

HUBUNGAN KEADILAN ORGANISASI DAN KEBUTUHAN PENGEMBANGAN DIRI TERHADAP STRES KERJA GURU HONORER SD SWASTA SEKECAMATAN KOTA MASOHI KABUPATEN MALUKU TENGAH

Abdul Hasan Patty

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Said Perintah Masohi
hasan82patty@gmail.com

Abstract:

The aim is to find out whether there is a relationship between organizational justice and work stress, then the need for self-development with work stress and the relationship between organizational justice and the need for self-development of private elementary school teachers in Masohi City sub-district. This research uses a survey method with path analysis techniques. This research data was collected by selecting samples from the population. The accessible population in this study were all private elementary school teachers in Masohi City sub-district, Central Maluku Regency. The research results show that there is a relationship between organizational justice and work stress, indicated by a correlation coefficient of 0.383 and a path coefficient of 0.432. Furthermore, the need for self-development with work stress is addressed with a correlation coefficient of 0.352 and a path coefficient of 0.447 and for organizational fairness with the need for self-development it is indicated with a correlation coefficient of 0.453 and a path coefficient of 0.542.

Keywords: *Organizational Justice, Personal Development Needs, Job Stress*

Abstrak:

Tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan keadilan organisasi dan stress kerja, kemudian kebutuhan pengembangan diri dengan stress kerja serta hubungan keadilan organisasi dengan kebutuhan pengembangan diri guru sd Swasta kecamatan kota masohi. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur (path analys) Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD swasta kecamatan kota Masohi Kabupaten Maluku Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bawah terdapat hubungan keadilan organisasi dengan stress kerja ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,383 dan koefisien jalur 0,432. Selanjutnya kebutuhan pengembangan diri dengan stress kerja ditunjukan dengan koefisien korelasi 0,352 dan koefisien jalur 0,447 dan untuk Keadlian organisasi dengan kebutuhan pengembangan diri ditunjukan dengan koefisien korelasi 0,453 dan koefisien jalur 0,542.

Kata Kunci: *Keadilan Organisasi, Kebutuhan Pengembangan Diri, Stres Kerja*

PENDAHULUAN

Pendidikan dizaman pandemi covid menuntut banyak perubahan mendasar dari para pendidikan, pendidik diarahkan berpindah dari kebijak satu menuju kebijakan yang lain, kebijakan yang ditetapkan tidak

serta merata merata di seluruh Negara kesatuan republic Indonesia sementara sementara kebijakan yang di lakukan oleh para pemangku kepentingan selalu mengedepan perubahan global, menuntu para pendidik atau guru mematuhi dan menjalankan seluruh kebijakan yang di ambil belum lagi

di tambah dengan kebijakan para pimpinan daerah yang kadang tidak sejalan dengan kebijakan pusat. Membuat para guru menjadi bimbang dan bingung dalam menghadapi kebijakan kebijakan tersebut.

Pembinaan dan pengembangan guru di sekolah tidak akan membawa hasil yang maksimal apabila faktor kepuasan kerja guru tidak diperhatikan. Pembinaan yang dilakukan kepala sekolah kepada guru, tidak akan dilaksanakan oleh guru, ketika guruguru menunjukkan ketidakpuasan akan kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus menyadari bahwa kepuasan kerja guru adalah faktor pendorong guruguru untuk maju dan bersedia dibina oleh kepala sekolahnya.

Seringkali pekerjaan guru disekolah terlalu rutin dan terspesialisasi sehingga jarang menawarkan kesempatan pertumbuhan psikologis khususnya mengembangkan potensi diri. Sekolah kadang-kadang kurang mendukung perkembangan potensi guru dan pimpinan sekolah jarang memberikan pembinaan yang semestinya. Pada akhirnya guru akan merasa dirinya kurang di perhatikan. Pada kondisi iniguru akng menjadi kurang produktif tidak bertanggung jawab malas dan ini akan menjadi tekan psikologi baginya sehingga pada saat diberikan tugas mereka akan berasumsi yang negative terhadap pimpinnan atau kepala sekolah pada akhirnya berujung pada stress kerja yang di bebankan.

