

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) pada masa modernisasi seperti saat ini dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan dunia, adaptasi dilakukan agar perusahaan dapat bersaing secara global. Sumber daya manusia dinilai sebagai aset organisasi yang sangat berharga, sumber daya manusia dapat terus menerus dikembangkan untuk mencapai kesuksesan yang berkelanjutan bagi setiap organisasi. Sumber daya manusia diharapkan mampu menjadi pusat perhatian serta penyangga bagi organisasi agar dapat bertahan karena sumber daya manusia menjalankan peran utama pada setiap aktivitas dan kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang terlibat dengan pekerjaannya agar setiap kali mereka melakukan pekerjaan dapat memberikan usaha dan hasil yang maksimal, karena pada zaman modern seperti saat ini memiliki SDM yang unggul saja belum cukup untuk bersaing dengan banyaknya kompetitor di dunia bisnis. Adanya keterlibatan kerja atau keterikatan kerja dapat mendorong efektifitas guru yang nantinya akan meningkatkan efektifitas organisasi serta dapat mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Terlebih pada bidang kependidikan, peran seorang guru teramat sangat kompleks dalam mengembangkan instansi maupun murid yang ada. Tentu dibalik sebuah peran akan memiliki sebuah tuntutan yang banyak. Tuntutan tersebut diberikan oleh atasan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan adaptif dari seorang guru. Tuntutan yang dimiliki oleh seorang guru tentu akan sangat mempengaruhi kondisi psikologis nya dan tentu akan mempengaruhi keterikatan kerja yang dimiliki oleh seorang guru. Dampaknya tentu seorang guru kurang mampu berkontribusi dalam mengembangkan nama dari instansinya. Guru berada pada posisi yang strategis bagi upaya reformasi pendidikan yang berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan serta peningkatan kualitas hidup. Kinerja guru yang optimal tentu merupakan modal dasar dalam pengembangan sumber daya manusia Indonesia pada tatanan pendidikan.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang dapat terlibat dengan pekerjaannya, harapannya guru dapat mendedikasikan diri mereka untuk terlibat penuh dengan pekerjaan, proaktif serta berkomitmen untuk memiliki kinerja yang berkualitas. Pada beberapa penelitian disebutkan bahwa keterikatan kerja memberikan dampak yang positif pada karir karyawan. Menurut (Aprilianingsih, 2022) Karyawan yang merasa *engaged* dengan pekerjaannya tidak hanya termotivasi untuk mencapai tujuan jangka pendek tetapi juga secara simultan menumbuhkan gairah pada pekerjaan dan karir mereka, dapat menciptakan sumber daya permanen yang dapat membantu mereka mempertahankan aspek positif terkait karir mereka seperti *career satisfaction*, *career commitment*, dan rendahnya *turnover intention*.

keterikatan kerja sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor. Bhuvanaiah dan Raya (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap keterikatan kerja terutama pada organisasi yang memprioritaskan nilai-nilai dari karyawannya untuk menetapkan standar budaya yang mendukung organisasi. Pada penelitian yang dilakukan Soares dan Mosquera (2019) menemukan bahwa kontrak psikologis memiliki dampak terhadap *work engagement*. Soares dan Mosquera (2019) menyebutkan bahwa *relational contract (provide socio-emotional)* dan *balanced contract (developmental support)* memiliki dampak positif yang signifikan terhadap keterikatan kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah *personality*. Beberapa penelitian (Jawahar dan Liu, 2017) menyebutkan bahwa *personality* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja. Jawahar dan Liu (2017) secara lebih spesifik meneliti tentang hubungan *proactive personality* terhadap keterikatan kerja. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *proactive personality* adalah salah satu *personality traits* yang lebih relevan untuk memprediksi keterikatan kerja.

keterikatan kerja merupakan isu terkini dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian mengenai keterikatan kerja telah menunjukkan efek positif pada pekerjaan. Pertama, keterikatan kerja sendiri merupakan pengalaman positif individu Kedua, keterikatan kerja

berhubungan dengan kesehatan dan efek kerja yang baik bagi karyawan. Ketiga, keterikatan kerja membantu individu mendapatkan keuntungan dari pekerjaan yang membuat stress. Keempat, keterikatan kerja berkorelasi positif dengan komitmen organisasi. dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan (Aprilianingsih, 2022). Hal-hal inilah yang menjadi penting bagi para manajer untuk memperkuat keterikatan kerja, karena karyawan yang tidak *engaged* adalah pusat masalah apabila pekerja kehilangan komitmen dan motivasi.

