

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Lantar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi SDM memegang peran yang sangat penting. Keefektifan berjalannya sebuah kegiatan dalam organisasi dipegang oleh peran SDM. Saat ini banyak isu-isu mengenai tingginya tingkat perpindahan kerja yang dilakukan oleh karyawan. Hal ini erat kaitannya dengan tingkat kompetensi profesionalisme dan juga komitmen serta faktor-faktor lain baik internal/eksternal.

Turnover intention menjadi salah satu tantangan yang dihadapi dalam dunia bisnis. *Turnover rate* disebuah sekolah dikatakan tinggi apabila dalam 1 tahun mencapai lebih dari 10%. Berdasarkan data dari *Harvard bussines review*, 80% turnover karyawan disebabkan oleh *bad hiring decision*. Maka dari itu proses *pre-employment screening* menjadi tahap yang dirasa sangat penting. Tingginya tingkat turnover karyawan di suatu sekolah akan mengakibatkan banyak kerugian. Diantaranya yaitu biaya perekrutan, biaya training dan peluang yang hilang.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa cukup banyak karyawan yang berpindah-pindah sekolah dalam kurun waktu yang relatif singkat. Banyak alasan yang diberikan para pencari kerja untuk berpindah-pindah sekolah. Penelitian mengenai *turnover intention* sampai saat ini masih terus dilakukan sampai sekarang. Ratnawati (2002) mengemukakan bahwa pada umumnya variabel yang secara konsisten ditemukan berhubungan dengan keinginan berpindah seorang karyawan adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Penelitian lain tentang keinginan berpindah kerja yang dilakukan Yulianto (2001) dengan sampel karyawan di organisasi, menguji pengaruh kepuasan kerja, loyalitas karyawan, komitmen organisasi terhadap keinginan berpindah kerja. Hasil yang ditemukan yakni bahwa hanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang secara signifikan mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Penelitian ini berusaha menguji kembali pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap perpindahan kerja (*turnover intention*).

Selain komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terdapat faktor lain yang mempengaruhi *Turnover Intention* yaitu *Perceived Overqualification*, Johnson (2000) menjelaskan bahwa ketika individu merasa kemampuan yang dimiliki tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya dalam hal ini berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuannya, perbedaan antara kenyataan dan harapan akan muncul, dan kemudian menyebabkan persepsi *overqualification* muncul yang memengaruhi sikap kerja seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *Turnover Intention*.

Instansi pendidikan adalah salah satu organisasi pelayanan yang tujuan utamanya mencetak lulusan yang berkualitas. Instansi pendidikan juga tidak lepas dari persaingan, oleh karena itu untuk menghadapi persaingan sekarang ini instansi pendidikan harus memiliki Sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Oleh karena itu organisasi senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi MSDM yaitu dimulai dari perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia. Akan

tetapi fenomena yang sering terjadi adalah manakala kinerja organisasi telah baik dapat rusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah Intensi keluar (*turnover intentions*) yang dapat berujung pada keputusan karyawan meninggalkan pekerjaannya. Intensi keluar (*turnover intentions*) dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian, atau kematian anggota organisasi.

Sekolah Sansren Islam School dan Busta Nudden School yang beralamat di 64/1 M.7 T.Chanong A.Chana C.Songkhla 90130, merupakan sekolah yang berbasis islam yang berada di Thailand. Kedua sekolah tersebut membuka kelas untuk SD, SMP, dan SMA. Perkembangan kedua sekolah ini lumayan bagus, tetapi masih ada permasalahan yang dihadapi yaitu sering terjadi turnover pada tahun 2018. Hal tersebut sering terjadi pada karyawan baru yaitu calon karyawan yang baru lulus S1. Dengan gelar S1 yang di milikinya, tentu karyawan tersebut memiliki banyak kemampuan berlebih (POQ). Tetapi pemikiran yang bisa dibilang zaman sekarang itu tidak sesuai dengan pemikiran karyawan lama. Karena kedua sekolah itu dipimpin oleh orang dahulu maka cara dan proses kerja itu tentunya tidak sesuai dengan proses kerja zaman sekarang dan juga permasalahan yang berhubungan dengan keagamaan didalam sekolah itu.

Tabel 1. Data *Turnover* di Sekolah Sansren Islam School Tahun Ajaran 2015/2016- 2017/2018

Tahun Ajaran					
2015/2016		2016/2017		2017/2018	
J	T	J	T	J	T
30	5	35	4	47	5

Sumber : Data sekunder Sekolah Sansren Islam School Tahun 2018

Keterangan : J = Jumlah guru keseluruhan

T = *Turnover* (Jumlah guru yang keluar)

Tabel 2. Data *Turnover* di Sekolah Busta Nudden School Tahun 2018

Tahun Ajaran					
2015/2016		2016/2017		2017/2018	
J	T	J	T	J	T
28	4	30	3	43	3

Sumber: Data sekunder Sekolah Busta Nudden School Tahun 2018

Keterangan : J = Jumlah guru keseluruhan

T = *Turnover* (Jumlah guru yang keluar)

Hasil wawancara dengan kedua kepala sekolah memperoleh hasil bahwa *turnover* serta *turnover intention* guru atau di kedua sekolah tersebut diindikasikan tinggi. Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa untuk sekolah Sansren Islam School pada tahun ajaran 2015/2016 ada 5 guru yang keluar, untuk tahun ajaran 2016/2017 ada 4 guru yang keluar dan tahun ajaran 2017/2018 ada 5 guru yang keluar. Sedangkan untuk Busta Nudden School tahun ajaran 2015/2016 ada 4 guru yang keluar, untuk tahun ajaran 2016/2017 ada 3 guru yang keluar dan tahun ajaran 2017/2018 ada 3 guru yang keluar.

Untuk mengurangi dampak yang disebabkan oleh banyaknya atau tingginya *turnover* guru di kedua sekolah tersebut, maka perlu diketahui faktor-

faktor yang menjadi sebab terjadinya *turnover* . oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk menganalisis tentang *turnover intention* di kedua sekolah tersebut dengan melihat faktor-faktor penyebab munculnya *turnover intention*.

1.2 Rumusan masalah

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji tentang factor-faktor yang mempengaruhi turnover intention seperti POQ, komitmen, dan kepuasan kerja. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh POQ terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh POQ terhadap komitmen?
3. Bagaimana pengaruh POQ terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening?
4. Bagaimana pengaruh POQ terhadap turnover intention dengan komitmen sebagai variable intervening?
5. Bagaimana pengaruh POQ terhadap turnover intention ?

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh POQ terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis pengaruh POQ terhadap komitmen.
3. Menganalisis pengaruh POQ terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

4. Menganalisis pengaruh POQ terhadap turnover intention dengan komitmen sebagai variable intervening.
5. Menganalisis pengaruh POQ terhadap turnover intension

1.4 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini, penulis diharapkan dapat menerapkan ilmu yang telah didapat selama di bangku perkuliahan untuk menghadapi masalah konkrit yang terjadi di lapangan.

2. Bagi Perusahaan :

- a. Sebagai perencanaan dan pengembangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengatasi masalah yang ada dalam perusahaan.
- b. Sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil suatu keputusan.
- c. Sebagai salah satu bahan pengambilan kebijakan pemasaran perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan Kinerja SDM. Terutama yang berhubungan dengan objek penelitian yaitu Budaya organisai, Disiplin kerja, dan kinerja SDM