***QUALITY OF WORK LIFE* DITINJAU DARI *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS)* GURU SD HONORER DI KABUPATEN KULON PROGO**

**Triyono Wiryatmoko**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

15081492@mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

Demi tercapainya generasi Indonesia yang berkualitas maka perlu terpenuhinya *quality of work life* pada guru di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support (POS)* dengan *quality of work life* pada guru SD honorer di Kabupaten Kulon Progo. Subjek penelitian ini berjumlah 59 orang dengan karakteristik minimal telah bekerja selama kurang lebih dua tahun dan memiliki umur antara 20 tahun sampai 49 tahun. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala *Perceived Organizational Support (POS)* dan Skala *Quality of Work Life*. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi product moment dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (r) sebesar 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perceived organizational support (POS)* dengan *quality of work life* pada guru SD honorer di Kabupaten Kulon Progo. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R2) sebesar 0,213 artinya variabel *perceived organizational support (pos)* menunjukkan kontribusi 21,3% terhadap *quality of work life* dan sisanya 78,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci: *quality of work life, perceived organizational support***

**QUALITY OF WORK LIFE REVIEWED FROM PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT (POS) TEACHERS HONORARY ELEMENTARY SCHOOLS IN KULON PROGO DISTRICT**

**Triyono Wiryatmoko**

University of Mercu Buana Yogyakarta

15081492@mercubuana-yogya.ac.id

**Abstract**

For the sake of achieving a quality generation of Indonesia, the quality of work life is needed for teachers in Indonesia. This study aims to determine the relationship between perceived organizational support (POS) and quality of work life in honorary elementary school teachers in Kulon Progo Regency. The subjects of this study amounted to 59 people with characteristics that had worked for at least two years and had ages between 20 years and 49 years. Retrieval of this research data using the Scale of Perceived Organizational Support (POS) and Quality of Work Life Scale. The data analysis technique used is product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained a correlation coefficient (r) of 0,000 (p <0.05). These results indicate that there is a significant positive relationship between perceived organizational support (POS) and quality of work life of honorary elementary school teachers in Kulon Progo Regency. The acceptance of the hypothesis in this study shows that the coefficient of determination (R2) of 0.213 means that the variables perceived organizational support (POS) shows a contribution of 21,3% to quality of work life and the remaining 78.7% is influenced by other factors not examined in this study.

**Keywords: quality of work life, perceived organizational support**

**PENDAHULUAN**

Organisasi pendidikan adalah institusi yang melakukan tugas penting untuk mengembangkan suatu bangsa dalam hal aspek sosial, budaya dan ekonomi. Diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dilatih di organisasi pendidikan. Dalam hal ini, organisasi pendidikan harus berfungsi sesuai dengan tujuan mereka akan menjadi sukses (Akar & Ustuner, 2017). Selanjutnya Manju (dalam Akar, 2017) bahwa organisasi pendidikan harus menyadari tujuan mereka. Organisasi pendidikan dapat menjadi sukses, sebagian besar bergantung pada guru dan upaya mereka dari organisasi tersebut. Selain itu, kesuksesan organisasi pendidikan juga dipengaruhi oleh sejauh mana para guru untuk melaksanakan tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Guru merupakan pendidik profesional dengan 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. Kedudukan guru sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial meliputi gaji pokok, tunjangan yang melekat pada gaji, serta penghasilan lain berupa tunjangan profesi, tunjangan fungsional, tunjangan khusus, dan maslahat tambahan yang terkait dengan tugasnya sebagai guru yang ditetapkan dengan prinsip penghargaan atas dasar prestasi. ([https://jdih.kemenkeu.go.id](https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2005/14TAHUN2005UU.htm))

Komponen pendidikan yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran menuju pendidikan yang berkualitas salah satunya adalah dari Guru. Semua komponen pendidikan tidak akan berpengaruh bagi terciptanya pengalaman belajar yang maksimal bagi murid bila tidak didukung oleh keberadaan guru yang profesional. Oleh karena itu, guru disebut sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan belajar karena gurulah yang sangat dekat dengan murid dalam pendidikan sehari-hari di sekolah. Karena guru selalu disebut sebagai penentu keberhasilan peserta didik, maka guru harus memiliki kemampuan dan perilaku yang dapat memengaruhi peserta didik secara utuh dalam mengembangkan potensinya. Guru harus menguasai kompetensi dasar keguruan (Nursalim, 2017).

Berdasarkan statusnya guru dibedakan menjadi dua yaitu guru tetap dan guru tidak tetap atau biasa disebut guru honorer. Perbedaan antara guru tetap dengan guru honorer tidak hanya pada statusnya saja, akan tetapi pada faktor gaji. Ditinjau dari sisi pekerjaannya, guru tetap dengan guru honorer memiliki pekerjaan relatif sama. Adanya perbedaan pada faktor gaji tersebut, menimbulkan ketidakpuasan bagi guru honorer (Wangi dan Aninnisa, 2015).

