

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pekerjaan tidak hanya berfungsi sebagai sarana untuk mencari nafkah tetapi juga sebagai cara untuk mewujudkan nilai diri dan kesejahteraan. Perserikatan Bangsa-Bangsa (2015) baru-baru ini menempatkan kesehatan dan kesejahteraan yang baik sebagai tujuan ketiga dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan, menarik perhatian luas. Dalam hal ini, manajer perlu memperhatikan kesehatan fisik dan mental karyawan dan mencoba menciptakan tempat kerja yang bahagia untuk mempromosikan lingkungan yang berkelanjutan. pengembangan organisasi mereka (Spreitzer dan Porath, 2012).

Sejalan dengan gagasan ini, meningkatkan kesejahteraan karyawan semakin menjadi prioritas strategis bagi banyak perusahaan dan departemen sumber daya manusia (SDM) mereka Tamu, 2017 China Southern Airlines, yang terdaftar di antara 30 perusahaan terbaik di China, menganut konsep manajemen "karyawan yang tidak bahagia, pelanggan yang tidak bahagia" dan menghemat biaya untuk menciptakan lingkungan kerja dan tempat tinggal yang menyenangkan bagi karyawan, untuk secara efektif meningkatkan kepuasan pelanggan dan kinerja perusahaan (Jiang, 2018).

Studi sebelumnya tentang kesejahteraan karyawan terutama berfokus pada motivasi individu, kepribadian (Bakker et al 2019 Koopmann et al.2016), Zacher dan Schmitt, 2016) dan kepemimpinan (Chughtai et al 2015 Yang). Sebaliknya, hubungan antara sistem Kerja Komimen Tinggi dan kesejahteraan karyawan hanya mendapat perhatian terbatas (Cao et al 2019).sistem

manajemen sumber daya manusia (SDM) yang merupakan institusi formal yang diterapkan oleh organisasi berperan penting dalam membentuk sikap, perilaku, dan kinerja karyawan (Chowhan, 2016), yang kesemuanya bersifat, berkaitan erat dengan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Sastra yang masih ada memiliki tiga hal penting kesenjangan. Pertama, dari perspektif teoritis, penelitian sebelumnya terutama mengacu pada teori perilaku, teori berbasis sumber daya, teori modal manusia, teori pertukaran sosial dan model kemampuan, motivasi dan peluang untuk mengeksplorasi dampak sistem sitem kerja komitmen tinggi. Namun, teori-teori ini tidak menangkap gambaran keseluruhan emosi individu, kasih sayang dan pengalaman psikologis lainnya dan dengan demikian mungkin tidak sepenuhnya memahami situasi karyawan untuk membongkar dampak praktik Sistem Kerja Komitmen Tinggi pada kesejahteraan kerja.

Kedua, penelitian sebelumnya telah menemukan bahwa sistem Kerja Komitmen Tinggi mempengaruhi kesejahteraan kerja dengan meningkatkan efikasi diri individu, keterlibatan kerja dan keadilan organisasi Heffernan dan Dundon, 2016 Huang et al. 2016 Zhang et al. Dengan munculnya era baru manajemen berorientasi karyawan, organisasi semakin mengandalkan karyawan untuk sukses. Memberdayakan dan memotivasi karyawan telah menjadi cara penting untuk mempromosikan pengembangan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan kerja karyawan (Chen, 2016). Dalam hal ini, bagaimanapun, lebih banyak perhatian penelitian diperlukan tentang bagaimana organisasi dapat merancang dan menerapkan sistem Kerja

Komitmen Tinggi untuk memotivasi karyawan dan dengan demikian memfasilitasi kesejahteraan mereka.

Ketiga, bukti empiris yang menghubungkan sistem Sistem merma mmmmtmen tmnggm dengan kesejahteraan kerja tetap tidak merata dan saling bertentangan. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa sistem sistem kerja komitmen tinggi berhubungan positif dengan kesejahteraan kerja (misalnya Huang et al., 2016), sedangkan yang lain telah menunjukkan bahwa hubungannya dengan kesejahteraan kerja bervariasi menurut jenis praktik sistem kerja komitmen tinggi. (Lin et al., 2020, Korff et al, 2017, Wood dan de Menezes, 2011). Beberapa ahli bahkan menggambarkan sistem HRM sebagai pedang bermata dua, meningkatkan kinerja organisasi dengan mengorbankan stres kerja dan ketidakpuasan karyawan (misalnya Guest, 2017; Heffernan dan Dundon, 2016;.