Disisi lain aktifitas para guru di lakukan hampir secara keseluruhan mendidik sehingga kesempatan untuk melakukan perubahan dan pengembangan diri menjadi kurang. Bersamaan dengan itu perubahan prinsipun terjadi pekerja yang muda diselesaikan malah menjadi beban kerja yang begitu besar di tamba lagi pimpinan mengharpkan kerja dapat diselesaikan tepat waktu sehingga yang terjadi individu dapat stress kerja yang terjadi pada lingkungan kerja mereka. Guru yang memiliki problem pada pekerjaan dikarena guru tidak memiliki kekmpuan dalam bidang tertentu sesuai dengan pekerjaanya atau guru tersebut kurang mendapat perhatian khusus mengem-

bangkan diri dan karirnya sebagai seorang pendidik namun memiliki keprofesionalan dalam menyelesaikan tugas.

Terdapat tiga isu yang menunjukkan kepuasan guru di Kabupaten Maluku tengah rendah, *pertama* masalah ketidakpuasan guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah, adakalanya kepala sekolah kurang mendukung pengembangan potensi diri guru. Karena kuatir apabila guru-guru mengembangkan potensi diri akan melalaikan tugas mengajar. *Kedua*, ketidakpuasan guru terhadap pekerjaannya, guru-guru merasa kurang mendapat dukungan dari sekolah untuk tumbuh dan berkembang dalam meningkatkan profesionalisme hal ini ditunjukkan bahwa sedikit guru-guru yang terlibat MGMP dan kurang adanya dukungan sumber daya (dana dan fasilitas) yang memadai. *Ketiga*, tingginya beban kerja guru di sekolah-sekolah yang baru didirikan. Sekolah yang baru didirikan memiliki masalah dengan kesiapan sumber daya manusia.

Keadilan Organisasi merupakan norma universal dan menjadi hak asasi manusia, karena keberadaan setiap orang dalam situasi dan konteks apapun menghendaki diperlakukan secara adil oleh pihak lain, termasuk dalam organisasi. Keadilan organisasi adalah hasil persepsi subyektif individu atas perlakuan yang diterimanya dibanding dengan orang lain di sekitarnya. Dalam literatur perilaku organisasi, konsep keadilan dibagi menjadi tiga, yaitu keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional (Koopman, 2003)

Keadilan organisasi merupakan persyaratan evaluasi kinerja yang baik untuk menciptakan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen orgaanisasi, pindah kerja, konflik dan sebagainya. Menurut Wirawan (2015), keadilan organisasi adalah persepsi pegawai mengenai perilaku etikal dan moral dari para manajer organisasi dalam mengambil keputusan.

Gibson, Donnelly, Ivancevich, dan Konopaske (2012) mendefinisikan keadilan organisasional sebagai suatu tingkat di mana seorang individu merasa diperlakukan sama di organisasi tempat dia bekerja. Definisi lain

mengatakan bahwa keadilan organisasional adalah persepsi adil dari seseorang terhadap keputusan yang diambil oleh atasannya (Colquitt, Jeffery, dan Michael, 2013). Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) keadilan organisasi menjelaskan sejauh mana orang merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil di tempat kerja.

Keadilan organisasi merupakan persepsi pegawai mengenai keadilan secara menyeluruh dalam organisasi, semakin diakui sebagai determinan penting tentang motivasi, sikap, dan perilaku organisasi (Kaswan, 2015). Teori keadilan organisasi tidak hanya merujuk kepada satu teori, melainkan mendeskripsikan sejumlah teori yang berfokus pada pengertian, determinan, dan konsekuensi keadilan organisasi.

Dari beberapa teori di atas dapat disintesisasikan bahwa keadilan organisasi adalah “pemaknaan subyektif bawahan terhadap pengambilan keputusan pimpinan dengan pendekatan kualitas kehidupan kerja bawahan dan pengakuan bawahan terhadap perlakuan secara adil dalam organisasi yang semakin di akui sebagai determinan penting tentang motivasi, sikap dan perilaku organisasi.

Hackman dan Oldham (2013:70) sebagai orang yang mengemukakan teori Job Characteristics Model mendefinisikan *Growthneedsrength is a personality variable that explains to which degree individuals have needs for accomplishment, for learning, and for personal dvelopment*, Kebutuhan pengembangan diri adalah variabel kepribadian yang menjelaskan sejauh mana individu mempunyai kebutuhan untuk pencapaian, pembelajaran dan perkembangan pribadi.

