

## HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN KETERIKATAN KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK

Santy Mulyani<sup>1</sup>, Evi Syafrida Nasution<sup>2</sup>, Ika Wahyu Pratiwi<sup>3</sup>

Fakultas Psikologi Universitas Borobudur

Email: mulyanisanti28@gmail.com

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja guru Taman Kanak-kanak. Keterikatan kerja adalah kondisi psikologis positif pegawai bahwa dirinya mampu berkontribusi secara fisik, kognitif dan emosional yang ditandai dengan curahan energi dan mental dalam bekerja. Efikasi diri guru adalah keyakinan akan kemampuan dirinya untuk mewujudkan hasil yang diinginkan dari keterlibatan siswa, bahkan di kalangan siswa yang mungkin sulit atau tidak termotivasi. Populasi penelitian ini yaitu guru-guru Tk Kiddie Planet Sunter Jakarta. Dikarenakan jumlah populasi yang relative sedikit, sample yang di pergunakan merupakan sampling jenuh dimana jumlah populasi sebanyak 35 orang merupakan jumlah populasi guru Tk Kiddie Planet Sunter. Pengumpulan data menggunakan dua skala psikologi, yaitu *Engaged Teacher Scale* (skala keterikatan guru) (16 aitem,  $\alpha=0,938$ ) dan *Teacher's sense of Efficacy Scale* (skala efikasi guru) (24 aitem,  $\alpha= 0,967$ ). Koefisien korelasi  $r_{xy}= 0,344$  dengan  $p=0,043$  ( $\alpha < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri guru dengan keterikatan kerja dapat diterima.

Kata kunci: efikasi diri guru, keterikatan kerja

### Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu domain kehidupan yang memiliki peran penting dalam mempertahankan eksistensi manusia di alam semesta ini. Dikatakan penting karena pendidikan merupakan variabel utama yang memiliki korelasi dengan sumber daya manusia. Manusia akan memiliki sumber daya yang baik jika manusia itu terdidik dan begitu sebaliknya. Hanya dengan pendidikan manusia mampu mengembangkan kualitas dirinya dan hanya dengan kualitas diri yang unggul manusia mampu mengembangkan peradaban dan ilmu pengetahuan seperti yang kita rasakan sekarang ini (Azra, 2012 dalam Idris, 2016).

Suatu sistem pendidikan dapat berjalan dengan baik bergantung pada beberapa faktor, seperti guru, murid, kurikulum dan fasilitas. Berdasarkan hal tersebut maka guru memegang peranan yang paling penting dan merupakan

poros utama dari seluruh struktur pendidikan. Tanpa guru yang baik sistem yang baikpun akan gagal dan dengan guru yang baik sistem yang paling burukpun akan dapat membaik (Hamalik dalam Asfiah, 2014).

Guru merupakan garda terdepan dalam proses belajar mengajar, karena guru adalah orang yang berinteraksi langsung dengan siswa. Guru adalah orang yang memegang peranan penting dalam membuat siswa mengerti dan paham mengenai pelajaran yang disampaikan, oleh karena itu tentu bukan menjadi hal yang mudah dalam mengemban tanggung jawab menjadi seorang guru, sebagaimana yang termuat dalam Undang –Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen bahwa guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dalam pasal 2 Undang- Undang No 14 Tahun 2005 dijelaskan pula bahwa guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Indrawati, 2015).

Guru Taman Kanak-kanak berbeda dengan guru di Sekolah Dasar maupun Sekolah Menengah, menjadi seorang guru TK diperlukan kesabaran yang lebih. Perbedaan yang lain bisa dilihat ketika guru tersebut mengajar di ruang kelas. Hal ini diperkuat oleh Miller (dalam Indrawati, 2015) yang mengatakan bahwa mengajar dalam ruang prasekolah atau TK memang menantang dan melelahkan, melelahkan secara fisik karena jarang ada waktu untuk duduk dan melelahkan secara mental serta emosional karena menuntut guru untuk selalu waspada dan selalu mencari cara untuk memperluas penemuan yang dilakukan anak didik dan meningkatkan pembelajaran mereka.