Guru Tidak Tetap atau guru honorer merupakan pegawai di bawah binaan Dinas Pendidikan yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas mengajar di sekolah negeri atau swasta yang mempunyai latar belakang pendidikan tertentu berdasarkan kriteria tertentu sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan (<http://jdih.kulonprogokab.go.id>). Saat ini jumlah tenaga guru honorer K2 mencapai 1,53 juta orang. Tingginya jumlahnya guru honorer bukti bahwa sekolah masih kekurangan guru. Banyak guru honorer telah mengabdi belasan bahkan puluhan tahun tetapi statusnya masih honorer. Ketidakadilan juga dirasakan guru honorer yang mendapatkan gaji tidak layak, masih banyak guru yang memiliki gaji di bawah Upah Minimum Regional (UMR). Gaji guru Indonesia sangat beragam tergantung status dan kualitas sekolahnya. Guru PNS dan guru di sekolah kelas menengah cukup sejahtera, sedangkan guru honorer dan yang belum sertifikasi sangat tidak sejahtera (<https://www.uinjkt.ac.id>). Ditambah lagi keluarnya peraturan Menteri Pemberdayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 36 Tahun 2018 tentang Kriteria Penetapan Kebutuhan PNS dan Pelaksanaan Seleksi CPNS 2018 tentang batas usia minimal pelamar CPNS untuk honorer kategori dua harus di bawah 35 tahun (https://jdih.menpan.go.id)

Berdasarkan data Dapodik tahun 2016 di Kabupaten Kulon Progo terdapat 52 orang GTT/PTT Provinsi, 257 Orang GTT/PTT Kab/Kota dan 868 Orang Guru honor sekolah (<http://referensi.data.kemdikbud.go.id>). Pada tahun anggaran 2016 melalui Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 12 Tahun 2016 bahwa Guru tidak tetap di Kabupaten Kulon Progo mendapatkan tambahan honorarium sebesar 250 ribu untuk setiap bulannya (http://jdih.kulonprogokab.go.id).

Guru adalah profesi yang akan membawa generasi muda Indonesia berdaya saing tinggi di kancah lokal dan global. Jumlah dan mutu guru akan menentukan nasib bangsa ini di masa depan. Karena itu, guru harus disiapkan sejak semula agar terpilih dan lahir guru-guru yang kompeten dan punya integritas tinggi. Guru hebat melahirkan generasi yang cerdas dan berkarakter. Pemerintah segera membenahi regulasi dan sistem terkait guru, mulai dari penertiban fakultas keguruan, PPG, perekrutan guru, penempatan, pelindungan, pelatihan kompetensi, dan tentu saja kesejahteraan (<https://www.uinjkt.ac.id>). Menjadi guru SD merupakan suatu keniscayaan. Tanpa keniscayaan seseorang tidak akan memutuskan untuk menjadi seorang guru, apalagi di SD yang dianggap cukup susah karena harus mendampingi anak dengan usia antara 7 sampai 14 tahun. Tidak sembarang orang bisa menjadi guru SD. Seorang guru SD haruslah menguasai semua mata pelajaran (guru kelas), luhur budi pekerti, berakhlak baik, sopan, dan memiliki keterampilan. Peran guru SD tidak hanya sekadar mentransfer materi kemudian siswa mencatat dan mengerjakan evaluasi. Tapi guru SD haruslah seseorang yang kreatif sehingga materi yang diberikan dapat diterima siswa dengan cara yang menyenangkan. Guru SD juga harus turut andil dalam pembentukan karakter siswa. Salah satu pilar kesuksesan pendidikan karakter adalah terwujudnya calon guru SD yang ideal. Mengapa? Pendidikan formal pertama yang diterima anak adalah pendidikan di jenjang SD. Jika sejak dini terbentuk karakter yang baik maka generasi berikutnya akan menjadi generasi emas yang handal dan bertanggungjawab (Ahmad, 2017)

Guru yang profesional memiliki kualitas diri yang baik dalam melaksanakan profesinya sebagai pribadi yang menjadi contoh bagi peserta didik. Namun, saat ini kualitas guru di Indonesia sedang mengalami penurunan walaupun kesejahteraannya sudah meningkat sehingga pemerintah harus lebih giat untuk meningkatkan kualitas guru di Indonesia. Untuk mencapai kinerja yang baik tentunya guru harus terus belajar karena pada dasarnya guru adalah pelopor pendidikan yang menjadi panutan bagi setiap peserta didik. Salah satu faktor penentu baik dan buruknya guru dalam mengajar adalah *quality of work life.* Penerapan *quality of work life*  dalam lingkungan sekolah diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan kinerja para guru untuk terus berupaya dengan maksimal demi kemajuan dan perkembangan sekolah sehingga visi dan misi dari sekolah dapat tercapai ( Maulana, Karnati, & Listyasari, 2017). Oleh karena itu, untuk menjadi organisasi yang terbaik, setiap organisasi harus memberikan *quality of work life* yang sehat bagi karyawannya (Garg, Munjal, Bansal, & Singhal, 2012)

