

## **BAB I** **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan sains dan teknologi telah membawa perubahan di hampir semua aspek kehidupan manusia. Berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya peningkatan sains dan teknologi. Hal tersebut juga memberi pengaruh pada dunia pendidikan sehingga hanya lembaga pendidikan yang mampu beradaptasi dengan perubahan yang akan mampu bertahan. Pendidikan merupakan suatu proses berkelanjutan yang mengandung unsur-unsur pengajaran, latihan, bimbingan dan pimpinan dengan tumpuan khas kepada pemindahan berbagai ilmu, nilai agama, dan budaya serta kemahiran yang berguna untuk diaplikasikan oleh individu (pengajar atau pendidik) kepada individu yang memerlukan pendidikan itu (Kusyairy, U, 2014).

Guru sebagai pendorong untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan harus memikirkan dan menangani permasalahan strategis dalam lembaga. Oleh karena itu, keterlibatan seluruh guru, baik dari tingkatan tertinggi hingga terendah, diperlukan untuk bersama-sama menghadapi berbagai kondisi. Dengan kerjasama yang baik antar guru, maka lembaga akan lebih siap membangun keunggulan bersaing dan tetap eksis dalam perkembangan dunia pendidikan yang cepat berkembang dan dinamis..

Peneliti juga melakukan pra survei terhadap 30 orang mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Prima Indonesia sebagai data awal untuk mengetahui sikap dan persepsi mahasiswa dalam memilih Fakultas Kedokteran Universitas Prima Indonesia sebagai tempat kuliah. Sikap konsumen merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi keputusan konsumen. Dalam hal ini, sikap sangat mempengaruhi perilaku konsumen sehingga mahasiswa sebagai konsumen harus memiliki sikap yang positif atau suka dalam memilih perguruan tinggi.

Keberhasilan suatu organisasi, baik organisasi profit oriented maupun non profit oriented dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) dari civitasnya. Istilah kinerja atau *performance* merupakan tolak ukur karyawan dalam hal ini seorang guru pada sekolah dalam melaksanakan seluruh tugas yang diemban oleh guru tersebut, sehingga upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja di suatu sekolah menjadi hal yang penting. Kinerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2016).

Gaya kepemimpinan guru dalam mengajar ialah perilaku atau tindakan yang dilakukan oleh guru dalam pembelajaran yang disesuaikan dengan kebutuhan berdasarkan karakteristik siswa. Gaya atau pola yang harus dimiliki oleh guru yaitu pola tindakan yang berorientasi pada tugas, memiliki tujuan untuk membantu dan membimbing siswa dalam mengerjakan tugas dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan benar. Menurut Taner dan Aysen, (2013:595)

Studi yang dilakukan oleh Wahyuni dkk. (2016) menyatakan bahwa internal locus of control yang semakin tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian Dl. Wuryaningsih dan Kuswanti (2013), Gurendrawati et al. (2014), Appiah dan Addai (2014) menyatakan bahwa locus of control dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Kegagalan dalam suatu pekerjaan sebaiknya ditanggapi sebagai hal yang labil, dimana kita beranggapan bahwa keberhasilan yang dicapai merupakan akibat oleh faktor eksternal dan ketika mengalami kegagalan faktor internal dikatakan sebagai penyebabnya (Yi Li et al., 2014).

### **1.2 Rumusan Masalah**

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan dalam penelitian ini dapat uraikan lebih rinci sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh *Locus of Control* terhadap Keterikatan Kerja?
2. Apakah Pengaruh Kepemimpinan Resonan terhadap Keterikatan Kerja?
3. Apakah Pengaruh *Locus of Control* dan Kepemimpinan Resonan terhadap Keterikatan Kerja Secara Simultan?
4. Apakah Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Guru ?
5. Apakah Pengaruh Kepemimpinan Resonan terhadap Kinerja Guru?

6. Apakah Pengaruh Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Guru?
7. Apakah Pengaruh *Locus of Control*, Kepemimpinan Resonan dan Keterikatan Kerja terhadap Kinerja Guru Secara Simultan?

### 1.3 Tinjauan Pustaka

#### 1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Bernardin and Russel (2013: 248) Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Dessler (2013) berpendapat bahwa kinerja adalah prestasi actual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai..

