

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Employee turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi sekolah yaitu kehilangan beberapa guru pada periode tertentu, berdasarkan data jumlah guru tidak tetap di yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan II pada tahun 2013 – 2014 ada 87 orang dan pada tahun 2014 -2015 ada 80 orang. Sedangkan keinginan pindah kerja (*turnover intentions*) sendiri mengacu kepada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan sebuah perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan tersebut (Wijayanti, 2005). Oleh karena itu, upaya untuk mengendalikan dan menurunkan *employee turnover*, dapat dimulai dengan menghilangkan *Turnover Intentions* karyawan (Pareke, 2007). Banyak penyebab terjadinya *Turnover Intentions* antara lain stres kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan lain sebagainya. Selain masalah ketidakpuasan dalam pekerjaan, adanya penurunan Komitmen Organisasional akan memicu terjadinya perpindahan kerja.

Di lingkungan pendidikan, seperti di sekolah-sekolah di bawah naungan Yayasan Yohanes Gabriel Perwakilan II, kepuasan kerja sangat diharapkan oleh semua guru karena sebagian besar waktu yang mereka miliki habis dengan bekerja di sekolah. Kepuasan kerja menyangkut sikap karyawan yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang terhadap organisasinya. Penelitian Mowday (1982) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan.

Sebaliknya, Norris dan Niebuhr (1983) menyatakan semakin banyak aspek-aspek nilai dalam perusahaan yang sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Penelitian Koh dan Boo (2004) menyatakan hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasional. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula komitmen organisasional.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Kepuasan Kerja sebagai perasaan positif pada suatu pekerjaan, yang merupakan dampak/hasil evaluasi dari berbagai aspek pekerjaan tersebut. Sementara itu, menurut Wood, dkk (1998) Kepuasan Kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan, yang merupakan respon emosional terhadap tugas seseorang serta kondisi fisik dan sosial di tempat kerja. Secara sederhana Kepuasan Kerja dapat disimpulkan sebagai apa yang membuat orang-orang menginginkan dan menyenangkan pekerjaan karena mereka merasa bahagia dalam melakukan pekerjaannya.

Robbins dan Judge (2011) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai suatu keadaan karyawan memihak kepada perusahaan tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam perusahaan itu. Dengan kata lain, Komitmen Organisasional berkaitan dengan keinginan karyawan yang tinggi untuk berbagi dan berkorban bagi perusahaan. Menurut Lee dan Marthur, dalam Riady (2009) karyawan dengan Komitmen Organisasional tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut: Bangga terhadap perusahaan; Merasa memiliki prospek bersama dengan perusahaan; Menganggap perusahaan adalah tempat terbaik untuk bekerja; Mau berkorban demi kebaikan perusahaan.

Menurut Tjiptohadi (1996), profesionalisme dilihat dari pengertian bahasanya, bisa mempunyai beberapa makna. Pertama, profesionalisme berarti suatu keahlian, mempunyai kualifikasi tertentu, berpengalaman sesuai dengan bidang keahliannya. Kedua, pengertian profesionalisme merujuk pada suatu standar pekerjaan yaitu prinsip-prinsip moral dan etika profesi. Ketiga, profesional berarti moral.

Pekerja Kontrak diartikan secara hukum adalah Pekerja dengan status bukan Pekerja tetap atau dengan kalimat lain Pekerja yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasar kesepakatan antara Pekerja dengan Perusahaan pemberi kerja. Dalam istilah hukum Pekerja kontrak sering disebut “Pekerja PKWT”, maksudnya Pekerja dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. Payung hukum Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT/kontrak) adalah Pasal 57 – 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Kepmenakertrans RI Nomor : KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu. PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti guru-guru tidak tetap yayasan karena menurut wawancara informal dengan beberapa guru tidak tetap yang bekerja di yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan II, mereka cenderung berpikir untuk keluar karena tingkat kepuasan yang rendah, seperti gaji yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, sudah bekerja cukup lama tapi belum diangkat menjadi pegawai tetap. Rendahnya komitmen organisasional dan komitmen profesional yang dimiliki sehingga mereka kurang

merasa mencintai dan memiliki organisasi tempat mereka bekerja, kurang mendukung kemajuan organisasinya, selain itu mereka kurang berkomitmen dalam berprofesi sebagai guru. mereka hanya sekedar menjalankan pekerjaannya sebagai guru tanpa memiliki kemauan untuk mengembangkan dirinya dan mencintai profesinya. Hal ini yang membuat mereka mencari alternatif pekerjaan di tempat lain.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar?
3. Apakah komitmen profesional berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan kepada guru-guru tidak tetap Yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan II Surabaya ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap keinginan untuk keluar.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap keinginan untuk keluar.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen profesional terhadap keinginan untuk keluar.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang berarti dalam memahami pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan komitmen profesional terhadap keinginan untuk keluar.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Menambah wawasan penulis tentang penerapan teori dan pengetahuan yang telah diterima di dalam perkuliahan pada kegiatan nyata.

b. Bagi Para Guru di Yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan II Surabaya

Sebagai informasi yang diharapkan berguna bagi para guru dalam berkomitmen organisasional dan berkomitmen profesional sebagai dasar untuk mencintai profesinya dan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

c. Bagi Yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan II Surabaya

Sebagai informasi bagi yayasan Yohannes Gabriel Perwakilan II Surabaya yang diharapkan berguna untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan komitmen profesional yang dimiliki guru dan karyawannya.

1.5 Sistematika Penulisan Tesis

Penyusunan hasil penelitian ini dalam lima bab yang saling berkaitan, yaitu :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB 2 : TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Tinjauan kepustakaan ini menjelaskan mengenai penelitian terdahulu, landasan teori mengenai : pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, komitmen profesional terhadap keinginan untuk keluar, hipotesis dan model analisis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Berisi tentang desain penelitian, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik analisa data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam pembahasan ini akan diuraikan mengenai deskripsi data penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan.

BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini dijelaskan tentang simpulan dan saran-saran yang berdasarkan analisis dari bab-bab sebelumnya, dan juga keterbatasan penelitian. Kesimpulan yang merupakan isi dari keseluruhan pembahasan dalam penelitian ini dan saran yang diberikan untuk digunakan dalam penelitian selanjutnya.