Dari berbagai penjelasan diatas peneliti memillih *perceived organizational support* sebagai faktor yang mempengaruhi *quallity of work life,* dalam hal ini *perceived organizational support* Guru SD honorer terhadap organisasi Sekolah yang menaunginya. Faktor *perceived organizational support* mendominasi alasanGuru SD honorer untuk dapat terpenuhinya *quallity of work life. Perceived organizational support* merupakan persepsikaryawan terhadap organisasi terkait kepedulian atas kesejahteraan karyawan, adanya dukungan atasan, dan penghargaan dari organisasi terhadap kondisi pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kesuksesan karir karyawan dan dapat mencapai tujuan dari organisasi. Menurut (Sinha, 2012) dukungan organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan secara umum mempengaruhi *quality of work life*. Kemudian Rozaini, Norailis, dan Aida (2015)

Guru yang memiliki perceived organizational support yang positif akan merasa bahwa JCS *(job and career satisfaction),* GWB *(general well-being),* HWI *(home-work interface),* SAW *(stress at work),* CAW *(control at work),* WCS *(working conditions)* dapat terpenuhi sehingga Guru SD honorer akanmembalas dukungan yang dirasakan dengan meningkatankan komitmen terhadap organisasi, adanya sikap setia terhadap organisasinya, serta berkeinginan meningkatkan kinerja terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebaliknya, Guru yang memiliki perceived organizational support yang negatif akan merasa bahwa JCS *(job and career satisfaction),* GWB *(general well-being),* HWI *(home-work interface),* SAW *(stress at work),* CAW *(control at work),* WCS *(working conditions)* tidak terpenuhi sehingga Guru SD honorer akanmemiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi, tidak setia terhadap organisasinya, serta tidak menunjukkan kinerja terbaiknya.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti mengajukan rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Quality of Work Life* Guru SD honorer di Kabupaten Kulon Progo ? Sesuai rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara *Perceived Organizational Support* (Persepsi Dukungan Organisasi) dengan *Quality of Work Life* Guru SD honorer di kabupaten Kulon Progo.

**Kajian Literatur**

*Quality of work life* menurut Fontinha, Easton dan Laar (2016) didefinisikan sebagai bagian dari kualitas hidup secara keseluruhan yang dipengaruhi oleh pekerjaan. Menurut Easton dan Laar (2013)  *Quality of work life* memiliki beberapa dimensi antara lain : (a) JCS *(job and career satisfaction)* adalah berkaitan dengan kepuasan dengan pekerjaan dan peluang. (b) GWB *(general well-being)* terkait dengan perasaan umum tentang kebahagiaan dan kepuasan hidup merupakan pengalaman individu. (c) HWI *(home-work interface)* membahas keseimbangan pekerjaan dan kehidupan keluarga yang juga disebut sebagai konflik kerja-keluarga dalam literatur yang lebih luas. (d) SAW *(stress at work)* mencerminkan sejauh mana seorang individu merasa bahwa mereka tunduk pada tekanan yang berlebihan atau pengalaman stres di tempat kerja. (d) CAW *(control at work)* merupakan rasa kendali atas keputusan di tempat kerja. (f) WCS *(working conditions)* mencerminkan sejauh mana tempat kerja dapat menghasilkan ketidakpuasan dimana karyawan merasakan terpenuhinya lingkungan kerja secara fisik.

Menurut Srivastava dan Kanpur (2014) terdapat beberapa tujuan *quality of work life* antara lain : (a) untuk meningkatkan produktivitas individu, (b) akuntabilitas dan komitmen, (c) untuk kerja tim dan komunikasi yang lebih baik, (d) untuk meningkatkan moral karyawan, (e) untuk mengurangi stres organisasi, (f) untuk meningkatkan hubungan baik di dalam maupun di luar pekerjaan, (g) untuk meningkatkan kondisi kerja keselamatan, (h) untuk menyediakan program pengembangan sumber daya manusia yang memadai, (i) untuk meningkatkan kepuasan karyawan, (j) untuk memperkuat pembelajaran di tempat kerja, (k) untuk mengelola perubahan dan transisi yang sedang berlangsung dengan lebih baik, (l) untuk berpartisipasi dalam manajemen di semua tingkatan dalam membentuk organisasi. Selain itu adanya perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja akan menyediakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi. Lingkungan kerja yang manusiawi akan akan membuat terpenuhiya kebutuhan dasar dan kebutuhan tertinggi dari para pekerja. Hal ini bertujuan untuk membuat pekerja mengeluarkan seluruh potensinya dan menyediakan lingkungan yang kondusif sehingga keterampilan mereka dapat meningkat.

