

Kemajuan Instansi Pendidikan: Bagaimana Peranan *Meaningful Work* dan *Change-oriented OCB* pada Guru SMA?

Ananda Dwi Ramadan

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Diah Sofiah

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Yanto Prasetyo

Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: ndwi696@gmail.com

Abstract

This study aims to determine whether there is a relationship between Meaningful Work and Change-oriented ocb in high school teachers in Gresik Regency. This analysis uses the dependent variable, namely Change-oriented ocb and the independent variable, namely Meaningful Work. This research is a type of quantitative research using correlational quantitative methods. The sampling technique in this study used a simple random sampling method where the subjects were taken from the entire population of 76 respondents. The subjects in this study were teachers at three X high schools in Gresik Regency and used instruments from Change-oriented ocb with Meaningful Work. The data analysis technique uses Spearman 'rho non-parametric correlation test analysis with the help of SPSS version 22.0 for Windows. The result of the correlation coefficient on the relationship between Meaningful Work and Change-oriented ocb is 0,311 with a significance level of 0,008 ($p < 0.05$) which indicates that the level of correlation coefficient on these variables has a positive relationship and very significant. This means that Change-Oriented OCB will increase along with the increase in Meaningful Work in High School Teachers.

Keywords: (Change-oriented ocb, Education, Meaningful Work, Teacher).

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara Meaningful Work dengan Change-oriented ocb pada Guru SMA di Kabupaten Gresik. Analisis ini menggunakan variabel dependen yaitu Change-oriented ocb dan variabel independen yaitu Meaningful Work. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode simple random sampling yang dimana subjek diambil dari keseluruhan populasi sebanyak 76 responden. Subjek pada penelitian ini yaitu Guru pada tiga SMA X di Kabupaten Gresik dan menggunakan instrumen dari Change-oriented ocb dengan Meaningful Work. Teknik analisis data menggunakan analisis uji korelasi non parametric spearman' rho dengan bantuan SPSS versi 22.0 for Windows. Hasil koefisien korelasi pada hubungan antara Meaningful Work dengan Change-oriented ocb sebesar 0,311 dengan taraf signifikansi sebesar 0,008 ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa tingkat koefisien korelasi pada variabel tersebut memiliki hubungan positif yang sangat signifikan. Artinya Change-oriented ocb akan meningkat seiring dengan meningkatnya Meaningful Work pada Guru SMA.

Kata Kunci: (Change-oriented ocb, Guru, Meaningful Work, Pendidikan)

Pendahuluan

Sistem pendidikan pada saat ini dituntut melakukan perubahan organisasi dalam upaya memajemen lingkungan yang dinamis, kompetitif, dan kompleks (Miller, 2002) termasuk adanya perilaku extra-role dalam menyesuaikan bobot tugas serta kinerjanya dalam menyikapi suatu perubahan (Belogolovsky & Somech, 2010). Secara hakiki, Guru yang berkomitmen untuk meraih tujuan dan nilai sekolah memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan pada lembaga pendidikan (DiPaola & Hoy, 2005). Pada lembaga pendidikan, kualitas Sumber Daya Manusia terutama guru merupakan aspek yang penting dan perlu diperhatikan lebih detail karena guru merupakan sosok orang tua dari para murid dan menjadi figur yang dicontoh dalam proses mendidik. Pemaparan tersebut memberikan arti bahwa guru memiliki kontribusi dalam mengedukasi para muridnya dengan sepenuh hati dan profesional. Dari uraian tersebut juga didukung oleh pernyataan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 4 yang menjelaskan bahwa tanggung jawab guru yaitu untuk meningkatkan mutu dan meningkatkan martabat pada pendidikan nasional. Tugas dari seorang guru juga bukan hanya dalam proses belajar mengajar tetapi diperlukan juga mempunyai ketrampilan berupa soft skill dan perilaku yang selalu positif untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif dalam kemajuan organisasi dan para siswa di sekolah.

