

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Keterlibatan Kerja

2.1.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Noorainy (2018) Keterlibatan Kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Keterlibatan Kerja dapat mempengaruhi kinerja guru, terutama Keterlibatan yang bersifat *psychologis* guru dalam bekerja seperti suasana hubungan sosial antar personal guru dan Sekolah. Maka Sekolah harus memperhatikan Keterlibatan Kerja di Sekolah bukan hanya lingkungan kerja fisik namun lingkungan kerja non fisik pun sangat penting karena lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi kinerja guru sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Marciano (2010) ada 7 faktor yang mendorong terjadinya *employee engagement*, yaitu:

1. *Recognition Recognition* (pengakuan), guru merasa kontribusi mereka diketahui dan diapresiasi, pemberian reward diberikan berdasarkan kinerja dan para atasan secara regular mengakui anggota tim berhak mendapatkannya.
2. *Empowerment Empowerment* (pemberdayaan), para atasan menyediakan peralatan kerja, sumber daya dan pelatihan yang dibutuhkan guru untuk sukses dalam pekerjaan, memberikan otonomi dan didorong untuk mengambil resiko.
3. *Supportive feedback Supportive feedback* (umpan balik yang mendukung) berarti para atasan memberikan feedback yang spesifik pada waktunya dalam suatu media yang mendukung, tulus, dan konstruktif, bukan untuk membuat malu atau menghukum.

4. *Partnering Partnering* (kemitraan), guru diperlakukan sebagai mitra bisnis dan secara aktif berkolaborasi dalam pengambilan keputusan bisnis, menerima 15 informasi keuangan, mendapatkan keleluasaan dalam pengambilan keputusan, atasan bertindak sebagai pendorong untuk pengembangan dan pertumbuhan guru.
5. *Expectations Expectations* (harapan), dimana para atasan menjamin bahwa sasaran, tujuan dan prioritas bisnis secara jelas ditetapkan dan dikomunikasikan, guru mengetahui standar kinerja mereka yang dievaluasi dengan bertanggung jawab.
6. *Considerations Considerations* (perhatian) dimana para atasan, manajer dan anggota tim menunjukkan rasa tenggang, kepedulian dan perhatian satu sama lain, para atasan secara aktif berusaha memahami pendapat dan perhatian guru dan memahami serta mendukung saat guru mengalami permasalahan pribadi.
7. *Trust Trust* (rasa percaya), dimana para atasan menunjukkan kepercayaan dan yakin dengan skill dan kemampuan guru, sebaliknya guru percaya bahwa atasan mereka akan bekerja dengan tepat melalui mereka, para atasan memenuhi janji dan komitmen mereka sehingga guru mempercayai para atasan

2.1.3 Indikator Keterlibatan Kerja

1. Dimensi organisasi

Guru merasa bangga terhadap Sekolah tempat mereka bekerja dan menghormati/menghargai sesama pekerja. Visi, misi, nilai-nilai, tujuan, kebijakan dan tindakan organisasi menggambarkan kepeduliannya terhadap guru.

2. Dimensi kepemimpinan

Guru merasakan bahwa atasannya siap sedia untuk menghadapi pimpinan tertinggi demi kebaikan tim dan organisasi dan mampu melakukan advokasi terhadap bawahan. 12

3 Dimensi anggota kelompok

Guru dapat menghargai rekan kerja, mereka juga akan meningkatkan

usahanya.

4 Dimensi pekerja

Guru mendapatkan pekerjaan yang menantang, bermakna dan memberikan hasil. Semakin tinggi tingkat kesulitan pekerjaan menuntut guru menggunakan keterampilannya. Keberhasilan menyelesaikan tugas yang menantang memberikan perasaan bangga. Semakin sejalan tugas seorang guru dengan tujuan Sekolah maka pekerjaan tersebut semakin memberikan makna.

5 Dimensi individual

Guru merasa dihargai, dihormati dan dianggap penting. Guru ingin bekerja pada organisasi yang jujur, diperlakukan secara adil dan hormat serta penuh pertimbangan.