Program *quality of work life* telah menjadi penting di tempat kerja karena alasan berikut : (1) untuk menambah tuntutan di tempat kerja, (2) adanya kehilangan jaminan karyawan jangka panjang, (3) adanya kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan tempat kerja, (4) munculnya kompetisi yang lebih besar terkait bakat karyawan, (5) adanya peningkatan jumlah karyawan perempuan dalam angkatan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang baik akan mengarah ke suasana hubungan yang baik dan sangat pribadi, karyawan termotivasi untuk mengembangkan dirinya. Meskipun pengaruh gaji masih menempati tempat pertama tetapi terdapat elemen-elemen lain seperti kondisi kerja, kondisi fisik, restrukturisasi pekerjaan dan perancangan ulang pekerjaan, pengembangan karir, peluang promosi, dll menjadi semakin penting. Dengan demikian, adanya peningkatan kualitas kehidupan kerja oleh manajemen merupakan sesuatu yang diharapkan oleh pekerja. Adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, membuat karyawan lebih berkonsentrasi pada pengembangan individu maupun kelompok yang pada akhirnya mengarah pada pengembangan secara keseluruhan (Srivastava dan Kanpur, 2014). Seorang karyawan dalam organisasi akan memiliki kinerja karyawan yang baik, jika memiliki keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan, dan insentif didukung oleh kualitas kehidupan kerja yang baik (Indrasari,Meithiana, Momin, Syamsudin, Newcombe, & Permana, 2018)

Ada banyak faktor yang yang mempengaruhi *quality of work life* ada karyawan (Sinha, 2012), diantaranya : (a) dukungan organisasi, (b) pengembangan dan pertumbuhan karir, (c) kepuasan kerja, (d) kompensasi, (e) budaya organisasi, (f) jadwal kerja yang fleksibel, (g) dukungan pengawasan emosional, (h) motivasi pegawai, (i) iklim organisasi, (j) komitmen organisasi, (k) penghargaan dan manfaat, (l) komunikasi.

Hasil observasi dan wawancara menunjukkan bahwa mereka merasa belum puas dengan pekerjaan mereka saat ini karena mereka masih menjadi guru honorer dan pelum diangkat pegawai negeri sipil. Selain itu mereka juga masih mendapatkan kontrak secara berkala yaitu perpanjang kontrak selama satu semester sekali. Selain itu mereka juga kurang mendapatkan pelatihan untuk pengembangan skill dari pihak sekolah, banyak dari mereka yang melakukannya secara mandiri. Mengenai masalah kesejahteraan, mereka masih mengeluhkan dengan gaji yang mereka terima saat ini belum sesuai dengan beban kerja yang mereka dapatkan, karena terkadang mereka masih mengerjakan tugas guru lain. Gaji mereka saat ini juga belum bisa diandalkan untuk kehidupan dan banyak dari mereka yang memiliki gaji masih dibawah upah minimum regional. Melihat hasil observasi dan wawancara tersebut dapat dilihat bahwa dukungan organisasi masih sangatlah rendah, sehingga peneliti mengambil fokus pada dukungan organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi *quality of work life*. Menurut (Sinha, 2012) dukungan organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi komitmen organisasi, kepuasan kerja dan secara umum mempengaruhi *quality of work life*.

Selain itu banyak penelitian yang menguraikan berbagai faktor yang mempengaruhi *quallity of work life*. Namun, pada penelitian ini *perceived organizational support* menjadi faktor yang mempengaruhi *quallity of work life.* Hasil ini didasarkan pada model persamaan struktural, yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan menunjukkan hubungan yang positif dengan *quallity of work life*. Hal ini dapat dilihat dari komponen seperti pembayaran yang adil dan memadai, lingkungan kerja yang higienis dan kondusif, keamanan berkelanjutan dan peluang pertumbuhan, aturan hukum dalam organisasi, ketergantungan sosial kehidupan kerja, secara keseluruhan suasana hidup, integrasi dan kohesi sosial di organisasi, dan pengembangan daya tahan (Jahani, Mahmoudi, Yaminfirooz dan Shahrdami, 2017). Kemudian Rozaini, Norailis, dan Aida (2015) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *quallity of work life* yang tinggi juga memiliki persepsi positif terhadap dukungan organisasi.

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) *Perceived organizational support (POS)* adalah persepsi karyawan tentang organisasi, dimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, sehingga karyawan membalas dukungan yang dirasakan dengan meningkatankan komitmen, kesetiaan, dan kinerja. Menurut Eisenberger ( dalam Rhoades dan Eisenberger, 2002 ) . *Perceived organizational support (POS)* memiliki aspek yaitu (a) keadilan terkait keadilan secara formal, prosedural dan sosial, (b) dukungan atasan, menyangkut sejauh mana atasan menilai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka, (c) penghargaan organisasi dan kondisi kerja, misalnya, pengakuan, pembayaran, promosi, keamanan kerja, otonomi, stressor peran, dan pelatihan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zare, Haghgooyan & Asl (2014) *quality of work life* anggota dapat ditingkatkan ketika para manajer dapat merencanakan untuk menetapkan sistem pembayaran gaji yang adil. Mereka harus mereformasi sistem penilaian anggota, mempersiapkan kesempatan untuk waktu luang dan waktu untuk bersenang-senang bagi mereka. Manajer mengajak mereka untuk melakukan perjalanan, khususnya bersama keluarga, untuk menjauh dari situasi yang sulit, cuaca buruk dan menciptakan variasi dalam hidup, adalah sesuatu yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Serta mempersiapkan fasilitas bagi anggota untuk berolahraga, sehingga mereka dapat memperoleh kehidupan yang sehat dan menyenangkan. Kemudian, berdasarkan penelitian yang dilakukan Kanomee, Singhapakdi, Virakul & Lee (2010) ketika *quality of work life* karyawan rendah manajer dan komitmen organisasi mengalami kepuasan secara signifikan, sementara semangat anggota tim manajer secara signifikan terkait dengan *quality of work life* tingkat tinggi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi, perusahaan harus mencoba untuk meningkatkan *quality of work life* yang masih buruk dengan cara memenuhi kebutuhan kesehatan atau keselamatan, memberikan gaji dan keamanan kerja yang baik. Sebaliknya, untuk meningkatkan semangat tim karyawan, perusahaan harus mencoba meningkatkan *quality of work life* menjadi lebih baik yaitu, kerjasama di tempat kerja, pengakuan atau penghargaan kerja dan realisasi potensi seorang karyawan.

