

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen Pasal 1 Ayat 1 menyebutkan bahwa guru didefinisikan sebagai profesional pendidik yang memiliki kewajiban utama untuk membimbing, mendidik, mengarahkan, mengajar, melatih, mengevaluasi dan menilai peserta didik dalam pendidikan anak usia dini dengan jalur pendidikan dasar, formal dan menengah. Berkaitan dengan hal ini maka guru adalah sebuah komponen di bidang pendidikan yang amat penting dalam hal penentuan keberhasilan akan tujuan yang nantinya dapat terwujud. Seorang actor utama yang memiliki kaitan langsung pada kegiatan PBM atau proses belajar mengajar di dalam kelas yang merupakan wujud seorang guru, sehingga guru mempunyai peran strategis untuk mencapai tujuan pendidikan di sekolah.

Salah satu unsur dalam kegiatan belajar mengajar adalah sosok seorang guru yang juga mempunyai multi peran dan tidak hanya sebagai pengajar yang melaksanakan *transfer of knowledge* namun memiliki peran untuk membimbing dengan mendorong potensi peserta didik dalam pengembangan alternative dalam belajar. Hal ini berarti guru mempunyai tanggung jawab dan tugas secara kompleks pada pencapaian tujuan pendidikan, yang mana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang hendak disampaikan dan diajarkan kepada peserta didik, mempunyai pengetahuan luas dan keterampilan teknis dalam menyampaikan pembelajaran, tetapi juga dituntut untuk menunjukkan kepribadian yang bisa

menjadi tauladan bagi peserta didiknya sehingga guru selalu dituntut untuk selalu mengoptimalkan kinerja dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Ditinjau dari aspek sumber daya bahwa guru sebagai sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mendorong kemajuan di sebuah organisasi pendidikan. Suatu aktivitas yang optimal mampu tercapai jika potensi yang ada di dalam sumber daya manusia (SDM) pada organisasi memiliki kualitas tinggi, sehingga mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas pada sebuah organisasi di bidang pendidikan, dimana organisasi pendidikan juga membutuhkan SDM yang berkualitas untuk pencapaian tujuan yang telah terencana. Sumber daya manusia (SDM) merupakan penggerak sebuah organisasi (perusahaan) yang mampu memberikan kontribusi bagi organisasi (Widianingrum, 2015). Oleh karena itu, guru perlu memperoleh perhatian dan fasilitas yang layak dari pimpinan agar merasa nyaman dan betah dalam menjalankan tupoksinya, sehingga mampu meningkatkan kinerja. Sebaliknya, guru yang tidak nyaman, serta tidak memperoleh perhatian ataupun fasilitas layak akan merasa tidak puas dan cenderung berniat beralih pada pekerjaan lainnya yang dinilai lebih baik. Penting bagi yayasan untuk menjaga sumber dayanya dengan baik agar guru tidak ingin berpindah kerja (*Turnover Intention*).

Menurut Johnny O'Connor (2018), *Turnover Intention* adalah keinginan individu yang disengaja dan disengaja untuk meninggalkan organisasi. Definisi lain Heryanda (2019), *Turnover Intention* adalah suatu hal yang dihindari oleh perusahaan atau tidak diinginkan. Dampak negative terjadi pada perusahaan jika tingkat turnover tinggi sehingga dapat terwujud ketidakpastian dan ketidakstabilan mengenai kondisi karyawan. Penelitian terdahulu seperti (Halbesleben et al., 2014;

Bickerton et al., 2014; Bickerton, et.al, 2014; Khoreva and van Zalk, 2016; Natalia dan Rosiana, 2015 ; Affini dan Surip, 2018; Rachman dan Dewanto, 2016 ) bahwa *employee engagement* berpengaruh negative terhadap *Turnover Intention*. Nurofia (2005) memberikan paparan bahwa yang dimaksud dengan *Employee Engagement* adalah suatu antusias dari karyawan, yang terjadi karena karyawan memberikan arah energinya yang sejalan dengan prioritas strategic perusahaan. Bentuk dari antusiasme ini dikarenakan karyawan merasakan *engaged* sehingga memiliki potensi untuk menunjukkan perilaku yang *engage*. Dampak positif bagi organisasi jika terdapat perilaku *engage* adalah mampu meningkatkan *revenue*. Penelitian Natalia dan Rosiana (2015) menunjukkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

Sebaliknya penelitian Islamy (2018) menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dedikasi, semangat dan *absorption* atau keasyikan berpengaruh negative tak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Selain *Employee Engagement* dalam menentukan terjadinya *Turnover Intention*, juga disebabkan karena kondisi psikologis individu yang memiliki peran penting bagi karyawan yang merasa terancam atau khawatir pada keberlangsungan pekerjaan di masa depan atau *Job Insecurity*. (Nopiando, 2012). *Job Insecurity* dianggap merugikan kepuasan keterkaitan, karena perubahan yang diperkirakan dapat menciptakan ketegangan mengenai kolaborasi seseorang di tempat kerja dan atau menimbulkan persaingan serta konflik di antara rekan kerja (Hellgren et al., 1999). Penelitian terdahulu seperti (Van den Broeck et al., 2014, 2016; Mauno et al., 2014; Staufenbiel dan König, 2010); Heryanda, 2019; Mahdi, 2012) bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negative terhadap *Turnover Intention*. Sedangkan berdasarkan penelitian ( Lee,

Sang Hyun; Jeong, Dae Yong 2017) bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negative tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Yayasan Nurul Ittifaq Semarang merupakan yayasan pendidikan yang memiliki 6 lembaga formal yaitu SMP 1 Askhabul Kahfi, SMP 2 Askhabul Kahfi, MTs Askhabul Kahfi, SMK Askhabul Kahfi, MA Askhabul Kahfi dan Ma`had Aly Askhabul Kahfi. Yayasan Nurul Ittifaq Semarang lebih mengedepankan konsep pendidikan islami dimana seluruh siswanya adalah santri yang mukim di pesantren. Hampir semua lini mengolaborasikan adat pesantren dan keagamaan dalam pembelajaran di sekolah. Guru di yayasan sendiri mayoritas alumni dari perguruan tinggi umum. Kebijakan yayasan yang cenderung kurang sinkron dengan latar belakang guru sehingga mendorong keinginan guru untuk pindah kerja.

