

HUBUNGAN ANTARA KARAKTERISTIK KERJA DENGAN JOB INVOLVEMENT PADA GURU SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN (SMK) X

Indyna Arumhapsari

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan UNESA, email : indynaarumhapsari16010664041@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan UNESA, email : umianugerah@unesa.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik kerja dengan *job involvement* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X yang berjumlah sebanyak 35 guru. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala karakteristik kerja dan skala *job involvement*. Analisis data yang digunakan ialah analisis korelasi *pearson product moment*. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,749 ($r=0,749$) dengan taraf signifikan 0,000 ($p<0,05$) dimana hubungan kedua variabel tersebut termasuk dalam kategori kuat. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima, yakni terdapat hubungan antara karakteristik kerja dengan *job involvement*, selain itu hubungan kedua variabel tersebut juga searah, yakni semakin tinggi karakteristik kerja maka akan semakin tinggi pula *job involvement*.

Kata Kunci : *Job Involvement*, Karakteristik Kerja, Guru

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between job characteristics with job involvement in Vocational High School (SMK) X teachers. This research was conducted using a quantitative approach. The subjects in this study were 35 Vocational High School (SMK) teachers, totaling 35 teachers. The instrument used in this study was the scale of job characteristics and the scale of job involvement. Analysis of the data used is Pearson product moment correlation analysis. The results of data analysis showed a correlation coefficient of 0.749 ($r = 0.749$) with a significance level of 0.000 ($p < 0.05$) where the relationship between the two variables was included in the strong category. The results also show that the proposed hypothesis can be accepted, namely there is a relationship between the job characteristics of work with job involvement, in addition the relationship between the two variables is also unidirectional, ie the higher the job characteristics, the higher the job involvement.

Keywords : *Job Involvement, Job Characteristic, Teacher*

PENDAHULUAN

Pada setiap lembaga pendidikan, tentunya terdapat tenaga pengajar yang bertugas untuk mengajar para anak didik yang terdapat di lembaga pendidikan tersebut. Tenaga pengajar merupakan salah satu faktor penting yang dapat membantu lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan utama. Tujuan utama lembaga pendidikan dapat tercapai apabila terdapat kerja sama dan keterlibatan kerja di antara tenaga pengajar yang satu dengan tenaga pengajar yang lain atau dengan kata lain, lembaga pendidikan dapat mencapai tujuan utama apabila keterlibatan kerja (*job involvement*) yang dimiliki tenaga pengajar berada di tingkat yang tinggi. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Robbins (2001), yakni ketika individu memiliki *job involvement* tinggi, maka secara otomatis individu tersebut akan memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan yang ia miliki.

Individu tersebut juga akan merasa memiliki ikatan secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia miliki dan individu tersebut juga akan memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan yang ia miliki dalam menyelesaikan tugas-tugas yang terdapat pada suatu pekerjaan.

Menurut Hiriyappa (2009), individu yang memiliki *job involvement* akan selalu mengutamakan performansi ketika melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan individu merasa bahwa pekerjaan yang dimiliki akan sangat berpengaruh terhadap harga diri yang ia miliki.

Menurut Robbins dan Judge (2008) *job involvement* merupakan suatu situasi dimana individu merasa bahwa upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas pada pekerjaan merupakan suatu hal yang bertujuan untuk mencapai harga diri yang tinggi. Secara otomatis, dengan adanya hal tersebut individu akan

selalu mengutamakan pekerjaan didalam hidupnya. Menurut Robbins (2003), *job involvement* merupakan suatu keadaan dimana individu menyadari bahwa pekerjaan yang ia miliki memiliki arti yang sangat penting bagi dirinya dimana dalam hal tersebut individu akan selalu aktif dalam melaksanakan tugas yang terdapat pada pekerjaan yang sedang dilakukan.

Menurut Cohen (2003) ciri-ciri dari individu yang memiliki *job involvement* yakni antara lain, memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, dan menghabiskan waktu yang dimiliki untuk bekerja. Berdasarkan pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa ketika seseorang memiliki ciri-ciri tersebut secara otomatis orang tersebut memiliki *job involvement*.

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara dengan Kepala Sekolah SMK X beserta keenam guru, diperoleh informasi bahwa guru jurusan administrasi perkantoran, akuntansi, dan multimedia selalu ikut serta berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, dan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting. Hubungan para guru tersebut juga termasuk dalam kategori baik.