Pendidik anak usia dini, adalah peletak dasar perkembangan anak. Menurut Morrison (2012), pendidik anak usia dini memiliki pengetahuan tentang isi pelajaran, pendidikan dan professional serta juga kualitas yang diperlukan untuk mengajar dan menjalankan program, sehingga semua anak dapat belajar dengan baik (Patilima, 2015). Mengajar merupakan salah satu pekerjaan yang paling tinggi tingkat stresnya, penyebabnya adalah tingginya beban kerja, kurangnya pendapatan,

permintaan emosional, kenakalan siswa, anggapan status profesional yang rendah (Konermann, 2011).

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa hal yang mempengaruhi kinerja guru. Mulyasa (2009) dalam Indrawati (2015) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru baik itu faktor internal maupun eksternal yaitu dorongan untuk bekerja, tanggungjawab terhadap tugas, minat terhadap tugas, penghargaan terhadap tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah, hubungan interpersonal dengan sesama guru.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang, berdasarkan tujuan dan waktu yang telah ditetapkan. Supardi (2014) mengartikan kinerja sebagai suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah diterapkan. Lebih lanjut, Supardi menambahkan bahwa kinerja dapat juga diartikan sebagai sebuah prestasi, menunjukkan suatu kegiatan atau perbuatan dan melaksanakan tugas yang telah dibebankan, sehingga kinerja lebih sering disebut dengan prestasi yang merupakan hasil atau apa yang keluar (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi (Kamila, 2017).

Organisasi tidak lagi hanya dituntut memiliki pekerja dengan kemampuan di atas rata-rata, namun organisasi juga harus memiliki seorang pekerja yang mampu menginvestasikan dirinya untuk terlibat secara penuh dalam bekerja proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap standar kualitas kinerja (Bakker, 2009).

Dalam upaya meningkatkan efektifitas dan menekan tingkat pergantian karyawan perlu adanya keterikatan para karyawan baik secara kognitif maupun emosional. Keterikatan karyawan adalah salah satu alat yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya. Sebagaimana diungkapkan Vance (2006) bahwa karyawan dengan tipe terikat di dalam pekerjaannya dan berkomitmen terhadap organisasinya akan memberikan keuntungan kompetitif yang sangat penting bagi perusahaan (Putri, dkk., 2014).

Schaufeli dan Bakker (2004) dalam Konermann (2011) mengatakan keterikatan kerja secara umum dinyatakan sebagai keberfungsian antara *job resources* (sumber daya kerja), *personal resources* (sumber daya pribadi) dan *job demand* (tuntutan pekerjaan). Sumber daya kerja mengacu pada fisik, psikologis,

sosial, atau aspek organisasi pekerjaan yang dapat mengurangi tuntutan kerja dan terkait biaya fisiologis dan psikologis yang berfungsi dalam mencapai tujuan kerja dan merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi.

Sumber daya kerja dapat ditemukan di tingkat berikut: organisasi (misal; gaji, peluang karir), hubungan interpersonal dan sosial (misal; supervisor dan rekan kerja dukungan), pengorganisasian kerja (misal; kejelasan peran, partisipasi dalam pengambilan keputusan), dan tugas (misal; kinerja, umpan balik, variasi keahlian) (Bakker & Demerouti, 2007). Sumber daya pribadi didefinisikan sebagai aspek diri yang secara umum berhubungan dengan resiliensi. Terutama dalam situasi yang menantang, sumber daya pribadi secara positif mendukung individu dalam mengevaluasi kemampuan untuk mengontrol dan keberhasilan untuk mempengaruhi lingkungan. Sumber daya pribadi termasuk didalamnya optimisme dan efikasi diri (Konermann, 2011).

