

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah suatu kebutuhan dalam membentuk karakter bangsa, seiring perkembangan zaman pendidikan memegang peranan yang sangat fundamental untuk meningkatkan mutu kehidupan dan martabat manusia. Diera globalisasi pendidikan terus berkembang seiring kebutuhan masyarakat yang dinamis oleh sebab itu berbagai inovasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan terus bermunculan, berbagai upaya dilakukan untuk lebih menyempurnakan sistem pendidikan yang telah ada, hal ini terjadi karena pendidikan menjadi suatu keharusan dalam suatu bangsa agar mampu berkompetisi dengan masyarakat global.

Pendidikan nasional bertujuan mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia yang seutuhnya, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang Maha Esa dan berbudi pekerti luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta rasa tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan (Pasal 4 UU No. 2/89). Namun faktanya saat ini pendidikan di Indonesia masih belum mampu sejalan dengan Pasal 4 UU No. 2/89.

Keterpurukan Pendidikan di Indonesia sudah menjadi rahasia umum, sesuai dengan laporan *Human Development Index (HDI)* dari *United Nation Development Project (UNDP)* pada tahun 2020 mengatakan bahwa peringkat sumber daya manusia (SDM) Indonesia berada pada urutan 107 dari 189 negara di dunia yang cukup ketinggalan peringkatnya di bawah negara lain. Hal ini diakibatkan karena rendahnya daya saing sumber daya manusia Indonesia yang tidak lepas dari kurangnya manajemen pendidikan di Indonesia dan juga karena terdapat perilaku *withdrawal* seperti malas mengajar, menunda-nunda pekerjaan dan lainnya.

Sejak Januari 2019, kehadiran guru untuk mengajar di sekolah akan dipantau langsung dinas Pendidikan daerah setempat serta Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Salah satu penyebab diberlakukannya kebijakan ini adalah banyaknya guru yang absen mengajar. Hal ini patut disayangkan. Jika guru absen, anak murid akan merugi selama satu hari tanpa ada transfer ilmu. Padahal antara keduanya bersinergi untuk mencerdaskan bangsa. Prof. dr. Fasli Jalal, Sp. GK., Ph.D mengatakan, tingkat ketidakhadiran guru merata di seluruh provinsi, baik kota besar maupun daerah.

Realita tersebut tidak hanya mengganggu proses pendidikan, tetapi juga ketidakhadiran ini dapat menyebabkan pemborosan karena guru bekerja bukan dengan sukarela, melainkan digaji per bulan. Istiarsono (2021) kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh tingkat sumber daya manusianya, sedangkan kualitas sumber daya manusia sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan masyarakatnya dengan tetap memperhatikan masalah penarikan perilaku (*withdrawal*) guru.

Withdrawal behavior adalah tindakan penarikan diri yang dilakukan seseorang saat mereka sudah mulai merasakan ketidaknyamanan secara fisik maupun mental di tempat kerjanya. Bentuk penarikan perilaku secara fisik seperti : absensi, keterlambatan, dan *turnover*. Ada juga perilaku penarikan dari segi mental/psikologis, seperti : kepatuhan, usaha dalam melakukan pekerjaan, kurangnya kreativitas dalam diri individu. Menurut (Hastuti, 2015) Perilaku *withdrawal* mengarah pada suatu kumpulan perilaku yang digunakan karyawan sebagai usaha untuk menjauhkan diri mereka dari pekerjaan atau menghindari dari tugas . Menurut (Marga & Sintaasih, 2017) penarikan psikologis ini merupakan bentuk dari kemalasan atau kurangnya pemikiran intens pada pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Noroozi & Abdi Masumabad, 2015) hasilnya yaitu perilaku *withdrawal behaviour* tinggi akan muncul ketika individu atau karyawan tidak memiliki rasa keterikatan pada pekerjaannya (*work engagement*) dan juga tidak memiliki komitmen organisasi

yang tinggi. (Rahmat dkk., 2021) Mowday, Steers, & Porter, kontra dari komitmen organisasi adalah perilaku penarikan.

Guru sebagai ujung tombak dalam penyelenggaraan pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas. Seorang guru diharapkan untuk mampu melakukan interaksi yang bagus dengan siswa dan orang tua siswa. Selain itu, guru juga dituntut untuk dapat menjadi contoh yang baik bagi siswanya. Solikulhadi (2021) Perubahan sistem belajar-mengajar dan perkembangan teknologi juga menuntut guru untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kemampuan diri agar dapat memberikan kinerja yang optimal dan meminimalisir terjadinya perilaku *withdrawal* pada guru.

