

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Memasuki era modern, dunia kerja menghadapi tantangan yang kompleks. Tuntutan pekerjaan terus meningkat seiring dengan laju digitalisasi dan persaingan global. Pada saat yang sama, pekerja dihadapkan pada tekanan ekonomi berupa kenaikan biaya hidup yang tidak selalu diimbangi dengan kenaikan pendapatan. Situasi ini menciptakan akumulasi beban tersendiri. Pekerja juga dituntut untuk selalu produktif dan adaptif, sementara kondisi kesejahteraan mereka justru tidak stabil. Akibatnya, banyak pekerja mengalami kelelahan mental (Amri dkk., 2022).

Kondisi kerja yang penuh tekanan tersebut berdampak langsung pada kondisi psikologis pekerja. Semangat untuk bekerja dan peluang untuk mengembangkan diri menjadi sulit dipertahankan ketika pekerja merasa terbebani secara mental dan finansial (Amri dkk., 2022). Hal ini tercermin dari rendahnya tingkat *Thriving at Work*. Berdasarkan laporan *State of the Global Workplace* (Gallup, 2023) mencatat bahwa hanya 23% pekerja di seluruh dunia yang merasa benar-benar bersemangat dan berkembang di tempat kerjanya. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja saat ini hanya bertahan, bukan bertumbuh.

Gambaran kondisi kerja dinamis tersebut juga dapat ditemui pada berbagai sektor pekerjaan, termasuk sektor pendidikan. Sektor pendidikan memiliki karakteristik tersendiri karena hasil kerjanya berkaitan langsung dengan proses pengembangan manusia. Sehingga, pendidikan berada dalam konteks yang terus beriringan dengan berbagai perubahan, baik dari sisi kebijakan, teknologi, maupun ekspektasi masyarakat. Kondisi tersebut menuntut institusi pendidikan untuk terus melakukan penyesuaian dalam praktik penyelenggaraan, baik dari segi pengembangan kurikulum, pemanfaatan teknologi pembelajaran, maupun respons terhadap ekspektasi

publik yang semakin berkembang terhadap kualitas pendidikan (Gazali & Sumarsono, 2025).

Guru sebagai pelaksana utama di sektor pendidikan saat ini menunjukkan cakupan kerja yang semakin meluas seiring dengan berbagai perubahan tersebut. Aktivitas guru tidak hanya berkutat pada kegiatan mengajar, tetapi juga mencakup penyesuaian terhadap sistem kurikulum yang terus diperbarui, integrasi teknologi dalam pembelajaran, pemenuhan berbagai kelengkapan administratif, serta pengelolaan komunikasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan terhadap proses pendidikan. Kompleksitas tersebut menuntut guru untuk terus beradaptasi, baik dari segi kompetensi profesional maupun kesiapan psikologis, agar dapat menjalankan perannya secara optimal (Pratama dkk., 2026).

Akan tetapi, menjaga kondisi psikologis yang stabil dalam menjalani kompleksitas tersebut bukan hal yang sederhana. Berbagai temuan menunjukkan adanya tantangan yang dihadapi guru dari dua sisi. Pada sisi tuntutan pekerjaan, survei *RAND Corporation* tahun 2022 mencatat bahwa 73% guru mengalami stres yang berkaitan dengan pekerjaan, yang merefleksikan tingginya tekanan dalam menjalankan peran profesional. Pada sisi yang lain, laporan *Global Teacher Status Index 2023* menempatkan tingkat penghargaan dan kesejahteraan guru di Indonesia pada peringkat menengah ke bawah secara global, yang turut menggambarkan adanya tantangan pada aspek profesional secara lebih luas.

Kondisi kerja yang kompleks tersebut memiliki karakteristik tersendiri pada guru sekolah dasar. Selain berfokus pada aspek akademik, guru SD juga mendampingi proses tumbuh kembang siswa secara menyeluruh di usia dasar. Peran tersebut berjalan beriringan dengan kebutuhan untuk beradaptasi pada perkembangan teknologi, mengelola dinamika kelas yang beragam, serta menjalankan fungsi sebagai pendidik karakter. Dengan demikian, keseharian guru SD mencakup aspek yang

tidak hanya berkaitan dengan penyampaian materi, melainkan juga aspek administratif, sosial, dan emosional.

