

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) mengandung peran yang begitu pokok pada sebuah instansi maupun industri dalam meraih target serta maksudnya. SDM termasuk aspek penentu sukses maupun gagalnya bagi penggapaian target. SDM yang dikatakan yaitu guru. Guru mempunyai peranan menjadi perancang, penyelenggara serta pengontrol yang senantiasa berkontribusi aktif untuk menggapai target instansi yaitu sekolah. Fungsi SDM akan begitu utama apabila dihubungkan terhadap kemajuan dunia yang berisikan kompetisi dari instansi maupun industri. Satu diantara upaya yang dilaksanakan untuk mengatasi kompetisi ialah secara memanfaatkan serta menelaah segala peluang SDM yang dimilikinya secara maksimal.

Organisasi atau Perusahaan harus memajemen SDM dalam menggapai targetnya dengan baik, secara selalu melaksanakan investasi dalam menjaga SDM yang berkemampuan supaya tidak berpengaruh bagi pengalihan tenaga pendidik. Pada realita yang berlangsung pada lapangan, bukan segala instansi mampu mengelola SDM nya secara baik serta terarah. Aspek tersebut bisa diungkapkan secara sering dijumpai persoalan terkait tindakan serta perilaku guru ketika bertugas, apakah itu perihal kepuasan kerja, pendirian instansi, serta hingga memiliki keinginan untuk keluar (*Intention to Quit*) serta menemukan kerja pada area lain sebab minimnya potensi promosi maupun tingkatan karir, serta sifat pekerjaan tersebut.

Tenaga pendidik yaitu guru merupakan pekerjaan yang jarang mendapatkan peluang promosi atau jenjang karir, bekerja menjadi seorang guru yaitu berinteraksi secara langsung dengan individu lain, bukan sekedar bertanggung jawab dalam melakukan pembelajaran seperti membaca, menulis berhitung dan kegiatan lainnya tetapi guru juga bertanggung jawab menjadi orang tua bagi para murid atau peserta didik pada saat di lingkungan sekolah atau lingkungan pendidikan. Pada jenis pekerjaan ini

umumnya *Work Family Conflict* banyak ditemukan, Tenaga pendidik condong memiliki ketidakstabilan fungsi dari pekerjaan serta keluarga maka menyebabkan kinerja dan kepuasan kerja menurun yang mampu menyebabkan pemberhentian kerja ataupun kemauan agar berhenti pada perusahaan. Berikut tabel 1.1 presentase pekerja yang melakukan pindah pekerjaan:

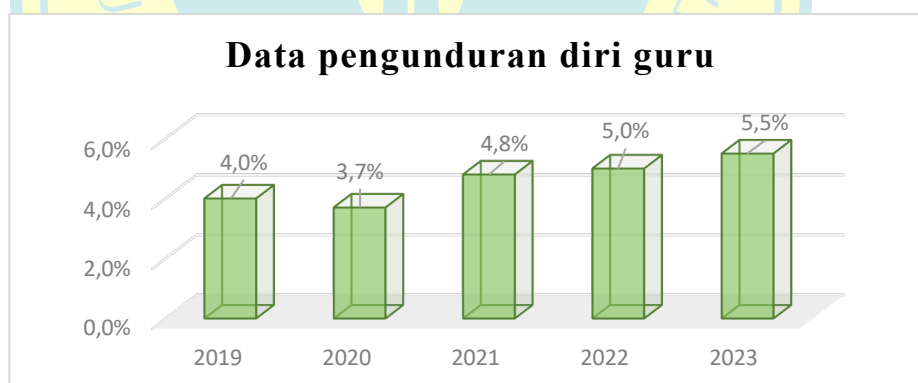
Tabel 1. 1 Persentase Pekerja yang Pernah Pindah Pekerjaan menurut Kelompok Umur dan Alasan Pindah Pekerjaan, 2022

Kelompok Umur	Alasan Utama Berhenti Bekerja			
	Internal	Eksternal	Covid-19	Lainnya
15-24	43,4%	29,1%	4,1%	23,5%
25-34	32,6%	36,7%	5,1%	25,6%
35-44	25,8%	40,3%	5,8%	28,1%
45-54	18,9%	41,8%	5,6%	33,7%
55+	12,5%	41,4%	3,2%	42,9%