Menurut Bandura (1997) dalam Feist (2017), efikasi diri adalah suatu keyakinan bahwa seseorang mampu atau tidak mampu melakukan suatu perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian yang diinginkan dalam suatu situasi. Pelaksanaan pendidikan bagi siswa merupakan proses yang tidak mungkin dilakukan secara instan dan segera dapat diukur hasilnya. Oleh karena itu seorang pengajar harus memiliki kegigihan untuk melaksanakan tugasnya dimana pengajar tersebut yakin akan kemampuannya untuk mengajar meskipun dalam situasi-situasi yang menghambat (Milson, 2003). Keyakinan pengajar akan kemampuannya dalam mengajar, dapat menimbulkan pandangan terhadap dirinya bahwa ia harus berusaha menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan dari tugasnya sebagai pengajar (Randan, 2008). Pada kenyataannya, ada pengajar yang menganggap tuntutan tugasnya sebagai tugas yang sulit untuk dilakukan dan ada pengajar yang menganggap tuntutan tugasnya merupakan hal biasa yang harus dilakukan dalam memenuhi tanggung jawabnya di sekolah (Hartawati & Mariyanti, 2014).

Keyakinan akan efikasi diri sangat diperlukan oleh seorang pengajar TK karena dapat mempengaruhinya dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan bidang akademik. Pengajar dengan efikasi diri yang tinggi mampu mengelola stres akademik dengan mengarahkan mereka pada usaha penyelesaian masalah sebaliknya, pengajar yang tidak memiliki efikasi diri akan

mencoba untuk menghindari berurusan dengan masalah akademis (Bandura, 1997). Dengan demikian pengajar yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan mengerahkan usaha yang tinggi ketika menghadapi kesulitan untuk menjalani tuntutan tugasnya sebagai pengajar (Hartawati & Mariyanti, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Rafiqkhurohman (2014) menemukan permasalahan rendahnya keterikatan kerja di salah satu sekolah dasar (SD) Islam terpadu JB di Yogyakarta. Berdasarkan observasi yang telah dilaksanakan oleh peneliti menunjukkan bahwa perilaku keterikatan kerja yang rendah tampak pada beberapa guru yang kurang disiplin dalam bekerja seperti perilaku telat masuk kelas ketika waktu sudah menandakan dimulainya pelajaran. Federici dan Skaalvik (2011) dalam penelitiannya terhadap 300 kepala sekolah di Norwegia yang dilakukannya menunjukkan bahwa efikasi diri kepala sekolah memiliki hubungan positif terhadap keterikatan kerja. Rendahnya kinerja guru, tingkat kehadiran guru dikelas, kurangnya semangat dalam mengajar dan rendahnya dedikasi dalam profesi sebagai guru merepresentasikan adanya keterikatan kerja yang rendah dalam melaksanakan tugas atau profesinya (Schaufeli, Bakker dan Rhenen, 2009 dalam Rofiqkhurohman, 2014).

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan diatas, diduga bahwa efikasi diri menjadi salah satu faktor yang dapat membantu pengajar dalam menjalani tuntutan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, individu yang memiliki tingkat efikasi diri (*self-efficacy*) yang tinggi dapat menjalankan semua tugas dan tanggung jawab sebagai pengajar. Efikasi diri yang tinggi dapat membantu pengajar dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang ditemui di sekolah (Bandura, 1995). Penelitian terhadap guru menunjukkan adanya hubungan yang positif efikasi diri terhadap keterikatan kerja dan kepuasan kerja dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap *burnout* sebagai contoh, Federici dan Skaalvik (2012) mendapatkan bahwa efikasi diri mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja ( $r=0,46$ ) dan mempunyai hubungan negatif terhadap kelelahan emosi ( $r=-0,25$ ) (Skaalvik & Skaalvik, 2014). Hal tersebut membuat peneliti ingin meneliti hubungan efikasi diri dengan keterikatan kerja pada pengajar TK.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini jika dilihat menurut sifat analisis merupakan penelitian korelasi bivariat. Penelitian korelasi bivariat adalah penelitian yang melibatkan hubungan satu atau lebih variabel lain. Hubungan variabel- variabel itu terjadi pada satu kelompok (Purwanto, 2010). Dalam penelitian ini, variabel yang akan dikaji adalah efikasi diri dan keterikatan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah guru taman kanak- kanak di TK Kiddie Planet, sebuah Institusi pendidikan anak usia dini di Jakarta. Adapun jumlah populasi yaitu sebanyak 35 orang. Dikarenakan jumlah populasi yang relatif kecil maka keseluruhan populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 35 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2012).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat ukur berupa skala yaitu skala keterikatan guru dan skala efikasi guru. Untuk mengukur keterikatan guru skala yang dipakai adalah *Engaged Teacher Scale (ETS)* yang di kembangkan oleh Klassen, Yerdelen, Durksen, 2013. Skala ini merupakan pengembangan dari *UWES (Utrecht Work Engagement Scale)*. Di mana dalam alat ukur ini ditambahkan satu lagi dimensi keterikatan kerja yaitu keterikatan sosial dengan siswa (*social engagement with student*). Pekerjaan sebagai guru atau pengajar melibatkan tingkat keterlibatan sosial energi yang dikhususkan untuk membangun hubungan yang jarang ditemukan dalam profesi lain (Pianta et al., 2012; Roorda, Koomen, Spilt, & Oort, 2011 dalam Klassen, Yerdelen, Durksen, 2013). Keterlibatan Guru atau *Engaged Teacher Scale (ETS)*, meliputi keterlibatan di tempat kerja (yaitu kelas), terdiri dari konteks responsif fisik, kognitif, dan dimensi emosional dikombinasikan dengan keterlibatan sosial dengan siswa dan rekan kerja untuk mewakili keseluruhan keterlibatan guru. Dalam mengisi skala ini responden diminta untuk memilih salah satu dari tujuh alternatif