Senada dengan pendapat diatas George & Jones (2012:194) mendefinisikan, *Growth need strength is the extent to which an individual wants his or her work to contribute to personal growth learning and development*.Kebutuhan pengembangan diri adalah sejauh mana seseorang berkeinginan supaya pekerjaan berkontribusi memberikan sumbangan untuk pengembangan pribadi pembelajaran dan perkembangan.

Dijelaskan juga oleh Hellreigel & Slacum (2009:173) adalah *the extent to which an individual desires the opportunity for self-direction, learning, and personal accomplishment at work is called growth-need strength*.Tingkatan keinginan seseorang untuk, pembelajaran, dan pencapaian pribadi dalam pekerjaannya disebut kebutuhan pengembangan diri. Dari sisi pengembangan sumber daya manusia, Shelley et.al., (2010:489) mengungkapkan definisi kebutuhan pengembangan diri yaitu *So what exactly is growth need streng it refers to an employe’s desire to develop and improve herself in her current job”* jadi persisnya apakah kebutuhan pengembangan diri? Kebutuhan pengembangan diri mengacu pada keinginan seseorang untuk mengembangkan dan memperbaiki diri sendiri pada pekerjaan saat itu.

Sementara itu pandangan yang menegaskan hal serupa juga di kemukakan oleh Colquit (2009:116) mengatakan bahwa *“growth need strength which capture whether employes have strong need for personal accomplishment or developing themselves beyond where they currently are”* kebutuhan pengembangan diri menandakan apakah para pegawai memiliki kebutuhan yangkuat untuk pencapaian pribadi atau mengembangkan diri mereka diluar kemampuan mereka sekarang. Pegawai yang memiliki kebutuhan pengembangan diri akan usaha untuk memperkaya kemampuan dibidang pekerjaan dan berusaha menamba pengetahuan agar selalu berkembang secara prestasi dan pencapaian.

Dari beberapa teori di atas dapat disintesisasikan bahwa kebutuhan pengembangan diri adalah pencapaian pembelajaran dan perkembangan pribadi dari pekerjaan setiap individu atau kelompok. lewat kesempatan yang dilakukan lasung oleh invidu atau kelompok tersebut dengan bersudaha mene-kuni kemampuan pada bidang pekerjaan tertentu.

Pada awal perkembangannya, stress dijabarkan sebagai beban yang dirasakan oleh seseorang akibat tekananyang berasal dari lingkungannya. Penelitian terdahulu dari

Hans Selye (1956) mengartikan stres sebagai interaksi antara situasi dan respon individu.

Dijelaskan Ivancevich, Konopaske, & Metteson (2008) menguraikan stres sebagai respon adaptif yang dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang. Tindakan, situasi, atau peristiwa dapat menghasilkan stres ketika hal tersebut dipersepsikan oleh individu sebagai sumber ancaman, tantangan, atau bahaya. Stres kerja, pada dasarnya tidak lepas dari pengertian stres secara umum. Hanya saja, stres kerja terjadi dalam konteks organisasional.

Beehr dan Newman (1988) menyatakan stres kerja adalah interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat individu yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal. Artinya, stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan individu.

Ahli lainnya, Arsenault & Dolan (1988) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang timbul karena seseorang merasa terancam dalam bekerja. Perasaan terancam ini merupakan hasil persepsi dan penilaian individu yang menunjukkan ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian antara karakteristik tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sistem kepribadiannya. Stres kerja dapat menimbulkan efek positif sekaligus negatif bagi individu.

Dapat disintesis bahwa stress adalah beban yang di rasakan oleh seseorang akibat tekan dan respon adaptif yang dimoderasi akibat perbedaan individu dan interaksi Antara kondisi kerja dengan sifat-sifat individu yang mengubah fungsi fisik maupun psikis yang normal.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan teknik analisis jalur (path analysis) Data penelitian ini dikumpulkan dengan cara memilih sampel dalam populasi. Populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD swasta kecamatan

kota Masohi Kabupaten Maluku Tengah, yang berjumlah 125 guru. Dan perhitungan dengan menggunakan slovin, maka di peroleh jumlah sampel sebanyak 97 guru yang dijadikan sampel frame dalam penelitian ini. Pengumpulan data digunakan untuk penelitian ini adalah statistika deskriptif dan statistika inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hubungan Keadilan Organisasi dan Stres

