

PENGARUH PERSEPSI DISKRIMINASI TERHADAP KETERLIBATAN PEKERJAAN

Oleh:

Devani Laksmi Indyastuti¹⁾, Eling Purwanto Jati¹⁾, Triani Arofah¹⁾

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jenderal Soedirman

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the influence of perceived discrimination on job involvement. Many research about perceived discrimination and the outcomes have been explored. Unfortunately, little studies focused on the effect on job involvement. This study tested that relationship in the teacher contexts. This study used 125 teachers for the sample. The result showed that perceived discrimination negatively influence on job involvement.

Keyword: *teacher, perceived discriminant, job involvement*

PENDAHULUAN

Persepsi diskriminasi merupakan persepsi individu bahwa dia diperlakukan berbeda dengan anggota lainnya dalam suatu lingkungan karena karakteristik individunya yang tidak terkait dengan kompetensi dan kinerjanya (Goldman, Gutek dan Stein, 2006). Banyak riset yang menjelaskan tentang konsekuensi-konsekuensi negatif dari persepsi diskriminasi, baik pada level organisasi maupun negara (Cornejo, 2007; Dipboye & Colella, 2005) maupun individu (Dipboye & Colella, 2005; Raver & Nishii, 2010). Namun sedikit penelitian yang menguji pengaruh persepsi diskriminasi pada keterlibatan pekerjaan. Berdasarkan masih sedikitnya perhatian yang mengkaitkan persepsi diskriminasi terhadap keterlibatan pekerjaan, maka peneliti mencoba untuk menguji pengaruh persepsi diskriminasi terhadap keterlibatan pekerjaan. Keterlibatan pekerjaan adalah tingkat dimana individu merasa terikat dalam pekerjaannya saat ini, tugas-tugasnya saat ini, lingkungan kerjanya dan tingkat pentingnya pekerjaannya dalam kehidupannya (Brown & Leigh, 1996).

Penelitian ini mengambil konteks pada guru-guru di SD, SMP dan SMA. Tujuan pengambilan pada konteks ini karena guru memegang peranan penting dalam menghasilkan lulusan yang baik. Keterlibatan guru dalam pekerjaan menentukan prestasi anak-anak didiknya. Hal inilah yang menarik peneliti untuk meneliti pada konteks guru ini.

Persepsi diskriminasi dalam penelitian ini mencakup semua perlakuan diskriminasi secara umum, bukan spesifik seperti gender, ras, agama, maupun usia. Penelitian ini mengambil diskriminasi secara general karena kemudian semua tipe ini dapat terjadi di lingkungan sekolah.

Landasan Teori Hipotesis

Persepsi adanya perlakuan diskriminasi dalam organisasi akan merusak sistem-sistem keyakinan berdasarkan etika dan moral (Singh & Point, 2004). Persepsi-persepsi diskriminasi akan memberikan kesan buruk tentang budaya dan moral ini organisasinya (Gelfand, Raver, Nishii, & Schneider, 2005). Kesan buruk ini akan mempengaruhi emosi negatif individu. Persepsi individu terhadap lingkungannya akan mempengaruhi emosi individu (L.R. James, L.A. James, & Ashe, 1990). Emosi negatif akan menurunkan keterikatan emosi individu terhadap pekerjaannya. Ini menjadi dasar pengajuan hipotesis:

Hipotesis: Persepsi diskriminasi akan mempengaruhi secara negatif keterlibatan pekerjaan individu

Sampel

Penelitian ini mengambil sampel sejumlah guru sd, smp dan sma di Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia. Pengambilan sampel dilakukan secara konvinien. Hal ini karena keterbatasan tidak adanya sampel frame tentang guru-guru di kabupaten Banyumas.

Pengukuran

Persepsi diskriminasi diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh James, K., Lovato dan Cropanzano (1994). Keterlibatan pekerjaan diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Kanungo (1982).

Hasil Analisis

Hasil analisis data ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1.
Analisis data variabel dependen keterlibatan pekerjaan

	B terstandar	Signifikansi
Persepsi diskriminasi	-0,195	0,029

* $p < 0,05$

Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan bahwa persepsi diskriminasi berpengaruh negatif terhadap keterlibatan pekerjaan ($p = 0,029$). Ini menunjukkan bahwa hipotesis didukung oleh hasil riset.

PEMBAHASAN

Individu yang memiliki persepsi bahwa ia telah diperlakukan secara diskriminatif akan menilai iklim organisasinya memiliki nilai-nilai yang tidak baik, melanggar etika dan moral. Persepsi ini akan meningkatkan emosi negatif terhadap organisasi. Emosi negatif menyebabkan keterlibatan pekerjaan menjadi menurun. Pekerjaan menjadi tidak memiliki arti penting dalam hidupnya.

Implikasi bagi guru-guru yang diperlakukan diskriminatif, maka akan mempengaruhi keterlibatan dia dalam pekerjaan. Hal ini akan menyebabkan konsekuensi lain yang negatif karena keterlibatan dia terhadap tugas-tugas penting yang diembannya menjadi menurun.

KESIMPULAN

Pentingnya kebijakan sekolah untuk memperhatikan keadilan atau menghilangkan perlakuan-perlakuan diskriminatif sehingga keterlibatan guru terhadap tugas-tugasnya menjadi tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, S.P & Leigh, T.W. 1996. A New Look at Psychological Climate and its Relationship to Job Involvement, Effort, and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 81, 358-368.
- Cornejo, J. M. 2007. *An examination of the relationships among perceived gender discrimination, work motivation, and performance*. Doctoral dissertation. Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3377804)
- Dipboye, R. L., & Colella, A. 2005. *Discrimination at work: The psychological and organizational bases*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gelfand, M., Raver, J., Nishii, L., & Schneider, B. 2005. Discrimination in organizations: An organizational-level systems perspective. In R. L. Dipboye & A. Colella (Eds.), *Discrimination at work: The psychological and organizational bases* (Chap. 5, pp. 89-116). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Goldman, B.M., Gutek, B. A., Stein, J. H., and Lewis, K. 2006. Employment discrimination in organizations: antecedents and consequences, *Journal of Management*, 32, 6, 786-830.
- James, K., Lovato, C., and Cropanzano, R. 1994. Correlation and known-group comparison validation of a workplace prejudice/discrimination inventory. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1573-1592.
- Kanungo, R.N. 1982. Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- James, L.R., James, L.A., & Ashe, D.,K., 1990. The Meaning of Organizations: The Role of Cognition and Values. In B. Schneider (Ed.), *Organizational Climate and Culture* (pp. 41-84). San Fransisco: Jossey-Bass.
- Raver, J. L., & Nishii, L. H. 2010. Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95: 236-254
- Singh, V., & Point, S. 2004. Strategic responses by European companies to the diversity challenge: An online comparison. *Long Range Planning*, 37: 295-318