

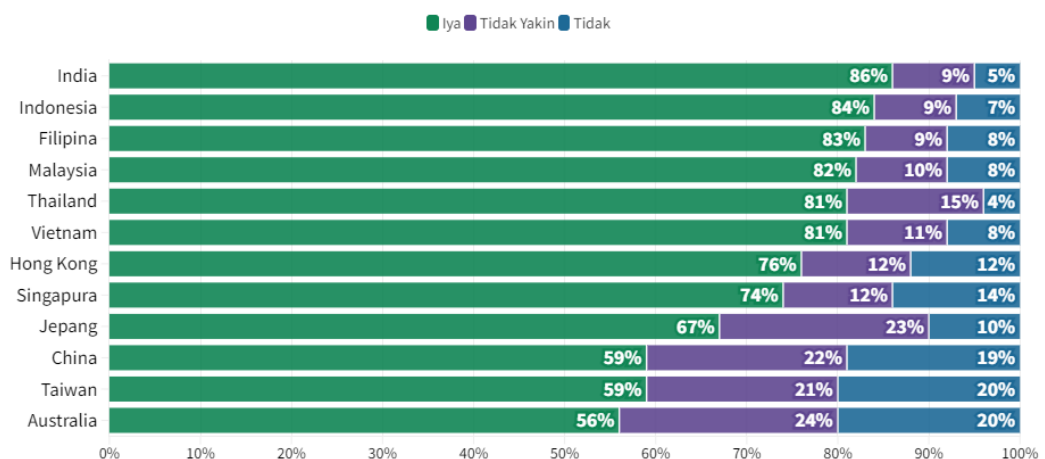
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia dan implementasinya sering kali tidak sejalan dengan keinginan organisasi. Keselarasan dalam mengelola sumber daya manusia merupakan faktor utama keberhasilan suatu organisasi, tujuan organisasi tidak akan tercapai jika tidak ada keselarasan antara visi dan misi perusahaan dengan perilaku masing-masing individu dalam organisasi, terlebih pada perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa, yang mana sumber daya manusia menjadi ujung tombak dalam keberhasilan perusahaan.

Dilansir dari dataindonesia.id (2022) sebanyak 74% pekerja di Asia Pasifik berencana untuk mengundurkan diri (resign) dari tempat kerjanya dalam waktu enam bulan ke depan pada 2022. Sementara, persentase pekerja di Asia Tenggara yang berencana resign lebih tinggi lagi, yakni 81%. Menurut negaranya, India menjadi negara dengan persentase pekerja yang berencana resign paling tinggi, yakni 86%. Posisinya diikuti oleh Indonesia dengan persentase sebesar 84%.



Gambar 1. 1 Persentase Berencana Mengundurkan Diri dalam 6 bulan di Asia Pasifik

Sumber : dataindonesia.id (2022)

Merujuk pada Rosalina, Matin, & Kamaludin (2018) mengungkapkan permasalahan yang terjadi pada salah satu SMK swasta di wilayah Cikarang Utara yaitu dari 23 guru yang ada, setidaknya ada 1 hingga 2 orang guru mengundurkan diri dalam setahun. Beberapa kepala sekolah juga mengeluh bahwa setiap tahun ada saja seorang guru yang meninggalkan sekolahnya. Permasalahan turnover yang tidak bisa dihindari menjadi tantangan bagi sekolah, bagaimana sekolah menanggapi dan mencari cara untuk mengurangi turnover yang terjadi pada guru. Adapun tingkat turnover yang cukup tinggi ini harus dianggap sebagai peristiwa dan perilaku yang serius untuk menghadapi kehidupan dan keberlangsungan sekolah.