2.2 Sikap

2.2.1 Pengertian Sikap

Menurut Rosleny Marliani (2018) Sikap dalam organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut. Sedangkan Menurut Sagita (2019) Sikap Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Sikap

Faktor-faktor yang memengaruhi sikap terhadap obyek sikap antara lain :

1. Pengalaman Pribadi

Untuk dapat menjadi dasar pembentukan sikap, pengalaman pribadi haruslah meninggalkan kesan yang kuat. Karena itu, sikap akan lebih mudah terbentuk apabila pengalaman pribadi tersebut terjadi dalam situasi yang melibatkan faktor emosional.

2. Pengaruh orang lain yang dianggap penting

Pada umumnya, individu cenderung untuk memiliki sikap yang

konformis atau searah dengan sikap orang yang dianggap penting. Kecenderungan ini antara lain dimotivasi oleh keinginan untuk berafiliasi dan keinginan untuk menghindari konflik dengan orang yang dianggap penting tersebut.

3. Pengaruh Kebudayaan

Tanpa disadari kebudayaan telah menanamkan garis pengarah sikap kita terhadap berbagai masalah. Kebudayaan telah mewarnai sikap anggota masyarakatnya, karena kebudayaanlah yang memberi corak pengalaman individu-individu masyarakat asuhannya.

4. Media Massa

Pemberitaan surat kabar maupun radio atau media komunikasi lainnya, berita yang seharusnya faktual disampaikan secara obyektif cenderung dipengaruhi oleh sikap penulisnya, akibatnya berpengaruh terhadap sikap konsumennya.

5. Lembaga Pendidikan dan Lembaga Agama

Konsep moral dan ajaran dari lembaga pendidikan dan lembaga agama sangat menentukan sistem kepercayaan tidaklah mengherankan jika kalau pada gilirannya konsep tersebut mempengaruhi sikap.

2.2.3 Indikator Sikap

Struktur sikap terdiri atas 3 komponen yang saling menunjang yaitu aspek kognitif, aspek afektif dan aspek konatif Azwar (2011):

1. Kognitif

Merupakan representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap, komponen kognitif berisi kepercayaan stereotipe yang dimiliki individu mengenai sesuatu dapat disamakan penanganan (opini) terutama apabila menyangkut masalah isu atau problem yang kontroversial.

2. Afektif

Merupakan perasaan yang menyangkut aspek emosional. Aspek emosional inilah yang biasanya berakar paling dalam sebagai komponen sikap dan merupakan aspek yang paling bertahan terhadap pengaruh-

pengaruh yang mungkin adalah mengubah sikap seseorang komponen afektif disamakan dengan perasaan yang dimiliki seseorang terhadap sesuatu.

3. Konatif

Merupakan aspek kecenderungan berperilaku tertentu sesuai dengan sikap yang dimiliki oleh seseorang. Tendensi atau kecenderungan untuk bertindak / bereaksi terhadap sesuatu dengan cara-cara tertentu, dan berkaitan dengan objek yang dihadapinya adalah logis untuk mengharapkan bahwa sikap seseorang adalah dicerminkan dalam bentuk tendensi perilaku.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2017) Kinerja yaitu hasil upaya kerja yang dicapai seseorang/kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral etika. Veithzal Rivai Zainal (2015) mendefinisikan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas Sekolah selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional Sekolah dalam memanfaatkan Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun Sekolah. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, Sekolah harus memiliki guru yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola Sekolah seoptimal mungkin sehingga kinerja guru meningkat.

Bangun (2012), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Syukur (2019), Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*). Bagaimana menilai kinerja guru? Seorang pegawai dapat menghasilkan produk sebanyak 10 unit per hari, sudahkah dikatakan memiliki kinerja baik? Untuk menentukan kinerja guru baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan hasil yang diperoleh seorang guru dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Seorang guru dapat dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk itu perlu dilakukannya penilaian kinerja setiap guru dalam Sekolah. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai guru dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang pegawai termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang guru yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah menurut Bangun (2012).