Berdasarkan observasi peneliti, beberapa Guru SMA di kabupaten Gresik cenderung melakukan pekerjaannya dengan baik namun kurang memiliki inisiatif dalam melakukan backup terhadap *jobdesc* rekan guru yang lain. Hal tersebut dibuktikan yaitu ketika ada sampah yang sedikit berserakan didepan ruang guru tetapi tidak ada guru yang merapikan padahal beberapa guru terlihat senggang dan lebih memilih untuk menunggu petugas kebersihan sekolah. Selain itu ada juga beberapa guru yang membiarkan salah satu guru yang sedang kesulitan dalam mengangkat kotak kardus yang berisi rapor para siswa. Pada penelitian yang sebelumnya yang dilakukan pada salah satu Yayasan di Semarang, juga menunjukkan bahwa ada beberapa guru yang meninggalkan sekolah sebelum pembelajaran selesai dan beberapa guru yang terlambat dengan alasan jam masuk yang terlalu pagi. Penelitian lain juga menunjukkan adanya kurangnya inisiatif pada guru dalam membantu serta ikut andil untuk memajukan kualitas pada bidang pendidikan. Pada penelitian sebelumnya yang melakukan survei di Sekolah Swasta Methodist-2 Medan. Dari hasil observasi dan wawancara pada para guru yang bertugas di lingkungan sekolah tersebut, membuktikan bahwa ada beberapa guru yang sering terlambat masuk kelas, mengeluh pada saat lembur, enggan mengambil alih *jobdesk* rekannya apabila tidak hadir dikarenakan ada situasi darurat, dan minim partisipasi menjadi pengurus pada agenda kegiatan ataupun acara sekolah. Adapun keluhan dari guru pada saat ada siswa yang bertanya pada saat waktu belajar telah selesai. Beberapa guru juga merasa acuh tak acuh pada para siswa lain kecuali siswa kelasnya sendiri. Adapun sekumpulan guru yang mengajar atau membimbing secara khusus atas perintah dari sekolah dan memberikan pembelajaran hanya pada jam mengajar sehingga menciptakan kesan seperti formalitas kerja. Hal tersebut akan merugikan sekolah

karena para guru yang seharusnya menjadi teladan bagi murid yang baik harus mencontohkan tindakan yang baik juga kepada para murid. Dampak lainnya adalah para murid tidak mendapatkan ilmu secara maksimal karena para guru yang tidak menyelesaikan tanggungjawab mereka sampai selesai. Selain itu, guru juga merasa keberatan pada saat mengikuti pelatihan sehingga tidak memberikan hasil yang terbaik dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan sekolah.

Perubahan pada organisasi khususnya instansi Pendidikan akan jauh berkembang jika memiliki kemampuan seperti bekerja sebagai tim dalam anggota organisasi. Kemajuan organisasi juga didukung dengan perilaku *extra-role*. Perilaku tersebut sering dihubungkan dengan OCB (Organizational Citizenship Behavior) yang dimana individu akan yang menyelesaikan pekerjaan diluar jobdesknya untuk membantu meningkatkan efektivitas pekerjaan pada organisasi. Perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Katz dalam Purba & Seniati, 2004). Pada konteks perilaku di institusi pendidikan, persoalan yang umumnya berkaitan dengan salah satu dari tiga perilaku penting dari seorang individu dalam sebuah organisasi, yaitu perilaku *extra-role* yang biasa disebut *organizational citizenship behavior* (OCB) (Srimulyani, 2012). Salah satu contoh perilaku OCB pada guru yaitu guru memberikan hasil melebihi standar yang ditetapkan ketika guru menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh kepala sekolah. Selain itu, perilaku OCB ditunjukkan dengan banyak meluangkan waktu untuk membantu guru lainnya dengan tanpa pamrih, selalu menjaga hubungan yang baik dengan guru lain, dan bekerja melebihi waktu yang ditentukan dan aktif pada kegiatan sekolah. Guru yang memberikan kontribusi positif pada perencanaan dan juga implementasi tugas-tugas dalam pencapaian tujuan sekolah merupakan aspek penting dalam mencapai keberhasilan pada organisasi. Mengingat kuatnya dinamika yang mendorong perubahan dan reformasi di organisasi, penelitian sebelumnya menawarkan perilaku OCB sebagai terminologi yang berguna untuk disiplin ilmu yang diterapkan. Akar dari *Change-Oriented OCB* ada pada konsep klasik dari OCB. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Organ (1988) menyatakan bahwa perilaku ini dapat digambarkan sebagai individu yang melakukan pekerjaannya dengan melebihi tugas kerja formal mereka