**Kerangka Konseptual**

Dari uraian di atas maka dapat digambarkan kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini :

**Dukungan Atasan**

**Penghargaan organisasi dan Kondisi Kerja**

**Keadilan**

***Perceived Organizational Support***

***Quality of Work Life***

**HWI**

**JCS**

**WCS**

**GWB**

**CAW**

**SAW**

Perasaan tentang lingkungan kerja secara fisik

Merasa memiliki kendaliatas keputusan di tempat kerja

Merasa tertekan ditempat kerja dan adanya pengalaman stres di tempatkerja

Merasa seimbang antara pekerjaan dan kehidupan keluarga

Berkaitan dengan perasaan umum dan merasa bahagia dengan pekerjaan

Merasa puas dengan pekerjaan dan memiliki peluang untuk berkembang

**Tidak Terpenuhi**

**Terpenuhi**

***Quality of Work Life* yang Tinggi**

***Quality of Work Life* yang Rendah**

**Hipotesis**

Ada hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *quality of work life* Guru SD honorer di Kabupaten Kulon Progo. Semakin positif persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh guru maka semakin tinggi *quality of work life*nya. Demikian pula sebaliknya, apabila persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh guru negatif, maka semakin rendah pula *quality of work life*nya.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan dua variabel yaitu *Quality of Work Life* sebagai variabel kriterium dan *Percieved Organizational Support* sebagai variabel prediktor. Sedangkan subjek dalam penelitian ini adalah adalah 59 orang guru SD honorer di kabupaten Kulon Progo. Adapun karakteristik pemilihan subjek dalam penelitian ini adalah: minimal 2 tahun masa kerja dengan umur antara 20 sampai 49 tahun, pada usia 20 sampai 40 tahun merupakan perkembangan masa dewasa muda meliputi mencari dan menemukan pasangan hidup, membina kehidupan rumah tangga, mengasuhanak dan meniti karier dalam rangka memantapkan kehidupan ekonomi rumah tangga dan menjadi warga Negara yang bertanggung jawab (Havinghurst dalam Dariyo, 2003). Sedangkan pada usia 50 tahun guru sudah memasuki usia menjelang pensiun, hal ini sangat riskan jika pada usia tersebut status mereka masih guru honorer. Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen disebutkan bahwa batas usia pensiun Guru adalah 60 (enam puluh) tahun (<https://jdih.kemenkeu.go.id>)

Metode pengumpulan data menggunakan skala model likert dengan 4 pilihan jawaban yaitu SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai), TS (Tidak Sesuai), STS (Sangat tidak Sesuai). Terdapat 2 skala dalam penelitian ini yaitu skala *Quality of Work Life* dan skala *Percieved Organizational Support*. Skala dibuat untuk mengukur *Quality of Work Life* dan *Percieved Organizational Support* guru SD honorer di kabupaten Kulon Progo. Skala di sebar mennggunakan *google form* kepada responden sesuai dengan kriteria. Kemudian hasilnya dilakukan analisis data menggunakan analisis *product moment* dari Pearson dengan bantuan software analisis data komputer.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Subjek**

Subjek dalam penelitian ini adalah59 orang guru SD honorer di kabupaten Kulon Progo yang terdiri dari 20 orang laki-laki dan 39 orang perempuan. Kemudian subjek dibedakan menurut jenis kelamin, lama masa kerja dan umur.