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personil adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personil sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang

mempengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personil dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran : adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh Sekolah untuk dicapai.
2. Standar : apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh Sekolah.
3. Umpan balik : informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang : beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana : sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
6. Kompetensi : beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin Kerja : harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Adapun faktor-faktor lingkungan yang perlu diketahui yang sering menimbulkan masalah dalam kinerja antara lain yaitu :

1. Koordinasi yang kurang baik antara pegawai dalam bekerja.
2. Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak.
4. Tidak cukupnya dana dan tidak mamadainya pelatihan.
5. Kurang kerja sama atau komunikasi antar karyawan.
6. Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.
7. Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

2.3.3 Indikator Kinerja

Komponen kunci kinerja ditentukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Tanggung jawab adanya rasa tanggung jawab dari diri guru dalam

- menyelesaikan pekerjaan atas kewajiban pekerjaannya.
2. Prestasi kerja adalah kesadaran diri manusia terhadap semua tingkah laku dan adanya rasa tanggung jawab dari diri guru dalam menyelesaikan pekerjaan.
 3. Kualitas kerja merupakan ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan dan hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh guru dalam melakukan suatu pekerjaan yang meliputi kerapian dan kelengkapan,
 4. Standar pekerjaan merupakan sasaran yang harus dicapai oleh seorang guru dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan.
 5. Kerjasama di ukur dari kesediaan guru berpartisipasi dan bekerja sama dengan guru lainnya secara vertikal maupun horizontal sehingga hasil pekerjaan yang dicapai bisa lebih baik serta guru dapat diandalkan oleh rekan sekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

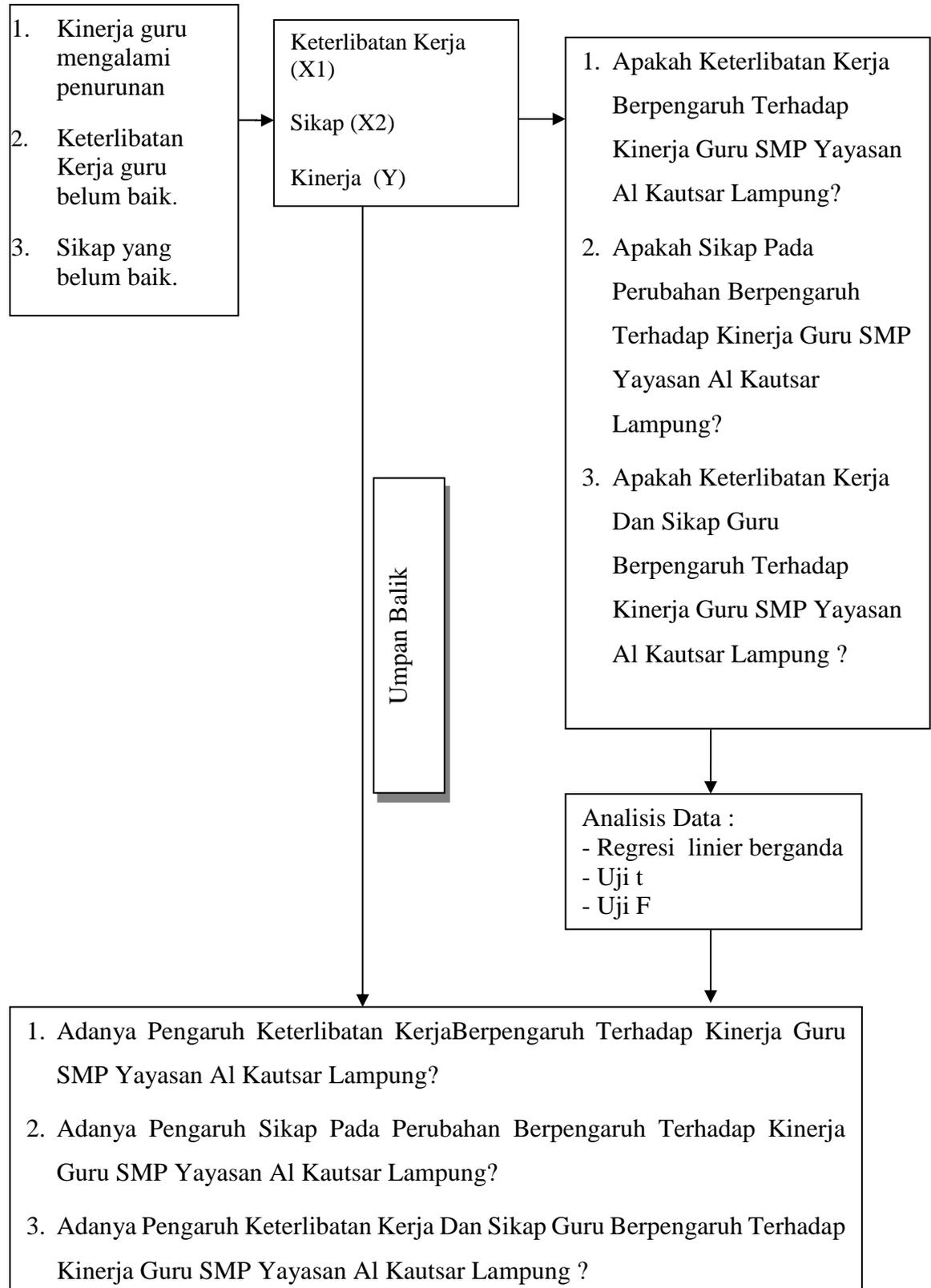
| No | Judul Penelitian | Peneliti | Hasil |
|----|---|---|---|
| 1. | Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Guru PT. PT. Indodacin Presisi Utama Medan. | Aan Khurosani (2018) | Keterlibatan kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Guru Pada PT. Indodacin Presisi Utama Medan |
| 2. | Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja Guru Pada PT. Asia Karet Medan. | Fitria Noorainy (2018) | Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru PT. Asia Karet Medan |
| 3 | <i>The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance</i> | Rokhmawati dkk (2018) Journal Internasional | <i>According to the research result and the description of the displayed data, communication and work discipline had significant influence on</i> |