Untuk mengatasi temuan yang saling bertentangan ini, para peneliti telah mencoba untuk mengungkap kondisi batas di mana sistem berfungsi kurang lebih, seperti menguji peran moderator keadilan prosedural, harga diri berbasis organisasi dan persepsi pertukaran dalam hubungan antara sistem dan kesejahteraan kerja ; Heffernan dan Dundon, 2016; Zhang et al.,). Selain itu, pemimpin memainkan peran penting dalam membentuk pemahaman dan persepsi karyawan tentang lingkungan kerja, karena mereka adalah sumber langsung data perilaku yang menjadi dasar pandangan karyawan tentang kebijakan organisasi (Mayer et al., 2007). Dalam pengertian ini, bagaimana pemimpin memperlakukan karyawan, seperti kepercayaan mereka pada

bawahan, mungkin memiliki potensi untuk memperkuat hubungan antara sistem HRM dan kesejahteraan kerja, yang memerlukan diskusi lebih lanjut.

Studi ini berkontribusi pada literatur yang ada dalam tiga cara. Pertama, kami menggunakan teori konservasi sumber daya untuk memperdalam pemahaman kami tentang pengaruh sistem kerja komitmen tinggi (HCWS) pada kesejahteraan kerja. Kami mendasarkan sistem kerja komitmen tinggi pada pandangan berbasis sumber daya, yang menyatakan bahwa serangkaian praktik sistem kerja komitmen tinggi yang saling bergantung harus langka, berharga, tidak dapat ditiru dan tidak dapat diganti untuk berkontribusi pada keunggulan kompetitif berkelanjutan organisasi.

Dari perspektif teori Konservasi sumber daya (Hobfoll, 2001), Sistem kerja komitmen tinggi juga dapat dianggap sebagai sumber daya pekerjaan yang diberikan organisasi kepada karyawannya untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja (Boon dan Kalshoven,; Hu dan Mao, 2017). Halbesleben dkk.mendefinisikan "sumber daya sebagai hal-hal yang dirasakan untuk membantu seseorang mencapai tujuannya. Sampai batas tertentu, gagasan ini cocok dengan konseptualisasi sumber daya di tingkat organisasi dari, teori berbasis sumber daya (Halbesleben et al,Teori Konservasi sumber daya dengan demikian dapat memberikan dasar teoretis yang lebih baik untuk menjembatani dua bidang penelitian sistem kerja komitmen tinggi dan kesejahteraan kerja.

Guru kontrak adalah guru yang memiliki tugas mengajar dan mendidik yang statusnya dalam lembaga pendidikan atau sekolah adalah kontrak. Pengangkatannya sebagai guru disetujui oleh Kepala Sekolah selaku

pemimpin dalam sekolah dan memperoleh kompensasi dari anggaran pendapatan dan belanja sekolah. Setiap memasuki tahun ajaran baru para guru honor kontrak mendapat surat tugas atau pembagian tugas guru sebagai acuan melaksanakan tugasnya sebagai guru honor kontrak.

Selain itu, sumber daya manusia yang kompeten sangat perlu diperhatikan juga gaji/honor yang didapatkan seorang pengajar/guru. Penggajian merupakan kompensasi secara langsung yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas hasil kerja yang telah dilakukan. Gaji adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai secara tetap perbulan, atas tanggung jawab pekerjaan yang telah dijalankan selama mereka bekerja. Gaji yang dibayarkan kepada pegawai akan dihitung berdasarkan jabatan yang diberikan beserta tunjangan yang mereka terima dan dikurangi jumlah potongan-potongan terkait dengan pembayaran gaji. Untuk melakukan perhitungan serta pembayaran gaji pegawai dibutuhkan suatu sistem agar prosedur penggajian yang berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Peraturan yang ditetapkan Pemerintah No. 48 Tahun 2005 : tentang Tenaga honor adalah seseorang yang diberi mandat atau tugas oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang digunakan sebagai dana anggaran untuk penggajian tenaga honorer tersebut. Guru honor merupakan guru yang memiliki hak untuk memperoleh honorium, baik perbulan

