



Conservation of Resources dan Loyalitas pada Guru SMK Sasmita Jaya 2 Pamulang

Fiqoh Afriliani¹, Soffi Soffiatun², Fika Rahmanita³

^{1,2,3} Universitas Pamulang

dosen01930@unpam.ac.id

ABSTRACT

This community service aims to provide teachers with an understanding of the role of conservation of resources and loyalty in carrying out their duties and functions as teachers. The service participants consisted of teachers from Sasmita Jaya 2 Vocational School. This activity lasted for 3 days, namely 26-28 April 2024. The service was carried out using observation methods to find out the problems faced by participants, socializing the importance of conservation of resources (COR and socializing the importance of loyalty, and evaluation. on the results of socialization. The results of observations found that the massive changes that occurred in various fields made teachers a role that had an understanding of COR for resources in schools. In this case, resources include human resources, non-human resources, physical resources, and financial resources. Based on the results of the socialization, it was discovered that there was an increase in the post-test documents compared to the pre-test that had been carried out previously.

Keywords: *management, loyalty, resources, conservation of resources*

ABSTRAK

Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada guru agar mengenai peran conservation of resources dan loyalitas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru. Peserta pengabdian terdiri dari guru SMK Sasmita Jaya 2. Kegiatan ini berlangsung selama 3 hari yaitu 26-28 April 2024. Pengabdian dilaksanakan dengan metode observasi untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi peserta, sosialisasi pentingnya conservation of resources (COR) dan sosialisasi pentingnya loyalitas, dan evaluasi terhadap hasil sosialisasi. Hasil dari observasi ditemukan bahwa perubahan yang terjadi secara massif di berbagai bidang menjadikan guru sebagai peran yang memiliki pemahaman mengenai COR terhadap sumber daya di sekolah. Dalam hal ini sumber daya meliputi sumber daya manusia, sumber daya bukan manusia, sumber daya fisik, dan sumber daya keuangan. Berdasarkan hasil dari sosialisasi, diketahui bahwa terdapat peningkatan dari dokumen post-test terhadap pre-test yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil evaluasi menunjukkan pre-test yang telah dibagikan pada saat observasi mencapai nilai 67,5% guru telah memahami COR dan loyalitas terhadap lembaga.

Kata kunci: *manajemen, loyalitas, sumber daya, conservation of resources*

PENDAHULUAN

Teori COR menyatakan bahwa individu memperoleh sumber daya dan menginvestasikan kembali sumber daya tersebut untuk memperoleh sumber daya baru guna mencapai tujuan mereka (Hobfoll, 2001). Teori COR menganggap pengetahuan dan ide sebagai objek sumber daya perilaku organisasi.

Teori *Conservation of Resources* (COR) memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana individu, termasuk guru, mengelola sumber daya untuk mencapai tujuan dan menghindari stres. Teori COR menjelaskan bahwa sumber daya adalah objek, kondisi, dan hal-hal lain yang dihargai oleh individu. Guru harus memahami bahwa sumber daya ini sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan dan menghindari kehilangan sumber daya yang dapat menyebabkan stres.

Teori COR menekankan bahwa individu cenderung menginvestasikan sumber daya untuk melindungi dan memelihara sumber daya yang ada. Guru harus memahami bahwa investasi ini penting untuk mempertahankan kinerja dan kepuasan kerja. Teori COR juga menjelaskan bahwa kehilangan sumber daya dapat menyebabkan stres yang signifikan. Guru harus memahami bahwa kehilangan sumber daya, seperti kehilangan energi atau waktu, dapat mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja. Teori COR menunjukkan bahwa individu yang memiliki sumber daya yang lebih tinggi cenderung memperoleh sumber daya tambahan, sedangkan individu yang memiliki sumber daya yang lebih sedikit cenderung mengalami kehilangan sumber daya. Guru harus memahami bahwa kinerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya yang efektif. Teori COR juga mempengaruhi pengembangan karir dan kepribadian guru. Guru yang memiliki optimisme dan keyakinan pada kesuksesan karirnya akan lebih mampu menghadapi tantangan dan memelihara sumber daya yang ada. Dengan memahami teori COR, guru dapat mengelola sumber daya dengan lebih efektif, menghindari stres, dan meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja.

