

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Yogyakarta sebagai kota pelajar kerap dijadikan sebuah ukuran atau parameter bagi instansi pendidikan lain diluar dari daerah tersebut. Di masyarakat muncul persepsi bahwa Yogyakarta adalah tempat yang *representative* bagi mereka untuk menempuh atau menimba ilmu di kota ini, baik itu dari tingkat TK, SD, SMP, SMA, maupun perguruan tinggi. Hal ini didukung jumlah instansi pendidikan atau sekolah di kota ini cukup banyak dibandingkan dengan kota lain di Indonesia.

Guru mempunyai peran startegis dalam hal ini. Tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan atau mencetak anak didik guna mempersiapkan dirinya menjadi individu yang siap berkompetisi dengan lainnya. Tugas guru sebagai *mediator* atau *fasilitator* pembelajar bagi anak didik, tentu harus dibarengi dengan *individual factor* yang memang dibutuhkan oleh seorang guru, juga dibarengi dengan *organizational factor* yang memang harus dikembangkan guna membangun peran guru yang seutuhnya.

Undang-Undang No. 14 tahun 2005, guru adalah pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan

pendidikan menengah. Untuk dapat menjalankan tugas seorang guru, tentu guru harus memahami perannya sebagai guru.

Employee engagement telah menjadi kajian dan isu menarik didalam kajian *human resource management*, karena banyak memberikan manfaat bagi organisasi atau perusahaan. Berfungsi sebagai *factor* yang menyebabkan guru mempunyai loyalitas yang tinggi, dan juga sebagai sarana peningkat kontribusi guru terhadap organisasinya. *Employee engagement* adalah keadaan *psycologis* dimana guru atau anggota dalam organisasi merasa berkepentingan dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketingkat yang melebihi *job requirement* yang diminta oleh organisasi atau perusahaan (Mercer : 2007). Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Leary, dkk (2013) bahwa untuk menumbuhkan *employee engagement* guru terhadap organisasi tersebut maka seorang guru harus memiliki kepuasan kerja yang baik.

Kepuasan kerja bisa diartikan sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003). Dalam beberapa penelitian menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan mempengaruhi perilaku seseorang anggota organisasi (guru). Seperti pada penelitian R. Arulmani, dkk (2016) bahwa kepuasan kerja mempengaruhi perilaku seseorang didalam organisasi. Kepuasan kerja muncul dikarenakan salah satu factor,

misalnya persepsi keadilan prosedural dan atau *psychological empowerment* seperti dalam penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini. Dalam studi eksperimennya, Tjahjono (2011) menjelaskan bahwa keadilan dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Keadilan prosedural adalah keadilan yang dirasakan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk mengalokasikan keputusan (Kreitner dan Kinicki, 2010). Menurut Konovsky dalam Beugre (2007) persepsi keadilan prosedural didasarkan pada pandangan karyawan terhadap kewajaran proses penghargaan dan keputusan hukuman yang dibuat organisasi sifatnya penting seperti keharusan membayar imbalan/insentif, evaluasi, promosi dan tindakan *disipliner*. Tjahjono (2008) menegaskan bahwa keadilan prosedural merupakan mekanisme yang adil untuk memperoleh kesejahteraan yang diharapkan. Adapun selain keadilan prosedural, factor lainnya adalah *psychological empowerment*.

Keyakinan akan kemampuan terkait dengan kemampuan dan kompetensi adalah pengertian *psychological empowerment* secara sederhana (Shauna, 2008). Lebih lanjut dijelaskan bahwa *psychological empowerment* berkaitan dengan bagaimana individu-individu yang memiliki kompetensi yang baik, merasa diberdayakan di lingkungan kerja atau organisasinya. Hal ini senada dengan program-program yang akan dilakukan oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan adalah melakukan pelatihan dan pemberdayaan guna meningkatkan kompetensi guru.

Penelitian ini adalah replikasi parsial dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herminingsih (2017) tentang “*influence of the organizational justice and trust to the leaders on employee engagement with job satisfaction as intervening variable*”. Kebaharuan dalam penelitian ini adalah spesifik *variable* pada keadilan organisasi seperti keadilan procedural dan penambahan *psychological empowerment* sebagai variabel independent.

Muhammadiyah sebagai organisasi Islam di Indonesia, menjadi sorotan utama dalam mendedikasikan di bidang pendidikan. Melalui majelis DIKDASMEN, Muhammadiyah melahirkan sekolah-sekolah dari tingkat paling rendah ke tingkat yang paling tinggi/perguruan tinggi. Salah satunya adalah DIKDASMEN PDM Kota Yogyakarta, yang memiliki SMA-SMA Muhammadiyah di Kota Yogyakarta.

Sekolah Menengah Atas (SMA) / Madrasah Aliyah / setingkatnya, di Kota Yogyakarta sangat mempunyai daya saing yang tinggi antara satu dengan lainnya. SMA/MA/SMK Muhammadiyah di Yogyakarta banyak menorehkan prestasi yang tinggi. Banyak SMA/MA/SMK Muhammadiyah di Yogyakarta menjadi sekolah favorit atau tujuan ketika akan melanjutkan dibangku sekolah menengah atas. Tentu hal ini menjadi sorotan penting akan penggerak prestasi SMA/SMK/MA Muhammadiyah di Yogyakarta, yaitu peran guru dan factor yang mempengaruhi guru mempunyai prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu, peneliti ingin menguji penelitian yang berjudul : studi peningkatan *employee*

engagement ditinjau dari aspek *psychological empowerment*, *procedural justice*, dan *job satisfaction* (survey pada guru SMA Muhammadiyah di Yogyakarta).

B. Batasan Masalah Penelitian

Batasan masalah pada penelitian ini adalah pembatasan faktor yang mempengaruhi *employee engagement* dengan variabel *psychological empowerment* dan *procedural justice* sebagai eksogen *variable* dan *job satisfaction* sebagai *intervening variable*.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut ;

- 1) Apakah *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*?
- 2) Apakah *procedural justice* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*?
- 3) Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*?
- 4) Apakah *psychological empowerment* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*?
- 5) Apakah *procedural justice* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ;

- 1) Untuk menguji pengaruh *psychological empowerment* terhadap *job satisfaction*
- 2) Untuk menguji pengaruh *procedural justice* terhadap *job satisfaction*
- 3) Untuk menguji pengaruh *job satisfaction* terhadap *employee engagement*
- 4) Untuk menguji pengaruh *psychological empowerment* terhadap *employee engagement*
- 5) Untuk menguji pengaruh *procedural justice* terhadap *employee engagement*

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat praktik
Memberikan informasi tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *employee engagement* guru
- 2) Manfaat teori
Untuk memperkaya khasanah penelitian di bidang *psychological empowerment, procedural justice, job satisfaction, dan employee engagement*
- 3) Manfaat bagi peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru di bidang *psychological empowerment*, *procedural justice*, *job satisfaction*, dan *employee engagement*

F. Originalitas Penelitian

Penelitian ini adalah replikasi parsial dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Herminingsih (2017) tentang “*influence of the organizational justice and trust to the leaders on employee engagement with job satisfaction as intervening variable*”. Kebaharuan dalam penelitian ini adalah spesifik *variable* pada keadilan organisasi seperti keadilan procedural dan penambahan *psychological empowerment* sebagai variabel independent.