| | | | |
|----|--|---|---|
| | <i>of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia)</i> | | <i>employee performance both simultaneously and partially.</i> |
| 4 | <i>The Effect Of Leadership, Compensation And Competency On Employee Performance Of Banda Aceh Public Health Officer</i> | Yusuf dkk (2018) Journal Internasional | <i>The results of the study explain compensation and competence have a strong and positive relationship with employee performance at Banda Aceh Public Health Office.</i> |
| 5. | Pengaruh Sikap Terhadap Perubahan, Kinerja Guru PT. Indtri Kereta Api (Persero) Di Madiun | Hema Malini (2017) | Adanya hubungan pengaruh yang signifikan Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru PT. Indtri Kereta Api (Persero) Di Madiun |

Sumber Data : Journal

2.5 Kerangka Pikir

Gambar 2.1 Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

2.6.1 Keterlibatan Kerja

Mempengaruhi Terhadap Kinerja Guru Spesifikasi pekerjaan guru yang dibutuhkan, Keterlibatan Kerja mencakup keyakinan yang dimiliki oleh guru, para pemimpinnya, dan kondisi kerja dan bagaimana perasaan guru terhadap organisasi dan pemimpinnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₁: Keterlibatan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMP Yayasan Al Kautsar Lampung.

2.6.2 Sikap Mempengaruhi Terhadap Kinerja Guru

Memformulasikan sikap sebagai pandangan dan perasaan kita terpengaruh oleh ingatan kita akan masa lalu, oleh apa yang kita ketahui dan kesan kita terhadap apa yang sedang kita alami saat ini dapat menurunkan kinerja guru.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut :

H₂: Sikap Mempengaruhi Terhadap Kinerja Guru SMP Yayasan Al Kausar Lampung.

2.6.3 Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Sikap Pada Kinerja Guru

Untuk meningkatkan suatu kinerja guru dibutuhkan Keterlibatan Kerja Dan Sikap dengan adanya Keterlibatan kerja yang baik maka kinerja akan meningkat, namun Sikap juga merupakan faktor penting dalam mendorong semangat kerja guru agar dapat tercapainya tujuannya terhadap Sekolah SMP Yayasan Al Kausar Lampung.

H₄ : Keterlibatan Kerja Dan Sikap Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru SMP Pada Yayasan Al Kausar Lampung.