Kategorisasi responden menurut lama masa kerja dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

**Tabel 1 Guru SD Honorer di Kulon Progo Menurut Jenis Kelamin**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Jenis Kelamin** | **Jumlah** |
|
| 1 | Laki-laki | 20 |
| 2 | Perempuan | 39 |
| **Jumlah** | **59** |

Kategorisasi responden menurut lama masa kerja dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini :

**Tabel 2 Guru SD Honorer di Kulon Progo Menurut Lama Masa Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Lama Masa Kerja (tahun)** | **Jumlah** |
|
| 1 | 2 - 6 tahun  | 42 |
| 2 | 7-11 tahun | 5 |
| 3 | 12-17 tahun | 6 |
| 4 | 18-22 tahun | 1 |
| 5 | 23-27 tahun | 1 |
| **Jumlah** | **59** |

Kategorisasi responden menurut umur dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini :

**Tabel 3 Guru SD Honorer di Kulon Progo Menurut Umur**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Umur (tahun)** | **Jumlah** |
|
| 1 | 20-25 tahun | 20 |
| 2 | 26-30 tahun | 23 |
| 3 | 31-35 tahun | 8 |
| 4 | 36-40 tahun | 4 |
| 5 | 41-45 tahun | 1 |
| 6 | 46-50 tahun | 3 |
| **Jumlah** | **59** |

**Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk melihat sebaran data *perceived organizational support* terhadap *quality of work life* dalam penelitian ini terdistribusi normal atau tidak. Hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini

**Tabel 4**

**Uji Normalitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | Nilai K-S-Z | P | Kesimpulan |
| *Quality of Work Life* | 0.112 | 0.064 | p ≥ 0,050 (Normal) |
| *Perceived Organizational Support* | 0.109 | 0.077 | p ≥ 0,050 ( Normal) |

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel *perceived organizational support* diperoleh KS-Z = 0.109 dengan p = 0.077 dan variabel *quality of work life* diperoleh KS-Z = 0.112 dengan p = 0.064. Data tersebut menunjukan bahwa skor variabel *perceived organizational support* dan *quality of work life* memiliki sebaran data yang normal.

**Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan mengetahui apakah variabel bebas (*perceived organizational support*) dan variabel terikat (*quality of work life*) memiliki hubungan yang linier atau tidak. Hasil dari perhitungan uji linieritas data penelitian dapat dilihat pada tabel 5 di bawah ini:

**Tabel 5**

**Uji Linieritas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | F | Signifikan | Kesimpulan |
| *Quality of Work Life\* Perceived Organizational Support* | 16,034 | 0,000 | Linier |

Berdasarkan hasil uji linieritas antara variabel *perceived organizational support* dengan *quality of work life* diperoleh F = 16,034 dan p = 0.000. Dari data tersebut menunjukan bahwa hubungan antara *perceived organizational support*dengan *quality of work life* merupakan hubungan yang linier.

**Uji Hipotesis**

Setelah dilakukan uji normalitas dan linearitas sehingga semua prasyarat terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis dengan mengunakan teknik korelasi *product moment* (*pearson correlation*) yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Teknik korelasi (*pearson correlation*) digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p ≤ 0.050 berarti terdapat korelasi antara variabel dan apabila p ˃ 0.050 berarti tidak ada korelasi antara variabel. Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.462 dengan p = 0.000. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *quality of work life* pada Guru SD honorer di Kulon Progo, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukan koefesien determinasi (R²) yang memperoleh sumbangan efektif sebesar 0,213 menunjukkan bahwa variabel *perceived organizational support* memiliki sumbangan efektif sebanyak 21,3% terhadap variabel *quality of work life*. Hal ini berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi sebanyak 78,7%. Menurut Sinha (2012) variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *quality of work life* adalah pengembangan dan pertumbuhan karir, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi yang responsif terhadap keluarga, jadwal kerja yang fleksibel , dukungan pengawasan emosional, motivasi pegawai, iklim organisasi, komitmen organisasi, penghargaan dan manfaat, komunikasi.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rozaini, Norailis & Aida (2015) menyatakan bahwa adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan *quality of work life* pada karyawan. Dimana semakin positif *perceived organizational support* maka semakin tinggi juga perilaku *quality of work life* pada karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin negatif *perceived organizational support* maka semakin rendah juga perilaku *quality of work life* pada karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Arriefamuda (2018)  mengenai hubungan antara perceived organizational support dengan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) pada karyawan PT Pabrik Cat Tunggal Djaja Indah Waru Sidoarjo diperoleh besarnya korelasi 0,567, dengan signifikansi 0,000. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara *Perceived Organizational Support* dengan *Quality of work life*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin positif *perceived organizational support* maka akan diikuti oleh semakin tinggi pula *Quality of worklife*, dan sebaliknya.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *quality of work life* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.462 dengan p = 0.000. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *perceived organizational support* dengan *quality of work life* Guru SD honorer di Kabupaten Kulon Progo, sehinggahipotesis dalam penelitian ini dapat di terima. Diterimanya hipotesis menunjukan bahwa semakin negatif *perceived organizational support* yang dialami Guru SD honorer di Kabupaten Kulon Progo maka *quality of work life* Guru SD honorer di Kulon Progo cenderung semakin rendah. Sebaliknya, semakin positif *perceived organizational support* yang dialami Guru SD honorer di Kabupaten Kulon Progo maka *quality of work life* Guru SD honorer di Kulon Progo cenderung semakin tinggi.