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keadilan organisasi memiliki hubungan dengan stress melalui. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,383 dan koefisien jalur 0,432. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinovw (2008:240) keadilan organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap stres” *procedural justise strongly influences a person’s emotional and motivation.*”

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2005:125) menyatakan, *”procedural justise has been shown to have a positive impact on a number of affective and behavioral reactions”* Selanjutnya pemahaman tentang pengaruh keadilan organisasi terhadap stres menurut Jenifer (2008:174), *”perceptions of organizational justice can have widespread ramifications for employee motivation, attitudes, and behaviors.”* Persepsi keadilan organisasi dapat memiliki konsekuensi luas untuk motivasi karyawan, sikap, dan perilaku.

Keadilan dalam organisasi dapat mendorong munculnya berbagai sikap dan perilaku dari orang yang mempersepsinya. Seseorang yang merasa dirinya diperlakukan secara adil, maka akan bersikap positif, seperti memiliki semangat yang kuat untuk mematuhi aturan organisasi, mau membantu rekan kerja, dan melakukan kegiatan yang bermanfaat bagi organisasi. Schultz dan Schultz (2006:232) mendefinisikan keadilan organisasi sebagai *”how fairly employees perceive themselves to be treated by their company”*. Keadilan organisasi adalah

seberapa adil karyawan merasakan dirinya diperlakukan oleh perusahaan. Sementara Ivancevic, Konopaske dan Matteson (2005:153) mengartikan keadilan organisasi sebagai *“the degree to which individuals feel fairly treated at the workplace.”* Pengertian ini memberikan makna sejauh mana individu diperlakukan secara adil di tempat kerja. Stres menurut Colquitt, LePine dan Wesson (2009:156): *“therefore negative consequences to the body occur even with the more mundane stressors that most of us face in our lives. Those negative consequences come in three varieties: physiological strains, psychological strains and behavioral strains.* Colquitt, LePine dan Wesson mengemukakan, ketegangan atau konsekuensi negatif dapat menyebabkan terjadinya stres dalam kehidupan. Konsekuensi negatif atau ketegangan terdiri dari tiga jenis yaitu ketegangan fisiologis, ketegangan psikologis dan ketegangan perilaku. Dengan demikian ketepatan dalam keadilan organisasi akan mengakibatkan penurunan stres.

B. Hubungan Keadilan Organisasi dan Kebutuhan Pengembangan Diri

Hasil penelitian menunjukan keadilan organisasi memiliki hubungan dengan kebutuhan pengembangan diri melalui. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,352 dan koefisien jalur 0,447. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Bass & Vaughn Armstrong (2003: 526) pengembangan adalah pertumbuhan atau realisasi atas kemampuan dan potensi seseorang yang dilakukan melalui pembelajaran dan pengalaman pendidikan (*the growth or realization of a person's ability and potential through the provision of learning and educational experiences*).

Di jelaskan jug oleh Greenhaus dalam Ivancevich (2001: 32) *“a career is the pattern of work-related experiences (e.g., job positions, job duties, decisions, and subjective interpretations about work-related events) and activities over the span of the person's work life.”* Artinya, pengembangan diri adalah pola pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (misalnya posisi

pekerjaan, tugas pekerjaan, keputusan, dan interpretasi subjektif tentang hal yang berkaitan dengan pekerjaan) serta aktivitas rentang kehidupan pekerjaan seseorang. Definisi ini menekankan bahwa istilah karir mengandung arti keberhasilan atau kegagalan namun merupakan penilaian seseorang, karir meliputi sikap dan perilaku yang mencakup kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Selain itu, Otte & Hutcheson dalam Dessler (1997:27) mengemukakan dua manfaat pengembangan diri. Pertama, meningkatnya kemampuan pekerja. Pengembangan karir melalui pembelajaran dalam wujud pendidikan dan pelatihan, akan meningkatkan kemampuan kognitif dan intelektual maupun keterampilan pekerja yang selanjutnya dapat disumbangkan kepada organisasi atau perusahaan. Kedua, Meningkatnya suplai pekerja yang berkemampuan. Jumlah pekerja yang memiliki kemampuan lebih tinggi dari sebelumnya akan menjadi bertambah, sehingga memudahkan manajemen untuk menempatkan seseorang dalam posisi-posisi yang lebih tepat. Dengan demikian suplai pekerja yang kompeten bertambah dan secara agregatif akan meningkatkan daya saing organisasi.