pilihan jawaban yang telah disusun berdasarkan format skala *Likert*, semua aitem-aitem dalam alat ukur ini *favorable*.

Sementara skala pengukuran efikasi diri yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teacher Sense of Efficacy Scale* yang dikembangkan oleh Megan Tschannen–Moran dan Anita Wollfolk Hoy. Dalam penelitian ini skala yang dipakai adalah bentuk panjang dari *Teacher Sense of Efficacy Scale* atau disebut juga *Ohio State teacher Efficacy Scale (OSTES)* yang berjumlah 24 aitem. Dalam mengisi skala responden diminta untuk memilih salah satu dari sembilan jawaban yang telah disusun berdasarkan format skala Likert.

Untuk skala pengukuran keterikatan guru yaitu *Engaged Teacher Scale*, menggunakan aitem skala terpakai yang telah diuji oleh Klassen, Yerdelen dan Durksen, 2013 dengan menggunakan *LISREL 8.80*. Skala ini berjumlah 16 aitem dimana skala 16 aitem dikenai orde pertama *CFA (Confirmatory factor analyses)* untuk menguji struktur empat faktor *ETS* (skala keterikatan guru). Hasil menunjukkan kecocokan yang baik terhadap data ( $<.05$ ; CFI = .97; GFI = .90; NFI = .96; RMSEA = .08; 90% CI = .07, .09). Perkiraan standar (berkisar antara 0,66 sampai 0,85) signifikan dan di atas nilai cut-off 0,50. Korelasi berkisar antara 0,49 dan 0,73, dan signifikan pada tingkat  $p < 0,01$ . Konsistensi internal masing-masing subskala *ETS* diperiksa, dengan koefisien alfa Cronbach masing-masing pada 0,84, 0,87, 0,83, dan 0,79 untuk *CE (Cognitive Engagement)*, *EE (Emotional Engagement)*, *SES (Sosial Engagement with Student)*, dan *SEC (Social Engagement with College)*. Dari perspektif pengukuran, ditemukan bahwa tingkat reliabilitas dan validitas dari alat ukur *ETS* sangat bagus dan keempat faktor mewakili pengukuran struktur internal dari keterikatan guru.

