

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa deskriptif, melalui statistika deskriptif. Menurut Sugiyono (2008) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Dari perhitungan data variabel koping stres dalam aspek *problem focused coping* memiliki mean sebesar 36,14 dan nilai standar deviasi sebesar 5,70, sedangkan aspek *emotion focused coping* memiliki mean sebesar 75,95 dan nilai standar deviasi sebesar 9,66.

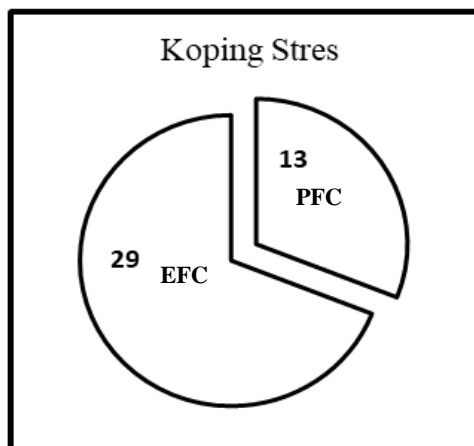
Tabel 1. Kategori Skor Koping Stres

Aspek	Jumlah Subjek	Persentase
PFC ($\geq 36,14$)	13	32,67%
EFC ($\geq 75,95$)	29	67,33%

Berdasarkan Tabel 1 maka dapat disimpulkan bahwa subjek yang memiliki skor *problem focused coping* lebih besar dari 36,14 cenderung menggunakan strategi PFC, sedangkan subjek yang memiliki skor *emotion focused coping* lebih besar dari 75,95 cenderung menggunakan strategi EFC.

Berdasarkan proses perhitungan pengkategorian skor koping stres dapat diketahui bahwa terdapat 13 subjek dengan persentase 32,67% yang lebih sering menggunakan strategi *problem*

focused coping, sedangkan 29 subjek lebih sering menggunakan strategi *emotion focused coping* dengan persentase 67,33%. Berikut disajikan dalam bentuk histogram, sehingga secara umum dapat dilihat bahwa wanita menikah yang belum dikaruniai anak lebih cenderung menggunakan strategi *emotion focused coping* dalam menghadapi stres dikarenakan belum dikaruniai anak. Hal ini terbukti dari penelitian yang dilakukan menunjukkan hasil bahwa lebih banyak subjek yang menggunakan strategi EFC.



Gambar 1. Diagram Kategori Skor Koping Stres

Berdasarkan data distribusi koping stres, pada aspek *emotion focused coping* diperoleh skor tertinggi pada indikator *escape avoidance* dengan persentase sebesar 14,09% hal ini menunjukkan bahwa dalam penggunaan strategi *emotion focused coping*, wanita menikah cenderung memainkan fantasi, beranda-andai memiliki seorang anak untuk menghibur diri dari kondisi infertilitas yang dihadapi. Salah satu penyebab mengapa *escape avoidance* merupakan aspek tertinggi pada *emotion focused coping* dikarenakan wanita menikah yang belum dikaruniai anak menganggap pentingnya nilai anak bagi kehidupan, serta norma budaya yang masih erat dimasyarakat Indonesia bahwa wanita harus menjadi Ibu (Hidayah 2012). Kondisi infertilitas atau belum dikaruniai anak ini merupakan hal yang tak bisa dihindari oleh wanita menikah, sehingga saat dalam keadaan tertekan karena stres yang dialami, mereka melakukan koping dengan cara membayangkan betapa bahagianya jika memiliki anak. Berdasarkan hasil penelitian Jordan dan Revenson (2009), *escape avoidance* merupakan strategi koping yang paling banyak digunakan oleh wanita menikah yang mengalami infertilitas.

Strategi koping yang jarang digunakan adalah *positive reappraisal* atau membuat arti positif. Hal ini dilakukan oleh wanita menikah yang belum dikaruniai anak ketika semua usaha yang dilakukan untuk memiliki keturunan belum juga membuahkan hasil, wanita menikah memaknai kondisi infertilitas yang dialami memiliki hal positif atau ada hikmah dibalik kondisi tersebut,

hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Jordan dan Revenson (2009).

Jika ditinjau dari sisi sosiodemografis, menurut Menaghan (dalam McCrae, 1984; Sijangga, 2010) seseorang dengan tingkat pendidikan yang semakin tinggi akan semakin tinggi pula kompleksitas kognitifnya, demikian pula sebaliknya. Hal ini berpengaruh terhadap sikap dan cara berpikir individu dalam menghadapi suatu permasalahan sehingga berdampak pada strategi koping yang digunakan. Dalam penelitian ini strategi yang lebih sering digunakan wanita menikah adalah *emotion focused coping*, karena subjek didominasi oleh individu yang tingkat pendidikan terakhirnya adalah sekolah menengah (SMP & SMA) yaitu sebesar 61,9%, sedangkan sekolah tinggi (Diploma, S1, S2) sebesar 38,1%.

Pada penelitian ini, subjek didominasi oleh wanita menikah yang telah menjalin masa pernikahan selama 6-8 tahun (40,5%). Jika ditinjau berdasarkan usia pernikahan dan usia infertilitas, wanita menikah yang memiliki pengalaman lebih dari 5 tahun menikah dan mengalami infertilitas cenderung lebih tinggi tingkat stresnya (Patel dkk, 2015). Tingkat stres yang tinggi tersebut mengarahkan wanita menikah kepada strategi koping yang berfokus pada emosi.

Koping tidak dapat dilihat sebagai hal yang baik ataupun buruk, tetapi tergantung kepada individu tersebut. Jika sumber stres yang dihadapi bisa diubah, strategi *problem focused coping* (PFC) cenderung akan lebih dominan, sementara jika sumber stres tidak dapat diubah, strategi *emotion focused coping* (EFC) akan lebih dominan (Padden, Connors, & Agazio, 2010).

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dalam penelitian ini maka diperoleh kesimpulan bahwa strategi yang lebih sering digunakan oleh wanita menikah yang belum dikaruniai anak adalah *emotion focused coping* dengan persentase sebesar 67,33%. Pada aspek *emotion focused coping*, strategi yang paling sering digunakan adalah *escape avoidance* dengan persentase sebesar 14,09% dan strategi yang paling jarang digunakan oleh wanita menikah dalam menghadapi stres akibat belum dikaruniai anak adalah *positive reappraisal* dengan persentase sebesar 5,85%.

5. Daftar Pustaka

- Aflakseir, A., & Zarei, M. (2013). Association between Coping Strategies and Infertility Stress Among a Group of Women with Fertility Problem in Shiraz, Iran. *Departement Clinical Psychology, Journal Reprod Infertil, 14*(4), 202-206.
- Carpenter, B. N. (1992). *Personal Coping: Theory Research and Application*. United States of America: Praeger Publisher.
- Folkman S. & Lazarus R. S. (1984). Personal Control, Stress and Coping Process: A Theoretical Analysis. *Journal of Personality and Social Psychology, 46*, 839-852.
- Hidayah, N. (2012). Nilai Anak, Stres Infertilitas dan Kepuasan Perkawinan pada Wanita yang Mengalami Infertilitas. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan*.
- Jordan, C., & Revenson, T. A. (2009). Gender Differences in Coping with Infertility: A Meta-Analysis. *Journal of Behavioral Medicine, 22*(4), 341-358.
- Menning, B. E. (1980). The Emotional Needs of Infertile Couples. *Journal Fertility and Sterility, 34*, 313-319.
- Rahmani, D., & Abrar, A. N. (1999). *Infertilitas dalam Perspektif Jender*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan, UGM. Cet. ke-1.
- Padden, D. L., Connors, R. A., & Agazio, J.G. (2011). Stress, Coping, and Well Being in Military Spouses During Deployment Separation. *Western Journal of Nursing Research, 33*(2), 247-267.
- Sijangga, W. N. (2010). Hubungan Antara Strategi Coping dengan Kecemasan Menghadapi Persalinan pada Ibu Hamil Hipertensi. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan, H. E., & Arief. S. I. (2004). Penyesuaian Diri Suami yang Mengalami Infertilitas. Diakses dari: <http://www.psikologi-untar.com/skripsiphp>. (23/1/2017).



KECERDASAN EMOSIONAL DAN *TEACHER EFFICACY* PADA SEKOLAH DASAR DENGAN KURIKULUM 2013

Fitri Lestari Issom*

Alsyaменти Yorani**

*Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

**Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.02>

Alamat Korespondensi:

fitrilestari@unj.ac.id

ABSTRACT

This study aims to research determine the effect of emotional intelligence against teacher efficacy in elementary school with curriculum 2013. Variable studied were emotional intelligence as the independent variable (X) and variable teacher efficacy as the dependent variable. The method used in this study is quantitative research with technique cluster sampling. The sample in this study amounted to 50 respondents. The data analysis technique are used to test the hypothesis is a simple regression analysis using Rasch Model with winstep version 3.73 and SPSS version 16.0. Based on the calculations, emotional intelligence effects teacher efficacy by 6% and the remaining 94% is influenced by factors other than emotional intelligence.

Keywords

emotional intelligence, teacher efficacy, curriculum 2013

1. Pendahuluan

Untuk menciptakan sekolah dengan suasana pembelajaran yang demokratis serta menyenangkan, dibutuhkan perubahan yang cukup mendasar dalam sistem pendidikan. Perubahan tersebut berkaitan dengan kurikulum, karena kurikulum merupakan suatu perangkat yang penting digunakan sebagai pedoman kegiatan pembelajaran di sekolah. Hal tersebut sesuai dengan pengertian kurikulum menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional yang menuliskan bahwa kurikulum adalah “seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu” (2009).

Dalam sejarah pendidikan di Indonesia sudah beberapa kali diadakan perubahan dan perbaikan

kurikulum yang tujuannya adalah untuk menyesuaikan dengan perkembangan dan kemajuan zaman, guna mencapai hasil yang maksimal. Pada tahun 2013 Menteri Pendidikan Indonesia, Mohammad Nuh, telah menetapkan kurikulum baru bagi pendidikan di Indonesia yakni Kurikulum 2013. Kurikulum 2013 dikembangkan berdasarkan faktor internal dan eksternal. Tantangan internal antara lain terkait dengan kondisi pendidikan dikaitkan dengan tuntutan pendidikan yang mengacu pada 8 (delapan) Standar Nasional Pendidikan yang meliputi standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian pendidikan (Permendikbud No.67).

Dengan tujuan ingin menjawab tantangan tadi, Kurikulum 2013 hadir. Namun kehadirannya di tahun 2013 menuai kontroversi berupa pro dan

kontra dari berbagai pihak. Sehingga dari setelah ditetapkannya kurikulum 2013, pada November 2014, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Bapak Anies Baswedan menyatakan bahwa ia menerima banyak keluhan terkait Kurikulum 2013. "Guru terutama banyak sekali yang complain. Mereka banyak merasa beban administratif yang tinggi. Beban untuk mengerjakan urusan administratif tidak sebanding dengan beban atau waktu mendidik." Kata Bapak Anies (sp.beritasatu.com, 2014).

Menurut Pengamat Pendidikan, Wiyono, S.Pd., Kurikulum 2013 ini harus tetap dilaksanakan walau banyak rintangan atau hambatan. Karena kurikulum ini memang unik, beda, dan penuh dengan penanaman sikap, pengetahuan, nilai, dan karakter peserta didik dibandingkan dengan kurikulum sebelumnya. Wiyono juga menyatakan bahwa Kurikulum 2013 ini bertujuan untuk mempermudah guru dalam mengajar, mendidik, dan mengembangkan pendidikan. (news.okezone.com, 2013).

Walaupun harapan pemerintah dan para pakar Kurikulum dapat memudahkan para pendidik dan menjadi solusi di bidang pendidikan dari berbagai aspek. Namun pada kenyataannya masih banyak masalah yang timbul karena Kurikulum 2013 ini."Saya belum lama ini melakukan survei terkait implementasi kurikulum 2013. Saya menemukan ada delapan masalah yang semuanya itu terkait dengan guru," Kata Furqon Hidayatullah, Pemehati Pendidikan dari Universitas Sebelas Maret. Adapun kedelapan masalah itu adalah sulitnya mengubah mindset guru, perubahan proses pembelajaran dari teacher centered ke student centered, rendahnya moral spiritual, budaya membaca dan meneliti masih rendah. Kemudian, kurangnya penguasaan teknologi informasi, lemahnya penguasaan bidang administrasi, dan kecenderungan guru yang lebih banyak menekankan aspek kognitif. Permasalahan kedelapan atau yang terakhir, masih banyak guru yang belum mau menjadi manusia pembelajar. Padahal, seorang guru dituntut untuk terus menambah pengetahuan dan memperluas wawasannya, terlebih setelah diberlakukannya kurikulum 2013. (Minggu, news.metrotvnews.com, 2014)

Dengan banyaknya tuntutan yang harus guru dapat penuhi, guru menjadi kunci sukses dalam mencapai tujuan pendidikan. Peran guru sangatlah

penting, karena guru mengemban tugas untuk mencapai tujuan baik dari lembaga pendidikan, kurikulum, dan bahkan dari para siswanya. UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Untuk dapat menjalankan perannya dengan baik seorang guru juga harus memiliki kepercayaan atas dirinya dalam mengajar, yang berperan dalam mewujudkan kesuksesan nyata dalam proses mengajar (Medley dalam Cruickshank, dkk, 1995). *Self efficacy* pada guru disebut dengan *teacher efficacy* yang didefinisikan sebagai salah satu determinan atau penentu dari performa mengajar guru dan hal ini memberikan efek positif terhadap tampilan kinerja siswa di kelas dan kualitas proses pembelajaran secara menyeluruh (Muzdalifah & Listyasari, 2013). Tschannen-Moran, Hoy, dan Woolfolk Hoy (1998) mendefinisikan Teacher Efficacy sebagai keyakinan guru dalam dirinya dan kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk keberhasilan menyelesaikan pengajaran tertentu. Teacher efficacy akan menentukan usaha yang akan dilakukan guru terutama pada saat guru tersebut menghadapi berbagai permasalahan atau hambatan didalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan dengan teknik wawancara kepada Bu Endang, kepala sekolah SDN 01 Kademangan, menyatakan bahwa banyak guru-guru yang tidak yakin dalam melaksanakan kurikulum 2013 ini. Mereka tidak yakin dalam menggabungkan mata pelajaran-mata pelajaran menjadi satu tema sesuai dengan sistem kurikulum 2013 tersebut. Selain itu menurut Bu Endang masih ada guru yang tidak yakin dalam mengatur siswa untuk dapat mengikuti pelajaran-pelajaran yang ia rancang. Sehingga jika guru-guru tersebut memiliki keyakinan dalam menjalani kurikulum 2013, Bu Endang merasa bahwa kurikulum 2013 ini akan lebih mudah untuk dilaksanakan.

Pak Jamal, Kepala Sekolah Jurang Mangu 02, juga menyatakan bahwa guru-guru masih tidak yakin akan dirinya dalam melaksanakan kuriku-

lum 2013. Terlihat dari masih adanya guru yang mengajar dengan teknik kurikulum sebelumnya. Guru juga dituntut berperan secara aktif sebagai motivator dan fasilitator dalam kegiatan belajar mengajar sehingga siswa akan menjadi pusat belajar. Hal ini menjadi kendala tersendiri bagi para guru karena tidak semua guru memiliki kompetensi tersebut (Alawiyah, 2014). Menurut Ibu Agnes Tuti Rumiati selaku Staf Khusus Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Bidang Pengawasan dan Pengendalian Pembangunan (UKMP3), masih melihat guru kesulitan menerapkan pendekatan ini karena guru harus pintar menjadi fasilitator agar siswa bertanya (Puspitarini, news.okezone.com, 2014). Selain itu, untuk guru SD yang bertanggung jawab menjadi guru kelas, dengan pembelajaran yang disusun berdasarkan tematik terpadu mengharuskan guru harus mampu menguasai kemampuan dalam menghubungkan subtema yang berisi dari beberapa mata pelajaran satu dengan lainnya. Sehingga dari permasalahan yang muncul ini dapat dikaitkan dengan teori Tschannen-Moran dan Hoy (2001), yang mengemukakan bahwa *teacher efficacy* meliputi: (1) keyakinan guru akan kemampuannya mengatur kelas (*efficacy in classroom management*); (2) keyakinan guru akan kemampuannya mengatur siswa (*efficacy in student management*); dan (3) keyakinan guru akan kemampuannya memilih metode yang tepat dalam mengerjakan suatu materi pembelajaran (*efficacy in instructional strategies*).

Teacher efficacy akan kemampuannya mengajar akan berpengaruh terhadap prestasi akademik, motivasi dan pengembangan *self-efficacy* siswa (Ashton & Webb, dkk., 1986 dalam Coladarci, 1997). Selain itu, guru dengan *teacher efficacy* tinggi juga mampu menentukan instruksi dan metode yang tepat untuk memenuhi kebutuhan siswa, serta membantu siswa menentukan tujuannya dan meyakinkan siswa akan pentingnya materi yang dipelajari sehingga dapat meningkatkan motivasi belajar siswa (Allinder, 1994; Rose, 1998; Alderman, 1998; dalam Yoe, dkk., 2008).

Guru dengan tingkat *teacher efficacy* yang lebih tinggi memiliki motivasi dan komitmen yang lebih tinggi dalam mengajar, sehingga usaha yang dikeluarkan akan lebih optimal untuk mengembangkan motivasi siswa dalam mencapai

sebuah prestasi. Hal tersebut disebabkan guru dengan *teacher efficacy* tinggi memiliki kemauan untuk mencoba sesuatu yang baru yang dapat meningkatkan kualitas pengajaran serta mengimplementasikan teknik mengajar yang progresif dan inovatif (Allinder, 1994; Tschannen-Moran & Hoy, 2001 dalam Coladarci & Breton, 1997).

Untuk mencapai *teacher efficacy* yang baik, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi individu. Menurut Bandura terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *teacher efficacy*, yaitu faktor demografi, pengalaman instruksional dan personal (Ernawati, 2012; dalam Muzdalifah & Listyasari, 2013). Selain itu terdapat pula beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi *teacher efficacy* (Darmadi, 2016). Kecerdasan emosional yang dimaksud adalah kemampuan individu dalam mengenali emosi dirinya maupun orang lain, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri dan membina hubungan (Goleman, 2005), dimana hal tersebut dapat membantu guru dalam memiliki *teacher efficacy* yang tinggi. Goleman (2005) juga menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu bagian penting dari kecerdasan emosional yang ada pada diri individu, yang berguna untuk menata emosi sehingga dapat membangkitkan semangat dan keyakinan diri seseorang.

Lebih lanjut, kecerdasan emosional adalah kemampuan individu untuk mengenali, menggunakan dan mengekspresikan emosi, kemampuan individu untuk mengikutsertakan emosi sehingga memudahkan dalam melakukan proses berpikir, kemampuan individu untuk memahami emosi dan pengetahuan serta kemampuan individu dalam mengatur emosi untuk mengembangkan emosi dan menampilkan tingkah laku yang sesuai dengan tuntutan lingkungan (Salovey dan Mayer, 2004).