Para guru dari jurusan administrasi perkantoran, jurusan akuntansi, dan jurusan multimedia juga selalu ikut serta berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Salah satu contoh kegiatan rutin yang diadakan oleh Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X yakni kegiatan *workshop* dalam hal Rencana Penyusunan Pembelajaran (RPP). Pada kegiatan tersebut, para guru selalu ikut serta berpartisipasi dalam kegiatan *workshop* yang diadakan disetiap akhir tahun. Selain itu, juga diperoleh informasi lain bahwa para guru selalu menunjukkan pekerjaan sebagai suatu hal yang utama. Pernyataan ini dapat diketahui ketika para guru selalu kembali hadir disekolah ketika mendapat kabar bahwa akan diadakan rapat secara mendadak ketika telah berada dirumah. Para guru juga kerap kali tetap melanjutkan pekerjaannya sebagai seorang guru dengan tetap mengoreksi dan menilai tugas para murid dengan menggunakan laptop pribadi mereka walaupun jam istirahat telah berlangsung atau dengan kata lain para guru juga melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting.

Menurut Brown (dalam Chugtai, 2008) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *job involvement*, diantaranya adalah faktor variabel personal dan faktor variabel situasional. Faktor variabel personal terdiri dari faktor demografi dan faktor psikologis. Faktor demografi terdiri dari usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas. Sedangkan faktor psikologis terdiri dari *intrinsic/extrinsic need strength*,

nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik atau hasil kerja, usaha dalam bekerja, performa ketika bekerja, absensi, dan intensi *turnover*. Sementara itu, faktor variabel situasional terdiri dari faktor pekerjaan, faktor organisasi, dan faktor lingkungan sosial budaya. Faktor pekerjaan terdiri dari karakteristik kerja, *variety*, *otonomy*, *task identity*, *feedback*, level pekerjaan, level gaji, kondisi pekerjaan, *job security*, supervisi, dan hubungan interpersonal. Sedangkan faktor organisasi terdiri dari iklim organisasi bersifat partisipatif atau mekanistik, ukuran organisasi besar atau kecil, struktur organisasi *flat* atau bertingkat, dan sistem kontrol organisasi ambigu atau jelas. Dan yang terakhir, faktor lingkungan sosial budaya terdiri dari ukuran komunitas, rural atau urban, budaya etnis tertentu, dan agama.

Penelitian ini memfokuskan terhadap variabel karakteristik kerja sebagai salah satu variabel yang dapat mempengaruhi variabel *job involvement*. Menurut Oldham & Hackman (2005), karakteristik kerja merupakan sikap individu terhadap berbagai aspek internal yang berada di dalam suatu pekerjaan dimana aspek internal tersebut meliputi kelima dimensi utama, yaitu keberagaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik.

Beberapa penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Abdurrahman dan Nurtjahjanti (2017). Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui hubungan antara *Work-family Conflict* dengan *Job Involvement* pada karyawan wanita di Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN). Hasil dari penelitian ini ialah terdapat hubungan negatif dan signifikan antara *Work-family Conflict* dengan *Job Involvement*. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan yakni pada tempat penelitian. Pada penelitian tersebut tempat penelitian dilakukan di Jakarta Selatan, sementara pada penelitian ini penelitian dilakukan di Surabaya. Selain itu terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Riza, Prohimi, dan Juariyah (2017). Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menguji Pengaruh Kompensasi dan *Job Involvement* terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini metode yang digunakan. Hasil dari penelitian ini ialah mayoritas karyawan merasa puas dengan Kompensasi dan *Job Involvement* dan mayoritas karyawan memiliki Kinerja yang baik. Perbedaan yang terdapat diantara penelitian ini terhadap penelitian yang akan dilakukan yakni terletak pada subjek penelitian. Pada penelitian ini, subjek yang digunakan ialah para karyawan bagian *Building Management*. Sementara, pada penelitian yang akan dilakukan, subjek yang digunakan yakni seluruh guru yang terdapat di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X. Selain itu, terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Wildan Fathoni dan Dimas Aryo Wicaksono (2017). Tujuan dari penelitian ini ialah

