

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam organisasi yang tidak dapat terpisahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dalam organisasi yang akan mengelola dan memanfaatkan unsur-unsur seperti mesin, modal, bahan baku di dalam organisasi sehingga nantinya unsur-unsur tersebut dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia menjadi unsur yang paling penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan di organisasi. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Seringkali organisasi mengalami kendala yang menghambat proses organisasi (Faslah,2010).

Hal tersebutlah yang membuat para pemilik yayasan perguruan swasta sadar akan nilai investasi pegawai sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan pegawai yang paling dekat dengan budaya sekolah dan performa yang dikehendaki, serta mempertahankan pegawai yang berkualitas.

Salah satu bentuk kendala organisasi berupa keinginan pindah kerja (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan pegawai untuk meninggalkan

pekerjaannya. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah pegawai yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari,2009).

Turnover merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi organisasi. Seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka organisasi dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi pegawai tersebut. Tetapi jika pergantian pegawai disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan organisasi karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi (Fawzy,2012).

Tingginya tingkat *turnover* pegawai pada organisasi dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki pegawai suatu organisasi (Putra,2012). *Turnover intention* pada pegawai dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan pegawai meninggalkan organisasi (*turnover*) (Manurung dan Ratnawati,2012) oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekankan. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* terkait dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi.

Saat ini tingginya tingkat keinginan berpindah guru telah menjadi masalah serius bagi banyak sekolah. Keinginan berpindah yang tinggi pada sekolah swasta dapat mengganggu proses pembelajaran dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan guru baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena guru harus mempelajari keahlian yang baru, kerugian atas adanya turnover meliputi biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen antara lain biaya iklan, dan biaya tidak langsung misalnya, biaya biaya yang berhubungan dengan pelatihan guru baru dan kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran guru baru. Hal ini juga terjadi pada Sekolah Menengah Atas di Global Islamic School, dimana terdapat sejumlah guru yang terdata meninggalkan kegiatan belajar mengajar.

Kepuasan kerja guru merupakan sarana penting dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Faktor penyebabnya adalah timbulnya gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh Kepala Sekolah. Hal ini dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu

yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya (Handoko,2008).

Kepuasan kerja adalah gambaran spesifik seseorang terhadap pekerjaannya dan komitmen organisasi adalah gambaran besarnya (Yaqin,2013). Sedangkan (Mathis dan Jackson,2009) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi secara umum didefinisikan sebagai elemen inti dari loyalitas terhadap organisasi, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan dalam organisasi.

Ketidakpuasan dalam suatu pekerjaan dapat menimbulkan kestresan dalam bekerja. Stres juga dapat muncul ketika guru tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan, ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka panjang, pegawai yang tidak dapat menahan stres kerja maka pegawai tidak mampu lagi bekerja di suatu organisasi. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat pegawai menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*) (Manurung dan Ratnawati,2012).

Stres kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*, apabila stres kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka, hal tersebut dapat

meningkatkan *turnover intention*, begitupun sebaliknya apabila tingkat stres kerja pegawai rendah maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* pegawai (Nazenin dan Palupiningdyah,2014).

Selain kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi. (Mas'ud,2002) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan loyalitas pegawai terhadap organisasi dan proses yang terus menerus dimana pegawai menunjukkan dan mengekspresikan perhatian atau hal yang penting terhadap organisasi. Menurut (Wibowo,2011) ketiadaan komitmen dapat menurunkan efektivitas organisasi. Orang yang berkomitmen tidak mungkin keluar dan menerima pekerjaan lain, dengan demikian biaya pergantian tinggi tidak terjadi. Orang yang berkomitmen merasakan nilai pentingnya mengintegrasikan tujuan individual dan organisasi. (Morrison,1997) menyatakan bahwa komitmen merupakan faktor yang penting bagi organisasi karena pengaruhnya bagi *turnover* dan hubungannya dengan kinerja yang mengasumsikan bahwa individu yang mempunyai komitmen cenderung mengembangkan upaya yang lebih besar pada pekerjaan.

Komitmen pada setiap anggota organisasi sangat penting karena dengan suatu komitmen seorang anggota organisasi dapat menjadi lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dibanding dengan anggota organisasi yang tidak mempunyai komitmen. Biasanya anggota organisasi yang memiliki suatu komitmen, akan bekerja secara optimal sehingga dapat mencurahkan perhatian, pikiran, tenaga dan waktunya untuk pekerjaannya, sehingga apa yang sudah dikerjakannya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Guru merupakan

bagian dari organisasi sekolah oleh sebab itu, diharapkan memiliki komitmen terhadap organisasi sekolah. Komitmen organisasi tersebut ditampilkan ketika seorang guru melakukan tugas-tugas keguruannya dan juga tugasnya sebagai bagian organisasi sekolah. Seorang guru dikatakan profesional harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi, dalam hal ini ditandai dengan keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, menerima tujuan organisasi, dan berusaha keras untuk memajukan organisasi.

Global Islamic School merupakan sebuah sekolah swasta yang berada di Jakarta. Global Islamic School salah satu sekolah nasional yang bertaraf internasional dengan ciri khas implementasi dasar-dasar ajaran Islam sebagai kultur dan budaya sekolah. Dalam penyelenggaraan pendidikan, kegiatan pembelajaran di landaskan pada Al Qur'an dan As Sunnah yang dalam pelaksanaannya selalu memperhatikan karakteristik pendidikan Islam yaitu "Uthlubul 'ilma minal mahdi ilal lahdi" (*long life education*). Orang tua, sekolah dan lingkungan masyarakat menjadi fasilitator dalam pendidikan anak.

Global Islamic School memiliki program pengembangan bahasa Inggris (*English Communication Program*) yang merupakan program khas Global Islamic School dengan memberdayakan sumber daya pengajar bertaraf Internasional (*Native Speaker*) yang telah berpengalaman dalam pengajaran bahasa Inggris di berbagai negara. Global Islamic School juga memberikan pengajaran Islam yang aplikatif kepada peserta didik di semua jenjang. Global Islamic School didukung oleh tenaga pengajar Nasional dan Internasional (*Native Speaker*) yang profesional, dengan komposisi lulusan 70% Strata 1 (S1), 25% Strata 2 (S2), 4%

Strata 3 (S3) dan 1% Profesor, serta telah mendapat sertifikasi dari Dinas Pendidikan.

Tugas guru tidak hanya mengajar, melainkan juga membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sehingga para guru tidak segan untuk menegur apabila perilaku peserta didik mereka menyimpang dari aturan dan norma yang berlaku. Keadaan seperti ini dapat menjadi salah satu tekanan bagi guru-guru untuk mendidik peserta didiknya agar dapat menjadikan mereka sebagai anak yang dapat membanggakan suatu bangsa. Berdasarkan hal tersebut, Apabila terdapat ketidaksesuaian dan ketidaknyamanan maka akan menimbulkan dampak pada perilaku pengunduran diri (*turnover*).

Saat ini tingginya tingkat keinginan berpindah guru telah menjadi masalah serius bagi sekolah. Keinginan berpindah yang tinggi pada guru sekolah swasta disebabkan oleh beberapa hal, alasan guru-guru di sekolah swasta berhenti bekerja adalah karena ingin menjadi pegawai negeri sipil (PNS), mengikuti pasangannya yang pindah keluar kota, merasa beban kerjanya terlalu berat karena mengajar di dua tempat, merasa kelelahan karena pada 1 hari mengajar lebih dari 2 kelas, dan ada juga yang merasa tidak nyaman dengan lingkungan sekolahnya.

. Dalam rangka mengurangi tingkat *turnover intention* di sekolah Global Islamic School faktor yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja. Adanya perhatian terhadap kepuasan kerja guru, akan mendukung pelaksanaan tugas dengan penuh tanggung jawab dalam mencapai tujuan sekolah. Dengan demikian kepuasan kerja guru akan menghasilkan peningkatan produktifitas untuk mencapai sekolah yang efektif. Sebaliknya, apabila guru tidak merasakan

kepuasan dalam melaksanakan tugasnya, akan menyebabkan kualitas kerja yang rendah dan akan menimbulkan hal-hal yang merugikan bagi pencapaian tujuan pendidikan baik dalam lingkup sekolah maupun bagi dunia pendidikan umumnya. Banyak usaha yang telah dilaksanakan untuk meningkatkan kepuasan kerja guru. Diantaranya adalah dengan melengkapi dan menyiapkan berbagai sarana dan prasarana yang diperlukan guru dalam mengajar, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan, pelatihan dan penataran, dan mempermudah usulan kenaikan pangkat.

Selain kepuasan kerja faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah stres kerja. Di dalam melaksanakan pekerjaannya para guru dapat mengalami stres kerja. Banyaknya tugas, tuntutan dan peranan yang dihadapi guru, menjadikan stres kerja merupakan gejala ilmiah yang sulit dihindarkan oleh guru. Stres yang dihadapi oleh guru Global Islamic School adalah jam mengajar yang lama sekitar 8 jam, tambahan jam mengajar seperti bimbingan belajar bagi siswa membuat guru mengalami kelelahan fisik dan kelelahan mental. Menghadapi siswa didiknya yang tidak serius, tidak mendengarkan guru membuat guru merasa tidak dihargai. Ini menyebabkan guru mengalami penurunan performa mengajar dikelas, guru merasa mudah tersinggung, kurang maksimal dalam bekerja dan guru menjadi malas dalam mengajar.

Selain kepuasan kerja dan stres kerja, komitmen organisasi juga faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu sekolah yang berkaitan dengan peran guru dalam upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai.

Adanya komitmen terhadap sekolah menyebabkan seorang guru untuk tetap mampu bertahan bekerja di dalam sekolah dengan hati yang tulus dan senang hati. Komitmen organisasi pada guru Global Islamic School bisa dibilang rendah dikarenakan global islamic school adalah sekolahan swasta, oleh karena itu tidak sedikit guru-guru yang mencoba untuk mendaftarkan dirinya sebagai calon pegawai negeri sipil.

Maka berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Serta Ditinjau Dari Sudut Pandang Islam (Studi Kasus Pada Guru SMA di Global Islamic School)”.

1.2. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan rumusan latar belakang di atas, ada beberapa poin latar masalah yang akan penulis kaji dengan melakukan agenda penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* guru di SMA Global Islamic School ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* guru di SMA Global Islamic School ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* di SMA Global Islamic School ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* guru di SMA Global Islamic School secara simultan ?

5. Bagaimana tinjauan Islam mengenai kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention* ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dapat di peroleh dari penelitian yang akan di lakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisa kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menganalisa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.
3. Untuk menganalisa komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.
4. Untuk menganalisa kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.
5. Untuk mengetahui pandangan islam terhadap kepuasan kerja, stres kerja, komitmen organisasi dan *turnover intention*.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan pada ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia terutama dalam hal *Turnover Intention* dan kaitannya dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan komitmen organisasi.

2. Bagi akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh antara kepuasan kerja, stres kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

3. Bagi organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan organisasi dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kepuasan kerja stres kerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap *turnover intention*, sehingga diharapkan dapat dilakukan pencegahan terjadinya *turnover* yang merugikan organisasi.