Kebijakan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) untuk guru yang bertujuan memperbaiki nasib guru honorer ternyata juga menimbulkan masalah baru. Kebijakan itu mengakibatkan banyak sekolah-sekolah swasta kehilangan guru-guru terbaiknya. Beberapa sekolah mengabarkan hal tersebut seperti pada sekolah swasta Muhammadiyah yang tercatat sekitar 4.731 guru sekolah yang pindah ke sekolah negeri karena lolos jalur PPPK, Hal serupa juga dialami beberapa lembaga pendidikan lain seperti LP Ma'arif PBNU, Taman Siswa, PGRI, hingga lembaga pendidikan berbasis agama Kristen dan Katolik. Guru-guru yang lolos PPPK tersebut tidak memberi tahu sejak awal bahwa mereka mendaftar PPPK. Pihak sekolah baru diberi tahu ketika mereka sudah dinyatakan lolos, sehingga membuat sekolah kesulitan mencari pengganti (Pradana, 2022).

Guru merupakan komponen terpenting dari sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian utama. Guru pintar tidak akan terlalu bermanfaat jika tidak memiliki komitmen untuk mengajar dengan baik. Komitmen untuk mengajar, membimbing dan mendampingi para siswanya belajar, merupakan bagian dari kompetensi kepribadian. (Rosyada, 2016). Untuk itu kepribadian seorang guru selalu menjadi sorotan dan menjadi peran utama saat membahas terkait pendidikan, karena guru selalu dikaitkan dengan setiap komponen sistem pendidikan.

Undang - Undang No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Berdasarkan UU No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen, dapat diartikan bahwa guru adalah komponen utama bagi semua pesertadidik yang diajar untuk berhasil atau gagal, Bagaimana guru dapat berkontribusi pada kualitas pengajaran siswanya dalam rangka mencerdaskan bangsa untuk menghasilkan SDM yang unggul. Berdasarkan fenomena banyaknya guru yang mengundurkan diri, peneliti mengaggap tingkat keinginan karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya (*turnover intention*) menjadi masalah yang penting untuk di bahas, terutama tingkat turnover di kalangan guru sebagai tenaga pendidik yang akan selalu memberikan arahan dan pengajaran kepada para muridnya.

Turnover dapat menyebabkan dampak pada organisasi seperti biaya rekrutmen karyawan menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dan proses seleksi, kemudian biaya menyangkut pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih (Ardan & Jaelani, 2021). Akibatnya ketika tingkat *turnover intention* tinggi dapat mengganggu aktivitas organisasi, menyebabkan masalah moral bagi karyawan yang tersisa, dan juga berdampak pada membengkaknya biaya administrasi untuk memproses karyawan baru, tunjangan, dan lainnya karena karyawan harus mempelajari keterampilan baru.

Tabel 1. 1 Rasio Jumlah Guru dan Murid SMK Swasta di Jakarta Utara

Kecamatan	Jumlah Guru	Jumlah Murid	Rasio Guru : Murid
Tanjung Priok	307	5420	1:18
Cilincing	385	7438	1:19
Pademangan	118	1776	1:15
Koja	334	6594	1:20
Kelapa Gading	185	3214	1:17

Sumber : Data Pokok Pendidikan (dapo.kemdikbud.go.id)

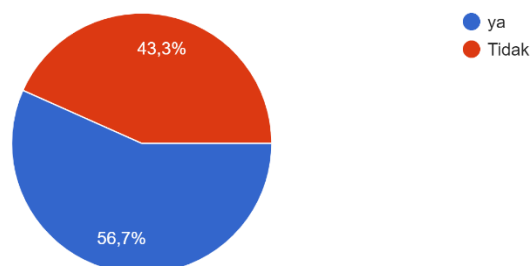
Tabel 1. 2 Rasio Jumlah Guru dan Murid Sekolah di Kecamatan Koja

Jenjang Pendidikan	Jumlah Guru	Jumlah Murid	Rasio Guru : Murid
SD	1102	25701	1:23
SMP	537	11229	1:21
SMA	175	3232	1:18
SMK	334	6594	1:20

Sumber : Data Pokok Pendidikan (dapo.kemdikbud.go.id)

Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rasio guru dan murid SMK di Kecamatan Koja yaitu 1 : 20 yang merupakan rasio tertinggi dibandingkan kecamatan lainnya di Jakarta Utara, kemudian pada Tabel 1.2 menunjukkan rasio SMK lebih besar dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya berdasarkan Pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru menyebutkan bahwa pada jenjang SD, SMP, dan SMA idealnya satu guru bertanggung jawab terhadap 20 murid. Sedangkan, pada jenjang SMK idealnya satu guru bertanggung jawab pada 15 murid. Artinya setiap 1 guru SMK Kecamatan Koja akan bertanggung jawab atas 20 murid yang mana hal ini tidak sesuai dengan jumlah rasio ideal, sehingga menunjukkan adanya beban kerja yang berlebih pada guru SMK Kecamatan Koja. Terbatasnya rasio guru dan murid SMK di Kecamatan Koja diperparah dengan masalah *turnover intention*.

Saya pernah berfikir untuk keluar dari pekerjaan sebagai seorang guru / berpindah kerja ke sekolah lainnya
30 jawaban

**Gambar 1. 2 Tingkat *Turnover Intention***

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

Dari gambar tersebut menjelaskan bahwa 56,7% dari guru berfikir untuk keluar dari pekerjaannya sebagai guru atau berpindah kerja ke sekolah lainnya, dan 43,3% lainnya menyatakan untuk tidak berfikir untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.

Untuk mengurangi tingkat turnover yang terjadi dikalangan guru SMK swasta khususnya di wilayah Kecamatan Koja terlebih dulu supaya dapat memahami faktor apa saja yang mempengaruhi *turnover intention* dengan teori dari Supriadi, dkk (2021) yang mengemukakan faktor internal yang menyebabkan *turnover intention* dalam perusahaan yang terdiri dari empat variabel yaitu stres kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan kesempatan promosi.

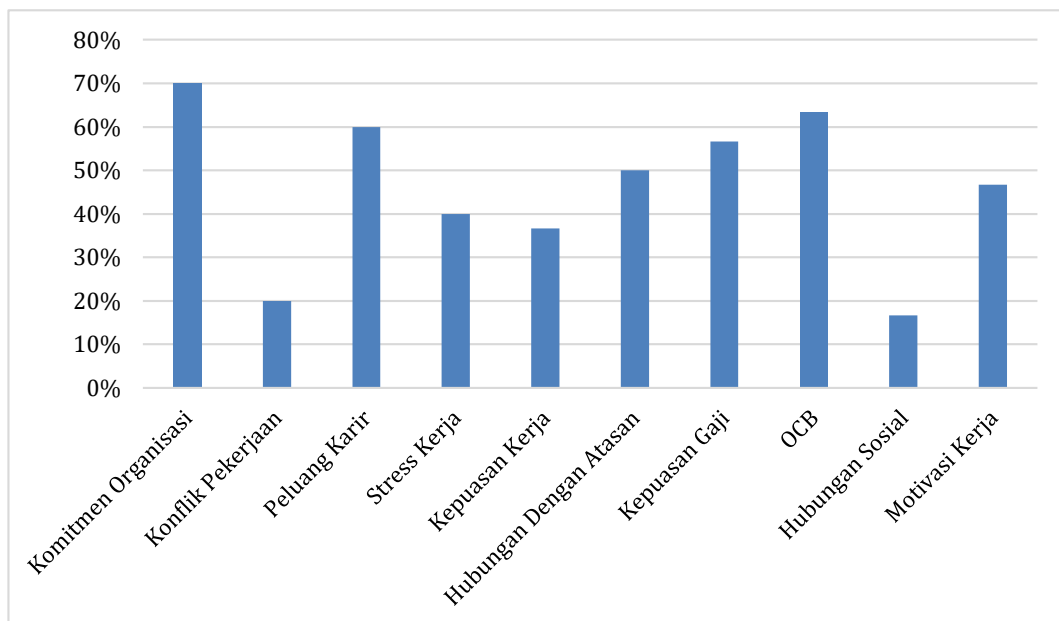
Triyanto (2009) dalam penelitiannya juga menjelaskan tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *turnover intention* yang mengungkapkan bahwa OCB memiliki sikap positif dan mempengaruhi *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin puas seorang karyawan dengan OCB, semakin besar kemungkinan mereka untuk meninggalkan organisasi. Namun penelitian (Fauziridwan et al., 2018) tentang pengaruh OCB terhadap traffic intent menunjukkan hubungan yang negatif dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun berpengaruh negatif, namun tidak berlebihan yang mengandung arti bahwa *turnover intention* dari karyawan tidak sepenuhnya merupakan konsekuensi dari ada tidaknya OCB.