Rendahnya keterikatan kerja ini dibuktikan dengan survei yang dilakukan oleh Halim (ayu, 2015) memaparkan bahwa kondisi para pekerja di Indonesia yaitu hanya 36% karyawan di Indonesia yang sangat *engaged*. Selanjutnya, 17 % merasa tidak *engaged* dimana hal ini menimbulkan resiko potensial untuk produktivitas dan kinerja. Di samping itu, 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan saat bekerja atau digolongkan karyawan yang hampir tidak *engaged*. Sisanya digolongkan dalam kelompok yang memisahkan diri. Lalu, penelitian yang dilakukan oleh Gallup (Fajrina, 2021) ditemukan bahwa dari 155 negara yang telah disurvei, rata-rata karyawan yang merasa *engaged* dengan perusahaan hanya mencapai 15% dan Indonesia pun menjadi salah satu negara dengan keterikatan kerja yang rendah. Lalu berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rakhim, 2020). Ia mengatakan jika secara umum rata-rata karyawan yang memiliki keterikatan kerja di wilayah Asia Pasifik menurun dari 60% di tahun 2009 menjadi 56% di tahun 2010.

Penurunan tersebut merupakan kemunduran terbesar dalam 15 tahun terakhir. Dari beberapa penelitian mengenai keterikatan hampir seragam memberikan gambaran bahwa masalah keterikatan kerja di dunia saat ini masih sangat tinggi. Isu keterikatan ini juga sudah mulai diperhatikan di Indonesia. Di samping pertumbuhan bisnis yang kuat di Indonesia, rupanya keterikatan (*engagement*) atau loyalitas dan kesungguhan dalam bekerja yang dimiliki di Indonesia juga sangat rendah. Hasil survei dari *Southeast Asian Nation* menunjukkan bahwa Indonesia berada dalam urutan terbawah. terkait mengenai *engagement* pada karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa

hanya 8% dari karyawan Indonesia yang *engaged* terhadap pekerjaannya. Penelitian lainnya juga diadakan oleh Towers Watsons dalam *Global Workforce Study*, hasilnya terlihat hampir sama. Dua pertiga karyawan di Indonesia tidak memiliki keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya Pada beberapa penelitian lainnya, disebutkan bahwa keterikatan kerja memberikan dampak yang positif pada karir karyawan. Karyawan yang merasa *engaged* dengan pekerjaannya tidak hanya termotivasi untuk mencapai tujuan jangka pendek tetapi juga secara simultan menumbuhkan gairah pada pekerjaan dan karir mereka, dapat menciptakan sumber daya permanen yang dapat membantu mereka mempertahankan aspek positif terkait karir mereka seperti *career satisfaction*, *career commitment*, dan rendahnya *turnover intention* (Barnes dan Collier, 2013; Karatepe, 2012; Laschinger, 2012). Matthysen dan Harris (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa karyawan dengan level keterikatan kerja yang tinggi akan menghasilkan *readiness to change*. Menurut (Astisya, 2021) karyawan yang merasa *engaged* dengan pekerjaannya akan mampu lebih baik dalam menghadapi tuntutan kerja selama proses perubahan dalam organisasi yang juga akan menentukan keberhasilan dari perubahan tersebut.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan 10 responden tenaga pengajar, 9 diantaranya belum dapat memaksimalkan perilaku keterikatan kerja. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, terdapat beberapa faktor-faktor yang menyebabkan diantaranya kurangnya perhatian dari atasan, banyaknya tuntutan kerja yang diberikan oleh atasan yang dimana berbanding terbalik dengan waktu yang diberikan, dan juga kurangnya penerimaan terhadap lingkungan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan jika tuntutan pekerjaan yang berlebihan dapat mengakibatkan tingkat psikologis dan juga fisiologis para karyawan menurun, hal tersebutlah yang mengakibatkan rasa *engaged* para karyawan menjadi tidak maksimal. Sedangkan, keterikatan kerja dinilai penting bagi organisasi, menurut (Sukoco, 2020) hal ini disebabkan karena jika tingkat engagement pada suatu organisasi tinggi maka akan memiliki probabilitas lebih dari 70% untuk

mampu mencapai tujuannya dibandingkan dengan organisasi yang memiliki *engagement* rendah.