Sebagian besar penelitian tentang *Change-oriented ocb*, menggambarkannya sebagai perilaku positif dan konstruktif yang layak untuk digunakan pada seorang supervisor dan sangat penting bagi klien organisasi (Podsakoff dan Mackenzie 1997; Smith et al. 1983). Oleh karena itu, *Change-oriented ocb* mungkin sangat berguna di sektor publik karena berkontribusi terhadap peningkatan pelayanan publik, memperkecil kesalahan pada birokrasi serta mendorong kinerja berbagai satuan kerja dan lembaga. *Change-oriented ocb* dengan demikian diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja sistem yang berorientasi layanan khususnya pada bidang pendidikan. Pada uraian fenomena *Change-oriented ocb*, juga dapat diasumsikan bahwa inisiatif para pekerja ataupun karyawan terhadap pengambilan *extra-role* dapat tergantung pada bagaimana cara individu dalam memaknai pekerjaannya. Organisasi mempunyai kewajiban etis atau moral untuk membantu pekerja mengalami pekerjaan

yg bermakna (Michaelson, 2005). Pemaknaan pekerjaan tersebut disebut *Meaningful Work*. Alasan yang mendasari mengapa *Meaningful Work* penting adalah hubungannya yang konsistensi guru dan manfaatnya bagi instansi pendidikan. Individu yang menganggap adanya makna positif dalam bekerja, melaporkan tingkat kemakmuran yang lebih tinggi (Arnold, Turner, Barling, Kelloway, & McKee, 2007), memandang pekerjaan mereka sebagai hal yang lebih penting dan penting (Harpaz 2002), serta menentukan hasil positif dalam pekerjaannya (Nord, Brief, Atieh, & Doherty, 1990). Sayangnya, penelitian selanjutnya berhenti melakukan penilaian *Meaningful Work* dan mulai menggunakan karakteristik tugas sebagai pengganti *Meaningful Work* (Piccolo & Colquitt, 2006). Demikian pula, penelitian terbaru mengenai bagaimana *Meaningful Work* meningkatkan semangat kerja telah menilai *Meaningful Work* dalam berbagai cara yang menyerupai tradisi karakteristik pekerjaan. Misalnya, *Meaningful Work* diindikasikan berdasarkan identitas, keterlibatan, dan kepentingan dalam sebuah penelitian (Britt, Adler, & Bartone, 2001) dan berdasarkan signifikansi tugas, keterlibatan, dan tantangan dalam penelitian berikutnya (Britt et al., 2007). Spiritualitas dan gaji serta reputasi yang baik (Osco's- Sa'nchez et al., 2008) juga telah digunakan untuk mengindikasikan *Meaningful Work*. Lebih jauh lagi, model-model multidimensi *Meaningful Work* telah memasukkan sentralitas kerja, nilai-nilai kerja, dan orientasi kerja intrinsik (Roberson, 1990). Dari penelitian sebelumnya tentang *Meaningful Work*, peneliti mempunyai asumsi bahwa orang-orang di organisasi akan melakukan perilaku OCB karena semakin individu memaknai positif pada pekerjaannya maka individu akan semakin tinggi melakukan perilaku extra-role yang lebih inovatif dengan tujuan meningkatkan kualitas serta mampu menghadapi pesatnya arus globalisasi yang berdampak langsung terhadap bidang pendidikan.

Metode

Populasi menurut Sugiyono (2013) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang diambil dari 3 SMA X di Kabupaten Gresik yang berjumlah total 76 Guru yang terbagi SMA 1 X berjumlah 32, SMA 2 X berjumlah 29, SMA 3 X berjumlah 11 Guru. Dalam penelitian ini, jumlah sampel diambil dari total populasi guru yang terpilih. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Hal tersebut didasarkan pada partisipan yang bersifat homogen dan pengambilan data yang memberikan kesempatan seluruh partisipan untuk mengisi pada beberapa Guru pada 3 SMA di salah satu kecamatan pada kabupaten Gresik. Pemilihan 3 sekolah tersebut juga didapatkan melalui metode acak dengan cara mengundi pada tiap kecamatan yang ada pada Kabupaten Gresik. Variabel penelitian ini diukur menggunakan model Likert yang terdiri dari pernyataan positif (Favourable) dan pernyataan negatif (Unfavourable) yang mencerminkan dukungan atau perlawanan terhadap variabel yang diteliti yang terdiri dari empat jenis, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Teknik analisis data yang

digunakan untuk melihat hubungan antara *Meaningful Work* dengan *Change-oriented ocb* adalah uji non parametrik *spearman rho*. Uji *spearman rho* termasuk statistik nonparametrik yaitu tidak mensyaratkan data harus berdistribusi normal dan untuk menyatakan ada atau tidaknya hubungan antara (X1 dengan Y).

Hasil

Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian menunjukkan bahwa sebaran data berdistribusi tidak normal. Dengan demikian, variabel *meaningful work* dan *change-oriented ocb* memiliki sebaran data yang tidak normal. Hasil dari uji normalitas sebaran dari variabel *meaningful work* dan *change-oriented ocb* menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p > 0,05$).