untuk mengetahui hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Job Involvement* pada *Blue-collar Worker* PT Sinar Inti Persada. Hasil dari penelitian ini yakni terdapat hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan *Job Involvement* pada *Blue-collar Worker* PT Sinar Inti Persada. Perbedaan yang ada pada penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan ialah pada subjek penelitian. Pada penelitian ini, subjek yang digunakan ialah karyawan PT Sinar Inti Persada, sedangkan subjek yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan ialah Guru SMK X.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tema apakah terdapat hubungan antara karakteristik kerja dengan *job involvement* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X. Alasan peneliti memilih tema ini ialah karena peneliti ingin mengetahui apakah ada atau tidak hubungan antara karakteristik kerja dengan *job involvement* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X. Oleh sebab itu, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Hubungan antara Karakteristik Kerja dengan *Job Involvement* pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X”.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2007), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan lebih menekankan terhadap data-data numerikal (angka) dengan menggunakan metode pengolahan data statistika. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menguji mengenai kebenaran suatu teori, menyajikan suatu fakta atau mendeskripsikan data secara statistik, dan untuk menunjukkan hubungan yang terdapat diantara satu variabel dengan variabel lainnya.

Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X yang berjumlah sebanyak 65 guru dimana 30 guru dijadikan sebagai uji coba dan 35 guru dijadikan sebagai subjek dalam penelitian. Pada penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan suatu teknik yang dilakukan dengan menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel penelitian dengan ketentuan sebagian guru dijadikan sebagai uji coba penelitian dan sebagian guru dijadikan sebagai subjek penelitian yang sesungguhnya.

Pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen skala karakteristik kerja yang dibuat berdasarkan teori dari karakteristik kerja oleh Oldham dan Hackman (2005) dan skala *job involvement* yang dibuat berdasarkan teori dari *job involvement* oleh Robbins dan Judge (2008). Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan ialah uji korelasi *product*

moment, dimana teknik analisis tersebut digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan pada kedua variabel, yakni variabel karakteristik kerja dan variabel *job involvement*.

HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini, data penelitian diolah dengan menggunakan bantuan SPSS 23.00 *for windows*. Berikut ini merupakan tabel data deskripsi statistik :

Tabel 1. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Karakteristik pekerjaan	35	164.00	198.00	180.8571	10.47727
<i>Job Involvement</i>	35	92.00	137.00	113.3429	12.48515

Tabel deskripsi statistik diatas menunjukkan bahwa jumlah subjek penelitian ini ialah sebanyak 35 guru di SMK X. Hasil dari tabel deskripsi statistik di atas memiliki arti yakni dari 35 subjek yang ada dalam penelitian yang dilakukan diperoleh hasil nilai rata-rata jawaban untuk karakteristik kerja ialah sebesar 180.8571 dan untuk variabel *job involvement* ialah sebesar 113.3429. Nilai terendah variabel karakteristik kerja sebesar 164.00 dan nilai tertinggi sebesar 198.00 sedangkan untuk variabel *job involvement* memiliki nilai terendah sebesar 92.00 dan nilai tertinggi sebesar 137.000. Berdasarkan hasil tersebut nilai standar deviasi yang diperoleh untuk karakteristik kerja ialah 10.47727 sedangkan untuk variabel *job involvement* ialah sebesar 12.48515. Pada bagian ini juga terdapat standar deviasi dimana hasil yang diperoleh sebesar lebih dari 1 SD ($1\text{ SD} = 6$) yaitu 10.47727 dan 12.48515 dimana hal tersebut memiliki arti yakni skor rata-rata yang diperoleh dari data penelitian memiliki arti lebih bervariasi.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017), suatu data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai probabilitas lebih dari 0,05 ($p > 0,05$) dan sebaliknya, suatu data dikatakan tidak berdistribusi normal jika memiliki nilai probabilitas kurang dari 0,05 ($p < 0,05$).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, nilai signifikansi pada variabel karakteristik kerja ialah sebesar 0,200 dan nilai signifikansi pada variabel *job involvement* ialah sebesar 0,200. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel berdistribusi normal dikarenakan memiliki nilai signifikansi lebih dari 0.05 ($p > 0.05$).

b. Uji Linearitas

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, nilai signifikansi *linearity* pada variabel karakteristik kerja dan *job involvement* ialah sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang ada kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) atau dengan kata lain kedua data tersebut berdistribusi linier.

2. Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini merupakan tabel hasil uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *product moment* :

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis

		X	Y
Karakteristik Kerja (X)	Pearson	1	.749
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Job Involvement (Y)	Pearson	.749	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

Pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh ialah sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($\text{Sig} < 0,05$). Hal tersebut memiliki makna bahwa hubungan antar variabel penelitian bersifat signifikan atau dengan kata lain terdapat hubungan signifikan antara karakteristik kerja dengan *job involvement* pada guru.

