

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pendidikan memegang peranan penting sebagai sarana yang mendukung kelangsungan hidup manusia, sebab pendidikan berfungsi sebagai landasan yang memungkinkan manusia untuk berkembang dan menjalani kehidupannya dengan cerdas. Peran vital pendidikan terlihat dari kemampuannya dalam mempersiapkan manusia agar dapat memenuhi berbagai kebutuhan hidup dengan lebih mudah dan efisien. Pada dasarnya, pendidikan merupakan prioritas utama yang diintegrasikan dalam program kerja setiap negara. Pendidikan bukan hanya proses pembelajaran individual, melainkan juga modal krusial yang mendukung kehidupan masyarakat secara keseluruhan. Melalui pendidikan, negara dan masyarakat memiliki alat yang kuat untuk membentuk generasi yang mampu berpikir kritis, berinovasi, dan beradaptasi dengan perubahan zaman, menjadikan pendidikan sebagai aspek fundamental yang sangat urgen dan esensial dalam pembangunan bangsa (Supriadi, 2019)

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang memiliki peranan penting dalam membentuk karakter dan keterampilan generasi muda. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa setiap aspek dalam sistem pendidikan berjalan dengan optimal, salah satunya melalui keberadaan pendidik yang berkualitas. Adanya guru yang berkualitas dapat menunjang keberhasilan kegiatan belajar di lembaga pendidikan secara signifikan. Sebab, guru memiliki peran kunci dalam membimbing dan mentransformasikan pengetahuan kepada siswa. Selain guru, terdapat beberapa faktor lain yang memengaruhi keberhasilan pendidikan, seperti siswa itu sendiri, lingkungan pendidikan yang mendukung, kurikulum pembelajaran yang diterapkan, serta fasilitas yang memadai untuk mendukung proses belajar mengajar. Meskipun fasilitas pendidikan yang tersedia sangat lengkap dan canggih, jika tidak disertai dengan guru yang berkualitas dan kompeten, maka proses pembelajaran akan terhambat dan tidak dapat berjalan

dengan efektif. Oleh karena itu, kualitas guru menjadi faktor yang sangat menentukan dalam kesuksesan sistem pendidikan, karena tanpa adanya pendidik yang handal, potensi siswa dan fasilitas yang ada tidak akan teroptimalkan dengan baik (Ufaira dkk., 2021)

Guru memegang peran sentral dalam proses pembelajaran sebagai individu yang berinteraksi langsung dengan siswa dan bertanggung jawab untuk memastikan pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan. Tidak hanya sebagai pengajar yang mampu berbicara di depan kelas, seorang guru harus memiliki kompetensi profesional yang mencakup kemampuan mendidik, mengajar, membimbing, melatih, menilai, serta mengevaluasi peserta didik. Menurut Shabir menyatakan bahwa interaksi langsung antara guru dan peserta didik memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pengajaran. Hal ini dikarenakan guru berperan sebagai salah satu teladan bagi siswa, yang dapat memengaruhi perkembangan mereka secara positif (Fithriani dkk., 2021).

Saat ini, sistem pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai masalah. Guru-guru di Indonesia menghadapi sejumlah tantangan yang memengaruhi kualitas pendidikan secara keseluruhan, terutama terkait dengan kesejahteraan dan kompetensi yang masih minim. Meskipun jumlah guru cukup besar, banyak di antaranya yang tidak memenuhi standar kompetensi yang diharapkan, terbukti dengan hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) yang menunjukkan bahwa sekitar 81% guru tidak mencapai nilai minimum. Selain itu, kesejahteraan guru juga menjadi masalah besar, dengan banyak guru honorer yang bekerja dengan gaji rendah dan tanpa jaminan kesejahteraan, yang berkontribusi pada rendahnya keterikatan kerja. Guru yang merasa kurang dihargai dan tidak mendapatkan dukungan yang memadai cenderung memiliki motivasi yang rendah, yang berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dibutuhkan perbaikan dalam kesejahteraan guru, pelatihan berkelanjutan, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar keterikatan kerja guru meningkat, yang pada akhirnya akan memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia (Kompaspedia.com, 2024).