maupun pertriwulan, mendapat perlindungan hukum dan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan (Mulyasa, 2016). Guru honorer yang ada pada suatu sekolah terdiri dari beberapa jenis tenaga, hal ini dikarenakan tergantung dari mana ia diangkat dan dibiayai sesuai dengan jenis pekerjaan atau tugasnya di suatu lembaga atau instansi yang berwenang atas kepegawaian tenaga pengajar.

Seorang tenaga guru honor kontrak adalah guru bantu yang diberikan jam-jam tertentu untuk mengajar dengan gaji sesuai dengan jam pelajaran yang diajarkannya dan sudah diatur oleh bagian yang terkait demi kelancaran proses mengajar.

Dari sekian banyak guru yang menyadari pentingnya *Kesejahteraan kerja Guru*, salah satunya Guru yang berada di Kecamatan kinali yaitu Guru SMPN Se Kecamatan Kinali kabupaten Pasaman Barat. Hal ini terlihat dari fenomena Kesejahteraan Kerja yang terdapat pada guru SMPN Se Kecamatan kinali, setiap Guru yang memiliki *Kesejahteraan kerja* untuk *Sejahtera* dengan rekan – rekan Guru tersebut. Baik itu kesejahteraan yang di dapat dari dalam Satu Sekolah maupun dari beda sekolah di SMPN Se Kecamatan Kinali, argumen ini diperkuat dengan hasil survei awal yang peneliti lakukan terhadap 30 Orang Guru seperti yang terlihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1
Hasil Survei *Kesejahteraan Kerja Guru SMPN* Se Kecamatan Kinali
Kabupaten Pasaman Barat.

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Tidak Pernah	Selalu	Tidak Pernah	Selalu
1.	Berfikir berapa minggu lalu, berapa banyak waktu yang telah dihabiskan dalam bekerja ketika merasa santai	5	25	16,67	83,33
2.	Berfikir berapa minggu lalu, berapa banyak waktu yang telah dihabiskan dalam bekerja ketika merasa khawatir	10	20	33,33	66,66
3.	Berfikir berapa minggu lalu, berapa banyak waktu yang telah dihabiskan dalam bekerja ketika merasa depresi	10	20	33,33	66,66
4.	Berfikir berapa minggu lalu, berapa banyak waktu yang telah dihabiskan dalam bekerja ketika merasa Tenang	5	25	16,67	83,33
5.	Berfikir berapa minggu lalu, berapa banyak waktu yang telah dihabiskan dalam bekerja ketika merasa Puas	15	15	50,00	50,00
6.	Berfikir berapa minggu lalu, berapa banyak waktu yang telah dihabiskan dalam bekerja ketika merasa Suram	5	25	16,67	83,33
7.	Berfikir berapa minggu lalu, berapa banyak waktu yang telah dihabiskan dalam bekerja ketika merasa menyedihkan	12	18	40,00	60,00
8	Berfikir berapa minggu lalu, berapa banyak waktu yang telah dihabiskan dalam bekerja ketika merasa Tegang	5	25	16,67	83,33
9	Berfikir berapa minggu lalu, berapa banyak waktu yang telah				

	habiskan dalam bekerja ketika merasa Antusias	10	20	33,33	66,66
10	Berfikir berapa minggu lalu, berapa banyak waktu yang telah dihabiskan dalam bekerja ketika merasa Ceria	12	18	40,00	60,00
11	Berfikir berapa minggu lalu, berapa banyak waktu yang telah dihabiskan dalam bekerja ketika merasa menyedihkan	10	20	33,33	66,66
12	Berfikir berapa minggu lalu, berapa banyak waktu yang telah dihabiskan dalam bekerja ketika merasa gelisah.	15	15	50,00	50,00
	Rata-rata	9	21	30	70,00