Berdasarkan hasil koefisien korelasi antara *perceived organizational support* dengan *quality of work life* didapatkan koefisien korelasi (rxy) sebesar 0,462. Berarti hubungan antara *perceived organizational support* dengan *quality of work life* Guru SD honorer di Kulon Progodalam derajat koefisien asosiasi moderat atau hubungan *relative.*

Kontribusi *perceived organizational support* dengan *quality of work life* padaGuru SD honorer di Kulon Progosebesar 21,3% terhadap variabel. Hal ini berarti masih ada variabel lain yang mempengaruhi sebanyak 78,7%. Menurut Sinha (2012) variabel lainnya yang dapat mempengaruhi *quality of work life* adalah pengembangan dan pertumbuhan karir, kepuasan kerja, kompensasi, budaya organisasi yang responsif terhadap keluarga, jadwal kerja yang fleksibel , dukungan pengawasan emosional, motivasi pegawai, iklim organisasi, komitmen organisasi, penghargaan dan manfaat, komunikasi

**DAFTAR PUSTAKA**

Agus. (2019). Gaji umr jogja 2019. Diakses di : <http://www.gajiumr.com/gaji-umr-jojga-yogyakarta/>

**Ahmadi, Farid. 2017. Mewujudkan Pendidikan Guru SD yang Ideal. Diakses di :** <https://unnes.ac.id/gagasan/mewujudkan-pendidikan-guru-sd-yang-ideal/>

Akar, Huseyin. (2017). The relationships between quality of work life, school alienation, burnout, affective commitment and organizational citizenship: a study on teachers. European Journal of Educational ResearchVolume 7, Issue 2, 169 - 180.ISSN: 2165-8714. Diakses dari : <http://www.eu-jer.com/>

Amin, Z. (2013). Quality of work life in indonesian public service organizations : the role of career development and personal factors, *3*(3), 38–44. Diakses dari : <https://doi.org/10.5923/j.ijap.20130303.02>

Arriefamuda, Achmad (2018). Hubungan antara perceived organizational support dengan kualitas kehidupan kerja (quality of work life) pada karyawan PTPabrik Cat Tunggal Djaja Indah Waru Sidoarjo. Undergraduate thesis, UIN Sunan Ampel Surabaya.Diakses di : <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/22355>

Aryansah , Imam & Kusumaputri, Erika Setyanti. (2013). Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Humanitas, Vol. X No.1.*

Azwar, S.(2015). Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Dapodik Rincian Jumlah Guru dan Tenaga Kependidikan 2016. Diakses di : <http://referensi.data.kemdikbud.go.id/dashboardgtk/ptk_dash22.php?id=20&kd=sbvu7CN8N02RNaMWvLHP6uHEF8fQ0NK7GzNaAAObnLU=>

Dariyo, A. (2003). Psikologi perkembangan dewasa muda. Jakarta: PT. Grasindo.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga. (2016). Profil pendidikan kabupaten kulon progo 2015/2016. Diakses di : <http://pendidikan.kulonprogokab.go.id/files/Profil%20Pendidikan%202015-2016.pdf>

Easton, S., & Laar, D. Van. (2013). Qowl (quality of working life)—what, how, and why? , Psychology Research, ISSN 2159-5542*3*(10), 596–605.

Fontinha, R., Laar, D. Van, & Easton, S. (2016). Studies in higher education quality of working life of academics and researchers in the uk : the roles of contract type , tenure and university ranking, *5079*(August). Diakses dari : <https://doi.org/10.1080/03075079.2016.1203890>

Furqon. 1 September 2018. Permasalahan Guru di Indonesia. Diakses di : <https://www.uinjkt.ac.id/id/permasalahan-guru-di-indonesia/>

Garg, C.P., Munjal, Neetu., Bansal, Preeti., & Singhal, A.K. . (2012). Quality of work life : an overview ISSN : 2249-5894, *2*(3), 231–242 *Jurnal IJPSS volume 2.* Diakses dari : <http://www.ijmra.us>

Hadi, S. (2016). *Metodologi Riset.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hafil, Muhammad. (Senin, 17 september 2018 pukul 13:40). Guru honorer mogok, kegiatan belajar sd terganggu. Diakses dari : <https://republika.co.id/berita/pendidikan/eduaction/18/09/17/pf6rua430-guru-honorer-mogok-kegiatan-belajar-sd-terganggu>

Indrasari, Meithiana., ., Momin, M. M., Syamsudin, N., Newcombe, P., & Permana, N. (2018).Influence of motivation and quality of work life on the performance of employees. *Jurnal Terapan Manajemen dan Bisnis Volume 4Page 42-48e-ISSN: 2477-5282 p-ISSN: 2599-3127*

Jahani, M.A., Mahhmoudi, G., Yaminfirooz, M., Shahrdami, Y. (2017). Structural model of the relationship between perceived organisational support and quality of working life of employees of the selected hospital of north of structural model of the relationship between perceived organisational support and quality of working life of employees of theselected hospital of north of iran, (September). Diakses dari : <https://doi.org/10.21276/ambi.2017.04.sp1.ra01>

Koonmee, K., Singhapakdi, A., Virakul, B., & Lee, D. (2010). Ethics institutionalization , quality of work life , and employee job-related outcomes : A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, *63*(1), 20–26. Diakses dari : <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.01.006>

Maesaroh, Tatu. (2018). Pengaruh perceived organizational support (pos) dan kepercayaan terhadap prestasi kerja pegawai di dinas pendidikan kabupaten pandeglang. *Cakrawala Pedagogik Volume II Nomor 1,* 38–46.