Sumber: Badan Pusat Statistik, 2022

Pada data Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2022, sejumlah 43,4% diantara angkatan kerja berumur 15-24 tahun memilih peralihan kerja sebab faktor internal berbentuk penghasilan belum memuaskan maupun belum sesuai terhadap kawasan kerja, aspek tersebut dipengaruhi oleh gaya hidup yang tinggi. Namun peralihan pekerjaan begitu kerap berlangsung terhadap golongan umur 25-34 tahun dengan alasan internal yaitu pada kelompok usia tersebut masih mencari jati diri dengan pekerjaan yang sesuai dengan dirinya sehingga mempunyai potensi dalam menemukan profesi lain yang diasumsikan sangat menjanjikan. Kemudian faktor peralihan, motivasi eksternal semakin mendominasi, ialah 36,7%. Bagi golongan 25-34 tahun, faktor yang berlangsung yang bersumber dari luar semisal PHK, usaha terhenti maupun gulung tikar, serta selesar masa kerja/kontrak beransur bertambah. Di umur 35-44, perpindahan kerja semakin condong sebab faktor eksternal. Proporsinya 40,3% diantara golongan itu di sertai alasan kinerjanya sudah mulai menurun dan dapat di gantikan oleh yang lebih muda atau fresh graduate.

Semakin tua, potensi peralihan sebetulnya begitu minim. Peristiwa tersebut tampak pula diantara golongan 45-54 serta 55 lebih yang begitu sering resign sebab alasan eksternal, tiap-tiapnya sejumlah 41,8% serta 41,4%. Makin tua umur suatu pekerja, menjadikan taraf kemantapan serta pengalaman makin bertambah. Dampaknya proporsi stop bekerja sebab faktor internal makin minim, dialihkan dari faktor eksternal seperti kesehatan, pensiun, serta factor lain semisal sebab mengurus rumah tangga. Di sisi lain yaitu guru juga menjadi pekerjaan yg jarang di perhatikan tapi memiliki permasalahan yg sangat banyak, seringkali permasalahan yang timbul di kalangan guru justru menyebabkan perilaku guru dengan keinginan agar beralih maupun keinginan untuk berhenti pada pekerjaannya. Dengan demikian peneliti melakukan studi terhadap guru dengan objek penelitian SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai. Peneliti memilih SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai sebagai objek penelitian karna terdapat peningkatan *Intention to Quit* selama 5 tahun terakhir. Berikut terdapat data *Intention to Quit* Guru SMP AL-Azhar Bumi Serpong Damai periode 2019-2023:



Sumber: SMP AL-Azhar Bumi Serpong Damai

Gambar 1. 1 Data Pengunduran Diri Guru

Berlandaskan data di Gambar di atas bisa ditinjau jika terdapatnya taraf *Intention to Quit* yang berlangsung pada periode tahun 2019 sampai dengan tahun 2023, dengan data tersebut dapat terlihat adanya tingkat *Intention to Quit* serta condong mendapati peningkatan pada data tersebut. Aspek tersebut menandakan terdapatnya alasan maupun persoalan yang

membuat guru bertindak untuk keluar terhadap yayasan. Kemudian peneliti melakukan preliminary survey yang di lakukan pada responden di SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai yaitu sebanyak 20 Guru, dimana terdapat 8 variabel yang saya kutip dari 10 jurnal penelitian terdahulu dengan variable-variabel yang dapat mempengaruhi *Intention to Quit* Guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai, dengan variable berupa Kepuasan Kerja, *Human Resource Management*, *Work Related Stress*, *Job Engagement*, *Work Family Conflict*, *Organizational Commitment*, *Organizational Enviroment*, dan *Flexible Work Arrangement*. Berikut dapat di lihat dalam gambar sebagai berikut :