Pada penelitian ini, juga diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,749 ($r = 0,749$). Nilai koefisien korelasi tersebut termasuk dalam kategori kuat dimana hal tersebut berarti juga bahwa terdapat hubungan yang kuat di antara variabel karakteristik kerja dan variabel *job involvement*. Sesuai dengan nilai r yang diperoleh yaitu 0,749 ($r = 0,749$) yang bertanda positif, maka dapat juga diartikan bahwa hubungan antara variabel karakteristik kerja dan variabel *job involvement* adalah searah atau berbanding lurus. Hubungan searah atau berbanding lurus menunjukkan bahwa semakin tinggi karakteristik kerja maka akan semakin tinggi pula *job involvement* di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X, begitu juga sebaliknya jika karakteristik kerja semakin rendah maka akan semakin rendah pula *job involvement* pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel variabel karakteristik kerja dan variabel *job involvement* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X. Hipotesis dari penelitian ini yakni terdapat hubungan antara karakteristik kerja dengan *job involvement* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X yang diuji dengan menggunakan korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS versi 23.0 *for windows*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap para guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X dengan menggunakan uji korelasi *product moment* diperoleh hasil nilai signifikansi korelasi sebesar 0,000 dimana angka signifikansi tersebut memiliki arti yakni variabel karakteristik kerja dan variabel *job involvement* memiliki hubungan yang signifikan dikarenakan $\text{sig} < 0,05$ sehingga hipotesis terdapat hubungan antara karakteristik kerja dan *job involvement* dapat diterima. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan *pearson moment* kedua variabel memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,749. Hasil analisis korelasi tersebut memiliki arti yakni variabel karakteristik kerja dan variabel *job involvement* memiliki korelasi yang kuat. Hal ini dikarenakan Sesuai dengan nilai r yang diperoleh yakni 0,749 ($r = 0,749$) yang memiliki tanda positif sehingga memiliki bahwa hubungan antara *job involvement* dan karakteristik kerja yakni searah atau berbanding lurus atau dengan kata lain jika karakteristik kerja meningkat maka secara otomatis *job involvement* juga akan meningkat.

Menurut Robbins (2003), *job involvement* merupakan suatu keadaan dimana individu menyadari bahwa pekerjaan yang ia miliki memiliki arti yang sangat penting bagi dirinya dimana pada hal tersebut individu akan selalu aktif dalam melaksanakan tugas yang terdapat pada pekerjaan yang sedang dilakukan. Individu yang memiliki *job involvement* tinggi secara otomatis akan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan, dan menghabiskan waktu yang dimiliki untuk bekerja menurut Cohen (2003). Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa ketika individu memiliki *job involvement* yang baik maka secara otomatis seseorang tersebut akan selalu mengutamakan pekerjaan yang ia miliki.

Pada penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa dimensi yang memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan dimensi lain yang terdapat pada variabel *job involvement* dan variabel karakteristik kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh nilai rata-rata dimensi *job involvement*, yakni pada dimensi aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

memperoleh rerata nilai sebesar 4,02 sedangkan pada dimensi menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama memperoleh rerata nilai sebesar 5,09 dan pada dimensi menilai pekerjaan sebagai hal penting memperoleh rerata nilai sebesar 4,04. Dari pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa dimensi menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama memiliki nilai paling tinggi yakni sebesar 5,09. Hal ini menunjukkan bahwa para guru menjadikan pekerjaan sebagai yang utama atau dengan kata lain para guru menjadikan pekerjaan sebagai tujuan hidupnya. Kemudian untuk nilai tertinggi kedua ditempati oleh dimensi menilai pekerjaan sebagai hal penting yakni sebesar 4,04. Hal ini menunjukkan bahwa para guru tidak memandang remeh akan pekerjaan yang dimiliki, sehingga para guru memanfaatkan segala potensi yang dimiliki untuk bekerja. Untuk nilai terendah ditempati oleh dimensi aktif berpartisipasi yakni sebesar 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa para guru memiliki kesadaran yang rendah akan pentingnya kehadiran dalam kegiatan yang diadakan oleh tempat kerja.