Maulana, R . A., Karnati, N., Listyasari, W. D. (2017). Hubungan antara quality of work life dengan kinerja guru di sekolah menengah pertama negeri kecamatan pulogadung kota administrasi jakarta timur .. journal.unj.ac.id hal 38–43.

Mujiasih, Endah. (2015). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (*perceived organizational support*) dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). *Jurnal Psikologi Undip.* Vol.14 No.1. Hal. 40-51. Diunduh tanggal : 08 April 2018. Diakses dari : <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/viewFile/9797/7856>

Nayak ,T., Kumar,C.S., Mohanty, P.K. (2018). "Workplace empowerment, quality of work life andemployee commitment: A study on Indian healthcare sector", *Journal of Asia Business Studies,*Diakses dari : [https://doi.org/10.1108/JABS-03-2016-004*5*](https://doi.org/10.1108/JABS-03-2016-0045)

Nursalim. (2017). Profesionalisme Guru Sd / Mi. Lentera Pendidikan, Vol. 20 No. 2 Desember 2017: 250-256. Diakses di : <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/lentera_pendidikan/article/view/3987/3850>

Peraturan Bupati Kulon Progo Nomor 12 Tahun 2016. Diakses di : <http://jdih.kulonprogokab.go.id/jdih/index.php?pilih=download&action=detail&mod=yes&id=2&pg=27&stg=3&offset=208>

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2018. Diakses di : [https://Jdih.Menpan.Go.Id/Data\_Puu/Permenpan%20nomor%2036%20tahun%202018.Pdf](https://jdih.menpan.go.id/data_puu/permenpan%20nomor%2036%20tahun%202018.pdf)

Putri, M., & Mirza. (2018). Kohesivitas kelompok dan kualitas kehidupan kerja pada karyawan, *1*(1), 1–17.

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support : a review of the literature, *87*(4), 698–714. Diakses dari : https://doi.org/10.1037//0021-9010.87.4.698

Rozaini, R., Norailis, A. W., & Aida, B. (2015). Roles of organizational support in quality of work life in insurance industry, *3*(8). Diakses dari : https://doi.org/10.7763/JOEBM.2015.V3.280

Silalahi, U. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama

Sinha, C. (2012). Factor affecting quality of work life: Epirical evidence from Indian organizations. Journal of business and management research, February*1*(11), 31–40.

Sojka , Ladislav. (2014). Specification of the quality of work life characteristics in the slovak economic environment. *Sociológia No. 3*2014, Vol. 46 (No. 3: 283-299)

Srivastava, Shefali & Kanpur, Rooma. (2014). A study on quality of work life: key elements & it’s implications. *IOSR Journal of Business and Management* (IOSR-JBM)e-ISSN: 2278-487X, p-ISSN: 2319-7668. Volume 16, Issue 3. Ver. I (Mar. 2014), PP 54-59. Diakses dari : [www.iosrjournals.org](http://www.iosrjournals.org)

Sudjarwo, Eko. (Kamis, 20 oktober 2016 pukul 12:02). 1.000 guru honorer lamongan tuntut kesejahteraan dan sk bupati. Diakses dari : <https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-3325213/1000-guru-honorer-lamongan-tuntut-kesejahteraan-dan-sk-bupati>

Sukmawati, A., Cyrilla, L., & Andriana, S. (2009). Analisis penunjang keputusan penerapan quality of work life dalam meningkatkan motivasi karyawan. Jurnal managemen. Diakses di : <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmanajemen/article/view/1602>

Swamy, R. S., Nanjudeswaraswamy, . (2013). Review of literature on quality of worklife. International Journal for Quality Research 7(2) 201-214

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. Diakses di : <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2005/14TAHUN2005UU.htm>

Wangi, E. N., & Annisaa, F. R. (2015). Subjective well-being pada guru honorer di smp terbuka 27 bandung. Seminar Psikologi & KemanusiaanPsychology Forum UMM, ISBN: 978-979-796-324-8 hal 94-98

Winasti, Rosalinda Jaya. (2019). Hubungan antara work-family conflict dan perceived organizational support dengan quality of work life pada karyawan PT. Anugrah Karya Trisakti Purworejo. Skripsi thesis, Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Diakses di : <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/id/eprint/4828>

Yadav, R., & Khanna, A. (2014). Literature review on quality of work life and their dimensions 1 2, *19*(9), 71–80.

Yuvitasari, E. (2018). The improvement of in islamic leadership towards teacher performance with competency-based. International Jurnal of Islamic Business Ethics (IJIBE) Vol. 3 No. 2 September 2018

Zare, H., Haghgooyan, Z., Asl, Z. K., & Campus, F. (2014). Identification the components of quality of work life and measuring them in faculty members of Tehran University , (24981).