Penelitian sebelumnya menunjukkan “bahwa kecerdasan emosional berhubungan dengan sukses di banyak bidang, termasuk pengajaran yang efektif (Ghanizadeh & Moafian, 2010), kegiatan belajar siswa (Brackett & Mayer, 2003), dan kinerja akademik (Gil-Olarte, Palomera, & Brackett 2006)”.

Berdasarkan hal-hal di atas inilah peneliti tertarik untuk mengangkat tema ini. Selain itu terdapat penelitian “hubungan antara kecerdasan

emosional dan *self-efficacy* pada guru SD inklusi". Jadi di sini peneliti ingin melihat pengaruh kecerdasan emosional terhadap *teacher efficacy* pada Guru Sekolah Dasar dengan kurikulum 2013.

2. Metode Penelitian

Kurikulum 2013 yang dibuat untuk mewujudkan Visi Indonesia 2030 (Yayasan Indonesia Forum, 2007), memiliki masa percobaan selama 15 tahun. Pemerintah menargetkan dalam 15 tahun mendatang seluruh sekolah sudah menggunakan kurikulum 2013. Sedangkan di tahun ketiga dalam masa pengembangan ini, Kota Tangerang Selatan hanya memiliki 40 dari 389 sekolah dasar yang menggunakan Kurikulum 2013 (kemendikbud.go.id, 2017). Seiring dengan membantu proses evaluasi sistem pendidikan Indonesia, maka dari itu peneliti memilih sekolah dasar di Kota Tangerang Selatan sebagai populasi pada penelitian ini. Dimana populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015).

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan probability sampling yaitu teknik pengambilan sampel yang memungkinkan semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk menjadi anggota sampel penelitian (Rangkuti, 2013). Jenis teknik sampling yang digunakan adalah cluster sampling (Sampling Area). Menurut Rangkuti (2013), cluster sampling merupakan teknik sampling yang digunakan jika sumber data sangat luas, misalnya penduduk, suatu Negara, propinsi atau kota/kabupaten. Kriteria subjek yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah: guru sekolah dasar yang berbasis kurikulum 2013 dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Pengambilan sampel penelitian ini berdasarkan populasi yang telah ditetapkan. Teknik *cluster sampling* ini biasa dilakukan melalui dua tahap, namun penelitian ini hanya melakukan tahap pertama yaitu menentukan sampel area atau daerah. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan populasi guru sekolah dasar yang mengajar dengan berbasis kurikulum 2013 di kota

Tangerang Selatan. Dalam menentukan jumlah sampel, menggunakan tahap pertama pada teknik cluster sampling yaitu menentukan sampel area atau daerah. Terdapat 7 kecamatan di Kota Tangerang Selatan yang memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, sehingga dilakukan pengocokan dari 13 kecamatan tersebut untuk menentukan kecamatan yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian ini. Dari hasil pengocokan, terpilih tiga kecamatan di Kota Tangerang Selatan yaitu Kecamatan Pondok Aren, Kecamatan Setu dan Kecamatan Serpong. Peneliti mengambil tiga kecamatan yang akan dijadikan area pengambilan sampel karena di Kota Tangerang Selatan masih sedikit sekolah yang memakai Kurikulum 2013.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Instrumen kecerdasan emosional yang digunakan pada penelitian ini menggunakan instrumen yang dikonstruksi oleh Andri Septiawan (2011). Instrumen yang ini disusun berdasarkan aspek kecerdasan emosional Goleman (2006) dan mengadaptasi model kecerdasan emosional Salovey ke dalam sebuah versi yang menurut Goleman paling sesuai untuk memahami cara kerja dari kecerdasan emosional ini dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian ini menggunakan *Indonesian Version Instrument Teacher Sense of Efficacy Scale* oleh Herdiyan Maulana dan Anna Armaeni Rangkuti. Instrumen ini terdiri dari 24 pertanyaan yang semuanya bersifat mendukung (*favorable*).

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Berdasarkan uji hipotesis analisis regresi diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4,106. Nilai F tabel tersebut didapat dengan melihat db atas dan db bawah dari hasil pengujian analisis regresi. Diketahui bahwa db atas sebesar 1 dan db bawah sebesar 48. Hasil tersebut di hitung dengan menggunakan F tabel yaitu 4,04, sehingga menghasilkan data F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu $4,106 > 4,04$. Selain itu bisa dilihat juga nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, yaitu $0,048 < 0,05$. Hal itu menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan *teacher*

efficacy. Dalam penelitian ini kecerdasan emosional dapat mempengaruhi *teacher efficacy* pada guru sekolah dasar dengan kurikulum 2013

sebanyak 6%. Sedangkan 94% lainnya dapat dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 1. Uji Anova Analisis Regresi

Variabel	F hitung	F tabel (df 1;48)	P (sig)	Interpretasi
Kecerdasan Emosional dengan <i>Teacher Efficacy</i>	4,106	4,04	0,048	Terdapat pengaruh

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa gambaran *teacher efficacy* (62%) dan kecerdasan emosional (76%) para guru sekolah dasar yang mengajar kurikulum 2013 berada pada kategori rendah. Dapat kita lihat bahwa sebagian besar responden tergolong memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Jika kita lihat dari gambaran subjek berdasarkan usia pada penelitian ini, sebagian besar respondennya adalah guru yang berada pada tahap perkembangan dewasa menengah atau orang yang berada pada rentang usia 40–65 tahun (Papalia, Olds, & Feldman, 2009). Menurut La Dove (dalam Goleman, 1997), mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kecerdasan emosional adalah faktor fisik. Dengan bertambahnya usia, hal ini menjadi hal yang umum bagi orang dewasa untuk mengalami penurunan persepsi, termasuk pendengaran

dan kesulitan penglihatan (Pleis & Lucas, 2009. Dalam Papalia & Feldman, 2014). Papalia & Feldman juga mengatakan bahwa penuaan pengalaman otak menurun di beberapa area, dan hal ini khususnya benar untuk tugas-tugas yang meminta waktu reaksi yang cepat atau menghadapi tugas yang beragam.

Hal ini dibuktikan pula dengan melihat hasil *crosstab* dari kategorisasi usia dan kategorisasi skor kecerdasan emosional. Dari hasil uji *crosstab* simpulkan bahwa pada subjek penelitian ini guru-guru yang berada di usia dewasa menengah memiliki kecerdasan emosional yang rendah. Bahwa kondisi internal subjek yaitu kondisi fisik dan otak mengalami penurunan sehingga skor kecerdasan emosional nya rendah. Adapun tabel *crosstab* sebagai berikut:

Tabel 2. *Crosstabulation* Kategori Usia dengan Kategori Kecerdasan Emosional

Kategori Usia	Kategori Kecerdasan Emosional		Total
	Rendah	Tinggi	
Dewasa Menengah	25	6	31
Dewasa Muda	13	6	19
Total	38	12	50

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan yang diperoleh dan pengujian secara statistik dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap *teacher efficacy* pada guru sekolah dasar dengan kurikulum 2013. Pada penelitian ini, pengaruh kecerdasan emosional yang dihasilkan terhadap *teacher efficacy* sebesar 6%, sedangkan 94% lainnya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Dari kesimpulan yang telah diperoleh dalam penelitian ini bahwa kecerdasan emosional dapat mempengaruhi *teacher efficacy*. Hal ini berarti bahwa implikasi dari penelitian ini yaitu kecerdasan emosional dapat memberikan kontribusi pada *teacher efficacy*. Bahwa dalam menjalankan kurikulum 2013 yang penuh dengan tantangan dibutuhkan keyakinan bagi para guru tersebut. Dan dibutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi pula agar dapat memiliki *teacher efficacy* yang tinggi. Hasil ini dapat memberikan implikasi

pada dunia pendidikan terutama untuk para guru bahwa untuk memiliki *teacher efficacy* dapat dipengaruhi oleh kecerdasan emosionalnya.

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi dari penelitian, maka terdapat saran-saran sebagai berikut: berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan untuk para guru-guru sekolah dasar yang mengajar menggunakan kurikulum 2013 dapat meningkatkan kecerdasan emosional dan *teacher efficacy*-nya. Adapun untuk meningkatkan kecerdasan emosional dapat dengan lebih mengenal emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain atau lebih berempati dan lebih membina hubungan dengan orang lain. Dan hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan meningkatkan kecerdasan emosional kepada para guru-guru. Sehingga dengan meningkatkan kecerdasan emosional maka akan dapat mempengaruhi tingkat *teacher efficacy*-nya. Karena untuk dapat menjalankan sistem pembelajaran yang baik harus didukung dengan keyakinan yang tinggi dari guru tersebut.

Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mencari pengaruh-pengaruh lain yang dapat mempengaruhi *teacher efficacy*, seperti faktor demografi, pengalaman instruksional dan personal. Diharapkan pula bisa melakukan penelitian dengan subjek yang lebih banyak dan dengan data demografis yang lebih beragam.

5. Daftar Pustaka

- Alawiyah, F. (2014). Dampak Implementasi Kurikulum 2013 terhadap Guru. 5(19).
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian (Cetakan Kesembilan)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baswedan, A. (2014). Banyak Guru Keluhkan Kurikulum 2013. *Suara Pembaruan*. Diperoleh dari <http://sp.beritasatu.com/home/anies-baswedan-banyak-guru-keluhkan-kurikulum-2013/68870>
- Bracket, M. A., & Mayer, J. D. (2003). Convergent, Discriminant and Incremental Validity of Competing Measures of Emotional Intelligence. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 1147-1158.
- Coladarci, T., Breton, W. A. (1997). Teacher Efficacy, Supervision, and the Special Education Resource-Room Teacher. *Journal of Educational Research*, 90, 230-239.
- Cruikshank, B., & Metcalf. (1995). *The Act of Teaching*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Dakir. (2004). *Perencanaan dan Pengembangan Kurikulum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdinandus. (2013). Ini delapan masalah dalam implementasi Kurikulum 2013. *Metrotv News.Com*. Diperoleh dari <http://news.metrotvnews.com/peristiwa/4ba08LBN- ini-delapan-masalah-dalam-implementasi-kurikulum-2013>
- Ghanizadeh, A., & Moafian, F. (2010). The Role of EFL, Teacher Emotional Intelligence in their Success. *ELT Journal*, 64(4), 424-435.
- Gill-Olarte, P., Palomera, R., & Bracket M. A. (2006). Relating Emotional Intelligence to Social Competence and Academic Achievement in High School Students. *Psicothema*, 18, 118-123.
- Goleman, D. (2000). *Working with Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional untuk Mencari Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Maulana, H., & Rangkuti, A. A. (2011). Adaptasi Instrumen Keyakinan Guru (*Teacher Efficacy*). Laporan Penelitian Fakultas Ilmu Pendidikan. Tidak Diterbitkan.
- Mulyasa, E. (2013). *Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013*. Jakarta: Rosda.
- Muzdalifah, F., & Listyasari, Winda Dewi. (2013). *Psikologi Pendidikan 2*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Nasution, S. (2011). *Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

- Papalia & Feldman. (2014). *Experience Human Development Edisi 12 Buku 2*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Papalia, O., & Feldsman. (2009). *Human Development (Perkembangan Manusia)*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Permendikbud No. 67 Tahun 2013 Tentang Kerangka Dasar dan Struktur Kurikulum Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Puspitarini, M. (2014). Tiga Masalah Guru dalam Implementasi Kurikulum 2013. *Okezone.com*. Diperoleh dari <http://news.okezone.com/read/2014/10/16/65/1052959/tiga-masalah-guru-dalam-implementasi-kurikulum-2013>
- Rangkuti, A. A. (2013). *Statistika Parametrik dan Non-Parametrik dalam Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta.
- Rangkuti, A. A., & Wahyuni, L. D. (2016). *Analisis Data Penelitian Kuantitatif Berbasis CTT dan IRT*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Salovey, P., & Mayer, J. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Sangadji, E. M., & Sopiiah. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Septiawan, A. (2015). *Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Penyesuaian Diri pada Pegawai Menghadapi Masa Pensiun*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surya, M. (2003). *Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran*. Bandung: Yayasan Bhakti Winaya.
- Tschannen-Moran, M. Hoy, A. W., & W. K. (1998). Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure. *Review of Educational Research*, 68, 202-208.
- Tschannen-Moran, M. Hoy, W. (2001). Teacher Efficacy: Capturing an Elusive Construct. *Journal of Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
- Undang-Undang No. 14 Tahun 2006 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Wacana Intelektual.
- Visi Indonesia 2030. (2007). *Booklet Yayasan Indonesia Forum*.
- Wiyono. (2013). Kurikulum 013, Bagaimana Kita (Guru) Menyikapinya? *Okezone.com*. Diperoleh dari <http://news.okezone.com/read/2013/07/19/95/839431/kurikulum-2013-bagaimana-kita-guru-menyikapinya>
- Yeo, L. S., Ang, R. P., Chong, W. H., Huan, V. S., Quek, C. L. (2008). Teacher Efficacy in the Context of Teaching Low Achieving Students. *Current Psychology*, 27, 192-204.



ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA GURU DITINJAU DARI FAKTOR DEMOGRAFI

Mira Ariyani*

Desty Zulkarnain**

*Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

**Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.03>

Alamat Korespondensi:

mira_ariyani@unj.ac.id

ABSTRACT

The objectives of the study were to determine the differences of Organizational Citizenship Behavior (OCB) based on the Extra-role Behavior (OCB) dimensions of the teachers in terms of demographic factors (gender, age, marital status, and employment status). The samples are 138 primary school teachers in districts Duren Sawit, East Jakarta. The study used the Organizational Citizenship Behavior (OCB) scale of the adoption of the Extra-role Behavior (ERB) consisting of 18 items with the reliability alpha = 0.91. The conclusion is that there is a difference Organizational Citizenship Behavior (OCB) with dimension of Extra-role Behavior (ERB) student in teacher by demography factors (marital status and employment status), dimension of Extra-role Behavior (ERB) team on teacher by demography factor (age, marital status and employment status), and dimension of Extra-role Behavior (ERB) organization on teachers by demographic factors (employment status).

Keywords

OCB, ERB dimensions of student, team, organization, demographic factors, gender, age, marital status, employment status, teacher

1. Pendahuluan

Saat ini, dinamika organisasi saat bekerja di berbagai negara lebih banyak dilakukan secara tim atau kelompok dibandingkan secara individu. Dalam menjalankan dinamika tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja dengan orang lain, berbagi informasi, mengakui dan menerima perbedaan pendapat, serta lebih mengutamakan tujuan tim di atas tujuan pribadi (Purba & Seniati, 2004). Semua tuntutan dalam pekerjaan tersebut dapat dijalankan apabila mereka terbiasa untuk saling berhubungan (interaksi) dengan pekerja lain. Interaksi kerja yang dilakukan terus-menerus akan menghasilkan suatu perilaku disebut Perilaku Organisasi. Perilaku

Organisasi (PO) merupakan suatu bidang studi mengamati perilaku individu, kelompok, dan perilaku secara keseluruhan dalam struktur organisasi untuk mendapatkan pengetahuan mengenai aspek yang berkaitan dengan perilaku tersebut sehingga dapat memperbaiki keefektifan organisasi (Mudandar, 2001). Perilaku Organisasi (PO) dapat bersifat positif dan negatif. Salah satu perilaku positif yang dilakukan karyawan adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB didefinisikan sebagai perilaku individu yang bersifat bebas dan sukarela, tidak berkaitan dengan sistem penghargaan dan secara keseluruhan mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Organ, 2006).

Untuk menciptakan OCB, organisasi perlu mengetahui faktor-faktor apa yang dapat mem-

pengaruhi OCB. Williams dan Anderson (1991) mengatakan bahwa secara kontekstual, kinerja berhubungan dengan watak sehingga dalam operasionalnya, OCB tidak terlepas dari aspek demografi karyawan di tempat kerja (Sarwono & Soeroso, 2001). Penelitian tersebut didukung oleh Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2000) yang mengatakan bahwa konteks budaya banyak mempengaruhi OCB dimana dalam operasionalnya, OCB tidak dapat dipisahkan dari faktor demografis karyawan di tempat kerja. Faktor demografis terdiri dari jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan status kepegawaian (Podsakoff, MacKenzie, Paine, & Bachrach, 2000).

Faktor demografi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama yaitu jenis kelamin. Konrad (2000) mengatakan bahwa perilaku organisasi seperti menolong rekan kerja, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih banyak dilakukan wanita dibandingkan pria. Lovel (1999) dalam penelitiannya menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam OCB. Perilaku menolong lebih banyak dilakukan oleh wanita dibandingkan pria (Sahrah, 2012). Morisson (1994) membuktikan bahwa terdapat perbedaan persepsi terhadap OCB berdasarkan jenis kelamin. Wanita menganggap OCB sebagai bagian dari perilaku *in-role* (Sahrah, 2012). Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam perilaku menolong dan interaksi sosial di tempat kerja.

Faktor demografi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) kedua yaitu usia. Dalam konteks organisasi, usia pada karyawan dibagi menjadi dua yaitu *young worker* (pekerja muda) dan *older worker* (pekerja tua) (Warger & Rush, 2000). Beberapa penelitian terdahulu telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh usia karyawan terhadap OCB dan memperoleh hasil bahwa usia mampu menjadi prediktor signifikan dalam OCB. Geykye & Haybatollahi (2015) mengatakan bahwa pekerja muda melakukan OCB karena mereka masih memiliki energi dan semangat yang banyak untuk melakukan berbagai kegiatan dalam berorganisasi. Pekerja tua melakukan OCB karena kegiatan mereka di luar tempat kerja lebih sedikit

dibandingkan dengan pekerja muda yang aktif dalam berbagai organisasi.

Faktor demografi OCB ketiga yaitu status pernikahan. Penelitian yang dilakukan Rakhroy dan Kaur (2016) menjelaskan bahwa karyawan yang masih lajang lebih berpikiran positif dalam menghadapi permasalahan saat bekerja sehingga mereka tidak suka memprotes atau mengajukan ketidakpuasan terhadap masalah-masalah kecil. Karyawan berstatus lajang memiliki kebebasan dan banyak waktu lebih untuk melakukan kegiatan sukarela diluar pekerjaan formalnya. Penelitian lain yang dilakukan Sarwono dan Soeroso (2001) serta Mahnaz, Mehdi, Jafar, dan Abblughasem (2013) mengatakan bahwa seseorang yang telah menikah memiliki OCB lebih tinggi dibandingkan dengan lajang. Alasannya karena perubahan status pernikahan dari lajang menjadi menikah dapat meningkatkan pengalaman hidup berkeluarga sehingga menumbuhkan sifat toleran, demokratis, menghargai sesama serta menurunkan sifat egois.

Faktor demografi OCB keempat yaitu status kepegawaian. Perbedaan status kepegawaian yang dihadapi karyawan dapat menimbulkan rasa tidak aman khususnya pada karyawan tidak tetap. Hal tersebut terjadi karena sewaktu-waktu perusahaan dapat memutuskan kontrak kerja yang mengakibatkan mereka kehilangan gaji atau pendapatan. Reisel (2010) mengatakan bahwa OCB lebih kuat terkait pada rasa tidak aman karyawan tidak tetap. Penelitian tersebut mengatakan bahwa karyawan tidak tetap atau kontrak melakukan OCB untuk menjaga posisi dan gaji.