Menurut Ramadhani dan Hadi (Aprilianingsih, 2022) Tuntutan kerja dapat memicu ketegangan sehingga dapat meningkatkan kemampuan adaptif karyawan dalam bekerja, namun tuntutan kerja yang berlebihan justru akan dapat memicu stress yang mengharuskan karyawan untuk mengeluarkan usaha lebih ketika menghadapinya, bagi karyawan yang tidak mampu menghadapinya tekanan tersebut akan menimbulkan respon negatif seperti kecemasan, depresi serta kelelahan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, tuntutan kerja berpengaruh negatif terhadap keterikatan kerja di antaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Suhardoyo & Nurjanah (2021) mendapatkan hasil yaitu tuntutan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap keterikatan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Nurendra (2018) yang menunjukkan adanya regresi negatif antara tuntutan kerja dan keterikatan kerja. Selain itu, pada penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Juliana, 2021) juga menunjukkan hasil yang serupa yaitu tuntutan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan keterikatan kerja. Namun, terdapat hasil yang berlawanan yaitu merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh (Jazilah, 2020) menunjukkan bahwa tuntutan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja.

Pada saat ini tentunya dunia kerja memiliki banyak tuntutan, terutama dalam bidang pendidikan. hal tersebut di akibatkan oleh persaingan yang terjadi pada setiap sekolah dalam mendapatkan minat masyarakat. dapat dikatakan bahwa semakin tinggi akreditasi suatu sekolah maka akan semakin banyak minat yang diberikan oleh sekolah tersebut. Ketika lingkungan kerja menuntut seorang karyawan untuk menambah beban kerjanya serta kurangnya sumber daya pekerjaan untuk mengatasi tuntutan, karyawan harus mencapai tujuan mereka melalui akomodasi psikologis (Hu, 2017). Di satu sisi tuntutan dapat memberikan perkembangan pada yang memberlakukannya. namun di sisi lain justru terlalu banyaknya tuntutan dapat menjadi dampak yang buruk bagi yang memberlakukannya. tuntutan pada dunia kerja

dapat disebut dengan tuntutan kerja, merupakan segala permintaan yang harus dilaksanakan dalam sebuah pekerjaan yang membutuhkan adanya upaya fisik dan psikologis secara berkelanjutan yang memiliki keterkaitan dengan biaya tertentu (Han, 2019). Tuntutan kerja dapat berubah menjadi pemicu stres ketika upaya yang tinggi dan berkelanjutan diperlukan untuk memenuhi tuntutan tersebut, contoh tuntutan kerja yaitu tingginya tekanan dalam bekerja, lingkungan fisik yang kurang mendukung, dan tuntutan emosional melalui interaksi sosial (Aprilianingsih, 2022).

Tuntutan kerja harus diminimalisir jika tidak ingin menimbulkan stres kerja, hal ini dilakukan dengan cara meningkatkan dukungan melalui sumber daya pekerjaan atau biasa dikenal sebagai sumber daya kerja. Sumber daya pekerjaan atau sumber daya kerja terdiri dari beberapa aspek meliputi aspek fisik, aspek psikologis, sosial serta organisasi yang akan berfungsi sebagai penyangga untuk mengurangi tuntutan ataupun pengorbanan yang berkaitan dengan aspek fisik dan psikologis serta merangsang pertumbuhan pribadi, pembelajaran dan pengembangan.

Adanya sumber daya kerja pada para karyawan juga cukup mempengaruhi bagaimana tingkat keterikatan kerja yang dimiliki. Menurut (Ayu, 2015) sumber daya kerja adalah aspek fisik, sosial, psikologis, atau organisasional dari pekerjaan yang mampu (1) mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan pengorbanan psikologis (*psychological cost*) yang diberikan karyawan; (2) memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan; (3) menstimulasi pengembangan dan pembelajaran. Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dikatakan jika sumber daya kerja memberikan kontribusi yang signifikan pada keterikatan kerja para karyawan.