Dibutuhkan individu yang memiliki energi dan semangat yang tinggi, dedikasi, serta terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya untuk memperoleh kinerja yang optimal. Karakteristik tersebut merupakan karakteristik dari individu yang merasa *engaged* terhadap pekerjaannya. Individu atau karyawan yang merasa *engaged* dengan pekerjaannya, selain memiliki energi dan semangat yang tinggi, mereka juga akan terhubung dengan aktivitas pekerjaannya dan mampu menerima dengan baik tuntutan dari pekerjaan mereka (Astisya & Hadi, 2021). (Schaufeli dalam Pri, 2017) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi pikiran yang positif dan sepenuhnya melibatkan diri dalam pekerjaan yang ditandai dengan adanya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Garg & Singh, 2020) menjelaskan bahwa secara khusus, hasil menunjukkan bahwa *work engagement* secara negatif memengaruhi perilaku penarikan kerja (*withdrawal*) karena jika seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan memberikan kinerja yang baik di tempat dia bekerja dan dengan demikian hal tersebut dapat meminimalisir terjadinya perilaku *withdarawal*.

Selain *work engagement*, komitmen organisasi juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja seorang guru dan meminimalisir terjadinya perilaku *withdrawal*. Komitmen organisasi adalah prediktor inti sikap karyawan terhadap

organisasi dan merupakan indikator kuat perilaku *turnover*, perilaku *withdrawal* (Mathieu dan Zajac, 2015).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Shapira-lishchinsky dkk., 2016) yaitu tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan mempengaruhi karyawan untuk melakukan perilaku *withdrawal*. Terutama pada komitmen normatif di mana karyawan ingin terus bekerja di tempat kerjanya karena bagi mereka rasa kepercayaan terhadap organisasi itu penting.

Dari hasil paparan di atas besar kemungkinan *work engagement* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku *withdrawal*. Karena jika seorang guru merasa terikat dengan pekerjaannya, bersemangat dan memiliki loyalitas yang tinggi hal tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka sebagai karyawan dan meminimalisir terjadinya perilaku penarikan diri (*withdrawal*).

Permasalahan mengenai tingginya perilaku *withdraw behavior* juga dialami oleh guru di SMK Plus Pelita Nusantara Cibinong. Wawancara dilakukan oleh peneliti terhadap 5 guru di SMK Plus Pelita Nusantara Cibinong Kabupaten Bogor. Penelitian dilakukan di tempat tersebut dikarenakan belum ada penelitian yang meneliti pengaruh *work engagement* dan komitmen organisasi terhadap perilaku *withdrawal behaviour* pada guru.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, didapatkan bahwa 3 dari 5 subjek memiliki niat dan kerap kali melakukan tindakan *withdrawal behavior*/perilaku penarikan. Mereka suka terlambat ketika datang dan masuk ke kelas para murid ketika ingin mengajar dan tidak hadir mengajar kedalam kelas dengan alasan sakit atau kelelahan. Alkusani (2019) *withdrawal-attitude*, didefinisikan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan karyawan untuk menghindari situasi kerja perilaku yang pada akhirnya dapat berujung pada pengunduran diri organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 3 Oktober 2022 terhadap 5 guru di SMK Plus Pelita Nusantara Cibinong menunjukkan bahwa terdapat masalah pada perilaku *withdrawal behaviour*. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya 3 dari 5 guru yang menyatakan bahwa mereka memiliki niat dan suka melakukan perilaku *withdrawal behaviour*. Terlihat pada aspek *job withdrawal*,

mereka memiliki niat untuk keluar karena beberapa alasan seperti ingin memiliki pekerjaan yang lebih mereka minati, dan membuka usaha sendiri seperti berjualan online atau rumah makan. Pernyataan tersebut menunjukkan tingginya *job withdrawal* dalam aspek perilaku *withdrawal behaviour* pada guru ketika bekerja.

Sedangkan pada aspek *work withdrawal*, 3 dari 5 guru yang menyatakan bahwa mereka suka terlambat ketika datang dan masuk ke dalam kelas para murid ketika ingin mengajar. Bahkan mereka tidak hadir mengajar ke dalam kelas dengan alasan sakit atau kelelahan, melakukan aktivitas pribadi saat jam kerja seperti menjemput anaknya sekolah tanpa izin dan makan saat sedang mengajar. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingginya *work withdrawal* dalam aspek perilaku *withdrawal behaviour* pada guru saat bekerja. Berdasarkan penjelasan hasil wawancara diatas, didapatkan hasil bahwa masih terdapat masalah terkait perilaku *withdrawal behaviour*, dilihat dari aspek *job withdrawal* dan *work withdrawal*. Guru yang menjadi narasumber wawancara banyak menjelaskan masih ada guru yang sering datang terlambat, dan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, didapatkan bahwa 3 dari 5 subjek memiliki keterikatan kerja/*work engagement* yang kurang baik. Dari aspek *vigor* / semangat, subjek kurang bersemangat saat melaksanakan pekerjaannya dan hanya mengajar selayaknya guru-guru pada umumnya.

