

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini tenaga kerja dikenal dengan istilah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah pekerja yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam upaya mencapai visi dan misi organisasi diperlukan suatu komitmen karyawan yang bekerja di dalamnya. Menurut para ahli komitmen pada setiap karyawan sangat penting, karena komitmen terhadap organisasi merupakan cerminan dari karyawan yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, bila karyawannya tidak mempunyai komitmen dalam bekerja maka tujuan organisasi itu tidak dapat tercapai.

Dalam artikel Kompasiana tahun 2015 dijelaskan manfaat dari komitmen yang dimiliki karyawan bagi organisasi yaitu dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Dengan adanya komitmen yang tinggi, karyawan akan mencintai pekerjaannya dan bekerja penuh dengan rasa tanggung jawab. Komitmen yang tinggi tersebut akan memacu karyawan bekerja sebaik mungkin sehingga produktivitas dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Peran pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan komitmen karyawannya tidak hanya terjadi di perusahaan besar. Namun sumber daya manusia di organisasi seperti pendidikan perlu diperhatikan,

sumber daya terpenting dalam dunia pendidikan adalah guru. Terkadang organisasi kurang memperhatikan komitmen organisasi para karyawannya. Menurut Park tahun 2007 komitmen guru merupakan kekuatan batin dalam hati seorang guru dan kekuatan dari luar tentang tugasnya yang dapat memberi pengaruh besar terhadap sikap guru berupa tanggung jawab dan responsive terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian komitmen organisasi para karyawan perlu diperhatikan untuk mewujudkan tanggung jawab dan peranan sekolah dalam keberhasilan pendidikan dan pengajaran. Namun, fenomena rendahnya komitmen organisasi dihadapi oleh Yayasan Pendidikan Kebon Baru.

Hal ini dapat dilihat dari data karyawan yang *resign* dari Yayasan Kebon Baru dari tahun 2015 hingga Januari- Februari tahun 2017.

Tabel 1.1 Data Karyawan *Resign* di Tahun 2015-2017

Jumlah Karyawan			
Tingkat	Tahun 2015	Tahun 2016	Tahun 2017 (Jan-Feb)
TK	1 orang	-	-
SD	1 orang	4 orang	1 orang
SMP	-	1 orang	2 orang
SMK	-	-	3 orang
Staff	-	1 orang	-
TOTAL	2 orang	6 orang	6 orang

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Dari tabel 1.1 sebanyak dua orang mengundurkan diri di tahun 2015, enam orang mengundurkan diri di tahun 2016, dan enam orang mengundurkan diri pada awal tahun 2017. Akibat dari masalah ini adalah kurangnya tenaga pengajar maka terjadi kekosongan kelas untuk beberapa

mata pelajaran, karena tidak mudah untuk mendapatkan tenaga pengajar yang baru.

Yayasan Pendidikan Kebon Baru merupakan sekolah swasta umum yang terdiri dari unit TK, SD, SMP, dan SMK. Fenomena yang terjadi pada Yayasan Kebon Baru ini yaitu tidak adanya pengangkatan menjadi karyawan tetap, semua guru berstatus honorer. Sudah berapa lamapun para guru bekerja tetap dinyatakan sebagai karyawan honorer. Fenomena inilah yang diduga banyak guru yang memutuskan berhenti bekerja dan mencari tempat kerja yang lain. Alasan lain dari berhentinya para guru bekerja di Yayasan adalah pengangkatan dirinya menjadi pegawai negeri sipil (PNS), sehingga tidak ada waktu lagi mengajar di Yayasan Kebon Baru.

Selain itu rendahnya komitmen organisasi pada Yayasan Kebon baru juga terlihat dari kemauan karyawannya dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, ada guru yang ijin tidak datang ke sekolah untuk mengajar dan hal ini berdampak pada tidak berjalannya kegiatan belajar mengajar kelas yang bersangkutan. Hal tersebut terlihat dari tabel kehadiran guru berikut ini yang diolah dari laporan bulanan Yayasan:

Tabel 1.2 Prosentasi Kehadiran Tenaga Pengajar Yayasan Kebon Baru

Bulan (2015)	Prosentasi Kehadiran	Ketidakhadiran			Bulan (2016)	Prosentasi	Ketidakhadiran		
		Sakit	Izin	Sebab Lain			Sakit	Izin	Sebab Lain
Jan-15	97,4%	-	2%	0,6%	Jan-16	75,80%	2,4%	17,8%	4,0%
Feb-15	97,40%	-	1%	2,0%	Feb-16	86,70%	2,1%	4,9%	6,3%
Mar-15	88,70%	3,8%	5%	2,2%	Mar-16	86,30%	2,4%	10,5%	0,8%
Apr-15	78,30%	-	18%	3,6%	Apr-16	74,80%	-	7,2%	18,0%
Mei-15	93,90%	1,7%	4%	-	Mei-16	94,00%	1,4%	2,8%	1,8%
Jun-15	91,60%	-	8%	-	Jun-16	69,40%	-	19,8%	10,8%
Jul-15	96,80%	-	-	3,2%	Jul-16	100%	-	-	-
Agust-15	89,60%	-	6%	4,0%	Agust-16	100%	-	-	-
Sep-15	85,60%		11%	3,0%	Sep-16	87,70%	6,5%	2,6%	3,2%
Okt-15	84,80%	-	11%	3,8%	Okt-16	93,60%	1,4%	2,9%	2,1%
Nop-15	89,60%	2,4%	8%	-	Nop-16	92,40%	-	0,6%	7,0%
Des-15	81,80%	-	7%	11,2%	Des-16	90,70%	0,9%	-	8,4%

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2017

Tabel 1.2 menggambarkan kehadiran guru setiap bulannya dari tahun 2015-2016. Tingkat kehadiran guru terlihat fluktuatif setiap bulannya, dan dapat dilihat dari kolom ketidakhadiran yang menjelaskan alasan guru tidak masuk kerja, seperti sakit, izin, dan sebab lain yang dimaksud adalah alfa atau tanpa keterangan. Dengan masalah tersebut kegiatan belajar mengajar tidak berjalan dengan baik sesuai dengan misi yang ingin dijalankan pihak Yayasan.

Selain data pada tabel 1.1 (karyawan *resign*) dan 1.2 (prosentasi kehadiran guru) terkait rendahnya komitmen organisasi pada Yayasan Kebon Baru, peneliti juga melakukan pra penelitian yang berhubungan dengan apa saja yang mempengaruhi komitmen organisasi pada Yayasan Kebon Baru. Dalam pra penelitian ini, peneliti menyebar 20 kuesioner

pada tenaga pengajar Yayasan Kebon Baru baik dari unit TK, SD, SMP, dan SMK. Hasil pra penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3 Hasil Pra Penelitian pada Guru Yayasan Kebon Baru

Pertanyaan	Frekuensi Jawaban		Persentase Jawaban Tidak
	Ya	Tidak	
Apakah lingkungan kerja di Yayasan Kebon Baru sesuai dengan yang anda harapkan?	6	14	70%
Apakah kompensasi yang diberikan Yayasan sesuai dengan yang anda harapkan?	3	17	85%
Apakah anda senang dengan gaya kepemimpinan atasan (Kepala Sekolah) anda ?	12	8	40%
Apakah beban kerja yang anda terima sesuai dengan porsi yang anda harapkan?	9	11	55%
Apakah semangat kerja dalam diri anda kuat dalam melakukan pekerjaan?	16	4	2%
Apakah komunikasi atasan kepada anda sudah terjalin dengan baik?	15	5	25%

Sumber : Data diolah oleh Peneliti , 2017

Dari hasil pra penelitian, peneliti menemukan yang mempengaruhi komitmen organisasi para tenaga pengajar adalah Kompensasi dengan presentase jawaban guru 85%, Lingkungan Kerja 70%, dan Beban Kerja 55%. Untuk tenaga pengajar honor yang diterima sudah termasuk honor pokok, tunjangan jabatan, transport, uang tatap muka, dan bonus. Hasil dari wawancara dengan beberapa tenaga pengajar kompensasi yang mereka terima memang terbilang kecil, berbeda dengan di tempat lain di mana mereka bekerja.

Salah satu staff tata usaha Yayasan menyebutkan bahwa honor terkecil yang diterima yaitu Rp 500.000/bulan, honor rata-rata Rp 800.000/bulan dan honor yang terbesar yaitu Rp 2.000.000/bulan yang biasa diterima setiap Kepala Sekolah. Faktor ini diduga menjadi salah satu masalah yang membuat komitmen terhadap organisasi lemah. Selain itu

tidak adanya promosi jabatan, salah satunya pengangkatan status honorer menjadi pengajar tetap, sehingga guru yang mengajar mudah *resign* sesukanya.

Fenomena lain yang terlihat pada Yayasan Kebon Baru yaitu masalah lingkungan kerja. Seperti di sekolah- sekolah lain tiap tingkatan guru punya ruang sendiri, yaitu antar guru TK, SD, SMP, dan SMA. Namun pada Yayasan Pendidikan Kebon Baru hanya terdapat satu ruang kecil dengan meja panjang untuk semua guru yang terdiri dari guru SD, SMP, dan SMK kecuali guru TK yang punya ruang kantor sendiri. Contoh yang terjadi guru SD satu ruang kantor dan meja dengan guru SMK, pada siang hari berganti dengan guru SMP karena jadwal SMP masuk siang hari. Para tenaga pengajar harus mau berbagi ruangan antara satu sama lain. Jadi tidak ada meja kerja yang tetap untuk guru seperti sekolah swasta lainnya, terkadang ada guru yang duduk di luar ruangan karena ruang gerak yang terbatas.