Untuk alat ukur efikasi guru yaitu *teacher' sense of efficacy scale* yang telah dikembangkan oleh Tschannen- Moran dan Hoy, 2001. Tiga faktor efikasi guru yaitu: efikasi keterikatan dengan siswa, efikasi dalam strategi memberikan instruksi, efikasi dalam pengaturan kelas. Sampel sebanyak 217 peserta di studi kedua meliputi 70 guru *preservice* (49 perempuan, 20 laki-laki, 1 tidak ada indikasi) dan 147. Guru *inservice* (94 wanita, 53 laki-laki) dan 3 responden yang gagal menunjukkan status mereka sebagai pengajar. Peserta adalah siswa tingkat tiga universitas (Ohio State, William and Mary, dan Mississippi Selatan). Guru

*inservice* berpengalaman kerja dari 1 sampai 26 tahun, dengan rata-rata 8,5 (SD = 6,3). Guru-guru *preservice* berusia 20 sampai 46 tahun (mean = 27,5, SD = 6,9), sementara guru *inservice* berusia antara 22 sampai 62 tahun (rata-rata = 33,5, SD = 8,5).

Skor subskala efikasi diperhitungkan untuk masing-masing faktor dengan menghitung mean dari delapan tanggapan terhadap *item loading* tertinggi pada faktor itu. Reliabilitas untuk subskala efikasi guru adalah 0,91 untuk instruksi, 0,90 untuk manajemen, dan 0,87 untuk keterlibatan. Inter korelasi antara subscales instruksi, manajemen, dan keterikatan masing-masing adalah 0,60, 0,70, dan 0,58 ( $p < 0,001$ ). Mean untuk tiga subskala, berkisar antara 6,71 sampai 7,27 pada sampel. Hasil dari analisis mengindikasikan bahwa *teacher' sense of efficacy scale* dapat dianggap valid dan reliabel. Tiga dimensi efikasi untuk strategi pemberian instruksi, keterikatan siswa dan manajemen kelas mewakili pekerjaan dan syarat mengajar yang baik bagi seorang guru.

Analisis data yang pertama dilakukan adalah analisis untuk melihat gambaran umum partisipan penelitian yang didapat dari data demografis yang disertakan pada kuesioner. Data demografis yang ada adalah usia dan jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja di TK. Kiddie Planet. Data dianalisis secara deskriptif dengan cara melihat persentase rata-rata dan standar deviasi dari skor yang didapatkan. Analisis data utama adalah melihat hubungan antara efikasi diri dan keterikatan kerja dengan mengkorelasikan skor total dari dua variabel tersebut. Korelasi dilakukan dengan menggunakan SPSS 22. Hasil korelasi tersebut digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian dan membuktikan hipotesis.

### **Hasil dan Pembahasan**

TK. Kiddie Planet merupakan lembaga penyelenggara pendidikan anak usia dini dengan rentang usia 2 sampai 6 tahun. Guru di Kiddie Planet Sunter berjumlah 35 orang.



Tabel 1

Gambaran Umum Subjek			
Aspek Demografis	Tahun	Frekuensi	%
<b>Usia</b>	21-30	13	37%
	31-40	12	34%
	41-50	8	23%
	51-60	2	6%
	Total	35	100%
<b>Lama mengajar di Kiddie Planet</b>	0-4	20	57%
	5-9	12	34%
	10-14	2	6%
	15-19	1	3%
	Total	35	100%
<b>Jenis Kelamin</b>	Perempuan	35	100%
	Laki- laki	0	0%
<b>Total</b>		35	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa rentang usia subjek adalah 21-60 tahun, dimana sebagian besar guru berada dalam rentang usia 21- 30 tahun dan semua subjek dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan. Dilihat dari masa kerja di Kiddie Planet sebanyak 57% guru Kiddie Planet sudah bekerja antara 0 sampai 4 tahun. Sebelum dijabarkan mengenai hasil korelasi antara efikasi guru dan keterikatan kerja guru taman kanak-kanak, terlebih dahulu diberikan gambaran umum efikasi diri dan gambaran umum keterikatan kerja guru di TK Kiddie Planet Sunter.

a. Data Umum

Tabel 2  
Gambaran Umum Efikasi Diri Guru

Total Subjek	Skor rata-rata	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Standar Deviasi
35	174	212	90	22,833

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata efikasi diri guru yang didapat adalah 174. Dengan rentang skor antara 24-216, nilai skor tertinggi yang dilaporkan oleh subjek adalah 212. Adapun nilai terendah adalah 90. Standar deviasi yang didapat adalah 22,833. Standar deviasi menunjukkan besar

kisaran nilai sebenarnya (*true score*) yang didapat dengan penghitungan skor rata-rata  $\pm$  standar deviasi. Melalui perhitungan tersebut, diketahui bahwa kisaran *true score* efikasi diri adalah 151,167-196,833.