Fenomena peran guru sekolah dasar yang telah dipaparkan menghadirkan situasi di mana guru dihadapkan pada kebutuhan untuk terus menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan sekaligus menjaga keberlangsungan energi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Dalam situasi demikian, pengalaman psikologis guru tidak hanya terbatas pada terlaksananya tugas, tetapi juga menyangkut sejauh mana guru merasakan adanya proses pertumbuhan personal melalui pekerjaan serta sejauh mana guru memiliki semangat yang menyertai aktivitasnya. Pengalaman psikologis yang ditandai dengan adanya perasaan berkembang dan adanya vitalitas dalam bekerja tersebut, dalam kajian psikologi kerja, dikenal dengan istilah *Thriving at Work*.

Thriving at Work merupakan pengalaman psikologis yang ditandai oleh adanya pertumbuhan diri (*learning*) dan vitalitas (*vitality*) dalam bekerja. *Learning* mengacu pada proses memperoleh pengetahuan serta mengembangkan kemampuan melalui pekerjaan, sedangkan *vitality* mencerminkan kondisi individu yang memiliki energi, antusiasme, dan semangat dalam menjalankan aktivitas kerja. Kedua dimensi tersebut menunjukkan kemampuan individu untuk berfungsi secara optimal dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Terbentuknya *Thriving at Work* tidak terlepas dari pengaruh lingkungan organisasi yang mendukung pengalaman psikologis positif individu. Dalam konteks sekolah dasar, berbagai kondisi lingkungan kerja yang dialami guru selama menjalankan tugas profesionalnya turut berperan dalam mendukung maupun menghambat terciptanya *Thriving at Work* (Van Der Walt, 2018).

Salah satu konsep yang dibahas dalam konteks lingkungan kerja adalah spiritualitas tempat kerja. Spiritualitas tempat kerja merujuk pada kondisi di tempat kerja yang memungkinkan individu mengalami keselarasan antara nilai-nilai personal dengan aktivitas pekerjaan,

merasakan adanya makna dalam pekerjaan yang dijalani, serta merasakan keterhubungan dengan tujuan yang lebih luas melalui perannya. Dalam praktiknya, kondisi ini dapat tercermin melalui budaya organisasi yang memberi ruang bagi nilai-nilai individu, kesempatan untuk berkontribusi secara bermakna, serta adanya rasa kebersamaan di antara anggota organisasi (Raamkhumar & Swamy, 2023).

Spiritualitas Tempat Kerja meningkatkan *Thriving at Work*. Van der Walt (2018) menemukan bahwa keselarasan nilai batin dengan lingkungan kerja membuat karyawan Afrika Selatan lebih hidup dan terikat. Ahmad dkk., (2021) menegaskan bahwa pada pegawai pemerintah Malaysia, praktik spiritualitas memperkuat rasa tujuan bermakna sehingga meningkatkan energi dan semangat kerja.

Di sisi lain, bentuk interaksi organisasional yang mencerminkan perhatian institusi terhadap anggotanya dikenal dengan istilah dukungan organisasi yang dirasakan. Dukungan organisasi yang dirasakan mengacu pada pandangan individu mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi, peduli terhadap kesejahteraan, dan memberikan bantuan ketika diperlukan (Widyaningrum dkk., 2022). Kondisi ini dapat terlihat dari praktik seperti adanya apresiasi terhadap kerja guru, kepedulian terhadap kebutuhan personal maupun profesional, serta kesediaan organisasi dalam memberikan dukungan saat guru menghadapi situasi yang menantang.

Penelitian oleh Imran dkk., (2020) pada berbagai sektor perusahaan menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan secara positif akan meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan *thriving at work*. Senada dengan itu, studi pada karyawan perbankan (Ashraf dkk., 2023) dan tenaga kependidikan selama masa pandemi (Farid dkk., 2024) menegaskan bahwa ketika karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan, mereka akan lebih terdorong untuk mencapai kondisi *thriving* dan kinerja maksimal.

Relevansi pengkajian kondisi lingkungan kerja semakin nyata dalam konteks Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) yang

mengintegrasikan nilai-nilai keislaman ke dalam seluruh aktivitas organisasi. Karakteristik tersebut menciptakan lingkungan kerja yang mendorong guru memaknai pekerjaannya sebagai bentuk ibadah, sehingga aspek kebersamaan, keselarasan nilai, dan kesempatan untuk berkembang menjadi bagian dari pengalaman kerja sehari-hari. Selain itu, budaya organisasi di SDIT juga tercermin melalui berbagai bentuk pembinaan spiritual serta dukungan terhadap pelaksanaan tugas guru. Perhatian, apresiasi, dan kepedulian yang diberikan oleh pihak sekolah menjadi karakteristik khas yang mewarnai pengalaman kerja guru. Dengan demikian, lingkungan kerja di SDIT menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *Thriving at Work* pada guru.