Pemahaman seorang guru mengenai teori *Conservation of Resources* (COR) tidak lepas dari loyalitas karyawan karena teori ini secara langsung mempengaruhi dan dipengaruhi oleh loyalitas karyawan. Teori COR menunjukkan bahwa individu yang memiliki sumber daya yang lebih tinggi cenderung memperoleh sumber daya tambahan, sedangkan individu yang memiliki sumber daya yang lebih sedikit cenderung mengalami kehilangan sumber daya. Loyalitas karyawan yang tinggi akan membantu meningkatkan

kinerja dan kepuasan kerja karena mereka lebih mampu mengelola dan mempertahankan sumber daya. Teori COR juga mempengaruhi pengembangan karir dan kepribadian karyawan. Loyalitas karyawan yang tinggi akan membantu mereka dalam pengembangan karir dan meningkatkan kinerja mereka, sehingga mereka lebih mampu mengelola sumber daya dan meningkatkan kinerja organisasi.

Loyalitas menurut teori manajemen dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada suatu organisasi atau lembaga. Loyalitas ini tercermin dalam sikap tanggung jawab, rela berkorban, dan menjaga kehormatan organisasi. Loyalitas secara umum dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan kepada seseorang atau lembaga. Loyalitas ini timbul dari dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan dan tercermin dalam perilaku yang positif dan komitmen terhadap organisasi. Loyalitas dapat didefinisikan sebagai komitmen psikologis terhadap suatu merek atau organisasi. Ini tercermin dalam perilaku pembelian ulang, kebiasaan mengonsumsi merek yang sama, dan kekebalan terhadap tarikan dari pesaing.

Dengan demikian, teori COR tidak lepas dari loyalitas karyawan karena loyalitas karyawan berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengelola sumber daya, menginvestasikan sumber daya, mengurangi kehilangan sumber daya, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, serta pengembangan karir dan kepribadian. Berdasarkan uraian di atas, pengabdian ini dilaksanakan dengan judul “*Conservation of Resources* dan Loyalitas pada Guru SMK Sasmita Jaya 2 Pamulang.”

METODE

Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan upaya dari tim pengabdian dalam memahami permasalahan yang dihadapi guru. Tahap persiapan dilakukan dengan metode observasi. Dari hasil observasi diketahui bahwa permasalahan yang dihadapi guru adalah perkembangan zaman yang berjalan sangat pesat. Kondisi ini perlu disikapi dengan serius oleh guru dengan upaya adaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi sebagai akibat dari perkembangan zaman.

Tahap Pelaksanaan

Tahap pelaksanaan dilakukan dengan sosialisasi pentingnya *conservation of resources* (COR) dan sosialisasi pentingnya loyalitas. Sosialisasi dilakukan dengan tujuan memberikan pemahaman terhadap guru mengenai pentingnya COR dan loyalitas pada diri guru.

Evaluasi Kegiatan

Tahap terakhir dari pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat adalah evaluasi. Evaluasi bertujuan untuk mengetahui tingkat pemahaman peserta terhadap COR dan loyalitas. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui efektivitas dan keberlanjutan pengabdian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari observasi ditemukan bahwa perubahan yang terjadi secara massif di berbagai bidang menjadikan guru sebagai peran yang memiliki pemahaman mengenai COR terhadap sumber daya di sekolah. Teori COR menjelaskan bahwa sumber daya adalah objek, kondisi, dan hal-hal lain yang dihargai oleh individu. Loyalitas karyawan berhubungan dengan kemampuan individu untuk mengelola sumber daya yang ada dan mempertahankannya. Guru yang memiliki loyalitas tinggi akan lebih mampu mengelola sumber daya di sekolah, termasuk sumber daya manusia, sumber daya bukan manusia, sumber daya fisik, dan sumber daya keuangan. Teori COR menekankan bahwa individu cenderung menginvestasikan sumber daya untuk melindungi dan memelihara sumber daya yang ada. Loyalitas karyawan berarti bahwa mereka siap untuk menginvestasikan waktu, energi, dan dedikasi mereka untuk melindungi dan meningkatkan sumber daya organisasi. Teori COR juga menjelaskan bahwa kehilangan sumber daya dapat menyebabkan stres yang signifikan. Loyalitas karyawan yang tinggi akan membantu mengurangi kehilangan sumber daya dan mengurangi stres yang dihasilkan dari kehilangan tersebut.