Selain secara umum efikasi diri guru dapat dilihat dari masing-masing faktor yang ada. Gambaran umum mengenai 3 faktor efikasi guru adalah sebagai berikut:

Tabel 3  
Gambaran Umum Efikasi Guru Berdasarkan Dimensi

Dimensi	Skor rata-rata	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Standar Deviasi
<i>Instruction Strategy</i>	57,11	69	30	7,984
<i>Class Management</i>	57,6	71	28	7,647
<i>Student Engagement</i>	56,91	71	32	7,942

Seluruh dimensi memiliki jumlah aitem yang sama yaitu 8. Dari ketiga dimensi tersebut faktor strategi pemberian instruksi mendapatkan skor rata-rata tertinggi yaitu 57,11 sedangkan keterikatan dengan siswa (*student engagement*) mendapatkan skor terendah yaitu 56,91.

Berikut adalah gambaran umum mengenai keterikatan guru taman kanak-kanak di TK Kiddie Planet:

Tabel 4  
Gambaran umum keterikatan guru

Total Subjek	Skor rata-rata	Skor Tertinggi	Skor Terendah	Standar Deviasi
35	90	96	61	9.563

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa nilai skor rata-rata subjek penelitian adalah 90 dengan standar deviasi 9,563. Dengan kisaran skor antara 0-9, nilai skor tertinggi adalah 96 dan nilai skor terendah adalah 61. Berdasarkan nilai skor rata-rata dan standar deviasi, dapat dilihat bahwa *true score* ( $M \pm$  standar deviasi) keterikatan guru Taman Kanak-kanak adalah 80,437-99,563.

b. Data Khusus

Data Khusus meliputi efikasi diri guru dan keterikatan kerja di TK. Kiddie Planet Sunter

1. Efikasi Diri Guru

Tabel 5  
Distribusi frekuensi responden berdasarkan efikasi diri

No	Efikasi Diri	Frekuensi	Persentase
1	Tinggi	20	57,14
2	Rendah	15	42,86
Jumlah		35	100

Tabel 5 menunjukkan bahwa sebagian besar sebanyak 20 orang (57,14%) responden memiliki efikasi diri yang tinggi.

2. Keterikatan Kerja

Tabel 6  
Distribusi frekuensi responden berdasarkan keterikatan kerja

No	Keterikatann Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Kuat	18	51,43
2	Lemah	17	48,57
Jumlah		35	100

Tabel 6 menunjukan bahwa 18 responden (51,43%) memiliki keterikatan kerja yang kuat.

3. Tabulasi silang antara efikasi diri dan keterikatan kerja

Tabel 7  
Tabulasi silang efikasi diri dan keterikatan kerja

Efikasi diri	Keterikatan kerja				Total	
	Kuat		Lemah			
	N	%	N	%	N	%
Tinggi	14	70	6	30	20	100
Rendah	4	26,7	11	73,3	15	100
Jumlah	18	51,4	17	48,6	35	100

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 35 responden di TK. Kiddie Planet, sebanyak 20 orang (57,1%) memiliki efikasi diri yang tinggi, dimana sebagian besarnya sebanyak 70% memiliki keterikatan kerja yang kuat dan dari 15 orang yang memiliki efikasi diri yang rendah sebagian besar juga memiliki keterikatan kerja yang rendah.

**Hubungan Efikasi Diri dan Keterikatan Kerja Guru Taman Kanak-kanak**

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variable terdistribusikan secara normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* yang dianalisis menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 8  
Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Efikasi	ket_kerja
N		35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	171,40	86,89
	Std. Deviation	22,833	9,563
	Most Extreme Differences		
	Absolute	,161	,216
	Positive	,106	,170
	Negative	-,161	-,216
Test Statistic		,161	,216
Asymp. Sig. (2-tailed)		,022 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- b. Lilliefors Significance Correction.