Di tengah karakteristik tersebut, kondisi guru yang mampu merasakan semangat dalam bekerja serta terus berkembang menjadi hal yang penting untuk diperhatikan di lingkungan SDIT. Mengingat guru SDIT tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pendidik karakter yang meneladkan nilai-nilai keislaman, maka aspek kebermaknaan dan keberlanjutan energi dalam bekerja menjadi relevan dalam kesehariannya.

Namun demikian, berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan para guru di lapangan, ditemukan gambaran fenomena psikologis terkait kondisi *Thriving at Work*. Gejala yang paling menonjol adalah terjadinya penurunan energi psikologis atau vitalitas kerja secara signifikan. Banyak guru merasa aktivitas mengajar kini terasa datar, monoton, dan kehilangan antusiasme untuk berinovasi seperti di masa awal karier mereka. Pekerjaan cenderung dijalani secara otomatis sebatas menggugurkan kewajiban administratif dan instruksional harian, yang pada akhirnya memicu kelelahan mental yang mendalam.

Penurunan energi ini berjalan beriringan dengan adanya stagnasi dalam pengembangan diri (*learning*). Terdapat kecenderungan di kalangan guru untuk mempertahankan kondisi yang ada saat ini dan tetap berada di

zona nyaman. Proses adaptasi terhadap teknologi baru atau tuntutan kurikulum yang dinamis sering kali dirasa berat dan lambat, sehingga pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh pihak sekolah kerap kali hanya diikuti sebagai pemenuhan formalitas administratif tanpa adanya peningkatan kompetensi yang esensial.

Di sisi lain, aspek spiritualitas tempat kerja (*workplace spirituality*) juga menunjukkan ketimpangan yang nyata, terutama pada rapuhnya rasa kebersamaan (*sense of community*). Hubungan sosial antar-rekan kerja di lingkungan sekolah dirasakan sangat fungsional, kaku, dan sebatas formalitas pekerjaan. Kondisi ini menciptakan jarak sosial, di mana para guru merasa terasing, kurang mendapatkan dukungan emosional, dan cenderung memilih untuk menarik diri dari interaksi sosial demi menghemat energi psikologis mereka. Selain itu, pemaknaan terhadap kerja (*meaningful work*) menunjukkan perbedaan orientasi yang cukup nyata. Sebagian guru masih memandang profesi ini sebagai bentuk pengabdian, panggilan batin, dan ibadah yang mendalam. Namun, terdapat pula kecenderungan pergeseran orientasi ke arah instrumental-ekonomis, di mana mengajar dinilai murni sebagai sarana mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga tanpa adanya keterikatan batin yang kuat terhadap peran sebagai pendidik. Akibatnya, keselarasan terhadap visi-misi sekolah sering kali hanya bersifat normatif secara administratif dan belum sepenuhnya diinternalisasi menjadi nilai yang menggerakkan perilaku kerja sehari-hari.

Dinamika psikologis tersebut semakin dipertegas oleh adanya kesenjangan pada persepsi guru terhadap dukungan organisasi (*perceived organizational support*). Pihak sekolah pada umumnya dinilai sudah cukup baik, tanggap, dan fleksibel dalam memberikan dukungan yang bersifat prosedural-operasional, seperti pemenuhan hak-hak dasar, penyediaan fasilitas standar, serta toleransi terhadap kendala fisik maupun urusan kemanusiaan yang mendesak. Namun, perhatian terhadap dukungan yang bersifat emosional dan apresiasi psikologis dirasa masih kurang optimal.