Rendahnya keterikatan kerja di Indonesia dibuktikan dengan survei yang dilakukan oleh Halim (Ayu dkk., 2016), yang menunjukkan bahwa hanya 36% guru di Indonesia yang merasa sangat terlibat dalam pekerjaan mereka. Selanjutnya, 17% merasa tidak terlibat sama sekali, yang berisiko menurunkan produktivitas dan kinerja. Sebanyak 23% lainnya merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari tempat kerja, sehingga mereka digolongkan dalam kategori "hampir tidak terlibat". Selain itu, penelitian Gallup (Fajrina, 2021) mengungkapkan bahwa dari 155 negara yang disurvei, hanya 15% guru yang merasa terlibat aktif dengan perusahaan mereka, dan Indonesia termasuk dalam negara dengan tingkat keterikatan kerja yang sangat rendah. Hal ini menunjukkan adanya masalah signifikan dalam keterlibatan guru di Indonesia yang dapat memengaruhi kinerja organisasi di sektor pendidikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rakhim, 2020), ia menemukan bahwa secara umum, rata-rata karyawan yang memiliki keterikatan kerja di wilayah Asia Pasifik mengalami penurunan dari 60% pada tahun 2022 menjadi 56% pada tahun 2023. Penurunan ini mencerminkan adanya tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan, yang dapat berdampak pada produktivitas dan kualitas kerja di berbagai sektor, termasuk pendidikan.

Menurut Imperatori (Roselawati & Mulyana, 2023), individu dengan tingkat keterikatan kerja yang baik atau tinggi cenderung menunjukkan kondisi fisik dan psikologis yang sehat. Mereka juga mengalami kepuasan dalam bekerja, memiliki tingkat resiliensi yang tinggi, merasa bahagia, serta menunjukkan keterlibatan kerja yang intensif. Selain itu, individu tersebut mampu berkonsentrasi penuh, memiliki sikap optimis, dan berada dalam kondisi bersemangat. Sebaliknya, individu dengan keterikatan kerja yang rendah cenderung memberikan usaha yang minim terhadap pekerjaannya. Mereka juga tidak memiliki keterikatan emosional terhadap pekerjaan, berisiko mengalami gangguan fisik maupun psikologis, serta cenderung memiliki keinginan untuk berganti karier atau pekerjaan.

Rendahnya keterikatan kerja masih menjadi permasalahan yang dihadapi oleh guru. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa 70% guru memiliki tingkat keterikatan kerja yang rendah, yang pada akhirnya berdampak signifikan terhadap produktivitas sekolah (Chairunisa & Maulida, 2023). Keterikatan karyawan yang terbangun dengan baik akan memberikan dampak positif terhadap tercapainya keberhasilan organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kemajuan organisasi saat ini sangat bergantung pada sumber daya manusia yang kreatif dan inovatif. Sebaliknya, apabila keterikatan guru rendah, hal tersebut dapat memengaruhi kelancaran proses mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya performa organisasi secara keseluruhan (Sungkit & Meiyanto, 2019). Fenomena kurangnya keterikatan kerja di kalangan guru Yayasan Al Fidaa disebabkan oleh rendahnya semangat dan kurangnya rasa bermaknaan dalam menjalani pekerjaan, yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 5-7 November 2024, wawancara dilakukan terhadap 6 orang guru di Yayasan Al Fidaa mengenai permasalahan keterikatan kerja, yang meliputi beberapa aspek utama. Pada aspek semangat, sebagian besar responden merasa kurang bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hanya 3 dari 6 responden yang mengaku masih merasa antusias, terutama saat menghadapi siswa yang aktif dan menunjukkan antusiasme dalam belajar. Responden lain menyatakan bahwa rutinitas pekerjaan yang monoton dan beban kerja administratif membuat mereka merasa lelah dan kurang termotivasi untuk bekerja. Pada aspek dedikasi, 2 dari 6 responden menyatakan bahwa pekerjaan mereka memiliki makna yang mendalam dan membuat mereka bangga. Sebagian besar responden menyampaikan bahwa meskipun mereka menyukai profesi guru, kurangnya penghargaan dan apresiasi dari pihak yayasan membuat mereka kehilangan rasa bangga terhadap pekerjaan mereka. Pada aspek penghayatan, 1 dari 6 responden yang merasa dapat benar-benar terlarut dalam pekerjaannya. Responden lainnya merasa sulit berkonsentrasi penuh karena banyaknya gangguan di tempat kerja, seperti tugas