Tabel 1. 2 Pra Survey SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai

No.	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Variabel yang Mempengaruhi <i>Intention to quit</i>
R1.	Perempuan	20-30	<1Tahun	Work Family Conflict
R2.	Perempuan	31-40	6-10 Tahun	Kepuasan Kerja
R3.	Laki-laki	31-40	1-5 Tahun	Work Family Conflict
R4.	Perempuan	41-50	10>	Kepuasan Kerja
R5.	Perempuan	31-40	1-5 Tahun	Human Resource Management
R6.	Laki-laki	50-60	10>	Work Family Conflict
R7.	Laki-laki	20-30	1-5 Tahun	Human Resource Management
R8.	Perempuan	41-50	6-10 Tahun	Organizational Commitment
R9.	Perempuan	50-60	10>	Organizational Commitment
R10.	Perempuan	50-60	6-10 Tahun	Kepuasan Kerja
R11.	Laki-laki	41-50	10>	Work Related Stress

R12.	Laki-laki	50-60	10>	Kepuasan Kerja
R13.	Perempuan	31-40	1-5 Tahun	Organizational Commitment
R14.	Perempuan	41-50	10>	Work Related Stress
R15.	Laki-laki	41-50	6-10 Tahun	Work Related Stress
R16.	Laki-laki	41-50	6-10 Tahun	Kepuasan Kerja
R.17	Perempuan	50-60	10>	Flexible Work Arrangement
R.18	Laki-laki	20-30	1-5 Tahun	Work Family Conflict
R.19	Perempuan	20-30	1-5 Tahun	Organiizational Enviroment
R.20	Laki-laki	41-50	>10	Flexible Work Arrangement

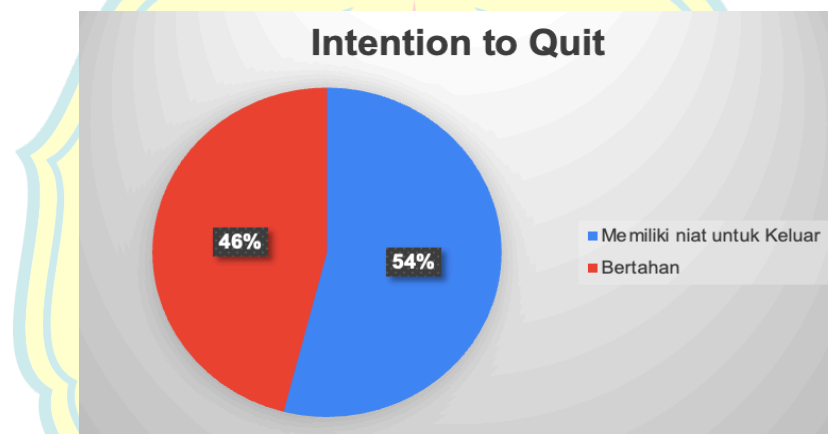
No	Variabel	Jumlah Responden
1	<i>Work Family Conflict</i>	4
2	Kepuasan Kerja	5
3	<i>Work Related Stress</i>	3
4	<i>Human Resource Management</i>	2
5	<i>Job Engagement</i>	0
6	<i>Organizational Commitment</i>	3
7	<i>Organiizational Enviroment</i>	1
8	<i>Flexible Work Arrangement</i>	2
Jumlah		20

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berlandaskan temuan preliminary survey sejumlah 20 individu Responden mengindikasikan jika adanya 2 variabel sejumlah yang

mendampaki *Intention to Quit* yaitu *Work Family Conflict* termasuk variable yang di anggap dari Responden mendampaki *Intention to Quit* sebanyak 4 Responden dan Kepuasan Kerja memperngaruhi *Intention to Quit* sebanyak 5 Responden. Jadi bisa diambil pernyataan jika *Work Family Conflict* serta Kepuasan Kerja yang di pilih untuk dijadikan variable yang memiliki pengaruh dalam *Intention to Quit* pada penelitian ini.