Bakker (Astisya, 2021) mengungkapkan jika *Sumber daya kerja* mengacu pada kondisi pekerjaan atau lingkungan kerja yang menyediakan sumber daya bagi setiap karyawan. *Sumber daya kerja* akan berbeda pada setiap levelnya dan terdapat empat level tempat dimana biasanya sumber daya kerja ditemukan, yaitu level organisasi, level interpersonal and *social relations*, *level organization of work*, dan *level task* atau level tugas. Rothmann dan Jordaan (Ayu, 2015) juga mengemukakan bahwa sumber daya

kerja, seperti kesempatan untuk pengembangan diri, dukungan organisasi, dan kenaikan pangkat mempengaruhi keterikatan kerja pada aspek *vigour* dan *dedication*. Tuntutan kerja, dalam hal ini *overload*, memberi dampak positif pada *dedication* ketika dukungan organisasi sedang rendah.

Hubungan antara sumber daya kerja dan keterikatan kerja dapat dijelaskan dengan teori *conservation of resources* (COR) yang dicetuskan oleh Hobfoll (Debus, 2017) pada tahun 1998. Dalam teori COR, dijelaskan bahwa sumber daya atau dukungan merupakan prediktor atau faktor yang sangat berpengaruh pada kesejahteraan karyawan. Sumber daya atau dukungan tersebut dapat muncul dalam berbagai hal dan dalam berbagai aspek kehidupan dan salah satunya dalam pekerjaan dapat terwujud sebagai sumber daya kerja. menurut (Wu, 2020) menyatakan bahwa dalam suatu pekerjaan, jika seorang karyawan tidak mendapatkan sumber daya kerja dalam melakukan pekerjaan maka mereka akan memiliki keterikatan kerja yang rendah saat bekerja.

Beberapa penelitian menunjukkan hasil bahwa sumber daya kerja berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja. Penelitian tersebut antara lain yang dilakukan oleh (Barkhowa, 2020) menunjukkan bahwa sumber daya kerja berpengaruh positif pada keterikatan kerja. Hal ini selaras pula dengan penelitian dari Oshio (Truong, 2021) yang menjelaskan bahwa keterikatan kerja secara positif terkait dengan sumber daya kerja. Kemudian penelitian Huck-Fries (2019) juga memperlihatkan hasil serupa yaitu sumber daya kerja berhubungan positif dengan keterikatan kerja. Salah satu model tuntutan kerja-sumber daya kerja yang paling sering digunakan adalah Tuntutan kerja-*Resources* (JD-R) model milik Demerouti dan koleganya yang diperkenalkan pertama kali pada tahun 2001. Mekanisme umum JD-R model dalam mempengaruhi keterikatan kerja adalah pada saat sumber daya kerja pada karyawan berada pada level yang tinggi dan dikombinasikan dengan tuntutan kerja, baik pada level yang tinggi maupun rendah, maka hal tersebut akan menghasilkan motivasi dan *engagement* yang tinggi pada karyawan. Dalam *Job Demands-Resources* Model atau model JD-R, sumber daya kerja diasumsikan memiliki potensi untuk memotivasi karyawan yang dapat

menghasilkan kinerja tinggi melalui sinisme yang rendah dengan keterlibatan kerja yang tinggi karena tuntutan kerja dapat mendorong pertumbuhan dan pembelajaran individu yang berperan dalam menyelesaikan tugas, sumber daya kerja juga memainkan peran motivasi ekstrinsik dan intrinsik.

Pengaruh antar sumber daya kerja dan keterikatan kerja dipertegas kembali oleh Bakker (Tjandra, 2023) terkait pentingnya membina sumber daya kerja. Tingkat sumber daya kerja yang tinggi pada karyawan akan membuat pekerjaan mereka menjadi lebih mudah serta dapat menjadi antitesis dalam melawan *amotivation* dan juga kelelahan mental dalam kerja. Saat karyawan merasa mereka tidak mempunyai dukungan atau pun bantuan didalam pekerjaan mereka, maka untuk bekerja akan menjadi beban bagi karyawan. Hal itu menyebabkan kelelahan mental dan berkurangnya motivasi bagi karyawan.