Pada output, dilihat pada baris paling bawah dan paling kanan yang berisi *Asymp.Sig. (2-tailed)*. Lalu interpretasikan jika nilainya diatas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya dibawah 0,05 maka interpretasi sebagai tidak normal.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *Asymp.Sig.(2-tailed) < 0,05* maka data tersebut tidak terdistribusi normal sehingga tidak memenuhi syarat untuk uji parametrik.

c. Uji homogenitas

Tabel 9  
Uji Normalitas

**Test of Homogeneity of Variances<sup>a</sup>**  
Keterikatan Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.	5	.	.

- a. *Test of homogeneity of variances cannot be performed for work engagement because the sum of caseweights is less than the number of groups.*

ANOVA  
Keterikatan Kerja

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2575,876	27	95,403	1,251	,405
Within Groups	533,667	7	76,238		
Total	3109,543	34			

Karena tidak terpenuhinya asumsi utama untuk penggunaan tes parametrik yaitu data harus terdistribusi normal, maka teknik korelasi yang dipakai adalah pengujian statistik korelasi non parametrik yang tidak mensyaratkan data terdistribusi normal.

Pengujian hipotesis dilakukan agar dapat diketahui kesesuaian antara hipotesis yang telah dirumuskan dengan hasil data yang didapat dari penelitian. Untuk pengujian hipotesis ini di gunakan uji non parametrik dengan menggunakan rumus *Rank Spearman* dengan bantuan program perhitungan SPSS (*Statistic Produc and Service Solution*) versi 22.0. Berdasarkan hasil olah data, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,043 < \alpha (0,05)$  maka hipotesis efikasi diri  $H_a$  diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja guru taman kanak-kanak. Hubungan ini di tunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,344.

**Diskusi**

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa dari 35 responden, sebagian besar atau lebih dari separuh responden yang merupakan guru taman kanak-kanak memiliki efikasi diri yang tinggi. Efikasi guru adalah keyakinan akan kemampuan dirinya untuk mewujudkan hasil dari keterlibatan siswa dalam belajar. Efikasi diri guru berhubungan dengan tingkah laku mereka di dalam kelas. Guru dengan efikasi tinggi cenderung menunjukkan tingkat yang lebih besar dalam perencanaan dan pengorganisasian dapat dilihat dari faktor – faktor yang diukur yaitu manajemen kelas, strategi pemberian instruksi dan keterikatan dengan siswa. Manajemen kelas dapat dilihat dari adanya rencana kerja harian (*daily plan*) dan rencana kerja bulanan (*monthly plan*) yang dibuat secara terorganisir dalam tiap tingkatan kelas. Guru menggunakan kreatifitas dalam merancang kegiatan

pembelajaran anak di kelas sebagai upaya dalam memaksimalkan perkembangan anak usia dini.

Selain itu, didapatkan bahwa dari 35 responden, setengahnya yaitu 18 guru (51,4%) memiliki keterikatan kerja yang kuat. Keterikatan kerja yang kuat dapat menurunkan angka kejadian *turnover* dan absensi guru. Konsep keterlibatan kerja meliputi keadaan positif, memuaskan dan sangat mempengaruhi keadaan pekerjaan yang berhubungan dengan ketahanan mental yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan yaitu konsentrasi penuh ketika bekerja. Menurut Schaufeli dan Baker (2006) keterikatan kerja memiliki 3 dimensi yaitu: *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* (semangat) merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tekun menghadapi kesulitan kerja. Kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan dan tetap bertahan menghadapi kesulitan. *Dedication* (dedikasi) merupakan perasaan terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan. *Absorption* (penyerapan) adalah ketika dalam bekerja waktu terasa berlalu begitu cepat.