Sumber : Hasil survey, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban dengan kategori jawaban selalu yaitu 70 %. Hal ini dapat diartikan bahwa Kesejahteraan kerja guru SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasamana Barat adalah relatif rendah, hanya saja masih ada sebesar 30 % Guru yang menjawab tidak pernah., maka dapat disimpulkan bahwa SMPN Se Kecamatan Kinali tersebut masih kurang mampu memberikan kebutuhan kesejahteraan yang guru harapkan, sehingga hal tersebut dapat menimbulkan meningkatnya kurangnya kesejahteraan dalam bekerja yang ada ditempat kerja, sehingga secara langsung tingkat kesejahteraan guru akan menurun yang akan berdampak pada SMPN Se Kecamatan Kinali tersebut.

Sedangkan pengertian kesejahteraan karyawan menurut Yoder dalam (Hasibuan 2005) ialah kesejahteraan dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayaran kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham,

asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pensiun. Dari beberapa definisi diatas, definisi menurut (Hasibuan 2005) yang menjadi acuan bagi penulis untuk melakukan penelitian kali ini.

Sejumlah besar penelitian telah meneliti kesejahteraan, termasuk kesejahteraan subjektif dan kesejahteraan psikologis, yang terutama didasarkan pada perspektif bebas konteks, dengan fokus pada pengaruh dan evaluasi individu terhadap bidang kehidupan mereka secara keseluruhan. Sebaliknya, kesejahteraan khusus konteks, seperti di tempat kerja, kurang mendapat perhatian (Sun et al., 2016; Warr, 1987). Secara khusus, pekerjaan, sebagai domain penting dalam kehidupan mereka, memberikan peluang bagi individu untuk mencapai potensi mereka, membangun jaringan sosial dan menyadari nilai mereka sendiri (Dagenais-Desmarais dan Savoie, 2012). Warr (1987) adalah cendekiawan pertama yang berfokus pada kesejahteraan dalam domain pekerjaan, dan dia mendefinisikan kesejahteraan terkait pekerjaan atau pekerjaan sebagai evaluasi keseluruhan dari pengalaman dan fungsi afektif karyawan di tempat kerja.

Beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah *Pertama*, meskipun penelitian terkait kesejahteraan kerja telah banyak dilakukan sebelumnya, namun faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan kerja tersebut masih jauh dari kondisi konklusif atau masih terpecah belah. Misalnya, beberapa penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa diantara faktor-faktor yang menentukan kesejahteraan kerja adalah variabel kesejahteraan

Penelitian telah meneliti dampak kesejahteraan karyawan terhadap hasil kerja (Karapinar et al., 2019, Turban dan Yan, 2016). Yang kurang dipahami adalah bagaimana kesejahteraan karyawan berdampak pada kinerja pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan adalah salah satu faktor terpenting untuk kesuksesan dan kinerja organisasi (Bakker et al., 2019; Turban dan Yan, 2016). *Kedua*, masih sangat terbatasnya penelitian terdahulu yang mempertimbangkan atau menempatkan variabel kesejahteraan kerja sebagai variabel devenden kecuali penelitian yang dilakukan oleh Xiufeng Li Congcong Lin dkk (2020) yang penulis jadikan sebagai jurnal utama dan mengembangkannya menjadi model dalam penelitian ini.

Dengan demikian, tujuan penelitian ini untuk mengetahui karnakesejahteraan guru honorer di SMPN se Kecamatan kinali belum memadai dalam finansial dan non finansial, sedangkan berdasarkan berhubungan dengan kompensasi yang di terima guru honorer berdasarkan jam kerja belum memadai karna masih rendahnya kompensasi yang di terima oleh guru honorer dan sedangkan berdasarkan non finansial tidak adanya keadilan atas dasar masa kerja serta tidak adanya ke amanan dari PHK.