Berdasarkan hasil-hasil yang sudah didapat dari wawancara tersebut, peneliti selanjutnya melakukan pra-riset pada 30 guru sebagai responden, hal ini untuk menentukan faktor manakah yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* yang terjadi dikalangan guru SMK swasta wilayah Kecamatan Koja. Adapun hasil pra-riset yang didapatkan seperti pada tabel 1.2 berikut :

Tabel 1. 3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

No.	Instrumen	Jumlah (n = 30)			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Apakah Komitmen organisasi mempengaruhi niat anda untuk keluar dari tempat kerja anda saat ini?	21	70	9	30
2.	Apakah Konflik di pekerjaan/rumah mempengaruhi niat anda untuk keluar dari tempat kerja anda saat ini?	6	20	24	80
3.	Apakah peluang karir mempengaruhi niat anda untuk keluar dari tempat kerja anda saat ini?	18	60	12	40
4.	Apakah stress kerja mempengaruhi niat anda untuk keluar dari tempat kerja anda saat ini?	12	40	18	60
5.	Apakah Kepuasan kerja mempengaruhi niat anda untuk keluar dari tempat kerja anda saat ini?	11	36,7	19	63,3
6.	Apakah faktor hubungan anda dengan atasan mempengaruhi niat anda untuk keluar dari tempat kerja anda saat ini?	15	50	15	50
7.	Apakah Kepuasan gaji mempengaruhi niat anda untuk keluar dari tempat kerja anda saat ini?	17	56,7	13	43,3
8.	Apakah perilaku inisiatif anda dalam pekerjaan (OCB) mempengaruhi niat anda untuk keluar dari tempat kerja anda saat ini?	19	63,3	11	36,7
9.	Apakah hubungan sosial di tempat kerja mempengaruhi niat anda untuk keluar dari tempat kerja anda saat ini?	5	16,7	25	83,3
10.	Apakah motivasi kerja mempengaruhi niat anda untuk keluar dari tempat kerja anda saat ini?	14	46,7	16	53,3

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti



Gambar 1. 3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

Dari hasil pra-riset pada di atas menunjukkan bahwa faktor tertinggi yang mempengaruhi *turnover intention* adalah faktor rendahnya komitmen organisasi dengan persentase sebesar 70%, dan faktor tertinggi berikutnya yaitu rendahnya faktor rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* yang menunjukkan persentase sebesar 63,3%. Sedangkan faktor hubungan sosial menjadi yang terendah berdasarkan hasil pra-riset tersebut.

Hasil pra-riset tersebut juga didukung hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu wakil kepala sekolah. Apa menyebabkan beberapa guru berniat untuk keluar dari pekerjaannya. Guru-guru yang keluar dari pekerjaannya di sekolah rata-rata tidak memiliki keterikatan emosional terhadap sekolahnya tempat dia bekerja, kurang berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan sekolah, serta sulit beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam sekolah yang mana beberapa hal tersebut termasuk kedalam faktor rendahnya komitmen organisasi serta rendahnya *Organizational Citizenship Behavior*.

Pada dasarnya *turnover intention* yang terjadi pada karyawan menjadi masalah yang sudah lumrah pada setiap organisasi, dan ada banyak hal yang

dapat menjadi faktor yang mendorong seorang karyawan untuk keluar dari pekerjaannya ataupun sekedar berpindah pekerjaan dari perusahaan satu ke perusahaan lainnya. Akibat dari tingkat turnover yang tinggi akan berdampak negatif bagi organisasi karena akan menciptakan ketidakstabilan pada tenaga kerja, menurunkan produktivitas tenaga kerja, dan meningkatkan biaya tenaga kerja (Nazenin & Palupiningdyah, 2014). Penelitian ini menjadi penting untuk dilaksanakan agar mengetahui sebab tingginya turnover intention yang terjadi pada guru SMK Swasta Kecamatan Koja, kemudian diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan khususnya ditingkat SMK di Kecamatan Koja.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu seperti Ahmad et al. (2010) dan Andriani (2020) adalah pada dua penelitian tersebut menggunakan karyawan dari perusahaan sebagai responden sedangkan pada penelitian ini menggunakan guru SMK sebagai responden sehingga terjadi perbedaan karakteristik responden.