#### 1.3.2 Indikator Kinerja

Keputusan Bernardin dan Russel (2013:248) mengajukan enam kinerja primer yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timelines* adalah sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost-affectiveness* adalah tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang *supervisor* untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, merupakan tingkat sejauhmana karyawan atau pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

#### 1.3.3 Pengertian Kepemimpinan Resonan

Kepemimpinan resonan pertama kali dikenal kan oleh Boyatzis dan McKee yaitu kepemimpinan yang berbasis emosional intelligent. Menurut Boyatzis & McKee (2012), pemimpin yang dapat menciptakan resonansi, adalah pemimpin yang secara naluri memahami, atau pemimpin yang telah mampu mengembangkan kemampuan atas kesadaran diri, pengelolaan diri, dan kepedulian sosial serta pengelolaan hubungan kecerdasan emosionalnya. Boyatzis dan McKee (2005) menjelaskan bahwa seorang pemimpin akan sukses melakukan perubahan kedalam pola kepemimpinan resonan apabila seorang tetap menjaga kecerdasan emosionalnya melalui compassion, hope dan Mindfulness

#### 1.3.4 Indikator Kepemimpinan Resonan

Kepemimpinan resonan ini memiliki pendekatan psikologi kepada bawahan. Kepemimpinan resonan memiliki beberapa karakteristik berupa kesadaran (*mindfulness*), harapan (*hope*) dan kepedulian (*compassion*).

- 1) Kesadaran (*Mindfulness*), Kesadaran menurut Boyatzis dan McKee (2005) Perhatian berarti mengarahkan hidup dengan mengembangkan kesadaran yang lengkap dan sadar untuk diri sendiri, orang lain, lingkungan, dan pekerjaan. Memang, itu berarti memahami diri kita dan dunia sekitar dengan jelas, (*Being awake and aware*)Kesadaran yang dimaksud dalam indikator kepemimpinan resonan ini adalah pemahaman seseorang terhadap suatu permasalahan, kegiatan dan kejadian yang ada di lingkungannya dengan merefleksikan apa yang terjadi di dalam diri sendiri. Sehingga seorang yang telah sadar maka individu tersebut akan:
  - Memperhatikan penuh terhadap lingkungan
  - Mengaplikasikan nilai-nilai yang dianut
  - Terbuka dan selalu belajar

- 2) Harapan (*Hope*), Harapan memungkinkan kita untuk percaya bahwa tujuan kita dapat dicapai dan untuk memotivasi dan mengilhami orang lain untuk mencapai tujuan tersebut sambil mencoba mewujudkan tujuan kita (Boyatzis dan McKee, 2005: 9). Harapan menjadi mungkin untuk menjadi penuh harapan dan inspirasi dalam dunia bisnis yang tidak pasti ini. Orang mungkin bermimpi tentang masa depan yang lebih baik dan dapat dicapai, percaya bahwa mereka akan mencapainya dan mengembangkan sudut pandang optimis (Taner dan Aysen. 2013:596). Saat seseorang memiliki harapan dengan berfikiran terbuka, kreatif dan memiliki minat yang besar terhadap pekerjaannya maka individu tersebut akan menghasilkan perilaku:
  - Memiliki emosi yang positif terhadap pekerjaan
  - Dapat memotivasi individu lain dan kelompok
- 3) Kepedulian (*Compassion*), Belas kasih membantu orang untuk memasukkan emosinya selama proses berpikir, memutuskan dan bertindak dengan memahami keinginan dan kebutuhan orang lain. Mereka berempati dengan menempatkan diri pada posisi orang lain. Ini adalah salah satu karakteristik para pemimpin resonan untuk memperlakukan orang-orang yang mereka layani dan orang-orang yang melayani mereka dengan empati dan kasih sayang saat mereka menghadapi kesulitan atau ketika mereka memiliki kesempatan. (Boyatzis and McKee, 2005:9). Menurut Armstrong dalam Rynes et al, kasih sayang merupakan inti dari semua praktik keagamaan, etika dan spiritual, menasihati kita untuk memperlakukan orang lain dengan cara yang sama seperti kita ingin diperlakukan (Rynes et al; 2012: 506). Sehingga saat pemimpin memiliki kepedulian maka seorang pemimpin akan melakukan tindakan berupa:
  - Kepeduliannya terhadap lingkungan positif
  - Empati terhadap perasaan orang lain
  - Empati terhadap pengalaman orang lain

### 1.3.5 Pengertian Locus of control

Menurut Larsen & Buss (2005) menyatakan bahwa *locus of control* adalah sebuah konsep yang menggambarkan persepsi seseorang mengenai tanggung jawabnya atau peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Sedangkan menurut Petri (1981 : 316) menyatakan bahwa *locus of control* mengandung arti sebagai ekspektasi umum mengenai kemampuan seseorang untuk mengontrol reinforcemen yang diterima.