Atas dasar uraian di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti tentang “Analisis Pengaruh Sistem Kerja Komitmen Tinggi dan Kepemimpinana Transformational Terhadap Kesejahteraan Kerja Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Mediasi ” Studi Pada SMP Negeri Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat

1.2. Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah sistem kerja komitmen tinggi berpengaruh terhadap kesejahteraan kerja guru SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat ?
2. Apakah kepemimpinan transformational berpengaruh terhadap kesejahteraan kerja guru SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat?
3. Apakah sistem kerja komitmen tinggi berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis pada guru Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat?
4. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap kesejahteraan kerja guru SMPN Se kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat ?
5. Apakah Kepemimpinanan Transformational berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis guru SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk Menganalisis apakah Sistem Kerja Komitmen Tinggi berpengaruh terhadap Kesejahteraan Kerja Guru SMPN Se kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
2. Untuk Menganalisis apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kesejahteraan Kerja Guru SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
3. Untuk Menganalisis apakah Sistem Kerja komitmen Tinggi berpengaruh terhadap Pemberdayaan Psikologis Guru SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
4. Untuk menganalisis apakah Pemberdayaan Psikologis berpengaruh terhadap Kesejahteraan Kerja Guru SMPN se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat.
5. Untuk Menganalisis Kepemimpinanan Transformational berpengaruh terhadap pemberdayaan psikologis Guru SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten pasman barat.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Praktis

Sebagai pedoman untuk membuat kebijakan tentang Kesejahteraan Kerja dengan menganalisis Sistem Kerja Komitmen Tinggi, ,Kepemimpinan Transformasional, dan Pemberdayaan Psikologis SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat yang dapat

memberikan gambaran kondisi Guru Honorer pada SMPN Se Kecamatan Kinali Kabupaten Pasman Barat, untuk mencapai tujuan Pendidikan yang lebih baik dalam Pendidikan.

1.4.2. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat teoritis dalam penelitian ini antara lain untuk menkonfirmasi Teori Konservasi Sumber Daya (*Theory Conservation of resources*) secara tradisional telah digunakan untuk menjelaskan kesejahteraan kerja (misalnya keterlibatan kerja, pengaruh terkait pekerjaan, dan kelelahan). Prinsip inti teori Conservation of resources adalah bahwa individu cenderung memperoleh, memelihara, dan mengumpulkan sumber daya yang berharga (Hobfoll, 2001)

Studi ini berkontribusi pada literatur yang ada dalam tiga cara. Pertama, kami menggunakan teori konservasi sumber daya (COR) untuk memperdalam pemahaman kami tentang pengaruh sistem kerja komitmen tinggi (HCWS) pada kesejahteraan kerja. Kami mendasarkan sistem sistem kerja komitmen tinggi pada pandangan berbasis sumber daya, yang menyatakan bahwa serangkaian praktik sistem kerja komitmen tinggi yang saling bergantung harus langka, berharga, tidak dapat ditiru dan tidak dapat diganti untuk berkontribusi pada keunggulan kompetitif berkelanjutan organisasi (Wright et al., 2001). Dari perspektif teori Konservasi sumber daya (Hobfoll, 2001), Sistem kerja komitmen tinggi juga dapat dianggap sebagai sumber daya pekerjaan yang diberikan

organisasi kepada karyawannya untuk meningkatkan keterlibatan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja (Boon dan Kalshoven, 2014; Hu dan Mao, 2017). Halbesleben dkk. mendefinisikan sumber daya sebagai hal-hal yang dirasakan untuk membantu seseorang mencapai tujuannya. Sampai batas tertentu, gagasan ini cocok dengan konseptualisasi sumber daya di tingkat organisasi dari teori berbasis sumber daya (Halbesleben et al., 2014). Teori Konservasi sumber daya dengan demikian dapat memberikan dasar teoretis yang lebih baik untuk menjembatani dua bidang penelitian sistem kerja komitmen tinggi dan kesejahteraan kerja.

Kedua, pemberdayaan psikologis berkaitan dengan kognisi individu tentang diri mereka sendiri dalam kaitannya dengan peran pekerjaan mereka, dan pemberdayaan psikologis yang tinggi berarti bahwa motivasi kerja internal telah dirangsang secara efektif (Spreitzer, 1995), yang berfungsi sebagai persyaratan untuk pertumbuhan individu, perbaikan dan kesejahteraan (Deci dan Ryan, 2000). Apalagi menurut teori Konservasi sumber daya, pemberdayaan psikologis merupakan sumber daya kunci dalam kerangka sumber daya pribadi.