Mengajar adalah suatu pekerjaan yang cukup kompleks yang seringkali dibarengi dengan tingginya beban kerja dan tuntutan kerja lainnya. Profesi guru sama seperti profesi lainnya yang membutuhkan keterikatan kerja. Guru yang merasa *engaged* dengan pekerjaannya akan merasa penuh energi dan bekerja dengan efektif, serta diharapkan dapat memberikan hasil yang positif dari pekerjaannya. Guru yang merasa *engaged* dengan pekerjaannya memiliki rasa percaya diri yang lebih besar dalam memegang kendali atas kelasnya. Ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasi (berupa sumber daya kerja atau sumber daya kerja yang cukup), karyawan akan membalas dukungan ini dengan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan maupun organisasi mereka.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dikatakan jika keterikatan kerja adalah kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang di karakteristik dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Seseorang mampu dikatakan telah *engaged* dengan perusahaan atau instansi, apabila memiliki kondisi mental yang positif serta merasa puas dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari semangat, dedikasi serta penghayatan atau fokus yang ada pada guru dengan pekerjaan yang ditekuni.

Permasalahan yang terjadi adalah ketika guru tidak memiliki *engaged* pada perusahaannya. Tentu kinerja dari guru tersebut akan menurun bahkan secara signifikan, maka hal ini bisa disebabkan dari bagaimana suatu perusahaan atau instansi berlaku pada para guru. Salah satu contohnya dapat kita lihat dari bagaimana tuntutan pekerjaan yang diberikan kepada guru. Ketika guru diberikan tuntutan kerja yang normal. Maka guru akan memiliki respon yang positif dan bahkan akan meningkatkan kemampuan guru dalam beradaptasi dengan pekerjaannya. Namun, apabila tuntutan kerja yang diberikan oleh perusahaan cukup tinggi. Maka, guru akan menimbulkan respon yang negatif, bisa berupa kecemasan, atau bahkan stress kerja sehingga tentu akan mempengaruhi keterikatan kerja pada guru. Hal ini dapat diminimalisir dengan adanya sumber daya kerja, yang merupakan suatu kondisi pekerjaan atau lingkungan pekerjaan yang mampu menjadi sumber daya bagi setiap guru dapat berupa dukungan organisasi, rekan kerja, maupun atasan. *Sumber daya kerja* menjadi suatu hal yang dapat meminimalisir timbulnya respon negatif dari tingginya tingkat tuntutan kerja.

Dengan begitu dapat dikatakan bahwa antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja sama-sama memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja. Penulis tertarik untuk mendalami pengaruh tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja pada guru di SMAN 1 Setu, SMAN 9 Bekasi, SMAN 1 Cikarang Selatan, dan SMAN 1 Tambun Utara. yang dimana fenomena tersebut juga dirasakan oleh tenaga kependidikan dari ketiga sekolah tersebut. Sehingga sasaran penelitian ini adalah para guru yang ada pada SMAN 1 Setu, SMAN 9 Bekasi, SMAN 1 Cikarang Selatan, dan SMAN 1 Tambun Utara. Berikut hasil tabulasi preliminary yang dilakukan kepada guru di SMAN 1 Setu, SMAN 9 Bekasi, SMAN 1 Cikarang Selatan, dan SMAN 1 Tambun Utara.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 23 Agustus sampai dengan 14 September 2023, di SMAN 1 Setu, SMAN 9 Bekasi, SMAN 1 Cikarang Selatan, dan SMAN 1 Tambun Utara dengan 10 orang yang berprofesi menjadi guru yang terdiri dari 10 orang guru yang bertanggung jawab dalam mengisi mata pelajaran pada sekolah SMAN 1 Setu, SMAN 9 Bekasi, SMAN