OCB merupakan suatu perilaku organisasi yang perlu diterapkan dalam berbagai bidang, salah satunya bidang pendidikan yang dilakukan oleh guru. OCB guru dibagi menjadi tiga yaitu OCB yang dilakukan kepada murid, tim atau rekan kerja, dan organisasi yaitu sekolah (Somech & Drach-Zahavy, 2000). Guru yang menampilkan OCB merupakan contoh guru yang baik. Jika guru memiliki OCB tinggi, maka secara tidak langsung mereka akan siap melakukan pekerjaan diluar deskripsi pekerjaannya. Srimulyani (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa jika dalam suatu organisasi memiliki orang-orang dengan tingkat OCB yang tinggi, maka diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang

muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (Humairo & Mulyana, 2013).

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana faktor demografis memiliki perbedaan terhadap dimensi OCB pada guru. Dengan demikian, peneliti mengambil judul “Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Guru ditinjau dari faktor demografi (jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan status kepegawaian).”

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014). Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian komparatif. Penelitian komparatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui dan menguji perbedaan dua kelompok atau lebih (Nasehudin dan Gozali, 2012). Penelitian komparatif dalam penelitian ini adalah komparatif deskriptif (*descriptive comparative*). Penelitian komparatif deskriptif adalah penelitian dengan membandingkan variabel yang sama untuk sampel yang berbeda (Hasan, 2002).

Variabel pada penelitian ini terdiri dari variabel terikat dan bebas. Variabel terikat atau *dependent variable* adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB diukur dengan mengadopsi instrumen *Extra-role Behavior* (ERB) (Somech & Drach-Zahavy, 2000). Instrumen terdiri dari 3 dimensi yaitu ERB siswa, ERB tim, dan ERB organisasi. Item yang digunakan berjumlah 18 buah menggunakan skala Likert 7 poin.

Variabel bebas atau *independent variable* adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2014). Variabel bebas dalam pene-

litian ini adalah demografi. Demografi adalah karakteristik seseorang yang digunakan untuk mengumpulkan dan mengevaluasi data dalam suatu populasi.

Sampel penelitian sebanyak 138 guru Sekolah Dasar (SD) di Kecamatan Duren Sawit, Jakarta Timur. Penentuan guru SD dilakukan secara random. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2014). *Probability sampling* yang digunakan adalah *area sampling* (*cluster sampling*). Teknik *sampling daerah* digunakan untuk menentukan sampel bila obyek atau sumber data yang akan diteliti sangat luas (Sugiyono, 2014).

Analisis data pada penelitian ini menggunakan model Rasch (*Item Response Theory*) melalui aplikasi *Winstep* versi 3.73 dan *Classical Test Theory* melalui aplikasi *Statistical Package of Social Science* (SPSS) *for Windows Release* versi 23.0. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu statistika parametrik. Statistika parametrik digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik atau menguji ukuran populasi melalui data sampel (Sugiyono, 2014). Uji asumsi yang dilakukan berupa uji normalitas dan uji homogenitas, sedangkan uji hipotesis yang dilakukan berupa uji t untuk sampel independen dan Analisis Varians (ANAVA) satu jalur.

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Responden dalam penelitian ini berjumlah 138 guru. Responden tersebut dipilih berdasarkan karakteristik sampel penelitian, yaitu guru yang bekerja di lembaga pendidikan formal di Jakarta.

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa faktor demografi berupa jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan berjumlah 107 orang atau sekitar 77,5% dari jumlah keseluruhan responden, usia tua berjumlah 76 orang atau sekitar 55,1% dari jumlah keseluruhan responden, dan berstatus tetap berjumlah 85 orang atau sekitar 61,6% dari jumlah keseluruhan responden.

Tabel 1. Gambaran Karakteristik Demografi Responden Penelitian

Demografi	Group	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	31	22,5%
	Perempuan	107	77,5%
Usia	Muda (<35 tahun)	62	44,9%
	Tua (>35 tahun)	76	55,1%
Status Pernikahan	Lajang	46	33,3%
	Menikah	46	33,3%
	Bercerai	46	33,3%
Status Kepegawaian	Tetap	85	61,6%
	Tidak Tetap	53	38,4%

Analisis pada penelitian ini dilakukan per dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) yaitu ERB murid, tim, dan organisasi. ERB murid merupakan OCB yang dilakukan terhadap murid.

Berikut merupakan hasil analisis statistik ERB murid dengan uji t untuk sampel independen dan analisis varians satu jalur.

Tabel 2. Uji t untuk Sampel Independen Dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) Murid

Demografi	t hit	Nilai p
Jenis Kelamin	0,906	0,367
Usia	-1,697	0,092
Status Kepegawaian	3,330	0,001

Berdasarkan rumus uji t, jika t hitung > t tabel dan nilai p < α maka hasil penelitian dinyatakan signifikan sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. T tabel pada penelitian ini sebesar 1,96. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa terdapat

perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) murid pada guru ditinjau dari faktor demografi (status kepegawaian).

Tabel 3. Uji Analisis Varian Satu Jalur Dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) Murid Berdasarkan Status Pernikahan

ANOVA (F hitung)	6,648
Sig. Between Groups (p)	0,002

Berdasarkan rumus uji analisis varians, jika F hitung > F tabel dan nilai p < α maka hasil penelitian dinyatakan signifikan sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. F tabel pada penelitian ini sebesar 3,07. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan

dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) murid pada guru ditinjau dari faktor demografi (status pernikahan).

Dimensi kedua yaitu ERB tim. Berikut merupakan hasil analisis statistik ERB tim dengan uji t untuk sampel independen dan analisis varians satu jalur.

Tabel 4. Uji t untuk Sampel Independen Dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) Tim

Demografi	t hit	Nilai p
Jenis Kelamins	-0,008	0,994
Usia	-2,864	0,005
Status Kepegawaian	2,558	0,012

Berdasarkan rumus uji t, jika t hitung > t tabel dan nilai p < α maka hasil penelitian dinyatakan signifikan sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. T tabel pada penelitian ini sebesar 1,96. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa terdapat

perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) murid pada guru ditinjau dari faktor demografi (usia dan status kepegawaian).

Tabel 5. Uji Analisis Varian Satu Jalur Dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) Tim Berdasarkan Status pernikahan

ANOVA (F hitung)	3,435
Sig. Between Groups (p)	0,035

Berdasarkan rumus uji analisis varians, jika F hitung > F tabel dan nilai p < α maka hasil penelitian dinyatakan signifikan sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. F tabel pada penelitian ini sebesar 3,07. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan

dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) tim pada guru ditinjau dari faktor demografi (status pernikahan).

Dimensi ketiga yaitu ERB organisasi. Berikut merupakan hasil analisis statistik ERB organisasi dengan uji t untuk sampel independen dan analisis varians satu jalur.

Tabel 6. Uji t untuk Sampel Independen Dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) Organisasi

Demografi	t hit	Nilai p
Jenis Kelamin	1,204	0,231
Usia	-1,676	0,096
Status Kepegawaian	2,353	0,020

Berdasarkan rumus uji t, jika t hitung > t tabel dan nilai p < α maka hasil penelitian dinyatakan signifikan sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. T tabel pada penelitian ini sebesar 1,96. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa terdapat

perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) murid pada guru ditinjau dari faktor demografi (status kepegawaian).

Tabel 7. Uji Analisis Varian Satu Jalur Dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) Organisasi Berdasarkan Status Pernikahan

ANOVA (F hitung)	2,016
Sig. Between Groups (p)	0,137

Berdasarkan rumus uji analisis varians, jika F hitung > F tabel dan nilai p < α maka hasil penelitian dinyatakan signifikan sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. F tabel pada penelitian ini sebesar 3,07. Berdasarkan hasil perhitungan

diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) tim pada guru ditinjau dari faktor demografi (status pernikahan).

Setelah melakukan uji hipotesis dapat diketahui perbedaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan dimensi-dimensi OCB pada masing-masing kelompok status pernikahan.

Tabel 8. Perbedaan Dimensi ERB Murid

Dimensi ERB Murid		ERBM Mean
Status Kepegawaian	Tetap	0,481
	Tidak tetap	0,114
Status Pernikahan	Belum Menikah	0,13
	Menikah	0,60
	Bercerai	0,30

Tabel 9. Perbedaan Dimensi ERB Tim

Dimensi ERB		ERBT Mean
Usia	Muda	-0,013
	Tua	0,365
Status Pernikahan	Belum menikah	-0,04
	Menikah	0,33
	Bercerai	0,31
Status Kepegawaian	Tetap	0,327
	Tidak Tetap	-0,019

Tabel 10. Perbedaan Dimensi ERB Organisasi

Dimensi ERBO		ERBO Mean
Status Kepegawaian	Tetap	0,327
	Tidak Tetap	-0,019

a. Dimensi *Extra-role Behavior (ERB)* Murid

Dimensi *Extra-role Behavior (ERB)* murid mencakup perilaku sukarela yang ditujukan kepada murid. Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui perhitungan statistika parametrik menggunakan uji t untuk sampel independen dan Analisis Varians (ANOVA) satu jalur, dapat diketahui bahwa dari empat faktor demografi (jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan status kepegawaian), dua faktor demografi berupa status pernikahan dan status kepegawaian menunjukkan adanya perbedaan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t atau F hitung > t atau F tabel dan nilai p < nilai α . Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan dimensi ERB murid pada

guru ditinjau dari faktor demografi (status pernikahan dan status kepegawaian).

Pada penelitian ini dapat diketahui perbedaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan dimensi ERB murid pada guru berdasarkan setiap kelompok demografi (status pernikahan dan status kepegawaian) dengan melihat nilai *mean* skor keseluruhan pada masing-masing demografi. Faktor demografi (status pernikahan) memperoleh skor sebesar 0,13 (lajang), menikah memperoleh skor sebesar 0,60, dan bercerai memperoleh skor sebesar 0,30. Faktor demografi (status kepegawaian) memperoleh skor 0,481 (tetap) dan tidak tetap memperoleh skor sebesar 0,114. Berdasarkan skor tersebut, dapat disimpulkan bahwa ERB murid pada guru menikah dan berstatus pegawai tetap memiliki skor tertinggi

ERB murid pada guru lajang, dan berstatus pegawai tidak tetap memiliki skor terendah.

Secara keseluruhan ERB murid berbeda. Guru berstatus lajang masih dianggap kurang memiliki pengalaman dengan murid karena saat di rumah mereka masih dianggap sebagai seorang anak dibandingkan dengan guru menikah yang sudah terbiasa untuk mengurus anak saat di rumah. Meskipun guru merupakan orang tua kedua murid disekolah tanpa memandang status pernikahan guru tersebut, guru yang sudah menikah memiliki pengalaman lebih banyak sebagai orang tua dibandingkan dengan guru lajang sehingga OCB ke murid lebih banyak dilakukan oleh guru menikah. Guru tidak tetap memiliki OCB ke murid lebih rendah karena waktu kebersamaan mereka bersama murid lebih sedikit dibandingkan dengan guru tetap yang memiliki waktu kerja lebih lama.

b. Dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) Tim

Dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) tim mencakup perilaku sukarela yang ditujukan kepada tim atau rekan kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui perhitungan statistika parametrik menggunakan uji t untuk sampel independen dan Analisis Varians (ANOVA) satu jalur, dapat diketahui bahwa dari empat faktor demografi (jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan status kepegawaian), tiga faktor demografi berupa usia, status pernikahan dan status kepegawaian menunjukkan adanya perbedaan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t atau F hitung $>$ t atau F tabel dan nilai $p <$ nilai α . Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan dimensi ERB tim pada guru ditinjau dari faktor demografi (usia, status pernikahan dan status kepegawaian).

Pada penelitian ini dapat diketahui perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan dimensi ERB tim pada guru berdasarkan setiap kelompok demografi (usia, status pernikahan dan status kepegawaian) dengan melihat nilai *mean* skor keseluruhan pada masing-masing demografi. Faktor demografi (usia) memperoleh skor sebesar -0,013 dan usia tua memperoleh skor sebesar 0,365. Faktor demografi (status pernikahan) memperoleh skor sebesar -0,04 (lajang),

menikah memperoleh skor sebesar 0,33, dan bercerai memperoleh skor sebesar 0,31. Faktor demografi (status kepegawaian) memperoleh skor 0,327 (tetap) dan tidak tetap memperoleh skor sebesar -0,019. Berdasarkan skor tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi ERB tim pada guru usia tua, menikah dan berstatus pegawai tetap memiliki skor tertinggi dan dimensi ERB tim pada guru usia muda, lajang, dan berstatus pegawai tidak tetap memiliki skor terendah.

Berdasarkan hasil secara keseluruhan dimensi ini memiliki perbedaan. Individu berusia tua, menikah, dan berstatus pegawai tetap memiliki pengalaman berorganisasi lebih banyak sehingga menurunkan sifat egois, mendengarkan pendapat orang lain serta mau bekerjasama dengan orang lain. Guru berusia tua, menikah dan tetap lebih sukarela untuk membantu rekan kerjanya karena mereka sadar bahwa hidup tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri namun juga harus memenuhi kebutuhan orang lain.

c. Dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) Organisasi

Pada dimensi *Extra-role Behavior* (ERB) organisasi mencakup perilaku sukarela yang ditujukan kepada organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui perhitungan statistika parametrik menggunakan uji t untuk sampel independen dan Analisis Varians (ANOVA) satu jalur, dapat diketahui bahwa dari empat faktor demografi (jenis kelamin, usia, status pernikahan, dan status kepegawaian), hanya satu faktor demografi berupa status kepegawaian yang menunjukkan adanya perbedaan. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai t atau F hitung $>$ t atau F tabel dan nilai $p <$ nilai α . Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan dimensi ERB organisasi pada guru ditinjau dari faktor demografi (status kepegawaian).

Pada penelitian ini dapat diketahui perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan dimensi ERB organisasi pada guru berdasarkan setiap kelompok demografi (status kepegawaian) dengan melihat nilai *mean* skor keseluruhan pada masing-masing demografi. Faktor demografi (status kepegawaian) memperoleh

oleh skor 0,247 (tetap) dan tidak tetap memperoleh skor sebesar -0,118. Berdasarkan skor tersebut, dapat disimpulkan bahwa dimensi ERB organisasi pada guru tetap memiliki skor tertinggi dan dimensi ERB organisasi pada guru tidak tetap memiliki skor terendah.

Berdasarkan penelitian tersebut, guru tetap memiliki OCB lebih tinggi dibandingkan dengan guru tidak tetap. Guru tetap memiliki jam kerja lebih lama dibandingkan dengan guru tidak tetap sehingga waktu mereka di sekolah lebih lama. Waktu kerja yang lebih lama tersebut membuat guru memiliki lebih banyak waktu untuk melakukan OCB dibandingkan dengan guru tidak tetap yang bisa keluar sekolah saat tidak ada jam mengajar.

4. Kesimpulan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela diluar deskripsi pekerjaan formal dan tidak mendapatkan *reward* namun secara keseluruhan dapat meningkatkan keefektivan dalam organisasi. OCB khususnya dalam konteks pendidikan dialami oleh guru. Guru melakukan OCB kepada murid, tim atau rekan sesama guru, serta sekolah sebagai organisasi. OCB yang dilakukan guru berupa perilaku sukarela melebihi persyaratan peran, membantu murid dan guru lain, mencegah terjadinya masalah, dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan organisasi.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara statistik pada masing-masing dimensi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan dimensi *Extra-role Behavior (ERB)* murid pada guru ditinjau dari faktor demografi (status pernikahan dan status kepegawaian). Guru menikah dan berstatus pegawai tetap memiliki ERB murid paling tinggi.
2. Tidak terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan dimensi *Extra-role Behavior (ERB)* murid pada guru ditinjau dari faktor demografi (jenis kelamin dan usia).
3. Terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan dimensi *Extra-role Behavior (ERB)* tim pada guru ditinjau dari faktor demografi (usia, status pernikahan

dan status kepegawaian). Guru berusia tua, menikah dan berstatus pegawai tetap memiliki ERB tim paling tinggi.

4. Tidak terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan dimensi *Extra-role Behavior (ERB)* tim pada guru ditinjau dari faktor demografi (jenis kelamin).
5. Terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan dimensi *Extra-role Behavior (ERB)* organisasi pada guru ditinjau dari faktor demografi (status kepegawaian). Guru berstatus pegawai tetap memiliki ERB organisasi paling tinggi.
6. Tidak terdapat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan dimensi *Extra-role Behavior (ERB)* organisasi pada guru ditinjau dari faktor demografi (jenis kelamin, usia, dan status pernikahan).

5. Daftar Pustaka

- Humairo, H.D., & Mulyana, O.P. (2013). Perbedaan *organizational citizenship behavior (ocb)* pada guru sekolah menengah kejuruan (smk) ditinjau dari status sekolah. *Character*, 2(2), 1-7.
- Mahnaz, M. A., Mehdi, M., Jafar, K. M., & Abbolghasem, P. (2013). The effect of demographic characteristics on *organizational citizenship behavior* in the selected teaching hospitals in Tehran. *African Journal of Business Management*, 7(34), 3324-3331.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Paine, J., & Bachrach, D. (2000). *Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and emperical literature and sugestions for future research*. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

- Purba, D. L., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara Sosial Humaniora*, 8(3), 105-111.
- Rakhroy, G., & Kaur, P. (2016). Personal characteristics and empowerment: antecedents of organizational citizenship behavior. *IRACST – International Journal of Commerce, Business and Management (IJCBM)*, 5(3), 1-8.
- Sarwono, S. S., & Soeroso, A. (2001). Determinasi demografi terhadap perilaku karitatif keorganisasian. *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(6), 21-37.
- Somech, A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra-role behavior in schools: the relationships between job satisfaction, sense of efficacy, and teachers' extra-role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649-659.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



PERSEPSI GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI

Gumgum Gumelar F. R.*

Ayu Fitria Nurohmi**

*Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

**Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.04>

Alamat Korespondensi:

ggumelar@unj.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this research is to test if there are any influence between transformational leadership style and transactional leadership style to the organization commitment from the college executive's faculty council member at State University of Jakarta. The research's subject insist of 94 college executive's faculty council member at State University of Jakarta, whose chosen using Proportionate Stratified Random Sampling technic. On data processing process used pure score from Rasch modeling. The measuring tool which used to organizational commitment is ocq which constructed by Meyer and Allen. Meanwhile, for transformational leadership style and transactional leadership style using MLQ form 6s measuring tool which constructed by Bass and Avolio. On data processing process used double regression modeling. The result is transformational leadership style influencing organizational commitment significantly with influence amount (Adjusted R Square) 0.277 (22.7%). While transactional leadership style influencing organizational commitment insignificantly with influence amount (Adjusted R Square) 0.139 (13.9%).

Keywords

perception, leadership style, job satisfaction

1. Pendahuluan

Universitas Negeri Jakarta (UNJ) merupakan salah satu perguruan tinggi yang berada di Kota Jakarta. UNJ memiliki 8 Fakultas terhitung tahun 2016 yaitu, Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP), Fakultas Ilmu Olahraga (FIO), Fakultas Matematika dan IPA (FMIPA), Fakultas Ekonomi (FE), Fakultas Ilmu Sosial (FIS), Fakultas Bahasa dan Seni (FBS), Fakultas Teknik (FT), dan Fakultas Pendidikan Psikologi (FPPsi). Fakultas-fakultas tersebut merupakan wadah mahasiswa dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar atau perkuliahan. Namun selain berkuliah mahasiswa berhak mengembangkan diri melalui kegiatan akademik maupun non akademik.