Berdasarkan hasil dari sosialisasi, diketahui bahwa terdapat peningkatan dari dokumen *post-test* terhadap *pre-test* yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil evaluasi menunjukkan *pre-test* yang telah dibagikan pada saat observasi mencapai nilai 67,5% guru telah memahami COR dan loyalitas terhadap lembaga. Selanjutnya, hasil *post-test* menunjukkan bahwa 85,5% guru telah memahami manajemen dan loyalitas.

Evaluasi efektivitas dan keberlanjutan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dilakukan dengan memberika *posttest* berupa angket kepuasan. Pengabdian dikatakan berhasil jika kepuasan tersebut mencapai 80%. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan peserta mencapai 89,5%.

KESIMPULAN

Hasil pengabdian menunjukkan bahwa terdapat peningkatan dari rata-rata *pre-test* dan *post-test*. Indikator penilaian terdiri dari pemahaman terhadap materi dan kepuasan terhadap pelaksanaan pengabdian. *Pre-test* yang telah dibagikan pada saat observasi mencapai nilai 67,5% guru telah memahami COR dan loyalitas terhadap lembaga. Selanjutnya, hasil *post-test* menunjukkan bahwa 85,5% guru telah memahami manajemen dan loyalitas. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta setelah mengikuti pengabdian. Evaluasi efektivitas dan keberlanjutan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dilakukan dengan memberikan *post-test* berupa angket kepuasan. Pengabdian dikatakan berhasil jika kepuasan tersebut mencapai $\geq 80\%$. Hasil menunjukkan bahwa kepuasan peserta mencapai 89,5%.

DAFTAR PUSTAKA

- Deng, Y., Lin, W., & Li, G. (2021). When and how does team task conflict spark team innovation? A contingency perspective. *Journal of Business Ethics*, 1-17.
- Dewi, I. M., 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *JOM Fisip*, Volume Vol. 3 No. 1, pp. 8-9.
- Farh, J. L., Lee, C., & Farh, C. I. (2010). Task conflict and team creativity performance: a question of how much and when. *Journal of applied psychology*, 95(6), 1173.
- Geevarghese., Nirmalraj, R. J. T., Seeram, H., Veena, S., dan James, B. (2018). *Effect of Age on Employees' Loyalty: A Study Among The Executives' of A Large Scale Public Sector Manufacturing Industry Across India*. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.1) 9-12
- George R Terry dalam Sukarna. 2011. *Principles of Management*. 5 th Edition. Indonesia: Pearson

- H. Mohamad Surya. 2003. *Percikan Perjuangan Guru*. Cet I. Semarang: CV. Aneka Ilmu
- H.M. Arifin. 1993) *Filsafat Pendidikan Islam*. Cet.III. Jakarta: Bumi Aksara
- Hamim Rosyidi, *Psikologi Kepribadian: Paradigma Traits, Kognitif, Behavioristik, dan Humanistik* (Surabaya: Jaudar Press, 2015),
- Handyaningrat. 2000. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemenn*. Jakarta:Haji
- Hardianty, I. (2014). *Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu*. JOM Fekon, Vol. 1, No.2.
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hobfoll, S.E. (2001), "The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: advancing conservation of resources theory", *Applied Psychology*, Vol. 50 No. 3, pp. 337-421.
- Hobfoll, S.E. (2011), "Conservation of resources theory: its implication for stress, health, and resilience", *The Oxford Handbook of Stress, Health, and Coping*, pp. 127-147.
- Indarti, S.2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara V Cabang Kebun Inti kecamatan Tapung Kabupaten Kampar". Skripsi. Tidak Diterbitkan.Pekanbaru: Universitas Riau.
- Jansson, S., dan Wiklund F. (2019). "*Employee Loyalty and The Factors Affecting It: A Qualitative Study Comparing People with Different Working Experience on Their View of Employee Loyalty*". *Master Thesis, Umea School of Business*.
- Lako, A., 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta: Amara Books
- Malayu S.P. Hasibuan, 2014. *Organisasi dan motivasi, dasar peningkatan produktivitas*, Jakarta: Bumi Aksara
- Marpaung, R. 2012. *Kinerja dan Loyalitas Karyawan*. Gramedia Pustaka utama
- Preko, A., dan Adjetey, J. (2013). "*A Study on the Concept of Employee Loyalty and Engagement on the Performance of Sales Executives of Commercial Banks in*

GHANA". *International Journal of Business Research and Management (IJBRM)*, 4(2).

Robbins SP. 2011. *Perilaku Organisasi*, Salemba empat. Jakarta: Asdi Mahasatya.

Sutrinasih, K. S. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, Vol. 10, No.1.