Guru yang mengalami kelelahan mental atau telah mengerahkan upaya ekstra di lapangan merasa kurang mendapatkan empati, ruang untuk berinovasi, serta pengakuan khusus dari pihak manajemen. Kesenjangan ini menciptakan situasi di mana guru merasa aman secara birokrasi dan finansial, tetapi kurang mendapatkan pemenuhan secara psikologis. Secara keseluruhan, fenomena empiris ini menunjukkan adanya kesenjangan nyata antara tingginya tuntutan profesionalisme dengan realitas kondisi psikologis guru di lapangan, yang menegaskan urgensi dilakukannya penelitian lebih lanjut mengenai keterkaitan antar-variabel tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa dinamika kerja guru di SDIT memiliki keterkaitan dengan aspek suasana kerja yang bermakna, bentuk dukungan dari pihak sekolah, serta kondisi semangat kerja yang berkelanjutan. Hasil wawancara awal pada beberapa guru SDIT juga mengindikasikan bahwa realisasi aspek-aspek tersebut dalam keseharian guru masih menunjukkan adanya variasi dan belum sepenuhnya optimal. Di sisi lain, kajian-kajian terdahulu memang telah mulai menelaah keterkaitan antara spiritualitas tempat kerja, dukungan organisasi, dan *Thriving at Work* pada beberapa konteks pekerjaan. Akan tetapi, penelitian yang secara khusus mengintegrasikan ketiga variabel tersebut pada konteks guru Sekolah Dasar Islam Terpadu di Indonesia masih terbatas.

Adapun penelitian ini dilakukan pada guru yang bekerja di SDIT berlokasi di Kecamatan Cikarang Utara mengingat wilayah ini menjadi wilayah dengan sebaran SDIT terbanyak di antara wilayah lain di Kabupaten Bekasi. SDIT sebagai bentuk sekolah yang khas di Indonesia memiliki karakteristik tersendiri dengan adanya integrasi nilai-nilai keislaman yang melekat dalam budaya kerja. Maka dari itu, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan guna memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan suasana kerja yang bermakna dan dukungan organisasi dengan semangat kerja guru di lingkungan SDIT.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka rumusan masalah yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi Spiritualitas Tempat Kerja, Dukungan Organisasi yang dirasakan dan *Thriving at Work* pada Guru SDIT di Wilayah Kecamatan Cikarang Utara?
2. Apakah terdapat hubungan antara Spiritualitas Tempat Kerja dengan *Thriving at Work* pada Guru SDIT di Wilayah Kecamatan Cikarang Utara?
3. Apakah terdapat hubungan antara Dukungan organisasi yang dirasakan dengan *Thriving at Work* pada Guru SDIT di Wilayah Kecamatan Cikarang Utara?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Spiritualitas Tempat Kerja dan Dukungan Organisasi yang dirasakan secara bersama-sama dengan *Thriving at Work* pada Guru SDIT di Wilayah Kecamatan Cikarang Utara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris mengenai beberapa hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana deskripsi deskripsi Spiritualitas Tempat Kerja, Dukungan Organisasi yang dirasakan dan *Thriving at Work* pada Guru SDIT di Wilayah Kecamatan Cikarang Utara
2. Untuk mengetahui hubungan antara Spiritualitas Tempat Kerja dengan *Thriving at Work* pada Guru SDIT di Wilayah Kecamatan Cikarang Utara.
3. Untuk mengetahui hubungan antara Dukungan organisasi yang dirasakan dengan *Thriving at Work* pada Guru SDIT di Wilayah Kecamatan Cikarang Utara.

4. Untuk mengetahui pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Dukungan organisasi yang dirasakan secara bersama-sama dengan *Thriving at Work* pada Guru SDIT di Wilayah Kecamatan Cikarang Utara.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, baik secara teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan maupun secara praktis bagi pihak-pihak terkait, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Menjadi tambahan rujukan ilmiah mengenai topik *Thriving at Work*, Spiritualitas Tempat Kerja, dan Dukungan Organisasi yang dirasakan.
- b. Memberikan informasi terkini bagi ilmu Psikologi Industri dan Organisasi mengenai kondisi kerja Guru SDIT di Kecamatan Cikarang Utara
- c. Menjadi bahan pembanding atau acuan bagi peneliti lain yang ingin mengambil topik serupa.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif serta memberikan informasi mengenai aspek-aspek lingkungan kerja yang memengaruhi semangat dan energi guru dalam bekerja.

- b. Bagi Pekerja

- 1) Memberikan gambaran bagi guru mengenai pentingnya memiliki perasaan berkembang (*thriving*) agar tetap terjaga dari kejenuhan rutinitas kerja harian.
- 2) Menjadi bahan refleksi mandiri bagi guru dalam menemukan nilai-nilai personal yang membuat mereka tetap bertahan dan antusias dalam menjalani profesinya.

- 3) Mendorong terciptanya kesadaran kolektif antar-pekerja untuk saling mendukung dalam menciptakan iklim kerja yang lebih bermakna dan suportif.