administratif mendadak atau tekanan dari atasan yang menuntut hasil kerja cepat.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa guru di Yayasan Al Fidaa menghadapi tantangan dalam aspek semangat, dedikasi, dan penghayatan kerja. Grit dapat menjadi faktor penting yang membantu guru tetap gigih, termotivasi, dan terlibat secara emosional. Dengan keterikatan kerja yang lebih baik, sekolah memiliki peluang lebih besar untuk mencapai keberhasilan (Nugroho, 2021).

Grit memegang peranan penting dalam kesuksesan seseorang dalam menjalani pekerjaan, karena grit merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan. Selain itu, grit juga dapat menumbuhkan hal-hal positif bagi pekerja, seperti meningkatkan keterikatan kerja. Hal ini karena rendahnya tingkat keterlibatan dalam pekerjaan seringkali berhubungan dengan rendahnya tingkat grit. Keterikatan kerja sendiri merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, bahkan dianggap sebagai salah satu dari lima tantangan utama yang harus dipenuhi (Nugroho, 2021). Oleh karena itu, banyak guru yang menganggap keterikatan kerja sebagai salah satu cara efektif bagi sekolah untuk mencapai kesuksesan.

Berdasarkan wawancara variabel grit pada aspek pertama yaitu konsistensi minat, 2 dari 6 responden yang menyatakan memiliki minat yang konsisten terhadap profesi guru sejak awal mereka bekerja hingga sekarang. Responden ini menyatakan bahwa mengajar adalah panggilan hati yang tidak pernah berubah, meskipun menghadapi berbagai tantangan. Namun, sebagian besar responden (4 orang) mengaku bahwa mereka pernah merasa jenuh karena tekanan kerja, beban administrasi, atau kurangnya penghargaan dari organisasi.

Pada aspek ketekunan dalam berusaha, 3 dari 6 responden menunjukkan ketekunan dalam menyelesaikan tugas mereka meskipun menghadapi banyak hambatan. Mereka tetap berusaha memenuhi kewajiban sebagai pendidik, seperti menyusun materi pelajaran dan mendampingi siswa secara maksimal. Namun, 3 responden lainnya mengaku sering kehilangan motivasi ketika merasa bahwa hasil dari upaya mereka tidak dihargai atau ketika tantangan yang dihadapi terasa terlalu berat.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Farina & Mulyana, 2023), keterikatan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu sumber daya pekerjaan dan sumber daya pribadi. Sumber daya pekerjaan mencakup lingkungan fisik, sosial, dan organisasi, seperti upah, peluang karier, dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta umpan balik terhadap kinerja. Di sisi lain, sumber daya pribadi meliputi keyakinan terhadap kemampuan diri, sikap optimis, harapan masa depan, dan ketangguhan. Selain itu, muncul istilah untuk menggambarkan karakter individu yang memiliki ketahanan dan semangat tinggi dalam mencapai tujuan jangka panjang, yang dikenal sebagai grit. Grit merupakan prediktor yang kuat terhadap kinerja dan mencerminkan ketekunan serta semangat dalam menghadapi tantangan, masalah, atau keputusasaan. Individu yang memiliki grit cenderung lebih optimis, kritis terhadap kinerja, serta fokus pada ketekunan dan pengembangan diri jangka panjang. Dapat disimpulkan, grit adalah ketekunan dan semangat untuk mempertahankan minat dan kemampuan dalam suatu bidang tertentu untuk jangka waktu yang lama.