### 1.3.6 Indikator Locus of control

Menurut Friedman & Schuctack (2008 : 275) *locus of control* terbagi menjadi dua yaitu, *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Larsen & Buss (2005) *locus of control* terbagi menjadi dua yakni, eksternal *locus of control* dan internal *locus of control*. Disisi lain, Levenson (dalam Azwar, 2007) membagi *locus of control* yang merupakan bagian dari teori atribusi ke dalam dua faktor yaitu:

1. *Locus of control* Internal adalah persepsi atau pandangan individu bahwa segala macam kejadian yang menimpa hidupnya ditentukan oleh usaha dan kemampuannya sendiri. Itu artinya bagi orang yang memiliki *locus of control* internal memandang dunia sebagai suatu hal dapat diramalkan dan perilaku individu turut serta didalamnya. Menurut Larsen & Buss (2005) *locus of control* internal diukur dengan menggunakan instrumen sebagai berikut:
  - Bekerja keras
  - Inisiatif yang tinggi
  - Usaha menemukan pemecahan masalah
  - berfikir seefektif
  - Usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.
2. *Locus of control* Eksternal yaitu persepsi atau pandangan bahwa segala macam kejadian yang menimpa hidupnya ditentukan oleh faktor dari luar, diantaranya faktor kesempatan, keberuntungan, nasib dan adanya orang lain yang berkuasa. Itu artinya orang yang memiliki *locus of control* ini akan memandang dunia sebagai hal yang tidak dapat

diramalkan. Menurut Larsen & Buss (2005) *locus of control* internal diukur dengan menggunakan instrumen sebagai berikut :

- Keberuntungan lebih penting dari usaha
- Kejadian dalam diri saya dipengaruhi oleh orang yang berkuasa
- Kesuksesan karena faktor nasib
- Perencanaan jauh ke depan adalah sia-sia.

### **1.3.7 Pengertian Keterikatan Kerja**

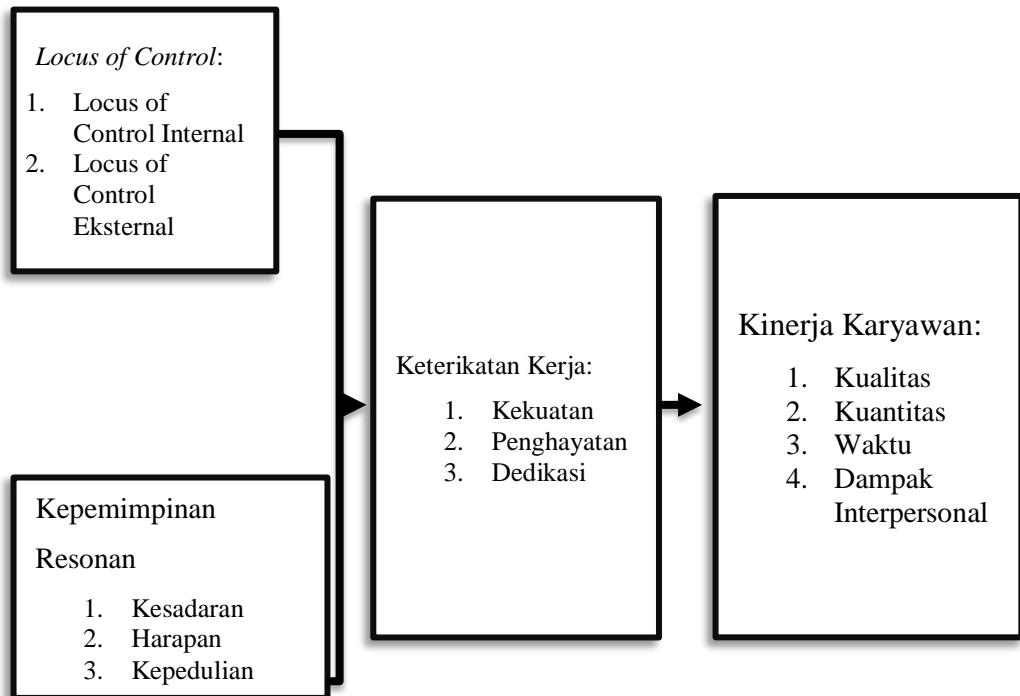
Keterikatan kerja adalah pernyataan seorang secara penuh, pemikiran yang positif terkait dengan pekerjaannya (Baker and Demerouti, 2008). Keterikatan (*engagement*) yaitu intuisi dari orang-orang dari terutama pemimpin dalam organisasi tentang motivasi kerja (Macey dan Schneider, 2008). Keterikatan kerja atau job engagement adalah kondisi pikiran positif, dipenuhi hal-hal terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya semangat, pengabdian dan kekhusukan. (Kurniawati, 2014).