Pengembangan diri mahasiswa dalam bidang non akademik melalui pengembangan minat dan

bakat serta salah satunya melalui organisasi. Di dalam pedoman umum tentang organisasi mahasiswa di Perguruan Tinggi tanggal 30 Juni 1999 pasal 1, kegiatan ekstrakurikuler adalah kegiatan mahasiswa yang meliputi penalaran dan keilmuan, minat dan kegemaran, upaya perbaikan kesejahteraan mahasiswa dan bakti sosial bagi masyarakat. Dalam Peraturan Pemerintah No. 60 tentang Pendidikan Tinggi pasal 109 membahas tentang hak Mahasiswa, salah satunya tentang hak mahasiswa untuk berorganisasi di lingkungan perguruan tinggi. Tentu saja dengan adanya peraturan tersebut, maka UNJ mewadahi mahasiswa-mahasiswa dengan memiliki kegiatan mahasiswa berbentuk Organisasi Mahasiswa salah satunya Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM).

BEM merupakan media belajar mahasiswa dalam berorganisasi, merupakan organisasi non profit yang diminati oleh mahasiswa. BEM berperan sebagai pelaksana keputusan. Di UNJ, BEM menjalankan amanah dari sidang umum Majelis Tinggi Mahasiswa sebagai pelaksana tugas. BEM di UNJ memiliki tingkatan yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (BEM UNJ) selanjutnya disebut sebagai organisasi pemerintahan tingkat universitas, lalu Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas (BEMF) selanjutnya disebut sebagai organisasi pemerintahan tingkat fakultas, dan Badan Eksekutif Mahasiswa Prodi (BEMP) selanjutnya disebut sebagai organisasi pemerintahan tingkat prodi. Dimana di setiap fakultas tersebut memiliki organisasi pemerintahan yaitu BEMF.

Dalam menjalankan fungsi utamanya sebagai organisasi pemerintahan di Universitas Negeri Jakarta, BEMF diharapkan memiliki komitmen yang tinggi baik komitmen individual dari setiap anggota BEMF maupun komitmen dari segi organisasinya. Dengan komitmen yang tinggi dari setiap anggotanya maka tujuan-tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan oleh organisasi bisa tercapai. BEM memiliki tugas pokok fungsi sebagai pelaksana kegiatan dimana setiap kegiatan yang dinamakan program kerja dibutuhkan kinerja dan komitmen yang baik dari setiap anggotanya. Oleh sebab itu komitmen berorganisasi sangat dibutuhkan.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Menurut Allen dan Meyer (1991, dalam Satta, 2000) bahwa komitmen organisasi merupakan keterikatan secara psikologis yang didasarkan pada tiga bentuk (*Three-Component Model of Organizational Commitment*); *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment*. Menurut Allen dan Meyer “Komitmen organisasional terdiri dari tiga dimensi yaitu: Seseorang dengan *affective commitment* yang kuat dengan pengenalan dan keterikatan pada organisasinya secara terus menerus yang disebabkan mereka ingin melakukannya (*want to do*). Seseorang yang memiliki hubungan dengan organisasi

yang didasarkan pada *continuance commitment* akan menyadari adanya biaya-biaya yang dihubungkan dengan jika dirinya meninggalkan organisasi tersebut, yang diharapkan tetap dalam organisasi disebabkan mereka membutuhkan untuk melakukannya (*need to do*). Seseorang dengan *normative commitment* yaitu perasaan terhadap jaminan hak atas tekanan sosial, seseorang itu merasa bahwa mereka seharusnya tetap (*ought to*) dengan organisasi tersebut” (Meyer dan Allen, 1990, dalam Pare, dkk., 2000).

Dengan kata lain hal ini berkaitan dengan sikap dari anggota BEMF yang ditunjukkan dengan adanya penerimaan dari individu tersebut atas nilai dan tujuan organisasinya serta memiliki keinginan untuk berafiliasi dengan organisasi dan kesediaan bekerja keras untuk organisasi sehingga membuat individu tersebut nyaman dan tetap ingin menjadi anggota BEMF demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi atau paling tidak sampai masa baktinya sebagai anggota BEMF telah berakhir.

Ada beberapa syarat yang harus dipenuhi bagi calon anggota BEMF di antaranya adalah telah lulus pengaderan tingkat Prodi dalam Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Prodi (PKMP), telah atau akan mengikuti pengaderan tingkat Fakultas dalam Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Fakultas (PKMF) dan wawancara. Dengan ketiga proses diharapkan bisa menjadi tolak ukur apakah mahasiswa yang ingin menjadi anggota Badan Eksekutif Mahasiswa tingkat Fakultas memiliki komitmen organisasional atau tidak. Jika memiliki komitmen organisasional yang tinggi maka kemungkinan besar akan direkrut menjadi anggota BEMF. Namun ternyata masih ada juga anggota BEMF yang memiliki komitmen cenderung berubah-ubah.

Hal tersebut dibuktikan dengan *preliminary study* dalam bentuk wawancara ke beberapa sumber. Narasumber yang diwawancarai adalah anggota BEMF departemen Pengembangan Sumber Daya Mahasiswa dan Lembaga Legislatif yang mengawasi BEMF. Berdasarkan hasil wawancara terindikasi ada beberapa masalah terkait komitmen organisasional. Hal tersebut ditandai dengan kurangnya tanggung jawab, seperti tidak datang tepat waktu ketika ada rapat bahkan tidak hadir rapat dengan disertai alasan-alasan seperti tugas kuliah, urusan keluarga, main

bersama teman, malas, bahkan ada beberapa anggota BEMF yang mengundurkan diri secara resmi (dengan surat pengunduran diri) dan ada yang tidak resmi (mangkir). Idealnya jika sudah menjadi anggota BEMF hal-hal yang demikian tidak boleh terjadi, karena saat mendaftar untuk menjadi anggota BEMF calon anggota tersebut sudah mengetahui risiko yang akan dihadapi nantinya ketika diterima menjadi anggota BEMF.

Dalam suatu organisasi menjaga komitmen anggota adalah hal yang penting, oleh sebab itu peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan dan kepemimpinan yang efektif menjadi syarat utamanya (Desiyanti, 2005). Untuk memahami tentang teori kepemimpinan dan bagaimana kepemimpinan berdasarkan gaya kepemimpinan yang efektif, Burns (1978) telah membagi kepemimpinan berdasarkan gaya kepemimpinannya menjadi 2 kategori, yaitu kepemimpinan transformasional (*transformational leadership*) dan kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*). Seperti yang dijelaskan di atas kepemimpinan transformasional dapat dikatakan juga dengan kepemimpinan yang kharismatik, menciptakan visi dan lingkungan yang memotivasi para anggotanya untuk berprestasi melampaui harapan. Menurut Bass dan Avolio, Kepemimpinan transformasional memiliki 4 dimensi yaitu: *idealized influence*, *intellectual stimulation*, *inspirational motivation*, dan *individual consideration*. Penjelasan dari penelitian sebelumnya bahwa, Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap komitmen, terutama dalam memobilisasi komitmen dalam suatu organisasi yang mengalami perubahan (Tichy, N. M. & Ulrich, D. O., 1984). Beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan pada komitmen organisasi, dimana pemimpin memengaruhi dan membantu bawahannya untuk mencapai level yang lebih tinggi dari komitmen dan performansi dengan artikulasi penglihatan, mengawasi hasil dari kelompok sasaran dan membangun anggota kelompok secara individu untuk mencapai potensi yang lebih tinggi, memberikan semangat pada bawahan untuk berpikir secara kritis, setia pada organisasi (Parry, 2004; Viator, 2001; Pillai Williams, 2004; Yammarino & Dubinsky, 1994; Avolio, Zhu, Koh & Bhatia, 2004; Bono & Judge, 2004; Lee 2005). Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin

yang membimbing atau memotivasi bawahan mereka ke arah yang telah ditetapkan dengan memperjelas peran dan tuntutan tugas (Robbins, 2002). Peranan pemimpin dalam pandangan kepemimpinan transaksional menurut Bass (dalam Wulandari, 2004) merupakan suatu penjelasan bahwa pemimpin memberikan perasanan pengikut dan memotivasi mereka melalui imbalan bagi kinerja yang baik serta memberikan hukuman bagi sikap yang buruk. Kepemimpinan transaksional memiliki dua dimensi yaitu: *contingent reward* (tingkat kesediaan pemimpin untuk memberikan imbalan terhadap kinerja yang dilakukan bawahan); *Management By Exception* (MBE) yaitu tingkat perhatian pemimpin jika terjadi kesalahan atau kegagalan pada bawahan.

Yukl (1994) mengungkapkan bahwa pemimpin yang efektif memengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen pada tujuan dan misi organisasi. Dengan demikian cara-cara perilaku pemimpin dalam mengarahkan pengikutnya akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas akan diteliti mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi, khususnya anggota BEMF di Universitas Negeri Jakarta.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang datanya dinyatakan dalam bentuk angka dan dianalisis dengan teknik statistik (Sangadji Sopiah, 2010). Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian *ex-postfacto* karena suatu keterikatan antara variabel bebas dengan variabel terikat sudah terjadi secara alamiah, dengan jenis penelitian korelasi yang bertujuan untuk mengukur dua atau lebih variabel dan melihat hubungan-hubungan di antara mereka tanpa melakukan manipulasi variabel (Sangadji & Sopiah, 2010).

Populasi dalam penelitian ini ialah mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta. Sampel dalam penelitian ini ialah mahasiswa anggota organisasi BEMF di setiap Fakultas periode 2017-2018 dengan teknik sampling yaitu *proportionate stratified random sampling*.

Variabel-variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan dua instrumen yaitu inst-

rumen untuk mengukur variabel komitmen organisasional dengan OCQ (*Organizational Commitment Questionnaire*) yang dikembangkan oleh Natalie J. Allen dan John P. Meyer (1990) dari Departemen Psikologi dan Pusat Administrasi dan Informasi Universitas Western Ontario di London. Instrumen untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional dengan MLQ (*Multifactor Leadership Questionnaire*) Form 6s yang dikembangkan oleh Bass dan Avolio.

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

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional pada anggota BEMF di Universitas Negeri Jakarta sebanyak 22,7%, sedangkan 77,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional terhadap komitmen organisasional pada anggota BEMF di Universitas Negeri Jakarta sebanyak 13,9%, sedangkan 86,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 1. Uji Regresi Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,669	0,080		8,371	0,000
Transaksional	0,006	0,046	0,147	1,298	0,198
Transformasional	0,249	0,017	0,398	3,509	0,001

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa konstanta variabel komitmen organisasional sebesar 0,669 sedangkan koefisien regresi gaya kepemimpinan transformasional sebesar 0,060 dan gaya kepemimpinan transaksional sebesar 0,249 dan yang memiliki pengaruh adalah gaya kepemimpinan transformasional karena nilai sig. < 0,05. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 \text{ dan}$$

$$Y = a + b_2X_2$$

komitmen organisasional = 0,669 + 0,249 transformasional

komitmen organisasional = 0,669 + 0,060 transaksional

Koefisien regresi transformasional sebesar 0,249; artinya jika transformasional mengalami kenaikan satu satuan, maka komitmen organisasional akan mengalami kenaikan sebesar 0,249 satuan.

Koefisien regresi transaksional sebesar 0,060; artinya jika transaksional mengalami kenaikan satu satuan, maka komitmen organisasional akan mengalami kenaikan sebesar 0,060 satuan.

Berdasarkan hasil di atas maka dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan dan pengaruhnya bersifat positif. Hal ini menunjukkan apabila tingkat gaya kepemimpinan transformasional individu tinggi maka semakin tinggi pula komitmen organisasional individu tersebut.

Gaya kepemimpinan transformasional didasarkan pada pengaruh dan hubungan pemimpin dengan pengikut atau bawahan (Bass, 1990). Para pengikut merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin, serta memiliki komitmen dan motivasi yang tinggi untuk berprestasi dan berkinerja yang lebih tinggi. Jika ketua BEM memiliki gaya kepemimpinan transformasional dan sering memunculkannya maka komitmen organisasional pada anggota BEMF di Universitas Negeri Jakarta dapat naik untuk berprestasi dan berkinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian statistik berupa regresi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang

signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan komitmen organisasional, selain itu juga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan transaksional dengan komitmen organisasional. Dari gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional keduanya memengaruhi komitmen organisasional yang signifikan.

5. Daftar Pustaka

- Allen, J. N., & Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Allen, J. N., & Meyer, J. P. (2004). *TCM Employee Commitment Survey Academic Users Guide 2004*. Departement of Psychology the University of Western Ontario.
- Aprilita, B. (2012). *Dimensi-Dimensi Gaya Kepemimpinan Bass dan Avolio Menurut Persepsi Karyawan dalam Membangun Gaya Kepemimpinan yang Efektif (Studi Pada Bank BRI Cabang Wates)*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Asif, M., Ayyub, S., & Bashir, M. K. (2014). *Relationship between Transformational Leadership Style and Organizational Commitment: Mediating Effect of Psychological Empowerment*. Pakistan: University of Veterinary & Animal Sciences.
- Avolio, B. J., Bass, & D. I. Jung. (1999). Re-Examining the Component of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 441 – 462.
- Desianty, S. (2005). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Semarang. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*, 2(1).
- Dunn, M. W., Dastoor, B., & Sims, R. L. (2012). Transformational Leadership and Organizational Commitment: A Cross-Cultural Perspective. *Journal of Multidisciplinary Research*, 4(1), 45-59.
- Ghozali, M. (2008). *Perbedaan Komitmen Organisasi ANtara Karyawan yang Dipimpin oleh Pemimpin Transaksional dengan Karyawan yang Dipimpin oleh Pemimpin Transformasional (Sebuah Studi pada Perusahaan Ritel)*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Gibson. (2000). *Organization: Behavior, Structure, Processes. Tenth Edition*. Irwin McGraw-Hill.
- Kaihatu, T. S., & Rini, W. A. (2007). Kepemimpinan Transformasional dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan atas Kualitas Kehidupan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Perilaku Ekstra Peran: Studi pada Guru-Guru SMU di Kota Surabaya.
- Luthans, F. (1998). *Organizational Behavior. 7th Ed.* McGraw-Hill.
- Nugraheni, F. (2005). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepercayaan pimpinan dan Keadilan Distributif sebagai Variabel Pemediasi. Thesis MM UMS.
- Oktora, R. (2015). Gambaran Komitmen Organisasi pada Pengurus BEM Kema Unpad Kabinet Inspirasi Tahun 2015. Jatinangor: Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 1999 Tentang Pendidikan Tinggi.

- Pierro, A., Raven, B. H., Amato, C., & Belanger, J. J. (2013). Bases of Social Power, Leadership Styles, and Organizational Commitment. *International Journal of Psychology*, 48(6), 1122-1134.
- Podsakof, dkk. (1990). Transformational Leader Behavior and Their Effect ion Followers, Trust In Leader, Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.
- Rangkuti. A. A. (2012). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi Pendidikan*. Jakarta: FIP Press.
- Robbins, S., & Judge, T. A.(2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohman, A. (2009). *Pengaruh Kepemimpinan (Transaksional & Transformasional) terhadap Komitmen Organisasi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Karanganyar*. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret.
- Rua, O. M. M. M. D. L., & Araujo, J. M. C. (2015). Linking Transformational Leadership and Organizational Trust: Has Organizational Commitment a Mediating Effect on It?. *Caudernos de Gestion*, 16(1), 43-62.
- Saeed, R., Hashmi, A., Lodhi, R. N., Ahmad, M., Arshad, H. M., & Ahmad, M. A. (2013). The Effect of Transformational Leadership on Organizational Commitment with a Mediating Effect of Psychological Empowerment. *Journal of Basic an Applied, Scientific Research*, 3(6), 28-36.
- Sangadji, E. M., & Sopiah. (2010). *Metodologi Penelitian: Pendekatan dalam Penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Silalahi, B. Y. (2008). *Kepemimpinan Tranformasional, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma.
- Suminto, B., & Wahyu, W. (2014). *Aplikasi Model Rasch untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cimahi: Trim Komunikata Publishing House.
- Verma, S. P., & Krishnan, V. R. (2013). Transformational Leadership and Follower's Organizational Commitment: Role of Leader's Gender. *NMIMS Management Review*, 23.
- Vinger, G., & Cilliers, F. (2006). Effective Transformational Leadership Behaviours For Managing Change. *Journal of Human Resource Management*, 4(2), 1-9.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in Organizations, (4th Ed)*. Upper Saddle River, NJ Prentice-Hall.



KEPUASAN KERJA DITINJAU DARI MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN KONTRAK DI PT.X

Ratna Dyah Suryaratri*

Melia Rizanati**

*Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

**Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.05>

Alamat Korespondensi:

suryaratri@unj.ac.id

ABSTRACT

This purpose of this study is to find how much influence the work motivation on job satisfaction on contract employee at PT.X. Participants in the study are contract employee aged 20-40 years. This research use quantitative approach with instrument in the form of questionnaire. Instrument used based on indicators of two variables. Sampling technique in this research using non probability sampling, particularly purposive sampling and saturated sampling is used in the study. Data collected by questionnaires that have been tested for validity and reability. Data analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 23. Based on data analysis results indicate that motivation has a positive relationship to job satisfaction with value of 0,571 with significant 0.000. based on the result value of $R_Square = 0,326$ or get coefficient value equal to 32,6%, which means that influence of motivation to job satisfaction equal to 32,6%.

Keywords

work motivation, job satisfaction

1. Pendahuluan

Perkembangan dalam dunia usaha saat ini makin berkembang pesat sehingga menyebabkan begitu banyak permasalahan yang harus dihadapi perusahaan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi di perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM) sebagai pelaksana kegiatan produksi perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan subyek utama dalam organisasi kerja yang akan dihadapkan pada berbagai macam masalah yang menyangkut tentang kerja dan pekerjaan. Permasalahan tersebut berawal dari keinginan untuk bekerja, memilih pekerjaan, mempertimbangkan karir untuk masa depan, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta upaya untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja. Aspek lain yang mungkin akan dihadapi dalam bekerja adalah masalah kesulitan ataupun hambatan dalam kerja yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja

(Juana, 2009). Kesulitan atau hambatan yang mungkin akan dihadapi biasanya terkait dengan kondisi kerja, lingkungan kerja, rekan kerja, jenis pekerjaan. Masalah-masalah tersebut juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja para karyawan.

Kepuasan kerja itu bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan penilaian yang berlaku dalam dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2014). Dengan kata lain, kepuasan merupakan gambaran evaluasi seseorang atas perasaan sikapnya puas atau tidak puas dan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut. Menurut Handoko dalam Surodilogo (2010), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional

yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah suatu tingkat dimana seorang karyawan merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan teman kerja (Gibson, 1985 dalam Surodilogo, 2010). Dengan kata lain, kepuasan kerja tergantung pada hasil instrinsik, ekstrinsik dan penilaian karyawan terhadap pekerjaannya tersebut. Hasil penelitian Rahmatullah (2012) pada karyawan PT. Bank Mandiri Tbk Makasar menunjukkan pentingnya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Rahmatullah, bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makasar. Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan positif yang menandakan memiliki hubungan yang searah, sehingga kepuasan kerja dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Makasar.