Dari 35 responden di TK Kiddie Planet 20 orang (57,1%) memiliki efikasi diri yang tinggi, sebagian besar memiliki keterikatan kerja yang kuat (70%) dan dari 15 orang yang memiliki efikasi diri yang rendah sebagian besar juga memiliki keterikatan kerja yang rendah. Keterikatan kerja dipengaruhi oleh model JD-R (*Job Demand-Resources*) yang terdiri dari faktor pendorong dan faktor penghambat keterikatan kerja. Faktor pendorong keterikatan kerja, meliputi: *Job Resources* (sumber daya pekerjaan) dan *Personal Resources* (sumber daya pribadi). Salah satu dari 3 faktor personal resources yaitu: efikasi diri merupakan persepsi individu terhadap kemampuan dirinya untuk melaksanakan dan menyelesaikan suatu tugas/tuntutan dalam berbagai konteks.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan keterikatan kerja pada guru Taman Kanak-kanak di Tk Kiddie Planet. Hal ini dibuktikan dengan perolehan *sig* sebesar 0,043 ( $\alpha < 0,05$ ), dan mempunyai nilai positif yang artinya bahwa semakin tinggi tingkat efikasi diri akan semakin kuat keterikatan kerjanya.

## Daftar Pustaka

- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress* 13, 187-200.
- Bakker, A., & Leiter, M. (2012). Work engagement: a handbook of essential theory and research edited by Arnold B. Bakker and Michael P. Leiter. *Personnel Psychology* 13 , 180-196.
- Bakker, A., & Schaufeli, W. B. (2014). Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept. *Researchgate* 2 , 10-24.
- Faizah, I. (2014). *Hubungan self efficacy perawat dengan keterikatan kerja (employee engagement) diruang rawat inap rumah sakit islam Surabaya*. Diunduh HYPERLINK "[http://digilib.unusa.ac.id/data\\_pustaka-11814.html](http://digilib.unusa.ac.id/data_pustaka-11814.html)" [http://digilib.unusa.ac.id/data\\_pustaka-11814.html](http://digilib.unusa.ac.id/data_pustaka-11814.html) .
- Feist, J., Feist, G. J., & Roberts, T. A. (2017). *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hartawati, D., & Mariyanti, S. (2014). Hubungan antara self efficacy dengan burnout pada pengajar taman kanak-kanak sekolah "X" Di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 2(2) , 54-60.
- Idris, W. (2016). Interaksi antara pendidikan dan peserta didik dalam pandangan islam . *Jurnal Studi Islam* 11(2), 132-153.
- Ilyas, F. A., & Nurtjahjanti, H. (2015). Hubungan antara efikasi kerja dengan employee engagement pada pegawai instansi pemerintahan. *Jurnal Empati* 4(2), 76-80.
- Indrawati, I. (2015). Perbedaan kinerja guru taman kanak-kanak yang bersertifikat dan tidak bersertifikat pendidik profesional se-kecamatan turi kabupaten sleman. *Jurnal Pendidikan Guru PAUD* , 1-12.
- Kamila, I. N. (2017). Perbedaan kinerja mengajar guru pendidikan anak usia dini ditinjau dari latar belakang pendidikan. *Tunas Siliwangi* 3(1) , 38-56.

- Konermann, J. (2011). *Teachers' work engagement*. Dutch: Wohrmann Print Service.
- Lockwood, N. R. (2007). *Leveraging employee engagement for competitive advantage: hr's strategic role*. Alexandria: SHRM Research Management.
- Patilima, H. (2014). *Resiliensi anak usia dini*. Jakarta: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2016). *SPSS handbook*. Yogyakarta: MediaKom.
- Putri, V. P., Priyatama, A. N., & Karyanta, N. A. (2014). *Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Optimisme Dengan Keterikatan Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Solo* (Skripsi dipublikasikan). Universitas Sebelas Maret, Solo.
- Purwanto. (2010). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Rofiqkurohman, A. (2014). *Peran Sumber Daya Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Efikasi Diri Pada Guru Sdit (Islam Terpadu) Di Kabupaten Sleman Yogyakarta* (Skripsi dipublikasikan). Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2014). Teacher self efficacy and perceived autonomy: relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion. *Psychological reports: employment psychology and marketing* 114(1) , 68-77.
- Sugiyono. (2012). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Tschannen Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy; capturing an elusive construct. *Teaching and teacher education* 17, 783-805.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, B. W. (2008). Reciprocal relationships between job resources, personal resources and work engagement. *Journal of Vocational Behavior* 74 , 235-244.