Data di atas yang menunjukkan bahwa keinginan untuk keluar dari pekerjaannya menjadi guru atau sekedar berpindah tempat kerja tergolong tinggi yang terjadi pada guru SMK swasta di wilayah Kecamatan Koja dan berdasar hasil pra-riset ini peneliti memilih faktor komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel bebas yang akan mempengaruhi *turnover intention*, yang kemudian peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap *Turnover Intention* Pada Guru SMK Swasta Wilayah Kecamatan Koja”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terjadi kecenderungan guru memiliki niat untuk keluar dari tempat kerjanya, perilaku tersebut akan mengakibatkan ketidakstabilan pada tenaga kerja, dan dapat menurunkan produktivitas tenaga

kerja, ini dimungkinkan karena faktor komitmen organisasi yang rendah dan tingkat *organizational citizenship behavior* yang rendah, yang kemudian timbul pertanyaan dari masalah yang dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh negatif yang signifikan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada guru SMK swasta wilayah Kecamatan Koja?
2. Apakah terdapat pengaruh negatif yang signifikan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* pada guru SMK swasta wilayah Kecamatan Koja?
3. Apakah terdapat pengaruh negatif yang signifikan komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention* pada guru SMK swasta wilayah Kecamatan Koja?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa masalah yang telah Peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*
2. Mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*
3. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap *turnover intention*

1.4 Kebaruan Penelitian

Peneliti melakukan pembaruan pada penelitian kali ini berdasarkan beberapa penelitian yang sudah ada sebelumnya, yaitu :

1. Ahmad et al. (2010) *Impact of Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior on Turnover Intentions of Call Center Personnel in Pakistan*

Beberapa perbedaan dari penelitian di atas yaitu pada :

- a. Karakteristik responden yang berbeda, pada penelitian di atas menggunakan karyawan call center sebagai responden dan dilakukan di Pakistan, sedangkan pada penelitian ini menggunakan Guru SMK Swasta wilayah Kecamatan Koja sebagai responden yang akan diteliti.
 - b. Teknik analisis yang berbeda, pada penelitian di atas menggunakan teknik analisis data korelasi dan regresi sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda.
2. Andriani (2020) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Kuala Mina Persada
- Beberapa perbedaan dari penelitian di atas yaitu pada :
- a. Pada penelitian di atas menggunakan variabel stress kerja dalam penelitiannya sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* pada variabel bebas.
 - b. Karakteristik responden yang berbeda, pada penelitian di atas penelitian di lakukan pada perusahaan logistik, sedangkan pada penelitian ini menggunakan Guru SMK Swasta sebagai responden yang akan diteliti.
3. Muaja et al (2021) Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, *Job Satisfaction*, Dan *Affective Commitment* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pt. Suzuki Finance Manado
- a. Analisis data penelitian di atas menggunakan analisis linear berganda, sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda
 - b. Pada penelitian di atas menggunakan variabel *Organizational Citizenship Behavior*, *Job Satisfaction* dan *Affective Commitment* pada variabel bebasnya sedangkan pada penelitian ini menggunakan variabel bebas Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.

4. Hafizoh (2019) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Kota Administrasi Wilayah Jakarta Barat)
 - a. Pada penelitian di atas menggunakan variabel *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening sedangkan pada penelitian ini *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel bebas
 - b. Pada penelitian di atas menggunakan PLS 3.0 sebagai software pengolah data, sedangkan pada penelitian ini menggunakan SPSS 23