Menurut Brown (dalam Chugtai, 2008), salah satu faktor yang mempengaruhi *job involvement* ialah karakteristik kerja. Karakteristik kerja merupakan perbedaan yang ada pada satu jenis pekerjaan dengan pekerjaan lainnya dimana perbedaan tersebut meliputi keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik. Secara otomatis hal-hal tersebut akan mempengaruhi perilaku individu terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh individu tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan juga terdapat dimensi dari karakteristik kerja. Pada karakteristik kerja terdapat dimensi keanekaragaman keterampilan dimana nilai dimensi keanekaragaman keterampilan memiliki nilai sebesar 3,43 sedangkan pada dimensi identitas tugas memiliki nilai sebesar 2,76 kemudian untuk dimensi arti tugas memiliki nilai sebesar 3,71 sedangkan pada dimensi otonomi memiliki nilai sebesar 3,69 dan untuk dimensi umpan balik memiliki nilai sebesar 3,64. Dari hasil yang ada dapat diketahui bahwa nilai terbesar dimiliki oleh dimensi arti tugas. Hasil tersebut sesuai dengan keadaan yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X Surabaya dimana guru menjadikan pekerjaan sebagai hal yang berpengaruh terhadap kehidupan pribadi. Kemudian untuk nilai tertinggi kedua diperoleh oleh dimensi otonomi. Hal ini sesuai dengan keadaan yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X Surabaya dimana dalam melaksanakan tugas sehari-hari sebagai seorang guru, para guru diberikan kebebasan mengenai tata cara dalam mengaja kepada murid-murid dimana kebebasan tersebut tetap disesuaikan dengan pedoman dan juga aturan yang berlaku di Sekolah Menengah Kejuruan

(SMK) X Surabaya. Untuk dimensi tertinggi ketiga yakni dimensi umpan balik. Hal tersebut sesuai dengan keadaan yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X Surabaya dimana para guru mendapatkan *reward* ataupun imbalan yang sesuai dengan upaya yang mereka lakukan. Salah satu contohnya yakni pemberian bonus terhadap guru teladan yang diadakan di setiap tahunnya di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X Surabaya. Kemudian untuk skor tertinggi keempat ditempati oleh dimensi keanekaragaman keterampilan. Hal ini sesuai dengan keadaan yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X Surabaya dimana para guru memiliki keterampilan dan kemampuan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing. Contohnya yakni guru matematika yang memiliki keterampilan dan kemampuan dalam mengajar matematika kepada para murid. Dan yang terakhir, skor terendah ditempati oleh dimensi identitas tugas. Hal ini sesuai dengan keadaan yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X Surabaya dimana guru membutuhkan waktu lebih lama dalam mengidentifikasi tugas yang dimiliki. Hal tersebut dikarenakan para guru tidak hanya bekerja menjalankan kewajibannya saja, akan tetapi juga terkadang ikut serta dalam membantu sekolah ketika ada suatu acara tertentu.

Menurut Robbins dan Judge (2008), *job involvement* merupakan suatu situasi dimana individu merasa bahwa upaya yang dilakukan dalam menyelesaikan tugas pada pekerjaan merupakan suatu hal yang bertujuan untuk mencapai harga diri yang tinggi dimana *job involvement* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu diantaranya aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, dan melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri. Menurut Cohen (2003), ciri-ciri individu yang memiliki *job involvement* diantaranya ialah memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaan, memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan, dan menghabiskan waktu yang dimiliki untuk bekerja. Menurut Robbins (2001), ketika individu memiliki *job involvement* tinggi, maka secara otomatis individu tersebut akan memiliki tingkat kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan yang ia miliki. Individu tersebut juga akan merasa memiliki ikatan secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia miliki dan individu tersebut juga akan memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan yang ia miliki dalam menyelesaikan tugas-tugas yang terdapat pada suatu pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penelitian ini memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,749 dimana hal ini menunjukkan adanya tanda positif pada nilai koefisien korelasi sehingga

dapat dikatakan bahwa hubungan karakteristik kerja dengan *job involvement* berbanding lurus. Arti dari berbanding lurus ialah apabila karakteristik kerja semakin tinggi maka akan semakin tinggi juga *job involvement* yang ada pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan X, sebaliknya jika karakteristik kerja rendah maka *job involvement* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X juga semakin rendah. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Partick dan Roy (2018) mengenai karakteristik kerja dan *job involvement* yang saling berhubungan dimana dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa ketika seseorang melakukan tugas dengan kelima dimensi karakteristik kerja (keanekaragaman keterampilan, identitas tugas, arti tugas, otonomi, dan umpan balik) maka seseorang tersebut akan merasa memiliki motivasi yang dapat menunjukkan peforma kerja yang berkualitas tinggi. Selain itu individu juga merasa sangat puas pada pekerjaan yang dimiliki, selalu aktif berpartisipasi dalam kegiatan pekerjaan dan menganggap penting pekerjaan dimana hal ini merupakan bagian dari *job involvement*. Selain itu juga terdapat penelitian yang telah dilakukan oleh Rahmi dan Riyono (2016) dimana pada penelitian tersebut membuktikan bahwa karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan motivasi karyawan guna ikut serta terlibat dalam pekerjaan yang dimiliki.