Berdasarkan hasil dari wawancara, peneliti menemukan beberapa masalah pada karyawan shift di PT. X. PT. X ini merupakan sebuah perusahaan farmasi yang memproduksi obat-obatan. PT X terletak di jalan Raya Bogor Jakarta Timur. Pada PT X ini terdapat karyawan tetap dengan karyawan kontrak. Perbedaan antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak pada PT. X ini, yaitu berbeda dari segi upah/gaji, bonus tiap tahun, tunjangan (kesehatan dan alat kesehatan), aturan kerja dan jadwal kerja. Peneliti menemukan permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja pada PT X, yaitu dimana karyawan mengeluhkan alat pekerjaan yang minim sedangkan perusahaan ingin karyawannya dapat mengejar target lebih dari yang diharapkan, karena saat ini permintaan perusahaan sedang tinggi.

Permasalahan lain yang terdapat pada PT.X, yaitu bahwa jabatan itu tidak hanya berdasarkan pendidikan melainkan berdasarkan pengalaman dan lamanya bekerja, karena karyawan yang memiliki pengalaman kerja lebih lama namun masih memiliki riwayat pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) atau pun baru mulai me-

nempuh pendidikan S1, itu sudah menjadi karyawan tetap dan memiliki pekerjaan yang sama dengan karyawan yang sudah memiliki pendidikan S1 dari sejak awal masuk bekerja. Gaji antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak itu bedanya sangat sedikit sekali. Namun, untuk karyawan tetap itu mendapat tunjangan seperti, kesehatan dan alat kesehatannya sedangkan karyawan kontrak hanya mendapat tunjangan seperti kesehatannya saja. Selain itu, karyawan tetap juga mendapatkan bonus di setiap tahunnya.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada perusahaan PT.X membuat karyawan mempunyai kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab pada pekerjaannya. Upah dan gaji yang didapat oleh karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Lingkungan kerja dan kondisi pekerjaan pada PT.X ini jauh dari kebisingan sehingga membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Pimpinan pada perusahaan PT.X ini memberikan kesempatan untuk mendapatkan promosi menjadi karyawan tetap walaupun keterbatasan alat dan sistem kerja yang berubah-ubah dapat membuat karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya agar mendapatkan kesempatan untuk dipromosikan sebagai karyawan tetap. Adanya permasalahan-permasalahan di dalam perusahaan, hubungan supervisor dengan bawahannya terjalin dengan baik, terlihat adanya kerja sama antar supervisor dengan bawahannya. Selain itu, hubungan antar rekan kerja pada perusahaan ini terjalin dengan baik dan terlihat adanya kerja sama karena semua karyawan memiliki tujuan yang sama. Upah yang sesuai, lingkungan dan kondisi pekerjaan yang nyaman, hubungan yang baik dan mendukung antar supervisor dengan bawahan serta antar rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan PT.X.

Selanjutnya permasalahan lain yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu motivasi. Hasil penelitian Hidayat (2014) pada karyawan alih daya (*outsourcing*) mall Palembang square. Berdasarkan hasil penelitian Hidayat (2014), bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja karyawan alih daya di Palembang Square. Motivasi merupakan serangkaian sikap atau nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang lebih spesifik sesuai dengan tujuannya. Sikap dan nilai tersebut

merupakan sesuatu yang invisible (tak kelihatan) serta memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuannya (Rivai, 2014).

Kata dasar motivasi (*motivation*), yaitu motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan kata lain, motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar (Suratman, 2003). Menurut McClelland (dalam Rivai, 2014), karyawan digerakkan oleh tiga kebutuhan, yaitu: 1) kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), 2) kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*need for power*), 3) kebutuhan untuk berafiliasi (*need for affiliation*). Seorang karyawan akan terdorong bekerja dengan sungguh-sungguh apabila merasa diberi kesempatan untuk mengembangkan prestasinya, merasa ada persahabatan di lingkungan kerjanya, dan merasa adanya kesempatan untuk menduduki suatu jabatan agar dapat menguasai orang lain. Dengan kata lain, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan akan cenderung berperilaku seperti yang diinginkan perusahaan.

Karyawan kontrak pada PT. X yang memiliki shift kerja yang berubah-ubah mengalami permasalahan mengenai motivasi yaitu dimana para karyawan mengeluhkan jadwal kerja yang sering tidak sesuai karena saat ini perusahaan sedang mengalami permintaan yang sangat tinggi, sehingga jadwal kerja para karyawan menjadi tidak sesuai bahkan adanya tambahan jam kerja dan lemburan di akhir pekan. Dengan jadwal kerja yang berubah dan tidak sesuai jadwal membuat motivasi karyawan menurun karena akibat kelelahan kerja dan bahkan membuat para karyawan juga merasa kurang puas dengan pekerjaannya tersebut.

Keterbatasan alat dan waktu kerja yang tak menentu bahkan adanya jam kerja tambahan atau lemburan dapat dijadikan pekerjaan yang menan-

tang untuk para karyawan kontrak sehingga tidak dapat menimbulkan kejenuhan pada karyawan. Kesempatan untuk menjadi karyawan tetap dapat memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kinerja pekerjaannya. Adanya keinginan dan harapan pribadi pada setiap karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode survei dalam bentuk kuesioner. Menurut Effendi dan Singarimbun (2006, dalam Kusuma, 2014), survei diartikan sebagai penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kontrak yang berusia 20-40 tahun. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non probabialita. Hal ini dikarenakan sampel yang diambil berdasarkan pertimbangan peneliti dan menggunakan seluruh responden karyawan kontrak di PT.X.

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai teknik pengambilan data. Dalam penelitian ini terdapat dua buah alat ukur. Alat ukur ini adalah teori kebutuhan dari McClelland dan dimensi kepuasan kerja dari Rivai (2014).

Jenis sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling purposive dan sampel jenuh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sejumlah 119 orang dari karyawan kontrak di PT.X.

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Dari hasil pengukuran motivasi kerja terhadap responden dibagi menjadi dua kategori skor yaitu, tinggi dan rendah. Berikut tabel untuk kategorisasi skor motivasi kerja.

Tabel 1. Kategorisasi Skor Modal Psikologis

Kelompok Skor	Jumlah	Persentase
Tinggi	64	53,79%
Rendah	55	46,21%
Total	119	100%

Dapat diketahui bahwa 64 responden (53,79%) berada pada kategori tinggi dan 55 responden (46,21%) berada pada kategori rendah. Berikut kategorisasi motivasi kerja berdasarkan jenis

kelamin responden ditampilkan pada Tabel 2. Kategorisasi motivasi berdasarkan usia responden ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 2. Kategorisasi Motivasi Kerja berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Rendah (%)	Tinggi (%)	Total
Laki-laki	18%	38%	56%
Perempuan	37%	26%	63%
Total	55%	64%	119%

Tabel 3. Kategorisasi Motivasi Kerja berdasarkan Usia Responden

Usia Responden	Rendah (%)	Tinggi (%)	Total
20-30	23%	43%	66%
31-40	32%	21%	53%
Total	55%	64%	119%

Dari hasil pengukuran kepuasan kerja terhadap responden dibagi menjadi dua kategori skor yaitu

rendah dan tinggi. Berikut tabel untuk kategorisasi skor kepuasan kerja:

Tabel 4. Kategorisasi Skor Kepuasan Kerja

Kelompok Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	55	53,79%
Tinggi	64	46,21%
Total	119	100%

Dapat diketahui bahwa 55 responden (53,79%) memiliki derajat kepuasan kerja yang rendah sedangkan 64 responden (46,21%) memiliki derajat kepuasan kerja yang tinggi. Berikutnya

akan ditampilkan gambaran kepuasan kerja responden berdasarkan jenis kelamin dan usia responden

Tabel 5. Kategorisasi Kepuasan Kerja berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Rendah (%)	Tinggi (%)	Total
Laki-laki	23%	33%	56%
Perempuan	24%	39%	63%
Total	47	72	119

Tabel 6. Kategorisasi Kepuasan Kerja berdasarkan Usia Responden

Tingkat Pendidikan	Rendah (%)	Tinggi (%)	Total
20-30	26%	40%	66%
31-40	23%	30%	53%
Total	49	70	119%

Pada penelitian ini, penghitungan uji normalitas data menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Data berdistribusi normal apabila nilai sig (p-

value) lebih besar dari taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$) atau $p > 0.05$. Hasil pengujian normalitas variabel

modal psikologis dan intensi *job hopping* dapat dilihat pada Tabel 7 berikut:

Tabel 7. Uji Normalitas Variabel

Variabel	p	α	Interpretasi
Motivasi Kerja	1.078	0.05	Data berdistribusi Normal
Kepuasan Kerja	1.496	0.05	Data berdistribusi Normal

Berdasarkan data yang ditunjukkan dalam Tabel 7, dapat diketahui bahwa variabel intensi *job hopping* dan modal psikologis sama-sama memiliki nilai sig (*p-value*) lebih besar daripada taraf signifikansi ($\alpha = 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa data dari kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji linearitas bertujuan untuk memastikan apakah ada hubungan atau tidak antara variabel bebas dan variabel terikat. Hasil dari uji linearitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut ini:

Tabel 8. Uji Linearitas Variabel

Variabel	r hitung	r tabel	Interpretasi
Motivasi Kerja dan Kepuas Kerja	-0,571	0.571	Terdapat Hubungan yang Signifikan

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,571 signifikan pada 0,000. Dari hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner pada 119 responden karyawan kontrak di PT.X yang membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa:

Hasil penelitian ini mendapatkan nilai R-Square sebesar 32,6% dan sisanya 67,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa penelitian ini sudah mendukung penelitian-penelitian lain yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Surodilogo (2010), yang mengatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi pada karyawan ditandai dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi.

Rivai (2014), mengatakan bahwa motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Jika seseorang termotivasi, maka seseorang akan

membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan kontrak apa PT.X dipengaruhi positif dan signifikan oleh motivasi kerja.

5. Daftar Pustaka

- Ariknto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi V. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Chatab, N. (2007) *.Diagnostic Management Metode Teruji Meningkatkan Keunggulan Organisasi*. Serambi Ilmu Semesta: Jakarta
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*, (edisi ke-2). Yogyakarta: BPFE.

- Heidjrachman dkk. (1990). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayat, F. (2014). "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Alih Daya (Outsourcing) Di Palembang Square".
- Johan, R. (2002). *Kepuasan Kerja Karyawan Dalam Lingkungan Institusi Pendidikan*. *Jurnal Pendidikan Penabur*. vol. 01. (26-41).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Penerbit: Andi. Yogyakarta.
- Mufhli, N. I. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja*. Yogyakarta: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbin, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bina Aksara.
- Sari, J. (2009). "Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan".hal 01 abstract retrieved from <http://library.gunadarma.ac.id>.
- Surodilogo, B. L. (2010). "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sumber Sehat Semarang". Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro. Semarang.
- Wahab, B. R.. (2012). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) TBK Makasar". Makasar: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Hasanuddin Makasar.
- Wahyuni, L. D. (2011). *Kontruksi Tes: Langkah Mudah Membuat Tes*. Jakarta Lampiran 1. Instrumen Uji Coba.
- Waluyo, M. (2013). *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata.
- Yusmanita. (2013). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotte Shopping Indonesia Pekanbaru*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.



EFEKTIVITAS FILM BERTEMA MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI BERPRESTASI

Irma Rosalinda*

Achmad Rizky Aminullah**

*Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

**Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.06>

Alamat Korespondensi:

irmarosas@unj.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the effectiveness of film with motivation theme in increasing motivation of achievement in teenager. There are six dimensions related to motivation of achievement such as task choice risk, personal responsibility, feedback require, innovative, willing to be the best and persistent. This study used quasi experimental method with pretest-posttest control group design where researcher give the Motivation Of Achievement Scale to experiment group who was given treatment which is watching film and control group without watching film. Measurement conduct before and after treatment. Participant for this study are 14 youth organization teenage and divided into two group, seven teenage for experiment group and the other seven for control group. Participants are teenager whose age around 14-18 years old. This study was conducted in 6 session. Each session is scheduled to watching one film. The Billionaire, Mulan, I'm Not Stupid Too, Semesta Mendukung (Mestakung), Children Of Heaven and Sing. The results of this study obtained a conclusion that film with motivation theme is effective in increasing motivation of achievement on teenager.

Keywords

motivation of achievement, teenager, film

1. Pendahuluan

Untuk menjadi orang yang berhasil dalam kehidupannya seseorang harus didukung dengan pendidikan yang berkualitas. Sadirman 2004 (dalam Hamdu dan Agustina, 2011) Mengungkapkan pendidikan dan pengajaran adalah suatu proses yang sadar tujuan. Tujuan dapat diartikan sebagai suatu usaha untuk memberikan rumusan hasil yang diharapkan siswa setelah melaksanakan pengalaman belajar. Pemerintah di Indonesia mewajibkan semua warganya untuk menyelesaikan pendidikan selama 12 tahun. Seperti dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 19 (B) Tahun 2016 Tentang Program Indonesia Pintar yang berbunyi

“bahwa Program Indonesia Pintar merupakan salah satu upaya pemerintah untuk mendukung pelaksanaan pendidikan menengah universal atau rintisan wajib belajar 12 (dua belas) tahun”.

Program tersebut patut diapresiasi karena merupakan langkah yang dilakukan pemerintah Indonesia sebagai wujud untuk memajukan Indonesia melalui pendidikannya. Banyak anak di Indonesia yang memiliki keinginan untuk berprestasi yang baik sehingga mempermudah mereka untuk mendapatkan nilai yang bagus. Namun, yang disayangkan adalah mengenai anak-anak yang masih belum memiliki keinginan untuk berprestasi. Hal ini dapat menjadi salah satu penyebab kurang bersemangatnya siswa dalam belajar lalu mendapatkan nilai yang kecil dalam

mata pelajaran. Sehingga, berdampak pada prestasi yang rendah.

Hal tersebut terlihat dari penurunan rata-rata nilai Ujian Nasional (UN) jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Madrasah Tsanawiyah (MTs) tahun 2016 sebesar 3 poin. Dari pemaparan data yang diberikan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Mendikbud), pada tahun 2016 nilai rata-rata UN SMP sebesar 62,18%, sedangkan pada tahun 2015 nilai rata-rata UN SMP senilai 58,57%, dengan demikian dapat nilai rata-rata UN menurun sebesar 3,6 poin dari tahun 2015. Bukan hanya nilai rata-rata UN jenjang SMP yang mengalami penurunan tetapi juga jenjang Sekolah Menengah Atas (SMA).

Menurut data yang diperoleh dari mendikbud nilai rata-rata UN tingkat SMA tahun 2015 mencapai 61,29%, sedangkan pada tahun 2016 mengalami penurunan yang signifikan sebesar 6,51 poin. Sehingga, pada tahun 2016 nilai rata-rata UN tingkat SMA berada diangka 54,78.

Dari data berikut dapat terlihat pencapaian prestasi belajar yang mengalami penurunan. Padahal, tercapai atau tidaknya tujuan dari sebuah pengajaran salah satunya adalah dilihat dari prestasi belajar yang diraih oleh siswa. Dengan prestasi yang tinggi, para siswa sehingga dapat dikatakan atau terindikasi berpengetahuan yang baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi belajar seseorang antara lain adalah motivasi. Menurut Sardiman (2007), Motivasi adalah perubahan energi seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Seseorang memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam menyelesaikan pendidikannya antara lain motivasi berprestasi, motivasi berkuasa dan motivasi berafiliasi (McClelland dalam Robbins, 2001). Dari ketiga motivasi dasar tersebut, motivasi berprestasi memiliki peranan yang sangat besar dalam menyelesaikan pendidikannya karena dengan usaha yang terus menerus untuk meraih prestasi. Seperti yang diungkapkan McClelland (1987), yang menyebutkan bahwa motivasi berprestasi adalah sebagai suatu usaha untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya dengan berpedoman pada suatu standar keunggulan tertentu (*standard of excellence*). Untuk meraih sukses, motivasi berprestasi sangat diperlukan. Perilaku yang termotivasi diberi kekuatan, diarah-

kan dan dipertahankan. Hal ini menjadikan seseorang yang telah termotivasi akan belajar lebih keras, ulet, tekun dan memiliki dan memiliki konsentrasi penuh dalam proses belajar pembelajaran. Jika seseorang memiliki prestasi belajar yang rendah, maka dapat mempengaruhi motivasi orang tersebut dalam belajar. Dorongan motivasi dalam belajar merupakan salah satu hal yang perlu dibangkitkan dalam upaya pembelajaran di sekolah.

Padahal masa kritis pertumbuhan motivasi berprestasi adalah pada usia sekolah, dimana remaja membentuk kebiasaan untuk mencapai keberhasilan dalam belajar. Penelitian juga menunjukkan bahwa tingkat perilaku berprestasi pada masa usia sekolah mempunyai korelasi yang tinggi dengan perilaku berprestasi pada masa dewasa (kagan dalam Hurlock, 1993). Dari pendapat tersebut kita dapat memahami bahwa motivasi berprestasi cukup berpengaruh bagi seorang siswa yang pada umumnya sedang berada pada tahap perkembangan remaja.

Santrock (2003) mengatakan bahwa remaja (*adolescence*) diartikan sebagai masa perkembangan transisi antara masa anak dan masa dewasa yang mencakup perubahan biologis, kognitif, dan sosial-emosional. Dalam sosial mereka akan lebih dipengaruhi oleh teman sebayanya. Seperti yang diungkapkan oleh Syamsu (2001) menjelaskan bahwa pada masa remaja perkembangan "*social cognition*", yaitu kemampuan untuk memahami orang lain. Remaja memahami orang lain sebagai individu yang unik, baik yang menyangkut sifat-sifat pribadi, minat nilai-nilai maupun perasaannya. Pemahamannya ini, mendorong remaja untuk menjalin hubungan sosial yang lebih akrab dengan mereka (terutama teman sebaya), baik melalui jaringan persahabatan maupun percintaan. Dan dalam hal emosional remaja cenderung tidak stabil dan hal ini didukung oleh Santrock. Menurut Santrock (2007: 200) Masa remaja awal adalah masa dimana terjadinya fluktuasi emosi (naik-turun) yang intensitas waktunya lebih sering.

Pada masa remaja ini mereka cenderung memiliki emosi yang tidak stabil sehingga rentan untuk kehilangan motivasi dalam melakukan suatu hal, khususnya dalam mencapai sebuah prestasi, seperti yang diungkapkan sebelumnya. Banyak cara yang dapat digunakan untuk mening-

katkan motivasi seseorang seperti membuat target, memberi penghargaan dan hukuman pada diri sendiri atau yang lainnya. Dari berbagai cara tersebut untuk meningkatkan motivasi kita dapat menggunakan cara lain yang sekiranya lebih efektif seperti menonton film yang memiliki jalan cerita atau alur yang menginspirasi untuk meningkatkan motivasi.