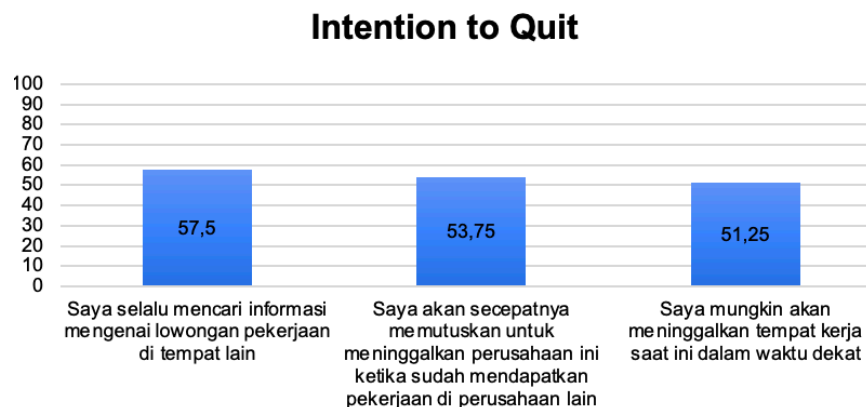
Selanjutnya peneliti melaksanakan pra-riset secara membagikan angket terhadap 20% dari total responden yang berjumlah 20 orang Responden SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai untuk dapat mengetahui persentase Responden yang mengalami *Intention to Quit* selama bekerja di Al-Azhar Bumi Serpong Damai.



Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Gambar 1. 2 Data Pra Riset Inteniton to Quit

Berdasarkan gambar di atas hasil persentase angket awal dari 20 responden ditemukan bahwa 54% Responden berniat untuk keluar dan 46% Responden tidak berniat berpindah tempat kerja. Hal ini menandakan bahwa adanya *Intention to Quit* terhadap Guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai. Dari 3 pernyataan yang diberikan tentang turnover intention pada Guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai sebagai berikut:



Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Gambar 1. 3 Tanggapan Responden

Gambar diatas merupakan hasil pra riset dari 3 pernyataan *Intention to Quit* yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan Setelah dijadikan rata-rata dari setiap pertanyaan dapat diketahui bahwa setiap pernyataan memiliki nilai rata² intepretasi yang tinggi, yang memiliki arti bahwa terdapat *Intention to Quit* yang tinggi. Selanjutnya, untuk data pendukung peneliti melakukan wawancara terkait *issue Intention to Quit* dengan Bapak Dede Riki, M.Ag. selaku Kepala Sekolah SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai.

Dari hasil wawancara Kepala Sekolah memberikan pernyataan bahwa Keinginan untuk Keluar (*Intention to Quit*) dari setiap guru memiliki alasan berbeda-beda, biasanya para guru keluar dari pekerjaannya karena adanya keinginan untuk menjadi PNS, kemudian ada juga yang keluar di karenakan suami istri tidak boleh menjadi guru di tempat yang sama yang membuat salah satunya harus keluar, dan ada juga alasan guru keluar dikarenakan jarak yang cukup jauh dan memilih tempat lain yang lebih dekat dari rumahnya. Kehendak agar berhenti (*Intention to Quit*) sendiri memiliki pengaruh negative untuk SMP Al-Azhar di karenakan akan kehilangan tenaga pendidik untuk mengajar, jadi guru yang keluar dengan alasan-alasan di atas akan memilih untuk tidak berkomitmen pada organisasi dan kemungkinan melakukan *Intention to Quit*. Di era digitalisasi saat ini, tingginya *Intention to Quit* telah menjadi masalah tersendiri, salah satu faktornya adalah kepuasan kerja guru, dengan menurunnya kepuasan

kerja guru bisa memunculkan keinginan untuk keluar dari guru (*Intention to Quit*). *Intention to Quit* termasuk sikap suatu individu agar meninggalkan serta mengasingkan pribadinya diantara suatu instansi, *Intention to Quit* mempunyai sejumlah aspek yang mendampaki, salah satunya yaitu gaji serta tunjangan (*salary and fringe benefits*), jam kerja (*working hours*), beban kerja (*workload*), tekanan kerja (*work pressure*), pelatihan serta pengembangan (*training and development*), kepemimpinan (*leadership*), rencana karir (*career plans*), serta faktor keluarga (*family factors*). (Warsindah, 2020). *Intention to Quit* itu termasuk kehendak seseorang yang dilaksanakan dengan sengaja agar berhenti pada perindustrian kawasan guru itu bertugas. *Intention to Quit* termasuk ketetapan penghujung yang diambil apabila guru berasumsi belum puas pada tugas serta kawasannya. Wulandari dan Adnyani (2016).

Maka dapat di lihat antar peran seseorang, yaitu tekanan fungsi oleh profesi serta kerabat sama-sama berlawanan pada sejumlah aspek serta keadaan kawasan kerja yang mana nantinya berdampak atas performa seseorang (*Work Family Conflict*). *Work Family Conflict* yaitu timbulnya persoalan tugas yang berlangsung sebab pekerjaan yang menghasilkan tekanan juga fungsi kehidupan lain, yang berlawanan dengan yang lain ketika berkontribusi untuk satu fungsi yang mampu menghambat kontribusi untuk fungsi lain Yeni & Rahmi (2023) . Mengacu pada pra survey di atas *Work Family Conflict* merupakan persoalan yang berlangsung terhadap seseorang karena mengemban tugas ganda apakah itu pada pekerjaan (*work*) ataupun keluarga (*family*), berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dede Riki, M.Ag. selaku Kepala Sekolah SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai. *Work Family Conflict* terjadi sebab beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang Guru dan beban keluarga saling berbenturan seperti adanya pekerjaan yang belum selesai di tambah dengan kondisi fisik yang lelah kemudian saat sampai di rumah untuk perempuan harus mengurus pekerjaan rumah dan mengurus keluarga, sedangkan untuk laki-laki ketika sampai rumah harus memikirkan pemenuhan kebutuhan rumah dan

ekonomi keluarga, dari beban keluarga dan beban pekerjaan akan mengakibatkan salah satunya tidak berjalan dengan baik dan menimbulkan konflik karena peran ganda. Persoalan tersebut berlangsung sebab tugas mereka begitu banyak, yang mana setiap energy serta penalaran tertuju atas fungsi pada tempat kerja, faktor lain juga bisa terjadi karna adanya tuntutan keluarga atas pekerjaan atau tidak ada dukungan keluarga atas pekerjaan itu sendiri. Persoalan yang ditemui pada area kerja ataupun dirumah mampu menunjang munculnya depresi. Dengan adanya konflik yang di alami, membuat kepuasan kerja guru menjadi menurun secara tidak langsung.

Kepuasan kerja termasuk penilaian, perasaan maupun perilaku suatu individu maupun pegawai atas tugasnya. Bapak Dede Riki, M.Ag. selaku Kepala Sekolah SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai, juga memberikan pendapat mengenai Kepuasan kerja, menurut beliau kepuasan kerja adalah aspek yang begitu dibutuhkan untuk seluruh invididu di setiap Perusahaan harus memberikan kenyamanan setiap gurunya dalam melaksanakan pekerjaan faktor apapun untuk mencapai kinerja terbaiknya. Ketidakpuasan Kerja guru muncul disebabkan beban tugasnya tidak sesuai sering kali guru di posisikan berlawanan terhadap riwayat pendidikannya, semisal pendidik IPS mendidik mata Pelajaran IPA serta terdapat juga dari lingkungan rekan kerja, seperti rekan kerja yg tidak cocok atau tidak sehat yang membuat bekerja jadi tidak nyaman dan tidak semangat yang mengakibatkan kinerja rendah. Adapun pendapat ahli yang mengatakan, aspek tersebut berkaitan terhadap kawasan kerja, model pekerjaan, kompensasi, interaksi sesama partner kerja, serta interaksi sosial pada area kerja Alhamdi (2018) . Kepuasan kerja termasuk taraf kepuasan suatu individu atas tugasnya, yang berkaitan terhadap gaji, cara meningkatkan gaji, jam kerja, kawasan kerja, peluang dipromosikan, interaksi interpersonal, serta model pengelolaan Arifin dan Mardikaningsih (2022).

Berdasarkan masalah yang sudah di paparkan pada latar belakang, maka peneliti mengangkat tema “PENGARUH *WORK FAMILY*

CONFLICT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP INTENTION TO QUIT PADA GURU SMP AL-AZHAR BUMI SERPONG DAMAI

B. Perumusan Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang tersebut, peneliti menentukan rumusan permasalahan yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh positif *Work Family Conflict* terhadap *Intention to Quit* pada Guru SMP Al-Alzhar Bumi Serpong Damai?
2. Apakah terdapat pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit* pada Guru SMP Al-Alzhar Bumi Serpong Damai?
3. Apakah terdapat pengaruh positif *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit* pada Guru SMP Al-Alzhar Bumi Serpong Damai?