Dari aspek *absorption*/penghayatan subjek saat mengajar merasa waktu berjalan lama yang artinya mereka kurang menikmati waktu-waktu saat mereka mengajar dan subjek tidak banyak melakukan interaksi dengan muridnya saat memberikan materi karena subjek hanya menjelaskan dan tidak terlalu melakukan banyak sesi tanya jawab dengan muridnya.

Subjek menganggap pekerjaan yang mereka lakukan hanya sebatas pekerjaan saja tanpa melibatkan perasaan bahwasanya mereka terikat dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena mereka bekerja hanya untuk memenuhi kewajiban mereka mencari nafkah atau penghasilan. Tetapi dua subjek yang lain memiliki *work engagement* yang tinggi terutama pada dimensi *vigor*, mereka

merasa bersemangat saat melaksanakan pekerjaan mereka. hal ini dikarenakan mereka memang suka mengajar. (Schaufeli dalam Sari, 2024) mendefinisikan *work engagement* sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, didapatkan bahwa 3 dari 5 subjek memiliki komitmen organisasi yang kurang baik. Pada aspek komitmen afektif subjek merasa tidak terlalu senang menghabiskan sisa kariernya sebagai seorang guru dan merasa pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu bermakna bagi hidupnya.

Dari aspek komitmen berkelanjutan subjek merasa tidak sulit untuk meninggalkan pekerjaannya dan tidak terlalu merasa membutuhkan pekerjaannya saat ini karena sebagian subjek memiliki niatan untuk berpindah tempat kerja dan memiliki penghasilan lain selain dari tempat kerjanya saat ini.

Subjek merasa mereka tidak perlu melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak mereka kerjakan seperti menggantikan guru yang tidak hadir dan pekerjaan lainnya. Hal ini dikarenakan mereka bekerja hanya seperlu nya dan tidak loyalitas dalam pekerjaannya. Sementara dua responden lainnya memiliki komitmen organisasi yang tinggi terutama pada aspek komitmen afektif. Karena mereka memang bercita-cita menjadi seorang guru dan ingin menghabiskan sisa karir mereka sebagai guru. Hal ini menandakan mereka memiliki komitmen organisasi yang tinggi terutama pada aspek komitmen afektif.

Berdasarkan pemaparan diatas, ketiga variabel tersebut saling berpengaruh, hal tersebut mendorong peneliti untuk melakukan kajian lebih mendalam. Dikarenakan dari hasil wawancara terlihat bahwa sebagian besar subjek mengalami dan memiliki niatan untuk melakukan perilaku *withdrawal behaviour* yang tinggi hal ini disebabkan oleh adanya *work engagement* serta komitmen organisasi yang rendah. Dengan adanya latar belakang masalah diatas, maka penulis akan meneliti dengan judul “*Work Engagement & Komitmen Organisasi Terhadap Perilaku Withdrawal Behaviour Pada Guru di SMK Plus Pelita Nusantara Cibinong*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana gambaran karakteristik variabel *work engagement*, komitmen organisasi, dan *withdrawal behaviour*.
2. Adakah hubungan antara *work engagement* dengan perilaku *withdrawal behaviour* pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara.
3. Adakah hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku *withdrawal behavior* pada guru SMK Plus Pelita Nusantara.
4. Adakah hubungan antara *work engagement* dan komitmen organisasi terhadap perilaku *withdrawal behaviour* pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara.

C. Tinjauan Penelitian

1. Mengetahui Gambaran karakteristik variabel *work engagement*, komitmen organisasi, dan *withdrawal behaviour*.
2. Mengetahui hubungan antara *work engagement* dengan perilaku *withdrawal behaviour* pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara.
3. Mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku *withdrawal behaviour* pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara.
4. Mengetahui pengaruh *work engagement* dan komitmen organisasi terhadap perilaku *withdrawal behaviour* pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan dari penelitian ini diantisipasi untuk melayani sebagai landasan teoritis untuk bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya di daerah di mana *work engagement*, komitmen organisasi, dan *withdrawal behavior* dipelajari. Selain itu, temuan studi dapat digunakan untuk meningkatkan sumber

literatur dan berfungsi sebagai tolak ukur teoritis dan empiris untuk penyelidikan lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi pihak SMK Plus Pelita Nusantara

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran *work engagement*, komitmen organisasi dan perilaku *withdrawal behavior* pada guru di SMK Plus Pelita Nusantara sehingga dapat menjadi masukan dan referensi bagi instansi untuk menyikapi keadaan yang ada di dalam organisasinya. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi kepada Guru di SMK Plus Pelita Nusantara mengenai ada tidaknya dampak positif pengaruh *work engagement* dan komitmen organisasi terhadap perilaku *withdrawal behaviour*.

b. Manfaat bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan sebagai tambahan wawasan pengalaman dan pengetahuan dalam mempraktikkan ilmu dan teori tentang psikologi industri dan organisasi.

BAB II