Dalam kaitannya dengan keterikatan kerja, spiritualitas di tempat kerja dapat menjadi pelengkap penting bagi grit. Keduanya saling mendukung dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih bermakna dan produktif. Grit membantu individu tetap gigih dalam menghadapi tantangan, sementara spiritualitas memberikan makna mendalam yang memperkuat motivasi dan keterlibatan kerja. Kombinasi keduanya dapat mendorong guru untuk menjalankan tugas dengan semangat dan dedikasi yang lebih tinggi.

Spiritualitas di tempat kerja diakui sebagai elemen penting yang dapat memberikan makna lebih dalam pekerjaan seseorang. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja membantu mengurangi stres dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, pengembangan spiritualitas ini juga berhubungan dengan peningkatan perilaku kerja, seperti kepuasan kerja, komitmen, kebahagiaan, motivasi, keterlibatan kerja, dan inovasi (Chairunisa & Maulida, 2023).

Pada aspek pekerjaan yang bermakna (*Meaningful Work*), 4 dari 6 responden merasa bahwa pekerjaan mereka sebagai guru memberikan makna mendalam, terutama ketika mereka melihat siswa berhasil mencapai potensi maksimalnya. Namun, 2 responden lainnya menyatakan bahwa rutinitas dan tekanan administratif mengurangi makna pekerjaan mereka, sehingga pekerjaan lebih terasa seperti kewajiban dibandingkan panggilan hati. Pada aspek perasaan terhubung dengan komunitas (*sense of community*), hanya 3 dari 6 merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja mereka. Mereka menyebutkan bahwa dukungan antar rekan sering kali menjadi sumber semangat, terutama ketika menghadapi tantangan. Namun, 3 responden lainnya merasa kurang terhubung karena jarang terlibat dalam kegiatan kelompok, baik karena keterbatasan waktu maupun perbedaan pandangan.

Terakhir, pada aspek penegakan nilai-nilai organisasi (*alignment with organizational values*), 2 dari 6 responden yang merasa bahwa nilai-nilai yang dipegang organisasi sesuai dengan nilai pribadi mereka. Sebagian besar responden merasa bahwa organisasi belum sepenuhnya memperhatikan nilai-nilai seperti keadilan dan penghargaan terhadap guru. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Syarif & Fadhli, 2023) Melibatkan diri secara penuh dalam pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya tempat kerja, komunikasi organisasi, dan gaya manajerial. Faktor-faktor ini tidak hanya membangun kepercayaan dan rasa hormat, tetapi juga pekerjaan yang bermakna, keterlibatan diri semakin kompleks karena melibatkan rasa keterhubungan antar individu serta keselarasan nilai pribadi dengan nilai organisasi.

Pekerjaan yang bermakna memberikan motivasi intrinsik bagi individu untuk terlibat secara mendalam, sedangkan keterhubungan antar individu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan suportif. Keselarasan nilai pribadi dengan organisasi memperkuat rasa identitas guru dalam lingkungan sekolah, sehingga mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Kombinasi dari ketiga aspek ini menjadi landasan penting dalam mewujudkan keterlibatan diri secara penuh.

Jena dan Pradhan (Chairunisa & Maulida, 2023) menyatakan bahwa perusahaan yang menciptakan suasana yang penuh makna, penghargaan, dan pengakuan dalam pekerjaan akan membuat guru merasa terikat. Selain itu, spiritualitas di tempat kerja memberikan manfaat bagi pimpinan dan organisasi, karena dapat meningkatkan kontribusi guru yang terlihat melalui perbaikan kinerja, tingkat turnover yang rendah, produktivitas yang tinggi, serta berbagai indikator efektivitas organisasi lainnya. Spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan keterikatan kerja guru dengan menciptakan suasana yang bermakna, dihargai, dan diakui. Hal ini mendorong motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen yang lebih tinggi, serta meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka.

