

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses yang sangat penting bagi manusia untuk meningkatkan kecerdasan, keterampilan, mempertinggi budi pekerti, memperkuat kepribadian dan mempertebal pengetahuan agar tercipta rasa semangat membangun bangsa. Untuk itu pendidikan wajib dimiliki setiap manusia.

Pendidikan Nasional Indonesia hakikatnya diarahkan kepada pembangunan manusia Indonesia seutuhnya menyeluruh baik lahir maupun batin. Dipandang dari segi kebutuhan pembangunan manusia yang berkualitas perlu dipersiapkan untuk berpartisipasi serta memberikan sumbangan terhadap program-program pembangunan yang telah direncanakan. Pendidikan nasional di Indonesia berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia dan berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Pendidikan Nasional berdasarkan Pancasila bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia, yaitu manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti luhur, berkepribadian, berdisiplin, berkerjasama, tangguh, bertanggung jawab, mandiri, cerdas dan terampil serta sehat jasmani dan rohani, dan juga mampu menumbuhkan rasa cinta pada tanah air dan bangsa. Untuk meningkatkan

kualitas manusia tersebut, kita perlu mempunyai sumber daya yang berkualitas yang mempunyai wewenang dalam dunia pendidikan yaitu guru.

Sumber daya yang berkualitas antara lain ditunjukkan dengan hasil kerja yang baik dan berdedikasi. Loyalitas guru merupakan salah satu yang berkaitan dengan kualitas pekerjaan dan tugas mereka. Bagi guru, loyalitas terhadap organisasi sekolah tidak begitu saja mudah diberikan. Jika organisasi tersebut tidak dapat menghargai guru sebagaimana mestinya maka guru tersebut akan memberikan rasa loyalitas pada organisasi sekolah tersebut. Guru bisa mencari pekerjaan lain atau bahkan tidak mau bekerja di tempat tersebut jika tidak diberikan yang seharusnya. Memperoleh pegawai yang memiliki loyalitas tinggi tidaklah mudah. Oleh sebab itu suatu organisasi sekolah harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas guru. Dalam hal ini, guru atau pengajar adalah tokoh penting yang perlu diperhatikan agar puas dalam menyampaikan pelajaran serta mencapai hasil yang baik bagi siswa.

Loyalitas guru akan dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh guru. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas guru diantaranya yaitu kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, komunikasi, kompensasi dan lingkungan kerja.

Faktor yang pertama adalah kebijakan organisasi. Kebijakan suatu organisasi yang dimaksud untuk mengatasi permasalahan tertentu sebagai keputusan untuk mencapai tujuan tertentu, berisikan ketentuan-ketentuan yang dapat dijadikan pedoman perilaku dalam pengambilan keputusan, yang harus

dilakukan dan penerapan atau pelaksanaan dari suatu kebijakan yang telah ditetapkan dalam hubungan dengan organisasi.

Faktor kedua yaitu gaya kepemimpinan atasan. Pegawai bekerja dengan mendapat pengawasan dari atasannya. Gaya kepemimpinan atasan diduga juga turut mempengaruhi loyalitas pegawai. Atasan yang bersikap sebagai penguasa yang cenderung sewenang-wenang dan tidak menghargai aspirasi pegawai akan membuat pegawai merasa tidak betah bekerja. Sehingga akan ada kemungkinan pegawai yang akan mencari organisasi sekolah lain yang dipimpin oleh atasan yang lebih baik memperlakukan bawahannya.