Tabel 1
Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Change-oriented ocb</i>	0,000	Tidak Normal

Sumber: Output SPSS 22 For Windows

Uji linieritas adalah suatu pengujian yang digunakan untuk menilai apakah ada hubungan linear antara dua variabel atau tidak. Hubungan antara dua variabel dianggap linear jika nilai p (signifikansi) lebih besar dari 0,05, sementara jika nilai p lebih kecil dari 0,05, maka hubungan antara dua variabel dianggap tidak linear atau lemah (Priyatno, 2013).

Tabel 2
Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	P	Keterangan
<i>Meaningful Work – Change-Oriented</i>	1.523	0,185	Linier

Sumber: Output SPSS 22 For Windows

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dalam menjawab rumusan masalah yang ditemukan peneliti yang terdapat pada guru yaitu “apakah ada hubungan antara *Meaningful Work* dengan *Change-oriented ocb* pada Guru SMA di Kabupaten Gresik” dan diperoleh jawaban antara variabel *Meaningful Work* dengan *Change-oriented ocb* memiliki hubungan positif yang sangat signifikan sehingga hipotesis yang telah dipaparkan terbukti dapat diterima. Diperoleh hasil penelitian menyebutkan skor korelasi 0,311 dengan taraf signifikansi 0,008. Jika guru mempunyai *Meaningful Work* yang tinggi

maka semakin tinggi juga guru memunculkan perilaku *Change-Oriented OCB*, sebaliknya apabila guru memiliki *Meaningful Work* yang rendah maka semakin rendah juga guru memunculkan perilaku *Change-oriented ocb*. Guru yang memiliki *Meaningful Work* dicirikan dengan guru yang selalu memberikan pemaknaan yang positif bagi pekerjaan yang ia lakukan. Bagi guru yang selalu memiliki pemaknaan yang positif pada pekerjaannya maka akan semakin meningkatkan kinerja dengan tanpa pamrih dikarenakan kecintaanya pada pekerjaan yang ditekuni. Dari pemaparan tersebut, pemaknaan positif pada pekerjaan akan berpengaruh pada salah satu aspek dari *Change-oriented ocb* yaitu Altruism dan Civic virtue. Hal tersebut didasarkan pada semakin tinggi guru memiliki pemaknaan yang positif pada pekerjaannya maka semakin tinggi guru akan berinisiatif memberikan pertolongan ketika guru lain membutuhkan bantuan dan akan selalu mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh sekolah dengan tulus serta tanpa ada kesan terpaksa.

Ciri lain *Meaningful Work* pada guru yaitu adanya pemaknaan yang lebih luas pada kehidupan guru. Jadi, guru tidak hanya memaknai secara positif pada pekerjaannya tetapi juga pada kehidupan yang ia jalani yang dihasilkan dari pekerjaan yang dianggap sangat berarti pada individu dalam konteks yang lebih luas seperti ada pengaruh yang positif pada kehidupan yang guru jalani. Pemaparan tersebut didasarkan pada aspek *Meaningful Work* yaitu *Meaning Making Through Work* yang juga berpengaruh terhadap perilaku *Change-oriented ocb*. Kedua aspek tersebut memiliki kesinambungan yang akan berdampak dengan semakin tingginya guru memiliki *Positive Meaning of life* maka akan adanya peningkatan motivasi dan kolektivitas dalam bekerja karena individu yakin segala pekerjaan yang telah ditekuni akan selalu berdampak positif baik bagi organisasi dan dirinya sendiri.

Adapun juga tindakan untuk menyebarkan makna positif dari diri individu yang memiliki keyakinan subjektif bahwa pemaknaan pada pekerjaannya akan memberikan pengaruh positif kepada guru yang lain. Hal tersebut juga akan memberikan sikap yang suportif antara guru satu dengan guru yang lain untuk menyalurkan dampak positif yang bertujuan meningkatkan efektivitas dalam menjalankan serta memajukan organisasi dan kualitas SDM pada guru. Dari pemaparan tersebut menunjukkan bahwa aspek *Meaningful Work* yaitu *Greater Good Motivation* memiliki keterkaitan dengan aspek dari *Change-oriented ocb* yaitu *In- role behavior* dan *Taking Charge*. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan semakin tingginya guru merasa bahwa pekerjaannya berdampak positif pada guru lain, maka akan semakin tinggi juga guru akan semakin bertanggung jawab pada pekerjaan yang ditekuni. Aspek tersebut juga diperkuat dengan meningkatnya inisiatif guru dalam mengambil peran apabila ada masalah yang tidak dapat diatasi guru yang lain karena individu memiliki kepercayaan penuh dalam segala tindakan yang dilakukan akan mendapat hasil yang positif bagi dirinya sendiri, orang lain, dan organisasi.