Menurut Bandura (dalam Dahar, 2011), dalam perilaku menonton, mengamati dan melihat merupakan salah satu proses belajar yang menggunakan gambaran kognitif dari tindakan. Proses belajar dari mengamati ini mempunyai empat tahapan yaitu perhatian, mengingat, reproduksi gerak, dan motivasi. Dari pendapat bandura tersebut dapat kita ketahui bahwa film menjadi media yang sangat berpengaruh, dibandingkan dengan media yang lainnya, karena secara audio dan visual dia bekerja sama dengan baik dalam membuat penontonnya tidak bosan dan lebih mudah mengingat, karena formatnya yang menarik. Setiap film bersifat menarik dan menghibur, serta membuat para audiens berpikir. Setiap hasil karya yang ada bersifat unik dan menarik sehingga ada banyak cara yang dapat digunakan dalam suatu film dokumenter untuk menyampaikan ide-ide tentang dunia nyata (Rabiger, 2009). Film adalah sekedar gambar yang bergerak, adapun pergerakannya disebut sebagai *intermittent movement*, gerakan yang muncul hanya karena keterbatasan kemampuan mata dan otak manusia menangkap sejumlah pergantian gambar dalam sepersekian detik. Film dapat memberikan gambaran dari bagaimana informasi-informasi yang ada memiliki dampak bagi kehidupan. Menonton film juga dapat memberikan kesempatan untuk memahami dan mengeksplorasi lebih mengenai diri sendiri, kehidupan dan hubungan dengan orang lain.

Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dapat diketahui bahwa film bekerja dengan cara menyentuh aspek emosi seseorang ketika menonton adegan tiap adegan. Tidak semua adegan dapat terekam di memori dari sejumlah film yang

pernah ditonton. Adegan tertentu menjadi berkesan karena menyentuh emosi yang secara sadar atau tidak sadar adegan tersebut memiliki relasi dengan pengalaman yang kita miliki, baik itu pengalaman yang sebelumnya meninggalkan kesan penuh atau kosong. Dengan menonton film dapat berdampak kepada keinginan kita untuk melakukan hal yang ada di film tersebut. Jika digunakan secara tepat, film dapat merubah cara pandang seseorang akan suatu hal dan dalam hal ini bagaimana film dapat meningkatkan motivasi berprestasi pada remaja khususnya disekitar daerah Rumah Sakit Budhi Asih.

2. Metode Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah eksperimental semu (*quasi eksperimental*) di mana subjek eksperimen diberikan lebih dari satu kali perlakuan/*treatment* dan dilakukan pengukuran berulang pada variabel terikat yang diteliti saat *pretest* dan *posttest* (Myers & Hansen, 2002). Bentuk desain eksperimental semu yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Pretest-Posttest Control Group Design*. Hal yang diukur dalam bentuk penelitian yang digunakan ini adalah variabel terikat sebelum diberikan manipulasi yaitu menonton film dan setelahnya dengan menggunakan alat ukur yang sama. Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah motivasi berprestasi.

Pretest-Posttest Control Group Design adalah bentuk penelitian yang tepat untuk mengukur efektivitas menonton film karena dapat melihat perbedaan yang cukup jelas antara kelompok kontrol dan kelompok eksperimen. Sehingga, dapat terlihat apakah eksperimen tersebut berjalan dengan baik atau tidak. Peneliti ingin melihat bagaimana respon pada subyek yang sama dalam kondisi berbeda sehingga dapat diperoleh gambaran dari variabel bebas bekerja. Berikut adalah simbol dari *Pretest-Posttest Control Group Design* menurut Senjati dkk (2011):

Tabel 1. Desain Penelitian

R (KE)	O ₁	→	X	→	O ₂
R (KK)	O ₁	→	X	→	O ₂

Keterangan:

O₁ : pengukuran *pretest*

X : perlakuan atau manipulasi (menonton film bertema motivasi)

O₂ : pengukuran *posttest*

X₀ : tidak ada perlakuan atau manipulasi.

Karakteristik subyek dalam penelitian ini adalah:

- a. Remaja madya berusia 15-18 tahun (Steinberg, 2002). Hal ini dikarenakan usia 15 hingga 18 tahun adalah usia rata-rata remaja yang dapat berpikir kongkrit.
- b. Berdomisili didaerah sekitar Rumah Sakit Budhi Asih
- c. Bersedia menjadi partisipan dalam penelitian yang dibuktikan melalui *informed consent* dan mengikuti seluruh kegiatan pada setiap sesi menonton film.

- d. Memiliki kondisi fisik yang sehat.
- e. Belum pernah mengikuti penelitian serupa. Hal ini dimaksudkan agar semua partisipan yang ikut serta dalam penelitian ini tidak memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai motivasi berprestasi dari partisipan lainnya.

Uji Statistik yang digunakan adalah uji dua sampel berhubungan yaitu Uji Wilcoxon. Intervensi yang diberikan dalam penelitian ini merupakan perlakuan menonton film bertema motivasi dengan jumlah pertemuan sebanyak 6 sesi, yaitu pada tanggal 6, 8, 10, 12, 14 dan 16 Juni 2017. Pelaksanaan penelitian dilakukan di Ruang Serbaguna Karangtaruna Cawang yang terletak di Jl. Dewi Sartika No.6, Cawang, Kramatjati. Film yang ditayangkan antara lain sebagai berikut:

Tabel 2. Daftar Film

No	Judul Film	Tahun	Negara Produksi
1	The Billionaire	2011	Thailand
2	Mulan	1998	USA
3	I'm Not Stupid Too	2006	Singapura
4	Semesta Mendukung	2011	Indonesia
5	Children Of Heaven	1998	Iran
6	Sing	2016	USA

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Dari hasil penelitian diperoleh dari hasil *pretest* dan *posttest* skor motivasi berprestasi 7 subjek kelompok eksperimen dan 7 subjek kelom-

pok kontrol. Berikut tabel skor perbandingan *pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Tabel 3. Perbandingan *Pretest* dan *Posttest* Kelompok Eksperimen

No	Skor	
	Kelompok Eksperimen	
	Pretest	Posttest
1	140	150
2	205	210
3	130	137
4	144	161
5	153	158
6	147	165
7	134	146
Total	1053	1127

Secara keseluruhan dari penjabaran berikut tabel diatas rata-rata peningkatan skor motivasi berprestasi yang terjadi pada subjek kelompok

eksperimen terlihat cukup signifikan karena terjadi peningkatan di atas 5 poin.

Tabel 4. Perbandingan *Pretest* dan *Posttest* Kelompok Kontrol

No	Skor	
	Kelompok Kontrol	
	Pretest	Posttest
1	138	138
2	195	196
3	140	141
4	150	151
5	202	201
6	117	117
7	111	112
Total	1053	1056

Secara keseluruhan penjabaran dari berikut tabel diatas rata-rata peningkatan skor motivasi berprestasi yang terjadi pada peserta kelompok kontrol terlihat tidak cukup signifikan karena

terjadi peningkatan hanya 1 poin kepada beberapa subjek, beberapa subyek lain tidak mengalami peningkatan skor motivasi berprestasi bahkan ada subjek yang mengalami penurunan skor.

Tabel 5. Hasil Uji Wilcoxon *Gain Score* Kelompok Eksperimen & Kelompok Kontrol

PreEks - PreKon	
Z	-2,371
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,018

Berdasarkan hasil output dari perhitungan *gain score* dari *pretest* dan *posttest* kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dengan Uji Wilcoxon seperti pada tabel di atas (Tabel 5) terlihat bahwa nilai $Z = -2,371$ dengan Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,018, dengan ketentuan apabila probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, dan apabila probabilita lebih dari 0,05 maka H_a ditolak. Sehingga dari yang didapati dari Uji Wilcoxon didapati nilai $0,018 < \alpha$ ($\alpha=0,05$) maka H_a diterima yang berarti bahwa terdapat perbedaan pada hasil *gain score* kelompok eksperimen dan kelompok kontrol.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang diajukan yaitu H_a diterima. Hal ini berarti bahwa hipotesis penelitian (H_a) yaitu film dengan tema motivasi efektif dalam peningkatan motivasi berprestasi pada remaja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis secara keseluruhan diperoleh kesimpulan bahwa film dengan tema motivasi efektif terhadap peningkatan motivasi berprestasi pada remaja.

Dengan berdasar pada hasil penelitian dan kesimpulan yang dijabarkan dapat diajukan saran sebagai berikut:

- a. Bagi orang tua diharapkan dapat mendampingi anak-anak mereka ketika menonton film dan memilih tayangan yang baik untuk anak-anak mereka. Pada penelitian ini ditemukan hasil bahwa film dapat mempengaruhi pola pikir seseorang. Ketika anak menonton tayangan yang positif maka akan berdampak baik pada perkembangan anak tersebut. Namun, jika seorang anak menonton tayangan yang negatif maka akan berdampak buruk pada perkembangan anak tersebut.

- b. Bagi para remaja diharapkan dapat memahami lebih jauh lagi tentang pentingnya motivasi berprestasi yang baik. Sehingga, memberikan semangat pada remaja untuk lebih banyak berkarya dan mengejar cita-cita.
- c. Bagi sekolah dapat memahami akan pentingnya motivasi berprestasi dikalangan siswa yang masih remaja dan dapat menjadikan film sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan motivasi berprestasi misalnya dengan memadukannya dengan bahan ajar agar siswa lebih tertarik untuk belajar dan meningkatkan keinginan berprestasi para siswa.
- d. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melanjutkan penelitian ini dapat memperhatikan beberapa hal yang dapat menjadi acuan, antara lain: *Pertama*, disarankan perubahan subyek penelitian dari remaja menjadi anak-anak. *Kedua*, menggunakan tema psikologi atau variabel psikologis lain. *Ketiga*, penting untuk memperhatikan intervening variabel dan kriteria subyek yang sesuai. *Keempat*, film sebaiknya berasal dari negara yang bervariasi agar memberikan warna yang berbeda mengenai cerita. *Kelima*, tayangan yang berisi credit title harus diputar hingga selesai untuk menghargai karya orang lain.

5. Daftar Pustaka

- Askurifai, B. (2003). *Membuat Film Indie Itu Gampang*. Bandung: Katarsis.
- Azwar, S. (2013). *Skala Penyusunan Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dahar, R. W. (2011). *Teori Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Djamarah, S.B. (2002). *Psikologi Belajar. Cetakan ke-1*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, S.B. (2008). *Psikologi Belajar, Edisi 2*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gumelar, G., & Yufiarti. (2012). *Sejarah dan Dasar-Dasar Psikologi*. Jakarta: CHCD Offset.
- Hurlock, E. B. (2002). *Psikologi Perkembangan*, 5th ed. Jakarta: Erlangga.
- Joseph, D. (2011). *Pusat Apresiasi Film di Yogyakarta. Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- King, L. (2010). *Psikologi Umum*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kuncono. (2004). *Aplikasi Komputer Psikologi*. Jakarta: Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia.
- Kuriansky, J., Ortman, J., DelBuono, J., Vallarelli, A. (2010). *Cinematherapy: Using Movie Metaphors to Explore Real Relationship in Counseling and Coaching*. Paper presented at Springer Science + Business Media, LCC.
- Lukacs, J. (1997). *The Hitler of history*. USA: Vintage Books, a division of Random House, Inc.
- Marsick, E. (2010). Film Selection in a Cinematherapy Intervention With Preadolescents Experiencing Parental Divorce. *Journal of Creativity in Mental Health*, 5, 374–388.
- Mc. Clelland. D. (1987). *The Achievement Motive*. New York: Appleton Centurycrofts, Inc.
- Medistiara, Y. (2016). Nilai Rata-rata UN SMA 2016 Turun 6 Poin dari Tahun 2015. *Detik News*. Retrieved from <https://news.detik.com>.
- Medistiara, Y. (2016). Nilai Rata-rata UN SMP Tahun 2016 Turun 3 Poin dari Tahun Lalu. *Detik News*. Retrieved from <https://news.detik.com>.
- Myers, A., & Hansen, C.H. (2002). *Experimental Psychology, 5th ed.*, USA: Wadsworth.
- Passer, M. W. (2003). *Psychology: The Science of Mind and Behaviour (Edisi Kedua)*. New York: McGraw Hill.

- Putri, I. W. (2012). Motivasi Berprestasi Mahasiswa Etnis Tionghoa di Tiga Perguruan Tinggi Swasta Daerah Jakarta Barat. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Rangkuti, A. A. (2012). *Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif dengan SPSS*. Jakarta: Jurusan Psikologi FIP UNJ.
- Rohmawati, L. (2007). Perbedaan Motivasi Berprestasi Antara Mahasiswa Suku Jawa dan Suku Madura. *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Santrock, J. W. (2011). *Life-Span Development, 13th ed.* USA: Mc.Graw-Hill.
- Santrock, J. W. (2013). *Adolescence, 5th.ed.* USA: Mc.Graw-Hill Education.
- Sardiman, A. M. (2007). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sarwono, S. W. (2001). *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Seniati, L., Yulianto, A., & Setiadi, B.N. (2011). *Psikologi eksperimen*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sepfitri, N. (2011). Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Motivasi Berprestasi Siswa MAN 6 Jakarta. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Shaffer, D. R. (2005). *Social and Personality*. Belmont: Wadsworth Thomson Learning Inc.
- Sharp, C., Smith, J. V., & Cole, A. (2002). Cinematherapy: Metaphorically Promoting Therapeutic Change. *Counseling Psychology Quarterly, 15*(3), 269-276.
- Slavin, R. E. (2000). *Psikologi Pendidikan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT. Indeks.
- Steinberg, L. D. (2002). *Adolescence, 6th ed.*, USA: The Mc.Graw-Hill Companies Inc.
- Steinberg, L., & Lerner, R. M. (2004). *Adolescent Psychology, 2nd ed.* USA: John Wiley & Sons.
- Steinberg, L., & Morris, A. S. (2001). Adolescent Development. *Annual Review Psychology, 52*, 83-110.
- Steinberg, L., Vandell, D. L., & Bornstein, M.H. (2011). *Development: Infancy Through Adolescence*. USA: Wardsworth.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, S. P. (2015). Efektivitas Film dengan Tema Pertemanan dalam Peningkatan Kualitas Hubungan Pertemanan di SMAN 1 Kota Serang. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Wolz, B. (2003). *Cinematherapy: Using the Power of Imagery in Films for Therapeutic Process*. USA: The Therapist.



ORIENTASI TUJUAN MENYUSUN SKRIPSI DAN KECEMASAN DALAM MENULIS SKRIPSI

Deasyanti*

Marwa Nuruzdah**

*Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

**Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.07>

Alamat Korespondensi:

deasyanti@unj.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the relationship between thesis writing orientation and anxiety in thesis writing. Quantitative method is used in this study with 247 Universitas Negeri Jakarta students who is writing thesis as a samples. Sampling method used in this study is incidental sampling. The Instruments used in this study are adapted from Achievement Questionnaire Scale (Elliot & McGregor, 2001) and Writing Apprehension Test (Daly & Miller, 1975). Data analyzing method used in this study is pearson product moment. The goal orientations which is found negatively correlated with writing anxiety are mastery approach goal orientation (-0,31) and performance approach goal orientation (-0,18). The goal orientation which is found positively correlated with writing anxiety are mastery avoidance goal orientation (0,19) and performance avoidance (0,26).

Keywords

goal orientation, achievement goal, writing apprehension, writing anxiety

1. Pendahuluan

Pendidikan Tinggi adalah institusi pendidikan untuk siswa yang ingin melanjutkan pendidikan setelah Sekolah Menengah Atas. Tujuan Pendidikan Tinggi yang diatur dalam UU RI No. 12 tahun 2012 pasal 5 adalah untuk terwujudnya pengabdian kepada masyarakat berbasis penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Salah satu rumusan keterampilan umum yang harus dimiliki di Pendidikan Tinggi adalah keterampilan dalam pembuatan laporan tertulis dan penyusunan hasil kajian penelitian. Pada proses pembuatan laporan tertulis, selain harus melakukan penelitian, para mahasiswa juga harus membuat hasil kajian tersebut dengan proses penulisan. Proses penulisan harus melalui proses menulis yang mencakup sub-proses berupa perenca-

naan, pengumpulan data, pembuatan konsep, perevisian, penulisan kembali dan pengeditan. Sub-proses tersebut bersifat dinamis, tidak berurutan, dan saling interaktif (Ayodele & Akinlana, 2012).

Tugas penulisan merupakan hal yang penting bagi mahasiswa, namun demikian tugas menulis bukan merupakan hal yang mudah bagi setiap orang. Terutama untuk mahasiswa dengan program sarjana, di mana mereka belum memiliki pengalaman menyusun skripsi sebelumnya. Berbeda dengan mahasiswa dengan jenjang magister dan doktoral yang sudah pernah merasakan pembuatan laporan tertulis dan penyusunan hasil kajian penelitian seperti skripsi.

Untuk melihat kesulitan apa yang ditemukan pada mahasiswa saat menulis skripsi, maka dilakukan studi pendahuluan berupa wawancara singkat terhadap mahasiswa yang sedang menger-

jakan skripsi, di mana pada saat menulis skripsi mahasiswa harus berkecimpung dengan proses penulisan kurang lebih selama satu semester atau enam bulan. Hasil dari studi pendahuluan membuktikan bahwa 5 dari 10 mahasiswa mengalami kendala pada proses menulis skripsi. Kendala tersebut diantaranya adalah merasa cemas dan takut saat tulisannya dievaluasi dosen pembimbing, mereka juga merasa takut bahwa hasil tulisannya akan dianggap buruk oleh dosen pembimbing, dosen penguji saat sidang nanti, bahkan oleh diri mereka sendiri dan pembaca lain. Ada juga mahasiswa yang takut tidak lulus tepat waktu karena takut gagal dalam menulis skripsi.

Dari hasil studi pendahuluan tersebut maka ditemukan bahwa beberapa mahasiswa mengalami kecemasan dalam menulis skripsi. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Daly & Miller (1975) bahwa individu yang mengalami kecemasan dalam menulis adalah individu yang memiliki rasa takut saat hasil tulisannya dievaluasi, menghindari tugas penulisan dan jika situasi mengharuskan untuk mengerjakannya maka akan menghasilkan kecemasan, serta menganggap akan gagal saat menulis.

Mahasiswa yang memiliki kecemasan dalam menulis skripsi adalah mahasiswa yang takut hasil tulisan pada skripsinya dievaluasi, merasa cemas saat mengerjakan tugas penulisan skripsi seperti pikiran mereka kosong saat menulis skripsi, merasa tidak bisa dan kesulitan menuliskan ide-ide dan pemikirannya dengan jelas di skripsinya. Mahasiswa tersebut juga memiliki anggapan bahwa dia akan gagal saat membuat tulisan seperti merasa kemampuan menulisnya di bawah rata-rata, merasa tidak pandai dalam menulis, dan memperkirakan akan mendapatkan nilai skripsi yang buruk. Setelah melakukan wawancara lebih lanjut untuk memperdalam studi pendahuluan, beberapa mahasiswa mengalami kecemasan dalam menulis skripsi.