Secara keseluruhan, wawancara ini mengungkapkan berbagai dinamika yang memengaruhi keterikatan kerja para guru di Al Fidaa. Beberapa tantangan utama seperti beban kerja administratif, kurangnya penghargaan dari manajemen, dan kurangnya komunikasi internal menjadi perhatian yang perlu ditangani. Dengan meningkatkan aspek-aspek ini, diharapkan keterikatan kerja para guru dapat ditingkatkan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih semangat, berdedikasi, dan merasa terhubung dengan lingkungan kerja mereka.

Pengaruh grit dan spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja menjadi semakin relevan dalam konteks organisasi modern yang berusaha meningkatkan kinerja dan kesejahteraan guru. Grit, yang mencakup ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang, telah terbukti menjadi faktor penentu kesuksesan dalam berbagai konteks pekerjaan (Nitaningtyas & Hadi, 2022). Di sisi lain, spiritualitas di tempat kerja terbukti membantu mengurangi stres, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat keterlibatan (Singh & Chopra, 2018).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara spiritualitas tempat kerja dan keterikatan kerja. Misalnya, penelitian oleh Iqbal (2020) menemukan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif pada keterikatan kerja perawat. Selain itu, penelitian oleh Nitaningtyas dan Hadi (2022) menunjukkan bahwa workplace spirituality memiliki pengaruh positif

dan signifikan terhadap keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial di Indonesia. Namun, penelitian mengenai pengaruh grit terhadap keterikatan kerja masih terbatas, dengan beberapa studi menunjukkan hubungan yang lemah atau tidak signifikan antara keduanya (Singh & Chopra, 2018).

Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang khusus pada guru sebagai subjek penelitian, mengingat literatur yang ada lebih banyak berfokus pada karyawan di sektor lain. Selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana grit dan spiritualitas di tempat kerja saling berinteraksi dalam mempengaruhi keterikatan kerja, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Salah satu keterbatasan penelitian terdahulu adalah kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor kontekstual seperti profesi pendidikan yang memiliki dinamika berbeda dalam hal keterikatan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberi wawasan baru tentang pengaruh grit dan spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja guru, serta implikasinya bagi praktik manajerial di bidang pendidikan.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini merumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah deskripsi mengenai grit, spiritualitas di tempat kerja, dan keterikatan kerja pada guru di Al Fidaa?
2. Apakah terdapat hubungan antara grit dengan keterikatan kerja pada guru di Al Fidaa?
3. Apakah terdapat hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan keterikatan kerja pada guru di Al Fidaa?
4. Apakah terdapat pengaruh grit terhadap keterikatan kerja pada guru di Al Fidaa?
5. Apakah terdapat pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja pada guru di Al Fidaa?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Mengetahui gambaran grit, spiritualitas di tempat kerja, dan keterikatan kerja pada guru di Al Fidaa.
2. Mengetahui hubungan antara grit dengan keterikatan kerja pada guru di Al Fidaa.
3. Mengetahui hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dengan keterikatan kerja pada guru di Al Fidaa.
4. Mengetahui pengaruh antara grit terhadap keterikatan kerja pada guru di Al Fidaa.
5. Mengetahui pengaruh antara spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja pada guru di Al Fidaa.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmu psikologi industri dan organisasi, terutama dalam memahami keterikatan kerja pada tenaga pengajar. Selain itu, penelitian ini diharapkan turut berkontribusi bagi penelitian selanjutnya yang mengangkat topik sejenis di bidang pendidikan.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti, memberikan pengalaman dalam penerapan konsep psikologi industri dan organisasi serta mendalami pengaruh grit dan spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja.
- b. Bagi Yayasan atau Institusi Pendidikan, memberikan rekomendasi bagi Yayasan Al Fidaa terkait strategi untuk meningkatkan grit dan spiritualitas guru dalam upaya memperkuat keterikatan kerja dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

- c. Bagi Pembaca, memberikan referensi bagi pembaca atau peneliti lain yang memiliki minat pada topik keterikatan kerja, grit, dan spiritualitas di lingkungan pendidikan, memberikan informasi dan pemahaman yang mendalam serta sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