Sebagaimana hasil pengamatan pada guru di Yayasan Nurul Ittifaq Semarang, terlihat sebagian besar guru melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan dedikasi yang tinggi. Namun ada juga beberapa guru yang kurang bersemangat karena merasa kurang puas dengan fasilitas yang tersedia, sehingga menunjukkan indikasi sikap *Turnover Intention*.

**Tabel 1. 1 Deskripsi Data Guru di Yayasan Nurul Ittifaq Semarang**

No	Tahun	Jumlah Guru	Guru Keluar	Persentase (%)
1	2017/2018	140	21	15
2	2018/2019	145	25	17,24
3	2019/2020	150	27	18
	Total	435	73	17,4

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut menunjukkan bahwa tingkat perputaran guru pada Yayasan Nurul Ittifaq Semarang semakin meningkatnya tahun semakin tinggi hingga peningkatan rata-rata mencapai 17,4%. Pada tahun 2017/2018 hingga

2018/2019 terjadi peningkatan guru yang keluar hingga mencapai 17,2%, sedangkan pada tahun 2018/2019 hingga 2019/2020 terjadi peningkatan hingga mencapai 18%. Tingginya tingkat perputaran guru tersebut memberikan indikasi bahwa tingginya keinginan guru untuk pindah kerja.

Penelitian tentang *Turnover Intention* telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, diantaranya menunjukkan hasil yang kontradiktif. Berdasarkan penelitian yang menunjukkan hasil yang kontradiktif tersebut menarik untuk dilakukan penelitian ulang. Hal yang membedakan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu bahwa pada penelitian ini menggunakan 2 pengujian yaitu mediasi dan moderasi. Dalam hal ini *Employee Engagement* dan *Job Insecurity* dimediasi oleh kepuasan kerja dan di moderasi oleh *Workplace Spirituality*.

*Workplace Spirituality* sebagai variabel pemoderasi dalam menganalisa terjadinya keinginan karyawan untuk berpindah kerja, dengan pertimbangan bahwa dengan adanya keyakinan dalam mengendalikan perilakunya dalam menilai diri sendiri tentu akan memperkecil terjadinya *Turnover Intention* (Allen, 2003). *Workplace Spirituality* pada Yayasan Nurul Ittifaq Semarang sangat jelas terasa di dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. *Workplace Spirituality* menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan di Yayasan Nurul Ittifaq adalah pekerjaan yang penuh makna dan arti. Selain itu, rasa kebersamaan sebagai penganut agama Islam sangat kental terasa. Penerapan *Workplace Spirituality* di Yayasan Nurul Ittifaq Semarang mampu selaras dengan nilai-nilai yang ada di Yayasan Nurul Ittifaq Semarang. Berdasarkan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk mengetahui dan menganalisis “Peran *Employee Engagement* dan *Job Insecurity* dalam Mengurangi *Turnover Intention* Guru di Yayasan Nurul Ittifaq Semarang.

**PERAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN *JOB INSECURITY* DALAM  
MENGURANGI *TURNOVER INTENTION* GURU DI YAYASAN NURUL  
ITTIFAQ SEMARANG**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka dapat dirumuskan yaitu bagaimana upaya yang dilakukan pihak Yayasan Nurul Ittifaq Semarang dalam memperkecil terjadinya *Turnover Intention*. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*?
2. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*?
3. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement*, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?
6. Bagaimana *Workplace Spirituality* mampu memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention*.
2. Menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.
3. Menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap kepuasan kerja.

4. Menganalisis pengaruh *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja.
5. Menganalisis pengaruh *Employee Engagement*, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
6. Menganalisis seberapa besar kemampuan *Workplace Spirituality* dalam memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention*.

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1.4.1 Manfaat Teoretis

- a. Menambah wawasan mengenai konsep praktik MSDM yang memenuhi standar SOP.
- b. Menjadi khasanah keilmuan mengenai konsep praktik MSDM berupa pengaruh *Employee Engagement*, *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja guru.
- c. Menjadi khasanah keilmuan mengenai konsep praktik MSDM berupa pengaruh *Employee Engagement*, *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* guru.

##### 1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Institusi
  - 1) Menambah informasi teknis terkait praktik MSDM dalam peningkatan kepuasan kerja dan *Turnover Intention* guru.

2) Menjadi acuan bagi pimpinan institusi dalam praktik MSDM guna mengetahui pengaruh *employ engagement*, *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja dan *Turnover Intention* guru.

b. Bagi Peneliti

1) Menjadi acuan riil terkait hubungan *employ engagement*, *Job Insecurity* terhadap kepuasan kerja dan *Turnover Intention* guru.

2) Menjadi referensi dalam melakukan penelitian berikutnya dengan penelitian yang sejenis.