Menurut Kaywell, Johnston, & Markle (1991) Individu yang memiliki kecemasan dalam menulis biasanya disebabkan oleh beberapa faktor, yakni masa lalu yang kurang berhasil dalam menulis (Daly & Miller, 1975), umpan balik negatif (Gee, 1972), prokrastinasi (Cope, 1978), ketidakmampuan mengolah bahan bacaan (Cope, 1978), dan pengajar yang kritis (Emig, 1971).

Pada dasarnya setiap individu memiliki orientasi tujuan dalam mengerjakan tugas. Orientasi Tujuan adalah tujuan dari keterlibatan tugas (Maehr, 1989 dalam Elliot & Church 1997). Individu yang terlibat dalam suatu tugas memiliki tujuan untuk apa mereka mengerjakan tugas tersebut. Menurut Elliot & McGregor (2001) terdapat empat jenis orientasi tujuan dalam mengerjakan tugas, yakni *mastery approach*, *mastery avoidance*, *performance approach*, dan *performance avoidance*.

Mastery approach adalah individu yang ingin mendekati keberhasilan secara intrapersonal dalam mengerjakan tugas, sedangkan *mastery avoidance* adalah individu yang ingin menghindari kegagalan secara intrapersonal (Elliot & McGregor, 2001). Intrapersonal yang dimaksud pada *mastery* adalah mendekati keberhasilan atau menghindari kegagalan yang diukur individu mengenai diri individu tersebut.

Jenis orientasi yang ketiga adalah *performance approach*, yakni individu yang ingin mendekati keberhasilan secara normatif, dan yang terakhir adalah *performance avoidance* di mana individu tersebut ingin menghindari kegagalan secara normatif (Elliot & McGregor, 2001). Normatif yang dimaksud pada orientasi tujuan *performance* adalah mendekati keberhasilan atau menghindari kegagalan yang diukur individu menggunakan standar pencapaian orang lain.

Orientasi tujuan *avoidance* memiliki stimulus negatif untuk memberikan energi pada individu untuk menghindari kegagalan. Dengan demikian, individu yang memiliki orientasi tujuan *avoidance* baik berupa *mastery* dan *performane* mengakibatkan kecemasan karena menganggap dirinya akan gagal (Elliot & McGregor, 2001). Berbeda dengan individu yang memiliki orientasi tujuan *approach* baik berupa *mastery* dan *performance* yang memiliki stimulus positif sebagai energi untuk berjuang memperoleh keberhasilan dan kesuksesan.

Terdapat hasil penelitian pada murid kelas 5 dan 6 yang dilakukan oleh Sideridis (2005) yang membuktikan bahwa orientasi tujuan *performance avoidance* berhubungan dengan tingginya kecemasan dan depresi, hal ini disebabkan karena mereka memiliki kecemasan yang tinggi untuk melindungi harga diri mereka. *Mastery orien-*

tation memiliki hubungan negatif dengan kecemasan dan depresi.

Stan & Oprea (2014) juga melakukan penelitian mengenai kecemasan dan orientasi tujuan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Sideridis yang meneliti tentang kecemasan, penelitian yang dilakukan oleh Stan & Oprea (2014) meneliti tentang kecemasan dalam ujian. Penelitian tersebut mendapatkan hasil yang sama dengan hasil penelitian Sideridis (2005) bahwa *mastery orientation* memiliki hubungan negatif dengan kecemasan dalam ujian, sedangkan *performance avoidance* memiliki hubungan positif dengan kecemasan dalam ujian. Menurut Zweig & Webster (2004, dalam Stan & Oprea, 2014) hal ini disebabkan karena individu yang memiliki orientasi tujuan *mastery orientation* memiliki emosi yang stabil, sedangkan individu yang memiliki orientasi tujuan *performance avoidance* fokus terhadap kemungkinan akan gagal dan menghindari ketidakmampuan sehingga menurut Stan & Oprea (2014) hal tersebut dapat menunjukkan kecemasan.

Kecemasan yang dilakukan oleh beberapa penelitian tersebut berupa kecemasan dan kecemasan dalam ujian. Lalu bagaimana dengan kecemasan dalam menulis yang dialami oleh

mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi? Apakah terdapat hubungan antara orientasi tujuan yang dimiliki mahasiswa dalam menyusun skripsi dengan kecemasan dalam menulis skripsi?

2. Metode Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan kuantitatif melalui metode survey. Subjek penelitian ini memiliki karakteristik mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi di Universitas Negeri Jakarta.

Teknik pengumpulan data yang digunakan menggunakan incidental sampling dengan jumlah sampel yang didapatkan 247 mahasiswa. Variabel dalam penelitian ini diukur menggunakan skala yang diadaptasi dari Achievement Questionare Scale (Elliot & McGregor, 2001) dan Writing Apprehension Test (Daly & Miller, 1975).

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Data yang telah didapat diolah menggunakan z-score untuk mengklasifikasikan orientasi tujuan mahasiswa dalam menyusun skripsi. Setelah terklasifikasi, data kembali diolah menggunakan *perason product moment* untuk melihat hubungannya dengan kecemasan dalam menulis skripsi.

Tabel 1. Klasifikasi Orientasi Tujuan

Orientasi Tujuan	Frekuensi	Persentase
<i>Mastery Approach</i>	45	18%
<i>Mastery Avoidance</i>	64	26%
<i>Performance Approach</i>	74	30%
<i>Performance Avoidance</i>	64	26%
Total	247	100%

Tabel 2. Klasifikasi Kecemasan dalam Menulis

Kelompok Skor	Jumlah	Persentase
Tinggi	120	47%
Rendah	127	53%
Total	247	100%

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi

Orientasi Tujuan	Kecemasan Menulis	Ket
<i>Mastery Approach</i>	-0,31	Signifikan
<i>Mastery Avoidance</i>	0,19	Signifikan
<i>Performance Approach</i>	-0,18	Signifikan
<i>Performance Avoidance</i>	0,26	Signifikan

Berdasarkan hasil korelasi antara keempat orientasi tujuan menyusun skripsi dan kecemasan dalam menulis skripsi, orientasi tujuan *mastery approach* dan *performance approach* berhubungan negatif secara signifikan, sedangkan orientasi tujuan *mastery avoidance* dan *performance approach* berhubungan positif secara signifikan. *Mastery approach* memiliki koefisien korelasi yang lebih tinggi daripada *performance approach*. *Performance avoidance* memiliki koefisien korelasi yang lebih tinggi daripada *mastery avoidance*.

Semakin tinggi *mastery approach* yang dimiliki mahasiswa dalam menyusun skripsi maka semakin rendah kecemasan dalam menulisnya. Semakin rendah *mastery approach* yang dimiliki mahasiswa dalam menyusun skripsi maka semakin tinggi kecemasan dalam menulisnya. Individu yang ingin menguasai skripsinya dengan baik, ingin mempelajari banyak sumber bacaan untuk skripsinya dan ingin memahami skripsinya sedetil mungkin akan memiliki kecemasan menulis yang rendah. Individu tersebut tidak merasa takut saat hasil tulisannya dievaluasi, senantiasa menganggap bahwa menulis skripsi merupakan hal yang menyenangkan, dan percaya bahwa dirinya mampu menulis skripsi serta akan menghasilkan skripsi yang baik.

Semakin tinggi *mastery avoidance* yang dimiliki mahasiswa dalam menyusun skripsi maka semakin tinggi pula kecemasan dalam menulisnya. Semakin rendah *mastery avoidance* yang dimiliki mahasiswa dalam menyusun skripsi maka semakin rendah pula kecemasan dalam menulisnya. Individu yang menghindari kegagalan dalam menulis skripsi dan merasa takut tidak menguasai skripsinya dengan baik akan merasa cemas dalam menulis skripsi. Individu tersebut akan merasa takut menulis skripsi karena takut skripsinya akan dievaluasi, memperkirakan akan gagal dalam menulis skripsi, dan merasa pikirannya kosong saat menulis skripsi.

Semakin tinggi *performance approach* yang dimiliki mahasiswa dalam menyusun skripsi maka semakin rendah kecemasan dalam menulisnya. Semakin rendah *performance approach* yang dimiliki mahasiswa dalam menyusun skripsi maka semakin tinggi kecemasan dalam menulisnya. Individu yang ingin berusaha untuk membuat skripsi yang lebih baik dari mahasiswa lainnya

akan memiliki kecemasan menulis yang rendah. Individu tersebut tidak merasa takut saat hasil tulisannya dievaluasi, senantiasa menganggap bahwa menulis skripsi itu merupakan hal yang menyenangkan, dan percaya bahwa dirinya mampu menulis skripsi serta akan menghasilkan skripsi yang baik.

Semakin tinggi *performance avoidance* yang dimiliki mahasiswa dalam menyusun skripsi maka semakin tinggi pula kecemasan dalam menulisnya. Semakin rendah *performance avoidance* yang dimiliki mahasiswa dalam menyusun skripsi maka semakin rendah pula kecemasan dalam menulisnya. Individu yang menghindari nilai skripsi yang buruk dibanding mahasiswa lainnya, serta memiliki motivasi dari ketakutan lulus lebih lama dibanding mahasiswa lainnya akan merasa cemas dalam menulis skripsi. Individu tersebut akan merasa takut menulis skripsi karena takut skripsinya akan dievaluasi, memperkirakan akan gagal dalam menulis skripsi, dan merasa pikirannya kosong saat menulis skripsi.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Sideridis (2005) dan Stan & Oprea (2014). Hasil penelitian Sideridis (2005) menemukan bahwa orientasi tujuan *mastery* dan *performance approach* berhubungan negatif dengan kecemasan dan depresi, sedangkan orientasi tujuan *performance avoidance* berhubungan positif dengan kecemasan dan depresi. Hasil penelitian Stan & Oprea (2014) menemukan bahwa orientasi tujuan *mastery* dan *performance approach* berhubungan negatif dengan kecemasan dalam ujian, sedangkan orientasi tujuan *performance avoidance* berhubungan positif dengan kecemasan dalam ujian. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa orientasi tujuan tidak hanya berhubungan dengan kecemasan dalam ujian serta kecemasan dan depresi saja. Orientasi tujuan juga berhubungan dengan kecemasan dalam menulis sebagaimana dari hasil yang didapatkan dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan dapat dilihat bahwa terdapat hubungan antara orientasi tujuan menyusun skripsi dengan kecemasan dalam menulis skripsi. Orientasi tujuan *mastery approach* dan *performance approach* memiliki

hubungan negatif signifikan dengan kecemasan dalam menulis skripsi, sedangkan *mastery avoidance* dan *performance avoidance* memiliki hubungan positif signifikan dengan kecemasan dalam menulis skripsi.

Penelitian ini juga menemukan bahwa pada mahasiswa UNJ paling banyak yang memiliki orientasi tujuan *performance approach* dan paling sedikit yang memiliki orientasi tujuan *mastery approach*. Mahasiswa UNJ juga lebih banyak yang memiliki kecemasan dalam menulis kategori rendah daripada kecemasan dalam menulis kategori tinggi.

5. Daftar Pustaka

- Ayodele, K. O., & Akinlana, T. (2012). Writing Apprehension and Nigerian Undergraduates' Interest in Dissertation's Writing: The Moderator Effect of Self-Efficacy, Emotional Intelligence and Academic Optimism. *The African Symposium*, 12(1), 46-56.
- Daly, J. A., & Miller, M. D. (1975). The Empirical of An Instrument to Measure Writing Apprehension. *Research in The Teaching of English*, 9(3), 242-249.
- Elliot, A. J., & McGregor, H. A. (2001) A 2 X 2 Achievement Goal Framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 501-519.
- Elliot, A. J. (2005). *A Conceptual History of the Achievement Goal Construct*. In A. J. Elliot ve C.S. Dweck (Ed.), *Handbook of Competence and Motivation*. New York, USA: The Guilford Press.
- Kara, S. (2013). Writing Anxiety: A Case Study on Students' Reasons for Anxiety in Writing Classes. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 3(1), 103-111.
- Kaywel, J. F., Johnston, J. H., Markle, G. C. (1991). What Researcher Says to The Practioner: Writing Apprehension. *Middle School Journal*, 22(4), 52-56.
- Negari, G. M., & Rezaabadi, O. T. (2012). *Too Nervous to Write? The Relationship Between Anxiety and EFL Writing*. *Theory and Practice in Language Studies*, 2(12), 2578-2586.
- Riset dan Pengembangan, Kementrian Riset dan Teknologi Pendidikan Tinggi. (2012) *Undang-Undang Republik Indonesia No 12*. Retrieved From <http://www.risbang.risetdikti.go.id/regulas/i/uu-12-2012.pdf&ved>.
- Sideridis, G. D. (2005) Goal Orientation, Academic Achievement, and Depression: Evidence Favor of a Revised Goal Theory Framework. *Journal of Educational Psychology*, 97(3), 366-375.
- Stan, A., & Oprea, C. (2015). *Test Anxiety and Achievement Goal Orientation of Students at a Romania University*. *Procedia – Social and Behavioral Science*, 180, 1673-1679.



RESILIENSI DIRI DAN STRES KERJA PADA GURU SEKOLAH DASAR

Zarina Akbar*

Rizky Pratasiwi**

*Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

**Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.062.08>

Alamat Korespondensi:

zarina_akbar@unj.ac.id

ABSTRACT

This Research aims to review the relationship between resiliensi and job stress on primary school teachers. This research using quantitative methods. Samples to this study were 100 ($n = 100$) using purposive sampling technique. The data using a questionnaire resilience quotient test and teacher stress inventory (TSI). The analysis used using spss 23.0 version. Based on the research, we got the result of notation statistics $r = -0.41$; $p = 0.000 < 0.05$ (significant). The result of this research indicated there are significant negative relationship between resiliensi themselves to stress work in primary school teachers. Much value p produced is -0.41 on significance 0.05 standard.

Keywords

resiliens, job stress, primary school, teachers

1. Pendahuluan

Peran seorang guru dalam dunia pendidikan merupakan elemen kunci agar sistem pendidikan, khususnya di sekolah bisa berjalan dengan baik (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008). Guru menjadi titik pusat dalam melakukan pembahasan dan peningkatan mutu pendidikan. Dengan Peran seorang guru dalam dunia pendidikan merupakan elemen kunci agar sistem pendidikan, khususnya di sekolah bisa berjalan dengan baik (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008). Guru menjadi titik pusat dalam melakukan pembahasan dan peningkatan mutu pendidikan. Dengan kata lain salah satu syarat penting untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu adalah dengan menempatkan tenaga pendidik yang profesional dan memiliki kinerja yang handal. Hasil belajar siswa atau tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa sangat tergantung pada kemampuan guru dalam melakukan pengajaran di

kelas. Guru yang memiliki kemampuan mengajar dan kinerja yang baik akan membawa dampak peningkatan pada proses pembelajaran yang baik pula (Riyani, 2012).

Guru sekolah dasar (SD) menduduki posisi yang sangat penting dalam memberikan pendidikan awal. Tanpa guru yang profesional, tidak mungkin mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Peningkatan kualitas guru SD sebagai pilar utama pembentukan sumber daya manusia harus menjadi perhatian utama (Faizal & Yustinus, 2004). Pendidikan SD merupakan pilar utama karena anak berada pada tahap operasional konkret yang mencerminkan pendekatan yang terbatas pada dunia nyata. Pada tahap ini, anak dapat membentuk konsep, melihat hubungan dan memecahkan masalah (Faslah, 2011). Seorang guru yang mengajar di kelas 1 SD dengan hanya ceramah (*verbalisme*) dalam menerangkan konsep pertambahan pada matematika tidak akan membuat siswa berkembang secara maksimal,

berbeda jika guru tersebut menggunakan berbagai benda konkret sebagai media untuk menyampaikan materi. Pada anak usia tersebut perkembangan berpikir melalui benda konkret sampai berpikir secara abstrak. Sanaky (dalam Fatimah dan Supriyono, 2013) mengemukakan, dalam belajar melibatkan benda asli merupakan alat yang efektif. Hal ini disebabkan benda asli memiliki sifat keasliannya, mulai dari ukuran besar dan kecil, berat, warna, dan adakalanya disertai dengan gerak dan bunyi, sehingga memiliki daya tarik sendiri bagi siswa. Benda konkret adalah benda dalam keadaan sebenarnya dan seutuhnya. Benda konkret merupakan salah satu media yang memanfaatkan benda-benda nyata di lingkungan sekitar. Benda konkret digunakan sebagai media dalam rangka memudahkan siswa lebih memahami materi yang disampaikan oleh guru.

Hasil dari studi pendahuluan dapat dikatakan guru SD memiliki tugas mengajar yang monoton dibandingkan guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) atau Sekolah Menengah Atas (SMA). Guru sekolah dasar yang mengajar kelas 1 dan 2 pada umumnya menjadi guru kelas yang setiap hari nya bertemu dengan siswa yang sama dan mengajar dari pagi hingga sore semua mata pelajaran yang di jadwalkan (Ayuningtyas, 2013). Selain menjelaskan mata pelajaran dan memberikan tugas kepada siswa, guru juga bertanggung jawab atas perkembangan hasil yang dicapai oleh siswa. Guru SD dapat dikatakan bekerja sehari penuh untuk memberikan pelajaran kepada anak didiknya terlebih ketika menjadi guru kelas, keadaan-keadaan tersebut yang menyebabkan terjadinya kecenderungan mengalami stres kerja. Penelitian yang dilakukan Dewi (2007) yang dilakukan di kecamatan Pakis Magelang, menunjukkan bahwa tingkat stres kerja guru SD lebih tinggi dibandingkan dengan guru SMP.

Menurut Mulyasa (2007) profesionalisme guru di Indonesia masih sangat rendah, hal tersebut disebabkan karena belum adanya perubahan pola mengajar dan sistem konvensional ke sistem kompetensi, beban kerja guru yang tinggi, dan masih banyak guru yang belum melakukan penelitian tindakan kelas.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti, melalui wawancara guru sekolah dasar di Jakarta Timur diketahui bahwa beban pekerjaan seorang guru saat ini tergolong berat.

Kurikulum yang berubah setiap tahun menuntut guru untuk bekerja cepat menyelesaikan tugas mereka ditambah dengan peraturan Undang-Undang Dasar yang mewajibkan seorang guru mengajar tatap muka minimal 24 jam/minggu. Seorang guru tidak hanya bertugas mengajar di depan kelas, memeriksa tugas murid dan membuat rancangan pembelajaran (RPP). Namun, seorang guru juga bertanggung jawab terhadap tingkat prestasi akademik anak didiknya, terlebih ketika seorang guru tersebut ditugaskan untuk menjadi seorang guru kelas. Adanya sistem *E-Rapport* menambah beban guru. Guru diwajibkan memasukkan nilai ke dalam *server* komputer. Tidak sedikit pula guru yang menginap menjelang kenaikan kelas, karena *server* komputer yang mengalami gangguan. Guru tidak hanya berperan sebagai pengajar, guru juga memiliki peranan lain seperti ibu rumah tangga, tokoh yang berperan aktif dalam masyarakat dan ketika berada di tengah masyarakat guru merupakan figur teladan yang memberikan kontribusi positif dan norma sosial. Sebagian guru juga mengeluhkan gangguan fisik seperti pusing dan sulit tidur. Tuntutan yang ada harus mewajibkan seorang guru harus tetap bersikap profesional.