Faktor selanjutnya adalah komunikasi. Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain yang berupa gagasan, opini, informasi. Lalu hal lain yang muncul dalam pembelajaran salah satu bentuk komunikasinya adalah komunikasi antar pegawai. Untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

Faktor lain yang mempengaruhi loyalitas guru adalah kompensasi. Tuntutan kebutuhan hidup yang ada, membuat orang berusaha memperoleh penghasilan supaya bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja orang berharap kebutuhan hidupnya bisa dipenuhi melalui kompensasi yang akan diberikan oleh sekolah. Jika kebutuhan hidupnya sudah bisa terpenuhi dengan baik, maka orang tidak perlu berpindah kerja yang menjanjikan kompensasi lebih baik. Jika pegawai yang dimiliki oleh sekolah itu keluar dan lebih memilih untuk bergabung dengan organisasi sekolah lain, maka hal itu akan menjadi

kerugian bagi pihak sekolah. Apalagi pegawai itu cukup berprestasi. Oleh karena itu sekolah harus memperhatikan dengan baik pemberian kompensasi bagi pegawainya sehingga dapat bekerja dengan baik dan sepenuh hati sehingga tidak berkeinginan untuk meninggalkan sekolah.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan kerja yang nyaman diduga turut pula menjadi salah satu pertimbangan pegawai dalam bekerja. Saat bekerja pegawai mendapat pengaruh dari lingkungannya. Jika lingkungan kerja tidak mendukung pegawainya untuk merasa nyaman dalam bekerja, maka guru tentu akan mencari alternatif bekerja di tempat lain yang mungkin lebih nyaman baginya. Suasana di tempat kerja seperti hubungan sesama pegawai, atasan, maupun bawahan yang baik akan menjadikan pegawai lebih bersemangat saat bekerja. Selain faktor itu faktor fisik seperti peralatan dan kondisi tempat bekerja berpengaruh pada pegawai.

SMK Gita Kirtti merupakan salah satu organisasi sekolah yang juga mempunyai tugas yang berat, yaitu menyelenggarakan proses pendidikan, proses kerja administrasi, serta lebih utama lagi melakukan proses kegiatan belajar mengajar. Tugas pokok dan fungsi yang berat tersebut, khususnya menyangkut masalah keuangan untuk guru merasa puas akibat balasan tugas dan kompensasi yang diterimanya. Dengan tingkat gaji yang disesuaikan

dengan strata golongan dan pangkat/jabatan serta kebijakan pemimpin kepada pegawai (guru).

Berdasarkan observasi yang telah peneliti lakukan, guru di SMK Gita Kirti menunjukkan indikasi kurang mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap tugasnya sebagai guru, seperti yang telah dilakukan peneliti ketika observasi ditemukan adanya bentuk ketidakdisiplinan, seperti keterlambatan jam kerja, pulang kerja lebih awal, menggunakan jam mengajar untuk kepentingan lain dan tingkat loyalitas pada guru.

Tabel I.1
Daftar Guru yang Mengundurkan Diri dari Tahun 2014 s/d 2019

No	Tahun	Guru yang Mengundurkan Diri
1.	2014	3
2.	2015	3
3.	2016	4
4.	2017	4
5.	2018	3
Jumlah		18

Sumber: Wawancara penulis dengan kepala sekolah SMK Gita Kirti

Berdasarkan tabel di atas terlihat tahun pada tahun 2014 dan 2015 jumlah tiga orang mengundurkan diri, tahun 2018 tiga orang mengundurkan diri lalu puncak mengundurkan diri terjadi pada tahun 2016 dan 2017 dengan jumlah guru yang mengundurkan diri empat orang.

Secara langsung yang dialami sekolah akibat tingginya tingkat keluar masuknya guru ini adalah terganggunya proses belajar. Akibat lain berupa waktu yang terbuang untuk rekrutment, seleksi dan training, bagi pegawai atau guru baru, sedangkan yang ditanggung antara lain peningkatan beban kerja

pada personil tertentu yang ditugaskan untuk mengambil alih pekerjaanyang ditinggalkan, maka munculah kegaduhan di organisasi yang mempengaruhi kinerja guru.

Selain itu, masa kerja juga menentukan tingkat loyalitas terhadap organisasinya, karena masa kerja menunjukkan kelayalitan pegawai terhadap kecintaannya pada organisasi. Dari pengalaman observasi yang peneliti lakukan banyak didapati guru yang belum mencapai 10 tahun bekerja di organisasi sekolah SMK Gita Kirtti. Dalam hal ini bisa disimpulkan jika SMK Gita Kirtti memiliki indikasi rendahnya loyalitas guru terhadap organisasinya.