1 Cikarang Selatan, dan SMAN 1 Tambun Utara. Yang dimana diantaranya, 3 orang pegawai pada SMAN 1 Setu, 3 orang pegawai SMAN 9 Bekasi, 2 orang pegawai pada SMAN 1 Cikarang Selatan, dan 2 orang pegawai SMAN 1 Tambun Utara.. Diketahui bahwa ke 10 pegawai tersebut belum seluruhnya memiliki perilaku *work engagement* secara utuh. Faktor penyebab dari kurang mampu para pegawai dalam keterikatan kerja ini yaitu diantaranya, adanya jarak antara pegawai dengan rekan kerja, para pegawai memiliki terlalu banyak tuntutan dalam pekerjaannya, serta banyaknya pegawai yang mampu untuk memberikan waktunya, namun tak selaras dengan tingkat keseriusan dalam menjalani pekerjaannya. Hal ini bertolak belakang dengan pendapat Mussagulova (Aprilianingsih, 2022) yang menyatakan adanya keterikatan kerja akan memiliki dampak positif pada karyawan seperti adanya energy, dedikasi dan juga semangat yang tinggi pada karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya.

Adapun 4 pegawai menyatakan mereka memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan peran sebagai guru, hal ini mereka jelaskan bahwa semangat mereka pun berdasarkan faktor eksternal yang mereka miliki, yaitu faktor siswa. Para pegawai menyatakan bahwa semangat akan timbul ketika melihat para murid yang mereka didik. Adapun 6 pegawai yang sudah diwawancarai mengatakan bahwa merasa bahwa tingkat penghayatan mereka dalam pekerjaan dapat dikatakan kurang, beberapa pegawai mengaku bahwa kejenuhan akan rutinitas cukup mempengaruhinya dalam bekerja.

Berdasarkan hasil *preliminary* yang telah dilakukan dengan 10 pegawai, dapat dikatakan jika keterikatan kerja merupakan hal yang cukup berpengaruh baik terhadap tenaga pengajar maupun instansinya, yang dimana hal tersebut tentu akan sangat berpengaruh dari bagaimana seorang tenaga pengajar akan berkolerasi dengan para murid dalam memberikan pendidikan, dan juga karena Tenaga pengajar merupakan fondasi utama dalam bidang kependidikan pada suatu negara. Namun, ketika dari tenaga pengajar tidak merasakan *engaged* terhadap instansi nya, maka bagaimana para generasi akan mampu bersaing kedepannya dengan negara lain dalam menghadapi era globalisasi. Selain dari pada itu, terlihat beberapa pegawai pun kurang dapat

memaksimalkan keterikatan kerja pada instansi. Maka dari itu, berdasarkan fenomena diatas. Peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait seberapa besar pengaruh antara tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja pada guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi variable antara tuntutan kerja, *job resource* dan keterikatan kerja pada guru di kabupaten Bekasi?
2. Apakah terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja pada guru di kabupaten Bekasi?
3. Apakah terdapat hubungan antara sumber daya kerja dengan keterikatan kerja pada guru di kabupaten Bekasi?
4. Apakah terdapat pengaruh antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja pada guru di kabupaten Bekasi?
5. Apakah terdapat pengaruh antara sumber daya kerja dengan keterikatan kerja pada guru di kabupaten Bekasi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui gambaran deskripsi variable antara tuntutan kerja, sumber daya kerja dengan keterikatan kerja pada guru di kabupaten Bekasi.
2. Mengetahui hubungan antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja pada guru di kabupaten Bekasi.
3. Mengetahui hubungan antara sumber daya kerja dengan keterikatan kerja pada guru di kabupaten Bekasi.
4. Mengetahui pengaruh antara tuntutan kerja dengan keterikatan kerja pada guru di kabupaten Bekasi.
5. Mengetahui pengaruh antara sumber daya kerja dengan keterikatan kerja pada guru di kabupaten Bekasi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan paparan kepada pembaca mengenai pengaruh tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja.
- b. Diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dalam tema pengaruh tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti dapat menambah pengalaman meneliti dalam lingkup ilmu psikologi.
- b. Bagi mahasiswa psikologi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan petunjuk kepada Mahasiswa mengenai pengaruh tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja
- c. Bagi Universitas Islam “45” Bekasi, penelitian ini dapat memberikan pemahaman agar lebih meningkatkan peran serta semua unsur dalam memantau pengaruh tuntutan kerja dan sumber daya kerja terhadap keterikatan kerja peserta didik/ Mahasiswa.