Menurut Howard dan Jhonson (2002) stres pada seorang guru dapat timbul dari faktor lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung proses belajar mengajar. Oleh karena itu, seorang guru harus mempunyai kepribadian yang matang, tegar, dan kemampuan untuk menghadapi masalah yang dihadapi. Kemampuan dalam mempertahankan diri dari stres disebut resiliensi (Diah & Pradna, 2012). Menurut Kuiper (dalam Diah & Pradna, 2012) menyatakan bahwa resiliensi merupakan bagian dari psikologi positif, resiliensi akan mengarahkan individu untuk memaknai kembali kualitas hidup dan mengarahkannya pada gaya hidup yang positif. Hasil akhir yang diharapkan dari resiliensi adalah untuk membentuk individu untuk memaknai kembali kualitas hidup dan mengarahkannya pada gaya hidup yang positif. Hasil akhir yang diharapkan dari resiliensi adalah untuk membentuk individu yang mampu menghadapi stres dan trauma yang menimpa.

Stres yang dihadapi oleh guru tidak hanya terjadi di sekolah, namun masalah yang memicu terjadinya stres pada guru adalah lingkungan luar

sekolah jauh lebih kompleks. Kondisi-kondisi seperti macet, letak geografis yang jauh, hiruk pikuknya perkotaan, tuntutan peraturan yang dibuat oleh n kata lain salah satu syarat penting untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu adalah dengan menempatkan tenaga pendidik yang professional dan memiliki kinerja yang handal. Hasil belajar siswa atau tinggi rendahnya mutu hasil belajar siswa sangat tergantung pada kemampuan guru dalam melakukan pengajaran di kelas. Guru yang memiliki kemampuan mengajar dan kinerja yang baik akan membawa dampak peningkatan pada proses pembelajaran yang baik pula (Riyani, 2012).

2. Metode Penelitian

Penelitian untuk mengetahui apakah ada hubungan negatif signifikan antara resiliensi diri dengan stres guru sekolah dasar ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu suatu telaah empiris sistematis dimana peneliti tidak dapat mengontrol variabel bebas secara langsung karena sifat variabel tersebut tidak dapat dimanipulasi

(Kerlinger, 2002). Subjek dalam penelitian ini adalah 100 guru sekolah dasar negeri yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil dengan minimal pengalaman mengajar selama 1 tahun.

Pengumpulan data bisa dilihat dari segi cara dapat dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Alat ukur stres kerja guru menggunakan *Teacher Stress Inventory* yang dibuat oleh J. Fimian dan *Resilience Quotient Test* untuk mengukur tingkat resiliensi yang dibuat oleh Reivich & Shatte. Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan *product moment*. Uji korelasi dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel serta bagaimana bentuk hubungan yang terjadi antar dua variabel (Rangkuti, 2013).

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Hasil analisis data menggunakan *product moment* menunjukkan notasi statistik $r = -0.41$; $p = 0.000 < 0.05$ (Signifikan). Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif signifikan antara resiliensi diri dengan stres kerja pada guru sekolah dasar.

Tabel 1. Tabel Korelasi *Product Moment*

Variabel	Nilai r	Nilai p	Sig.	Interpretasi
Resiliensi dengan stres kerja	-0,41	0.000	0.05	Terdapat hubungan negatif yang signifikan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai hubungan negatif signifikan terhadap resiliensi. Dalam hal ini ketika stres yang tinggi dialami oleh seseorang maka kinerja yang dia hasilkan akan menurun. Stres yang terjadi ditunjukkan dengan merasa gelisah, merasa marah, dan merasa kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Semakin bertambah sulitnya pekerjaan disebabkan oleh beban tugas yang berlebihan, dan keadaan di luar kontrol yang terjadi saat proses belajar mengajar. Dengan semakin sulitnya tugas yang dihadapi hal tersebut akan menyebabkan perasaan stres yang dirasakan oleh guru. Ketika seorang guru memiliki resiliensi diri yang rendah akan mengakibatkan menurunnya kinerja yang dihasilkan.

Penelitian yang dilakukan juga terkait dengan penelitian Puspitasari & Handayani (2014) yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikasi

antara efikasi diri dengan tingkat *burnout*. Efikasi diri merupakan salah satu aspek resiliensi diri yang dapat diartikan keyakinan seseorang dalam mengatur situasi yang akan datang. Efikasi diri membantu seseorang menangani keadaan sulit yang pada umumnya seseorang cenderung menghindari tugas yang dianggap berat. Seseorang yang mencoba menemukan solusi dari permasalahan yang dihadapinya ketika memiliki efikasi diri yang tinggi ia akan mencari tahu upaya apa yang kurang yang telah dilakukannya. Sebaliknya, jika efikasi diri yang dimiliki rendah ia menganggap kegagalan disebabkan oleh kemampuannya yang kurang. Guru yang memiliki efikasi diri yang rendah mudah bagi dirinya mengalami stres kerja oleh karena nya seorang guru harus memiliki efikasi diri yang tinggi serta kemampuan bertahan dalam menghadapi berbagai kesulitan hidup.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan terdapat hubungan antara resiliensi diri dengan stres kerja pada guru sekolah dasar. Hasil pengujian menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan yaitu jika rendah tingkat stres kerja, maka tingkat resiliensi diri tinggi.

5. Daftar Pustaka

- Anatan, L., & Ellitan, L. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Anwar, P. M., Puspitasari, M. (2011). Kecerdasan Emosi, Stress Kerja dan Kinerja Guru SMA. *Jurnal Kependidikan*, 45(2), 142-155.
- Ambara, D. (2015). *Pengaruh Tingkat Stress Guru terhadap Manajemen Kelas di Sekolah Menengah Atas*. Retrieved from download.portalgaruda.org/article.
- Arnold, H. J., Feldman, D. C. (1986). *Organizational Behavior*. McGrawhill Book Company, International Edition.
- Avraamidou, L. (2016). *Studying Science Teacher Identity: Theoretical, Methodological and Empirical Explorations*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Ayuningtyas, N. K. (2013). *Pengaruh antara self efficacy, kepuasan kerja dan stres kerja terhadap guru SD* (Tesis). Retrieved from <http://www.lib.ui.ac.id/>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bryan, J. (2005). Fostering Educational Resilience and Achievement in Urban Schools Throught School Family Community Partnerships. *ASCA Journal*, 3(3).
- Coleman, J. C., Carson, R. C., Butcher, J. N. (1984). *Abnormal Psychology and modern life (7th Edition)*. Illinois: Scott, Foresman & Company.
- Coleman, J., Hagell, A. (2007). *Adolescence, Risk and Resilience*. England.
- Colvin, H. M., Taylor, R. M. (2012). *Building a Resilient Workforce*. Washington DC: National Academies Press.
- Day, C., Gu, Q. (2014). *Resilient Teachers, Resilient Schools*. Unites Kingdom: Taylor & Francis LTD.
- Dewi, D. R. (2007). *Perbedaan Tingkat Stres Kerja antara Guru SD dan Guru SMP*. Skripsi. Universitas Sanata Dharma.
- Diah, R., Pradna, P. (2012). Resiliensi Guru di Sekolah Terpencil. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 2(1).
- Direktorat Tenaga Kependidikan. (2008). *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, Dirjen PMPTK, Depdiknas.
- Faslah, A. (2011). *Pencapaian Program Wajib Belajar 9 Tahun*. Retrived from <http://www.kompasiana.com>
- Faizal, M. H., Yustinus, S. (2004). Pengaruh Circulo Message terhadap Penurunan Perasaan Kelelahan Kerja pada Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri di Kelurahan Bener, Tegalrejo, Yogyakarta. *Jurnal Lembaga Pengandian kepada Masyarakat Universitas Gajah Mada*.
- Fimian, J., Fastenau, P. (1990). The Validity and Reability of the Teacher Inventory: A Re-Analysis of Aggregate Data. *Journal of Organizational Behavior*, 11(2), 151-157.

- Frankenberger, T. R., Conostas, M. A., Nelson, S., & Starr, L. (2014). *Resilience Programming among Nongovernmental Organizations Lessons for Policymakers*. Washington: International Food Policy Research Institute.
- Greenberg., Jerrold. (2012). *Comprehensive Stress Management, Seventh Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Grotberg, E. H. (1999). *Tapping Your Inner Strength*. Oakland: New Harbinger Publication, Inc.
- Gu, Q., Day, C. (2007). Teachers Resilience: A Necessary Condition for Effectiveness. *Journal Teaching and Teacher Education*, 1302-1317.
- Hawari, D. (2006). *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. Jakarta: Balai Penerbit FKUI.
- Howard, S., Jhonson, B. (2002). Resilient Teachers: Resisting Stress and Burnout. *Journal of Social Psychology of Education*, 7, 399-420.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta: Erlangga.
- Jones & Bartlett. (2004). *Stress Management*. Boston.
- Kompetensi.info/kompetensi-guru/definisi-guru-menurut-undangundang.html
- Kunandar. (2007). *Guru Professional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kurnia, I. (1995). *Kebutuhan dan Profesionalisasi Guru SD*. Paper presented at lib.atmajaya.ac.id. Jakarta, 1-33.
- Mahmud, D. M. (1990). *Psikologi Pendidikan Suatu Pendekatan Terapan*. Yogyakarta: BPFE.
- McCubbin, L. (2001). Challenges To The Definition of Resilience. *Journal of American Psychological Association*. 1-22.
- Monks, F. J. (2004). *Psikologi Perkembangan; Pengantar dalam Berbagai Bagiannya*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Morris, J. (1978). *Psychology and Teaching: A Humanistic View*. New York: Random House.
- Mulyasa, E. (2007). *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nuryanto. (2010). Korelasi Tingkat Stress terhadap Kinerja Guru di MTs Al-Manar Semarang. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.
- Prihastuti. (2011). Profil Resiliensi Pendidik Berdasarkan Resilience Quetient Test. *Jurnal Pendidikan dan Evaluasi Pendidikan*, 15(2), 199-214.
- Puspita. D. A., Handayani. M. (2014). Hubungan Tingkat Self-Efficacy Guru dengan Tingkat Burnout pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1(3).
- Rangkuti, A. A., & Wahyuni, L. D. (2016). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Berbasis Classical Test Theory dan Item Response Theory (Rasch Model)*. Jakarta: FIP Press.
- Rangkuti, A. A. (2012). *Konsep dan Teknik Analisis Data Penelitian Kuantitatif Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: FIP Press.

- Rangkuti, A. A (2013). *Statistika Parametrik dan Non-Parametrik dalam Bidang Psikologi dan Pendidikan*. Jakarta: FIP Press .
- Reivich, K., Shatte., Andrew. (2003). *The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles*. New York: Broadway.
- Rice, L. P. (1992). *Stress and Health*. California: Brooks/Cole Publishing.
- Robbins, S. P., Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku Organisasi (Buku 2, Edisi 12)*. Jakarta.
- Rusman. (2014). *Model-Model Pembelajaran*. Jakarta: Rajawali press.
- Riyani, Y. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Mahasiswa (Studi pada Mahasiswa Jurusan Akutansi Politeknik Negeri Pontianak). *Jurnal Eksos*, 1(8), 19-25.
- Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi* (Tim indeks, Penerjemah). Jakarta: Indeks.
- Sarwono, P. (2006). Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Pustakawan Perpustakaan Universitas Gajah Mada Yogyakarta. *Berkala ilmu perpustakaan dan Informasi*, 3(1), 44-56.
- Sudarnoto, L. F.(1997). Tinjauan pada Perkembangan Kognitif menurut Teori Piaget. *Makalah*. Fakultas keguruan & ilmu pendidikan Unika Atmajaya, Jakarta.
- Sumintono, B. (2014). *Aplikasi Model Rasch: Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Bandung: Trim Komunikata Publising House.
- Sukadiyanto. (2010). *Stress dan Cara Mengurangnya*. *Cakrawala pendidikan*, 1.
- Sutarmanto. (2013). Kompetensi dan Profesionalisme Guru Pendidikan Anak Usia Dini. *Jurnal Visi Ilmu Pendidikan*, 16.
- Uno, H. B. (2010). *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: Bumi Aksara.
- Walker., Holling., Carpener., & Kinzig. (2004). Resilience, Adaptability and Transformability in Social-Ecological System. *Ecology and Society*, 9(2).
- Walsh., Froma. (2011). *Strengthening Family Resilience (2nd Edition)*, New York.
- Woolfolk., Anita. (1987). *Educational Psychology (3th edition)*, New Jersey: Prentice-Hall, Inc.



**JUDUL, BAHASA INDONESIA, TIMES NEW ROMAN 16pts,
MAKSIMAL 12 KATA**

Penulis 1 (tanpa gelar)*

Penulis 2 (tanpa gelar)**

*Instansi Penulis 1

**Instansi Penulis II

DOI: <https://doi.org/10.21009/JPPP.XXX.XX> (Diisi oleh pengelola)

Alamat Korespondensi:

Alamat e-mail

ABSTRACT

Abstract disajikan dalam bahasa Inggris dengan jumlah kata maksimal 200 kata. Abstract disajikan dengan menggunakan Font Times New Roman 11pts, spasi 1,0. Abstract harus memuat tujuan penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, dan temuan hasil penelitian.

Keywords

Keywords disajikan dengan menggunakan bahasa Inggris, dengan jumlah keywords sebanyak 3 – 5 keywords. Seluruh keywords disajikan dalam huruf kecil.

1. Pendahuluan

Pendahuluan disajikan dalam dua kolom. Di dalam pendahuluan tidak perlu menyebutkan judul penelitian. Pendahuluan disajikan menggunakan APA *Style* dengan *font* Times New Roman 12pts, spasi 1,0 dan jenis kertas A4.

Pendahuluan memuat latar belakang penelitian yang didukung dengan konsep, teori, dan hasil penelitian yang relevan. Pada akhir pendahuluan harus disajikan tujuan penelitian secara jelas.

2. Metode Penelitian

Metode penelitian berisi jenis penelitian, metode penelitian yang digunakan, pedekatan penelitian yang digunakan (kuantitatif/kualitatif), variabel penelitian, jenis data penelitian, responden penelitian (populasi dan sampel), teknik pengumpulan data, instrumen penelitian yang digunakan, dan teknik analisis data.

Metode penelitian disajikan menggunakan *font* Times New Roman 12pts, spasi 1,0.

3. Hasil Penelitian dan Diskusi

Hasil penelitian dan diskusi memuat hasil-hasil temuan di dalam penelitian yang dianggap penting dan utama dan interpretasi hasil penelitian.

Diskusi menyajikan argumen yang dikemukakan oleh penulis dengan menghubungkan hasil penelitian dan teori yang digunakan atau hasil penelitian yang relevan. Selain itu, diskusi juga memuat keterbatasan penelitian yang bisa dijadikan rekomendasi untuk penelitian lanjutan serta dampak hasil penelitian terhadap pengembangan konsep keilmuan.

Hasil penelitian dan diskusi disajikan menggunakan APA *Style* dengan *font* Times New Roman 21pts dan spasi 1,0.

4. Kesimpulan

Kesimpulan memuat jawaban pertanyaan penelitian dan dampaknya terhadap pengembangan keilmuan.

5. Daftar Pustaka

Daftar pustaka disajikan dengan menggunakan APA Style dan diurut sesuai abjad. Berikut contoh penyajian Daftar Pustaka:

Bhavsar, D.S., Saraf, K.B. (2002). Morphology of PbI₂ Crystals Grown by Gel Method. *Crystal Research and Technology*, 37: 51–55 ← **JURNAL ILMIAH**

Clancey, W.J. (1983). Communication, Simulation, and In-telligent Agents: Implications of Personal Intelligent Machines for Medical Education. In *Proceedings of the Eighth International Joint Conference on Artificial Intelligence*, 556-560. Menlo Park, Calif.: International Joint Conferences on Artificial Intelligence, Inc. ← **KONFERENSI/PROSIDING**

Clancey, W.J. (1979). Transfer of Rule-Based Expertise through a Tutorial Dialogue. *PhD Dissertation*, Department of Computer Science, Stanford University. ← **SKRIPSI/TESIS/DISERTASI**

Penyajian Tabel dan Gambar

Berikut ini disajikan format penyajian Tabel dan Gambar di dalam artikel untuk Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi.

Tabel

Tabel disajikan dalam format 1 kolom. Judul tabel diletakkan di atas tabel disertai nomor sesuai

Engelmore, R., Morgan, A. eds. (1986). *Blackboard Systems*. Reading, Mass.: Addison-Wesley. ← **BUKU**

Hasling, D.W., Clancey, W.J., Rennels, G.R. (1983). Strategic Explanations in Consultation. *The International Journal of Man-Machine Studies*, 20(1): 3-19. ← **JURNAL ILMIAH**

Ivey, K.C. (2 September 1996). *Citing Internet sources* URL <http://www.eei-alex.com/eye/utw/96aug.html>. ← **WEBSITE**

Rice, J. (1986). Poligon: A System for Parallel Problem Solving, *Technical Report*, KSL-86-19, Dept. of Computer Science, Stanford Univ. ← **REPORT**

Robinson, A.L. (1980). New Ways to Make Microcircuits Smaller. *Science*, 208: 1019-1026. ← **JURNAL ILMIAH**

urutan tabel. Judul tabel dan nomor tabel diketik menggunakan font Times New Roman 11pts dan cetak tebal. Judul kolom pada tabel menggunakan font Times New Roman 11pts dan cetak tebal. Selebihnya menggunakan font Times New Roman 11pts. Tabel disajikan tanpa menggunakan garis vertikal (horizontal saja) seperti contoh berikut:

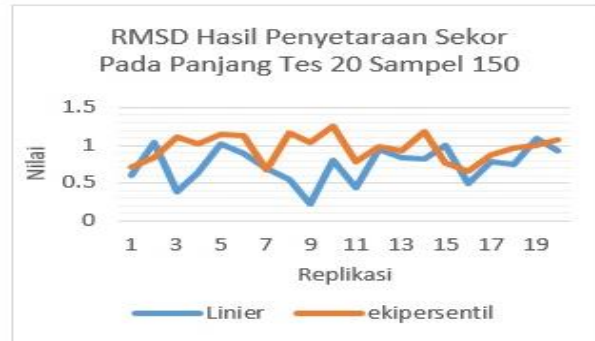
Tabel 1. Contoh Penyajian Tabel

Metode Concordance	Panjang tes	Ukuran Sampel	Max	Min
Linier	20	100	1,111	0,301
		150	1,097	0,227
	30	100	1,506	0,748
		150	1,250	0,649
Ekipersentil	20	100	1,142	0,415
		150	1,139	0,367
	30	100	1,325	0,718
		150	1,345	0,800

Gambar

Gambar disajikan dalam format 1 kolom. Judul gambar diletakkan di bawah gambar dengan format *center* (tengah) disertai nomor sesuai

urutan gambar. Judul gambar dan nomor gambar diketik menggunakan font Times New Roman 11pts dan cetak tebal. Gambar disajikan seperti contoh berikut:



Gambar 1. Contoh Penyajian Gambar

JPPP

Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi
Program Studi Psikologi FPPSI
Universitas Negeri Jakarta