### **1.3.8 Indikator Keterikatan Kerja**

Keterikatan pada setiap anggota organisasi dapat digambarkan tiga pendekatan yang berupa kekuatan (*vigor*), penghayatan (*absorbtion*) dan pengabdian (*dedication*) (Bakker&Demerouti, 2011).

1. Kekuatan (*Vigor*), Kekuatan dalam diri seseorang dapat menggambarkan individu dengan semangat tinggi dalam pekerjaan yang dijalani. Seseorang yang memiliki karakteristik kekuatan sangat kuat dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi sehari-hari. Kekuatan merupakan karakteristik anggota organisasi yang memiliki energy, memiliki ketahanan mental yang tinggi, bersedia melakukan upaya peningkatan kinerja serta gigih dalam mengatasi masalah (Basikin, 2007). Kekuatan dengan empat karakteristik utama tersebut oleh Schaufeli (2013) dijabarkan dalam beberapa indicator yakni:
  - Merasa penuh energy
  - Merasa kuat
  - Berangkat kerja secepatnya
  - Mampu bekerja dengan jangka waktu yang lama
  - Kuat menahan emosi yang timbul akibat permasalahan di tempat kerja
  - Gigih dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang timbul
2. Penghayatan (*Absorbtion*), Penghayatan mengacu pada keadaan dimana yang sangat terkonsentrasi dan bahagia menikmati dalam karya sehingga ia merasa waktu yang berlalu tidak berasa lama dan sulit melepaskan diri dari pekerjaannya karena menikmati (Basikin, 2007) hal serupa di sebutkan oleh Schaufeli (2013) Penghayatan ditandai dengan sepenuhnya terkonsentrasi dan mengasyikan dalam satu pekerjaan, dimana waktu berlalu dengan cepat dan satu kesulitan dengan memisahkan diri dari pekerjaan. Penghayatan dapat diukur dengan:
  - Waktu terasa singkat ketika bekerja
  - Ketika bekerja lupa dengan hal lain
  - Bahagia ketika bekerja secara intensif
  - Fokus terhadap pekerjaan
  - Terbawa dengan alur pekerjaan
3. Pengabdian (*Dedication*), Pengabdian merupakan perasaan penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan (Basikin, 2007). Pengabdian mengacu pada yang sangat terlibat dalam pekerjaan seseorang, dan mengalami rasa penting, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan (Schaufeli (2013) pengabdian pada diri seseorang merupakan keterlibatan seseorang pada pekerjaannya. Terdapat beberapa indicator didalamnya yakni:
  - Merasa pekerjaan yang dikuni berarti besar
  - Bersemangat terhadap pekerjaan
  - Merasa Pekerjaan yang dijalani menginspirasi

#### 1.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep

#### 1.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja
- H2 : Kepemimpinan Resonan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterikatan Kerja
- H3 : *Locus of Control* dan Kepemimpinan Resonan berpengaruh terhadap Keterikatan Kerja
- H4 : *Locus of Control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru
- H5 : Kepemimpinan Resonan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru
- H6 : Keterikatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru
- H7 : *Locus of Control*, Kepemimpinan Resonan dan Keterikatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru