

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu unsur terpenting dalam kehidupan setiap orang, dan tentunya bagi warga Indonesia yang berhak mendapatkan pendidikan yang layak sesuai minat dan bakatnya tanpa memandang suku, status ekonomi, status sosial, agama, dan gender. Upaya meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dilakukan dengan menempuh pendidikan formal. Makin tinggi kualitas tenaga kerja maka makin tinggi pula pendidikan yang ditempuhnya. Pemerataan akses dan peningkatan kualitas pendidikan dapat membekali warga negara Indonesia dengan kecakapan hidup (*life skill*). Sesuai dengan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 menyatakan pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Di negara berkembang pada umumnya terdiri dari pendidikan kejuruan dan umum. Pendidikan umum merupakan jenis pendidikan yang terdiri dari pendidikan dasar dan pendidikan menengah dengan memperluas pengetahuan yang diperlukan oleh para peserta didik yang nantinya berguna

untuk meneruskan pendidikan ke jenjang pendidikan yang selanjutnya. Pendidikan kejuruan adalah jenis pendidikan menengah untuk mengembangkan kompetensi, keterampilan, serta kemampuan yang sesuai dengan keahlian khusus yang dimiliki peserta didik sebagai perlengkapan yang diperlukan untuk hidup, beradaptasi dengan situasi kerja yang sebenarnya, sehingga dapat bekerja secara profesional. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan kejuruan dikaitkan dengan upaya untuk meningkatkan potensi, minat dan bakat serta mempersiapkan seseorang untuk siap bekerja dalam dunia kerja sesungguhnya

Salah satu wujud nyata dari terlaksananya pendidikan disuatu negara adalah dengan menyelenggarakan dan mengelola sekolah. Sekolah ini berperan sebagai sistem yang memiliki keterkaitan antara komponen-komponen yang ada di dalamnya serta berkontribusi untuk mencapai tujuan sekolah. Komponen yang dimaksud adalah guru, peserta didik, bahan ajar, kurikulum, kepala sekolah, tata usaha, satpam, sarana prasarana serta pendukung lainnya.

Terdapat beberapa jenis lembaga pendidikan atau sekolah yang ada di Indonesia, diawali dari tingkat pendidikan yang paling dasar yaitu Sekolah Dasar (SD), tingkat menengah yaitu Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), hingga tingkat tinggi yaitu Universitas, Perguruan Tinggi atau Sekolah Tinggi. Lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan kejuruan yaitu Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang mengajarkan berbagai

macam program keahlian mulai dari desain grafis, keperawatan, apoteker, akuntansi, perkantoran, pemasaran, multimedia dan lain-lain.

Setiap organisasi tentu memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengelola organisasinya. Salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalam suatu sekolah adalah guru. Upaya meningkatkan kualitas pendidikan, sekolah harus mempunyai guru yang berkualitas dan berdedikasi tinggi untuk kemajuan sekolah. Keberadaan guru memiliki peran penting dalam setiap proses pendidikan yaitu salah satunya dalam menentukan keberhasilan dan efektivitas suatu organisasi sekolah. Oleh karena pentingnya keberadaan guru sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) maka perlu dikelola sejak awal dari tahap rekrutmen dan seleksi hingga tahap evaluasi kinerja.

Guru adalah tenaga profesional yang mempunyai tugas mendidik berarti melanjutkan dan memperluas nilai-nilai hidup, mengajar berarti melanjutkan dan memperluas ilmu pengetahuan dan teknologi, Sedangkan melatih berarti mengembangkan ketrampilan yang dimiliki peserta didik. Untuk mengimbangi kualitas guru maka sekolah sebagai wadah terlaksananya pendidikan harus memberikan kenyamanan serta menyediakan dan memberikan fasilitas dalam proses pembelajaran dengan sarana dan prasarana yang mumpuni. Organisasi juga harus mempertahankan sumber daya yang memiliki potensi besar untuk kemajuan organisasi agar tidak berdampak pada perpindahan guru, sekolah perlu mempertahankan guru yang berkualitas, karena mereka memainkan peran utama dalam mengubah peserta didik biasa menjadi orang yang kreatif, bijaksana dan dinamis.

Di era modern, guru bekerja di lingkungan yang ditandai dengan peluang kerja yang lebih besar dan mobilitas sosial yang lebih tinggi. Banyak guru berniat untuk meninggalkan pekerjaan mereka untuk kesempatan yang lebih baik. Situasi ini menciptakan masalah bagi organisasi sekolah karena mereka mungkin kehilangan banyak guru. Selain itu alasan perpindahan guru disebabkan oleh lingkungan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan kondisi ini biasanya terjadi pada guru pemula. Lindqvist, Ulla & Rickard (2014:102) menyatakan bahwa “*Work overload, increased documentation and the notion of altered professional objectives are now often mentioned as triggers for considering leaving*”

Perilaku negatif seorang guru yaitu adanya keinginan kuat mereka untuk berpindah pekerjaan atau berhenti yang dapat berujung pada keputusan meninggalkan pekerjaan. *Turnover intention* merupakan niat atau keinginan seorang karyawan yang secara sukarela meninggalkan pekerjaannya atau berpindah ke tempat kerja lain sesuai dengan keinginannya sendiri. Menurut Parawitasari (2016:178) menyebutkan bahwa dalam setahun tingkat *turnover* tidak boleh lebih dari 10% pertahun, oleh karena itu untuk mengurangi tingkat *turnover* setiap tahun nya maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*. Niat berpindah seorang guru disebabkan oleh beberapa faktor seperti *quality of work life* dan *organizational commitment*.

Quality of work life menjelaskan hubungan antara persepsi dengan individu mereka tentang kehidupan yang berkaitan dengan kondisi di lingkungan kerja. *Quality of work life* dapat digambarkan sebagai konsep

yang memiliki tujuan dalam mengkondisikan secara optimal lingkungan tempat kerja suatu perusahaan agar setiap karyawan dapat mengeluarkan seluruh keterampilan yang dimilikinya. Penerapan *quality of work life* yang baik bagi karyawan, dengan melihat sisi kualitas kehidupan kerja yang dapat memberikan manfaat seperti jaminan kesejahteraan karyawan, memiliki kondisi dan iklim kerja yang baik sehingga nantinya akan berdampak baik bagi psikologis karyawan. Sedangkan bagi perusahaan *quality of work life* memberikan manfaat untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang berkualitas agar dapat terus bekerja untuk perusahaan. Di sisi lain, jika penerapan *quality of work life* tidak memenuhi harapan karyawan, maka perusahaan akan kesulitan untuk mempertahankan karyawan sehingga mengakibatkan tingginya turnover.

Menjaga keberadaan karyawan agar mengurangi tingkat *turnover intention* dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi terhadap karyawan melalui evaluasi *quality of work life*. Jabeen, Friesen & Ghoudi (2018:15) menyatakan bahwa “*quality of work life has a direct relationship with reduction of turnover intention*”. Selanjutnya menurut Surienty, Ramayah, Chiun & Tarmizi (2014:7) menyatakan bahwa “*the three components, namely supervisory behavior, work characteristics and work-life balance have a strong influence on the intention to move*”.

Adanya Kualitas kehidupan kerja yang baik diharapkan mampu meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga pendidik dalam pencapaian tujuan pendidikan. Tujuan utama dari kualitas kehidupan kerja yaitu untuk

menciptakan lingkungan kerja yang sebaik mungkin dengan memperoleh kenyamanan dalam bekerja, mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang baik, peluang pengembangan diri, keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, penghargaan dan hubungan sosial dalam pekerjaannya sehingga dapat memberikan dampak yang positif untuk kinerja guru serta meningkatkan kepuasan kerja.

Berdasarkan fenomena yang diamati langsung oleh peneliti penurunan jumlah guru di SMK Pembangunan salah satunya dipengaruhi *quality of work life* yaitu diantaranya mengenai keterlibatan guru yang tidak selalu siap dalam penugasan karena beberapa alasan, sehingga muncul ketidakmerataan dan kecemburuan sesama guru dan mengganggu kualitas kehidupan kerja yang dijalankan. Selain itu belum adanya aturan tertulis secara detail mengenai pengembangan karir baik itu untuk guru honorer dan guru tetap yayasan sehingga para guru tidak ada motivasi dan mengakibatkan guru untuk *resign* karena tidak ada kepastian pengembangan karir, yang mana karir merupakan salah satu faktor motivasi untuk bisa meningkatkan loyalitas pekerjaan.

Melaksanakan pekerjaan tentu dituntut untuk selalu sehat karena dengan badan yang sehat maka seorang pekerja akan melaksanakan perkerjaan dengan baik dan fokus sesuai arahan hingga pekerjaan tersebut diselesaikan dengan baik, oleh karena itu setiap pekerja wajib memiliki jaminan kesehatan agar tidak ada kekhawatiran mengenai kesehatannya. Tetapi para guru di SMK Pembangunan Bogor belum mendapatkan jaminan kesehatan, seperti adanya BPJS atau asuransi kesehatan lain. Beberapa penelitian yang telah

dilakukan sebelumnya berkaitan dengan hubungan antara *quality of work life* dan *turnover intention* yaitu Jabeen, Friesen & Ghoudi (2018:11) menyatakan bahwa “*that quality of work life has a positif impact on reducing turnover intention*”. Selanjutnya menurut Setyawati (2021:108) menunjukkan bahwa *quality of work life* secara signifikan memberikan pengaruh pada *turnover intention*. Selain itu menurut Victoria, Zamralita & Saraswati (2017:42) menunjukkan bahwa terdapat peran yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja terhadap intensi pindah kerja karyawan. Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah disebutkan, hasil penelitian dari Jabeen, Friesen & Ghoud memiliki hubungan yang lebih kuat diantara penelitian lainnya mengenai pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* dengan *adjusted R square* sebesar 0,45 atau 45% .

Masalah yang dapat menyebabkan *turnover* selain *quality of work life* adalah kurangnya *organizational commitment* di suatu sekolah dan tidak adanya kesamaan visi dan misi antara sekolah dan guru, loyalitas dan produktivitas kerja guru. Sari, Mulyani & Jaya (2019:118) menyatakan bahwa komitmen organisasi didasarkan pada kesediaan karyawan, kepercayaan karyawan pada nilai dalam organisasi sehingga memberikan efek yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi, serta adanya kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Salah satu yang bisa mejadi penyebab kurangnya komitmen guru terhadap organisasi yaitu kerja keras yang dilakukan oleh guru selama ini mereka merasa tidak dihargai karena setiap keluhan dan keinginan dari guru tersebut seringkali tidak di dengarkan oleh pihak sekolah,

pihak sekolah hanya menuntut produktivitas yang tinggi tanpa memperhatikan kesejahteraan dan keinginan guru.

Pada dasarnya komitmen yang tinggi dari karyawan akan berpengaruh positif bagi perusahaan mulai dari segi produktivitas, meningkatnya kualitas kerja dan kepuasan kerja, serta mengurangi intensitas keterlambatan dan bahkan *turnover*. Organisasi akan lebih kompetitif jika mempunyai guru yang memiliki komitmen tinggi karena biasanya guru akan lebih kreatif dan inovatif.

Komitmen organisasi menunjukkan bahwa perusahaan yang berorientasi ke masa depan cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap karir dan organisasinya sesuai dengan pendapat Park & Jung (2015:1558) yang menyatakan bahwa. *“employees with strong future time perspective is beneficial for organizations, as it can be expected that those employees will show greater commitment to their job and their turnover intention will be lower”*.

Fenomena yang menyebabkan jumlah guru menurun muncul karena kurangnya komitmen organisasi di SMK Pembangunan diantaranya karena tidak adanya penghargaan yang diberikan pimpinan kepada guru atas prestasi yang diraih sehingga tidak adanya motivasi karena guru merasa tidak mendapat pengakuan terhadap pencapaiannya, kurangnya kepercayaan guru dengan organisasi sekolah maupun dengan atasan, rendahnya kesadaran guru mengenai tanggung jawab terhadap organisasi sehingga banyak guru yang

masih belum maksimal dalam bekerja mulai dari kehadiran, ketepatan waktu mengajar. Selain itu dalam kontrak perjanjian kerja dituliskan bahwa perjanjian guru mengajar dalam organisasi adalah selama satu tahun ajaran dan jika guru tidak menepati janji dalam kontrak kerjanya akan dikenakan penalti, akan tetapi banyak dari guru yang memutuskan keluar saat ditengah tahun ajaran hal ini mencerminkan kurangnya tanggung jawab guru yang bisa menyebabkan tingginya tingkat *turnover*.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan hubungan antara komitmen organisasi dan *turnover intention* yaitu Prasada (2019:63) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya Andriani (2020:38) menyatakan bahwa secara simultan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu Selain itu Sari, Mulyani & Jaya (2019:122) mengemukakan hasil penelitian bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, ketika komitmen organisasi terhadap perusahaan tinggi maka dapat menurunkan niat untuk berpindah. Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah disebutkan, hasil penelitian dari Sari, Mulyani & Jaya memiliki hubungan lebih kuat diantara penelitian lainnya mengenai pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* dengan *adjusted R square* sebesar 0,664 atau 66,4%.

Pada penelitian ini peneliti mengambil SMK Pembangunan Bogor sebagai subjek penelitian yang merupakan tempat peneliti bekerja. SMK Pembangunan Bogor merupakan salah satu Sekolah Menengah Kejuruan

(SMK) swasta yang berdiri pada tahun 1954 dan termasuk sekolah kejuruan yang tertua di Kota Bogor dengan kompetensi keahlian yang banyak diminati oleh para pelajar. Terdapat 62 guru pada Tahun Ajaran 2021-2022 di SMK Pembangunan. Pada tahun ini mengalami penurunan jumlah guru di SMK Pembangunan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya.

Tingkat *turnover* di SMK Pembangunan ini naik bahkan ketika Indonesia dilanda pandemi *Sars Corona Virus Disease-19* atau yang lebih sering dikenal COVID-19. Kasus infeksi pertama COVID-19 di Indonesia diumumkan langsung pada tanggal 2 Maret 2020 oleh Menteri Kesehatan Terawan Agus Putranto dan Presiden RI Joko Widodo di Istana Kepresidenan (kompas.com, 2020). Berselang beberapa bulan setelah kasus infeksi pertama wabah ini semakin memburuk dan melumpuhkan berbagai sektor perekonomian bahkan sektor pendidikan. Wabah virus tersebut menyebabkan banyak perusahaan mengalami kebangkrutan hingga menutup usahanya, hal ini berakibat pada pengurangan jumlah pekerja dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) secara besar-besaran terutama di bidang yang paling terdampak pandemi. Keberadaan COVID-19 ini tidak mengurungkan niatan para guru di SMK Pembangunan untuk melakukan tindakan *turnover*. Di saat banyak orang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) guru di SMK Pembangunan sebanyak 18 orang memutuskan untuk keluar atau melakukan *turnover*.

Tabel 1
Presentase *Turnover* Guru SMK Pembangunan
Tahun 2018-2021

Tahun Ajaran	Jumlah Guru Awal Tahun	Jumlah Guru Masuk	Jumlah Guru Keluar	Jumlah Guru Akhir Tahun	Presentase Turnover
2018/2019	59	10	10	59	16%
2019/2020	59	11	18	52	32%
2020/2021	52	15	10	57	18%

Sumber: Data SMK Pembangunan Kota Bogor Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa *turnover* guru di SMK Pembangunan Bogor pada tahun 2018/2019 jumlah guru di SMK Pembangunan 69 guru dengan total guru keluar sebanyak 10 orang. Pada tahun 2019/2020 jumlah guru di SMK Pembangunan 70 guru dengan total guru keluar sebanyak 18 orang. Pada tahun 2020/2021 jumlah guru SMK Pembangunan 67 orang dengan total guru keluar sebanyak 10 orang. Selama tiga Tahun Ajaran kebelakang ini tingkat *turnover* tidak stabil. Tahun 2019/2020 terjadi kenaikan sebesar 16% dari semula 16% menjadi 32% dan di tahun 2020/2021 mengalami penurunan sebesar 14%. Hal ini tidak menutup kemungkinan ditahun berikutnya tingkat *turnover* bisa saja naik lebih tinggi. Selain itu meningkatnya *turnover intention* bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti usia, tingkat pendidikan, budaya organisasi, lingkungan pekerjaan, karir, kepuasan kerja dan masa kerja.

Sesuai dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merasa tertarik melakukan penelitian lebih mendalam mengenai *quality of work life*, *organizational commitment*, dan *turnover intention* yang dituangkan kedalam proposal skripsi penelitian dengan judul: **“Pengaruh *Quality of Work Life* dan *Organizational Commitment* Terhadap *Turnover Intention* Guru di SMK Pembangunan Bogor”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Jam mengajar guru yang tidak efektif akibat dari tingginya tingkat *turnover*.
2. Guru memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru.
3. Kurangnya tanggung jawab terhadap organisasi yang menunjukkan rendahnya tingkat komitmen guru.
4. Tidak adanya penghargaan yang diterima guru atas prestasi yang diraih.
5. Guru merasa tidak mempunyai kesempatan atau peluang untuk mengembangkan karir.
6. Belum adanya jaminan kesehatan yang diterima oleh para guru.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, masalah *turnover intention* guru yang bekerja di SMK Pembangunan disebabkan oleh faktor-faktor yg

mempengaruhi *turnover*. Menurut Prawitasari (2016:179) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* yaitu budaya organisasi, lama kerja, usia, kepuasan kerja, tingkat pendidikan, dan keikatan terhadap organisasi. Namun dari beberapa identifikasi masalah tersebut maka dalam hal ini permasalahan yang diteliti perlu dibatasi. Pembatasan masalah ini bertujuan untuk memfokuskan perhatian pada penelitian dengan memperoleh kesimpulan yang benar dan mendalam pada aspek yang diteliti, serta agar penelitian ini berjalan dengan baik, efisien dan efektif, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh *quality of work life* dan *organizational commitment* sebagai variabel bebas dan *turnover intention* sebagai variabel terikat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* guru di SMK Pembangunan?
2. Apakah terdapat pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* guru di SMK Pembangunan?
3. Apakah terdapat pengaruh *quality of work life* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention* guru di SMK Pembangunan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun beberapa tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* terhadap *turnover intention* guru di SMK Pembangunan
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational commitment* terhadap *turnover intention* guru di SMK Pembangunan
3. Untuk mengetahui pengaruh *quality of work life* dan *organizational commitment* terhadap *turnover intention* guru di SMK Pembangunan

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan banyak manfaat diantaranya:

1. Bagi peneliti

Untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Binaniaga dan untuk memperluas ilmu pengetahuan, menambah wawasan serta gagasan berkaitan dengan pengaruh *quality of work life*, *organizational commitment* dan memahami penyebab *turnover intention*.

2. Bagi Sekolah

Untuk memberikan sumbangan pemikiran mengenai identifikasi faktor yang menjadi penyebab tingginya tingkat *turnover intention* serta mengukur faktor yang menjadi penyebabnya seperti *quality of work life* dan *organizational commitment* agar memaksimalkan kinerja guru dan meminimalkan tingkat *turnover intention*.

3. Bagi Universitas Binaniaga

Untuk menambah bahan bacaan dan koleksi di perpustakaan bagi mahasiswa atau berbagai pihak yang memiliki kepentingan sehingga bisa dijadikan bahan referensi penelitian lebih lanjut serta bisa mendorong bagi perkembangan ilmu pengetahuan dibidangnya.

G. Sistematika Penelitian

Dalam penulisan penelitian ini sistematika penelitian disusun secara garis besar isi dari setiap bab yaitu diuraikan sebagai berikut:

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori mengenai variable yang diteliti yaitu *Quality of Work Life, Organizational Commitment, turnover intention*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III**METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari metode penelitian, variabel pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisa data.