C. Hubungan Kebutuhan Pengembangan Diri dan stress kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan diri memiliki hubungan dengan stress melalui. Besarnya pengaruh tersebut ditunjukkan oleh koefisien korelasi 0,453 dan koefisien jalur 0,542. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sikula dalam Munandar (2001: 32) pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan umum. Hal ini menunjukkan bila pengembangan terjadi maka mengurangi stress kerja ditingkat organisasi.

Sejalan hasil di atas Menurut Greenhaus dalam Ivancevich (2001: 32) *“a career is the pattern of work-related experiences (e.g., job positions, job duties, decisions, and subjective interpretations*

about work-related events) and activities over the span of the person's work life.” Artinya, pengembangan karir adalah pola pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan (misalnya posisi pekerjaan, tugas pekerjaan, keputusan, dan interpretasi subjektif tentang hal yang berkaitan dengan pekerjaan) serta aktivitas rentang kehidupan pekerjaan seseorang. Definisi ini menekankan bahwa istilah karir mengandung arti keberhasilan atau kegagalan namun merupakan penilaian seseorang, karir meliputi sikap dan perilaku yang mencakup kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menekan kemampuan dan mengurangi stress pada pekerjaan yang dilakukan bila karir pada lembaga organisasi di perhatikan.

Sejalan dengan pandangan di atas hal yang sama dikemukakan oleh (Smith, 2000) menegaskan Stress kerja dapat mengganggu komunikasi atau hubungan antar karyawan, menimbulkan kelelahan/kejenuhan dalam bekerja yang dapat menyebabkan adanya perasaan depersonalisasi, kelelahan emosional, dan memicu terjadinya perilaku menyimpang dalam pekerjaan. Artinya jika demikian kemampuan untuk mengembangkan diri menurun diakibatkan kelelahan emosional dan memicu perilaku menyimpang dari tugas-tugas yang di pertanggungjawabkan.

KESIMPULAN

Dari uraian dan hasil analisis, maka dapat diambil beberapa disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan langsung positif keadilan organisasi terhadap stress kerja artinya bahwa semakin baik keadilan organisasi maka akan semakin rendah stress kerja guru honorer SD Suwasta sekecamatan kota Masohi.
2. Terdapat hubungan langsung positif pengembangan diri terhadap stress kerja artinya semakin tinggi pengembangan diri guru honorer SD suwasta maka akan semakin rendah tingkat stress kerja, sedangkan jika tingkat pengembangan diri guru SD suwasta menurun maka akan meningkatkan stress kerja.
3. Terdapat hubungan langsung positif keadilan organisasi terhadap pengembangan diri, artinya semakin tinggi dan

baik keadilan organisasi semakin tinggi tingkat kebutuhan pengembangan diri guru SD suwasta, demikian jika keadilan organisasi guru SD Suwasta menurun dan kurang baik maka akan menurun juga tingkat kebutuhan Pengembangan diri guru SD suwasta kecamatan kota masohi.

DAFTAR FUSTAKA

- Koopman Jr., Richard, 2003, “The Relationship Between Perceived Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: A Review Of The Literature”, Working Paper <http://www.uwstout.edu/rs/uwsjsr/koopmann.pdf>
- Kaswan. (2015). Sikap Kerja: Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Gibson, J. L., Donnelly, J. H., Ivancevich, J. M., & Konopaske, R. (2012). Organizations: Behavior, Structure, Processes. Singapore: McGraw-Hill.
- Colquitt, J. A., Jeffery, A. L., & Michael, J. W. (2013). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Slocum, Jhon W., Jr dan Don Hellriegel. Principles of Organizational Behavior. South – Western: Cengage Learning, 2009
- George, Jennifer M. & Gareth R. Jones. Understanding and Managing Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Prentice Hall.,15 th Edition, 2008.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2010). Organizational Behavior. New York: McGraw Hill.
- Ivancevic, J. M., R. Konopaske, dan M.T Matteson. Organizational Behavior and Management. New York: McGraw-Hill Company, 2005