Padahal ruang kerja perlu diperhatikan karena menyangkut kenyamanan para guru dalam bekerja. Dengan meja yang tidak tetap kertas kerja tidak bisa ditinggalkan begitu saja di meja, harus dibawa pulang atau disimpan dalam lemari guru. Begitu juga kursi para guru, kursi- kursi yang ada di kantor ada yang rusak. Padahal kursi salah satu fasilitas yang menunjang guru saat istirahat dari pekerjaannya. Selain itu ruang guru hanya dilengkapi dengan kipas angin dinding, AC hanya berada di ruang Kepala Sekolah.

Kemudian berdasarkan cerita guru yang cukup lama bekerja, hubungan antar karyawan yang sekarang tidak seakrab dengan yang dahulu, karena tenaga pengajar yang berganti- ganti. Selain itu peneliti juga mengamati kurangnya kepercayaan rekan kerja kepada atasan, sehingga sering terjadi kesalahpahaman. Hal tersebut dapat diduga yang menyebabkan hubungan karyawan dengan atasan sekarang ini kurang akrab.

Kemudian karena masalah pengunduran diri para tenaga pengajarnya, akhirnya ada beberapa mata pelajaran yang tidak ada tenaga pengajarnya. Karena tidak mudah mencari guru baru, hal ini berdampak pada dilimpahkannya tugas mengajar kepada guru lain yang masih ada pada Yayasan Kebon Baru. Sehingga guru tersebut bertambah beban kerjanya, yang seharusnya sudah selesai mengajar pukul 12.10 WIB ditambahkan tugas mengajar SMP yang masuk siang pukul 12.30 hingga sore pukul 17.10 WIB.

Hasil wawancara dengan staff Yayasan yang mencatat beban kerja yang ditambahkan sebagai berikut, dari guru SD sebanyak 3 orang membantu mengajar di tingkat SMP dan 1 orang guru membantu mengajar di tingkat TK. Dari guru SMK sebanyak 7 orang guru membantu mengajar ke SMP, dan begitu sebaliknya 7 orang guru SMP membantu mengajar ke SMK. Rata- rata tenaga pengajar bertambah beban kerjanya sebanyak 4 jam pelajaran sehari. Hal tersebut dapat berdampak pada bertambahnya pekerjaan guru seperti mengajar, mengoreksi nilai, membuat soal,

merekap nilai rapot, dan lain-lain. Sesuai pengamatan peneliti guru- guru tersebut terlihat lelah ketika selesai mengajar, sampai lupa makan dan ada yang terlihat tertidur di kursi kantor.

Maka berdasarkan uraian dan latar belakang di atas mengenai fenomena yang terjadi pada Yayasan Pendidikan Kebon Baru peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Yayasan Pendidikan Kebon Baru”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi karyawan pada Yayasan Kebon Baru?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Yayasan Pendidikan Kebon Baru?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Yayasan Pendidikan Kebon Baru?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan Yayasan Pendidikan Kebon Baru?
5. Apakah model penelitian kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja sudah bisa memprediksikan komitmen organisasi karyawan Yayasan Pendidikan Kebon Baru?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada Yayasan Pendidikan Kebon Baru yaitu untuk:

1. Mengetahui deskripsi tentang kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi karyawan Yayasan Pendidikan Kebon Baru.
2. Mengetahui dan menguji pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi karyawan Yayasan Pendidikan Kebon Baru.
3. Mengetahui dan menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Yayasan Pendidikan Kebon Baru.
4. Mengetahui dan menguji pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi karyawan Yayasan Pendidikan Kebon Baru.
5. Mengetahui dan menguji model penelitian kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja dalam memprediksikan komitmen organisasi karyawan Yayasan Pendidikan Kebon Baru.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman peneliti dalam melakukan penelitian dan menambah wawasan di bidang sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan masalah komitmen organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja.

2. Bagi Yayasan Pendidikan Kebon Baru

Dapat memberi informasi mengenai kompensasi, lingkungan kerja, beban kerja, dan komitmen organisasi bagi Yayasan Pendidikan Kebon Baru yang diharapkan bisa dijadikan bahan pertimbangan organisasi dalam pembuatan keputusan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi sekaligus bahan pembelajaran yang bermanfaat untuk mahasiswa program studi Manajemen khususnya Konsentrasi Sumber Daya Manusia.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi sehingga peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitiannya khususnya terkait komitmen organisasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan beban kerja.