Dari beberapa penjelasan diatas, hasil dari penelitian ini memperkuat penelitian lain membuktikan bahwa adanya hubungan positif antara *Meaningful Work* dengan *Change-oriented ocb*. Dalam penelitian ini juga ada perbedaan dengan penelitian terdahulu dikarenakan subjek yang dipilih merupakan subjek yang baru yaitu guru.

Pada penelitian sebelumnya selalu menggunakan subjek karyawan pada PT, CV, ataupun perusahaan lain yang terpilih.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi atau hubungan antara dua variabel yaitu *Meaningful Work* dengan *Change-oriented ocb* pada Guru SMA di Kabupaten Gresik dengan jumlah responden sebanyak 72 dari 76 penyebaran item kepada subjek yang dipilih secara acak menggunakan teknik *simple random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *Meaningful Work* dengan *Change-oriented ocb* yang ditemukan dalam uji non parametrik *spearman rho* dengan koefisien korelasi sebesar 0,311, signifikansi $p=0,008$ ($p<0,01$).

Bagi Instansi Pendidikan untuk meningkatkan perilaku *Change-oriented ocb* pada guru di lingkungan sekolah, peneliti menyarankan agar tiga SMA X di Kabupaten Gresik tersebut lebih memperhatikan kemampuan dalam berkomunikasi, kerja sama, koordinasi, skala prioritas, dan inisiatif baik dari individu ataupun dalam tim. Hal ini dikarenakan setiap aspek tersebut berperan penting dalam membentuk serta merealisasikan perilaku *Change-oriented ocb* pada Guru SMA.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi penelitian, serta mampu menguji hubungan *Change-oriented ocb* dengan variabel lainnya seperti work engagement, kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, work-life balance dan variabel lain yang memperkuat serta menemukan kajian ataupun teori psikologi yang jarang diteliti.

Referensi

- Arnold, K. A., Turner, N., Barling, J., Kelloway, E. K., & McKee, M. C. (2007). Transformational leadership and psychological well-being: the mediating role of *Meaningful Work*. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 193.
- Belogolovsky, E., & Somech, A. (2010). Teachers' organizational citizenship behavior: Examining the boundary between *in-role behavior* and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents. *Teaching and Teacher education*, 26(4), 914-923.
- Britt, T. W., Dickinson, J. M., Moore, D., Castro, C. A., & Adler, A. B. (2007). Correlates and consequences of morale versus depression under stressful conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 34.
- DiPaola, M. F., & Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The high school journal*, 88(3), 35-44.
- Michaelson, C. (2005). Meaningful motivation for work motivation theory. *Academy of Management Review*, 30(2), 235-238.
- Miller, J. P., Kass, M. A., Heuer, D. K., Higginbotham, E. J., Johnson, C. A., Keltner, J. L., & Ocular Hypertension Treatment Study Group. (2002). The Ocular Hypertension Treatment Study: a randomized trial determines that topical

- ocular hypotensive medication delays or prevents the onset of primary open-angle glaucoma. *Archives of ophthalmology*, 120(6), 701-713.
- Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E. M. (1990). Studying meanings of work: The case of work values.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington books/DC heath.
- Oscós-Sánchez, M. A., Oscós-Flores, L. D., & Burge, S. K. (2008). The Teen Medical Academy: Using academic enhancement and instructional enrichment to address ethnic disparities in the American healthcare workforce. *Journal of Adolescent Health*, 42(3), 284-293
- Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management journal*, 49(2), 327-340.
- Podsakoff, N. P., Morrison, E. W., & Martinez, T. M. (2018). The Role of Research on Organizational Citizenship Behavior Role Perceptions and Recommendations for the Future Research. *The Oxford Handbook of Organizational Citizenship Behavior*, 91.
- Priyatno, D. (2013). Analisis Korelasi, Regresi, dan Multivariate Dengan SPSS. Yogyakarta : Gava Media.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 8(3), 105-111.
- Roberson, L. (1990). Prediction of job satisfaction from characteristics of personal work goals. *Journal of Organizational Behavior*, 11(1), 29-41.
- Srimulyani, V. A. (2012). Antecedents organizational citizenship behavior: Studi pada guru-guru SMA di Kota Madiun. *Widya Warta*, 36(2).