Penelitian ini menunjukkan bahwa apabila karakteristik kerja meningkat maka secara otomatis *job involvement* juga akan meningkat. Penelitian ini memiliki nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,749 dimana hal ini menunjukkan adanya tanda positif pada nilai koefisien korelasi sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan karakteristik kerja dengan *job involvement* berbanding lurus. Arti dari berbanding lurus ialah apabila karakteristik kerja semakin tinggi maka akan semakin tinggi juga *job involvement* yang ada pada guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X, sebaliknya jika karakteristik kerja rendah maka *job involvement* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X juga semakin rendah.

Penelitian ini terfokuskan pada hubungan karakteristik kerja dan *job involvement*, oleh sebab itu diharapkan peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian untuk mengetahui faktor lain yang melekat dan juga memiliki hubungan dengan *job involvement* selain menggunakan variabel karakteristik kerja. Pada penelitian ini terdapat beberapa faktor lain yang melekat pada *job involvement* dan dapat dijadikan sebagai variabel penelitian yakni diantaranya *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, usaha dalam bekerja, performa ketika bekerja, absensi, dan intensi *turnover*, level

pekerjaan, level gaji, kondisi pekerjaan, *job security*, supervisi, dan hubungan interpersonal.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara karakteristik kerja dengan *job involvement* pada guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) X. Hubungan korelasi diantara keduanya bersifat positif yakni apabila karakteristik kerja individu tinggi, maka *job involvement* individu akan tinggi pula dan sebaliknya apabila karakteristik kerja rendah maka *job involvement* akan rendah, selain itu hubungan korelasi antara karakteristik kerja dan *job involvement* juga termasuk dalam kategori kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dianjurkan beberapa saran yang berkaitan dengan hasil penelitian tersebut yaitu :

1. Bagi Sekolah

Bagi sekolah diharapkan dapat mendorong para guru agar semakin memiliki *job involvement* yang tinggi. Sekolah dapat mengadakan kegiatan yang dilakukan secara bersama-sama agar *job involvement* semakin tumbuh di jiwa para guru, selain itu, dengan adanya hal tersebut sekolah dapat mencapai tujuan utama, yakni memberikan kesejahteraan bagi semua pihak yang terdapat di sekolah tersebut.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini terfokuskan pada variabel karakteristik kerja yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *job involvement*, sehingga bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian mengenai *job involvement* dengan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *job involvement*, seperti *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, usaha dalam bekerja, performa ketika bekerja, absensi, dan intensi *turnover*, level pekerjaan, level gaji, kondisi pekerjaan, *job security*, supervisi, dan hubungan interpersonal. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggali informasi dan memperluas pengetahuan secara lebih mendalam mengenai dimensi-dimensi dari kedua variabel, dan peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan sampel penelitian secara lebih besar. Hal tersebut bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat menghasilkan hasil penelitian yang akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, I., & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara work-family conflict dengan job involvement pada karyawan wanita. *Jurnal Empati*, 7 (3), 330-336.
- Azwar, S. (2007). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka.
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behaviour. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9 (2), 169-183.
- Cohen, A. (2003). *Multiple commitment in the workplace: anintegrative approach*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Fathoni, M.W., & Wicaksono, D.A. (2017). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan job involvement pada blue-collar worker PT. Sinar Inti Persada. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(6), 75-87.
- Hiriyappa, B. (2009). *Organizational behavior*. New Delhi: New Age International Publisher.
- Oldham, G. R., & Hackman, J.R. (2005). How job characteristic theory happened in k. smith & m. hith (eds). *Grid Mind Sin Management: The Process of Theory Development* (h.151-170). NewYork: Oxford University Press.
- Rahmi, F., & Riyono, B. (2016). Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dengan meidator nilai-nilai kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Psikologi Undip*, 15(1), 64-76.
- Riza, F.A., Prohimi, A.H.A., & Juariyah, L. (2017). Pengaruh kompensasi dan job involvement terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 22(1), 58-66.
- Robbins, P.S. (2001). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, P.S. (2003). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.