C. Tujuan Penelitian

Berlandaskan latar belakang serta rumusan masalah tersebut, studi ini bertemakan “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit*” memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Intention to Quit* pada Guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit* pada Guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Quit* pada Guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai

D. Manfaat Penelitian

a) Bagi Peneliti

Studi ini diinginkan mampu menambahkan wawasan secara lebih luas dalam bidang *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja dan pengaruhnya terhadap *Intention to Quit* serta penelitian ini juga

diinginkan bisa sebagai sebuah deskripsi untuk peneliti untuk pengalokasian Manajemen Sumber Daya Manusia pada dunia kerja nanti.

b) Bagi Akademisi

Hasil studi diinginkan mampu dijadikan rujukan bagi studi berikutnya serta mampu memperluas wawasan khususnya mahasiswa UNJ yang mengambil konsentrasi MSDM.

c) Bagi Perusahaan

Studi ini diinginkan menjadi sumber rujukan untuk perindustrian pada pengaplikasian Manajemen SDM, supaya semakin meninjau pengembangan karir dan serta untuk mendesain sebuah ketentuan serta metode dalam mengembangkan produktivitas dan menjaga guru yang memiliki loyalitas besar.

E. Kebaharuan Penelitian

Terdapat banyak penelitian yang sudah dilakukan yang berkaitan dengan Work Family Conflict, Kepuasan Kerja, dan Intention to Quit. Ada yang menggunakan 3 variabel tersebut secara bersamaan, namun ada juga yang menggunakan 2 variabel di atas. Setiap penelitiannya. Setiap penelitian memiliki sebuah nilai pembeda dengan penelitian yang lainnya. Banyak yang sudah melaksanakan studi secara Variable Work Family Conflict, Kepuasan Kerja, serta Intention to Quit terhadap sektor-sektor lain, tetapi sedikit penelitian dengan guru sebagai subjek penelitian. Berikut kebaharuan yang ada pada penelitian ini.

Terdapat sebuah studi yang dilaksanakan Sumitra, et al (2024) secara judul “*How Work Family Conflict Effect on Job Satisfaction and Turnover Intention*” Penelitian ini di lakukan pada industri perhotelan dan hasil dari penelitian tersebut menunjukkan jika Work family conflict serta Kepuasan kerja berdampak positif atas Intention to quit. Adapun kebaharuan penelitian yang dilakukan peneliti berupa penggunaan software SPSS versi 26, sementara penelitian pada industri perhotelan menggunakan software

Amon SEM. Kebaharuan penelitian lainnya, peneliti menggunakan sekolah sebagai objek penelitian dan guru sebagai subjek penelitian, sedangkan Sumitra, et al (2024) menggunakan Industri perhotelan sebagai objek penelitian.

Terdapat Penelitian lain yang di lakukan Ramadhoani (2020), dengan penelitian yang bertemakan “Pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work family conflict, dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor Badan SAR Nasional Mataram”. Dalam studi itu pada BASARNAS Mataram, yang Dimana temuan studi itu Work Family Conflict berdampak positif serta signifikan atas Intention to Quit. Studi yang di lakukan Ramadhoani (2020) menggunakan objek penelitian Badan SAR Nasional Mataram, sedangkan kebaharuan penelitian yang di lakukan peneliti menggunakan SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai sebagai objek penelitian, dan juga peneliti menggunakan Variabel Work family conflict dan Intention to Quit pada penelitian pada Badan SAR Nasional Mataram, dan untuk kebaharuan penelitian, peneliti menambahkan variabel lain yaitu Kepuasan Kerja. Kemudian di Badan SAR Nasional Mataram menggunakan teknik sensus sebagai pengambilan data, sedangkan peneliti menggunakan teknik Kuesioner.

Kebaharuan penelitian yang di lakukan peniliti saat ini, terdapat pada subjeknya yaitu Tenaga pendidik atau guru, yang dimana Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Quit adalah topik yang belum banyak di bahas dengan subjek guru. Metodologi penelitian ini juga secara bantuan Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26.