Dari pernyataan di atas dapat diidentifikasi bahwa ternyata terdapat masalah dalam pemberian kompensasi yaitu kelayakan pada seorang pegawai yang menerima gaji tidak layak untuk mencukupi kebutuhan dirinya dan keluarganya. Dari persepsi beberapa pegawai yang bekerja mengeluhkan tentang gaji yang diterima tidak sesuai dengan porsi jam kerja. Kompensasi yang diberikan oleh yayasan tersebut dirasakan tidak layak dan kurang adil, kemungkinan besar tidak tercapai dengan apa yang diharapkan. Bahkan kompensasi yang tidak adil memicu permusuhan antara pegawai dan akhirnya memunculkan konflik antar pegawai. Oleh karena itu pemberian kompensasi yang layak akan dapat meningkatkan loyalitas guru.

Karena setiap pegawai mempunyai harapan untuk memiliki kehidupan yang lebih baik sesuai pengorbanan dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaannya. Dari persepsi beberapa guru di SMK Gita Kirtti menyatakan

tidak puas dengan kompensasi berdasarkan unsur kelayakan dan keadilan. Rendahnya loyalitas guru yang disebabkan oleh kompensasi yang merupakan salah satu komponen penting dalam suatu organisasi. Begitu juga bagi seorang guru bahwa kompensasi sangat berpengaruh terhadap loyalitas guru di dalam meningkatkan kualitasnya sebab semakin sejahtera seseorang semakin tinggi kemungkinan untuk meningkatkan kesetiaan pada pekerjaannya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi loyalitas guru adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses pekerjaan karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas akan berpengaruh juga dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Lingkungan kerja itu terdiri dari lingkungan kerja fisik, seperti suara bising, dan peralatan sekitar tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan pegawai dengan atasan dan hubungan antar sesama rekan kerja. Pada SMK Gita Kirtti terdapat masalah pada lingkungan kerja yaitu penataan ruang kerja, udara, hubungan antar pegawai juga kurang memadai sehingga mempengaruhi loyalitas guru. Usaha untuk meningkatkan loyalitas guru tidak dapat diserahkan kepada para guru semata – mata. Suatu organisasi harus senantiasa memberikan lingkungan kerja yang kondusif.

Loyalitas guru merupakan masalah besar bagi setiap organisasi. Tinggi rendahnya akan berpengaruh terhadap performa pegawai dalam organisasi. Hal ini menjadi sebuah permasalahan pada SMK Gita Kirtti.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas guru di SMK Gita Kirtti.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas?
2. Apakah terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas?
3. Apakah terdapat Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan data yang tepat (benar, sah, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan dan reliabel) mengenai:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dengan Loyalitas pada guru di SMK Gita Kirtti Indonesia. Semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi tingkat loyalitas para guru

2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Loyalitas pada guru di SMK Gita Kirti Indonesia. Semakin baik Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi tingkat loyalitas para guru
3. Terdapat Pengaruh antara Kompensai dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas pada guru di SMK Gita Kirti Indonesia.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti:

Penelitian yang dilakukan bisa berguna untuk menambah wawasan ilmu dalam pengelolaan sumber daya manusia, serta mendapatkan pengetahuan baru mengenai pelatihan dengan motivasi yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

2. Tempat Penelitian:

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna bagi tempat penelitian dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menghasilkan karyawan yang memiliki kualitas, serta loyalitas yang baik.

3. Universitas Negeri Jakarta:

- a. Bagi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta Hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan referensi untuk penelitian tentang sumber daya manusia khususnya bagi mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

b. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan informasi khususnya civitas akademika yang tertarik meneliti masalah ini. Selain itu, dapat menambah referensi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta khususnya perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Jakarta.

