

BAB I

PENDAHULUAN

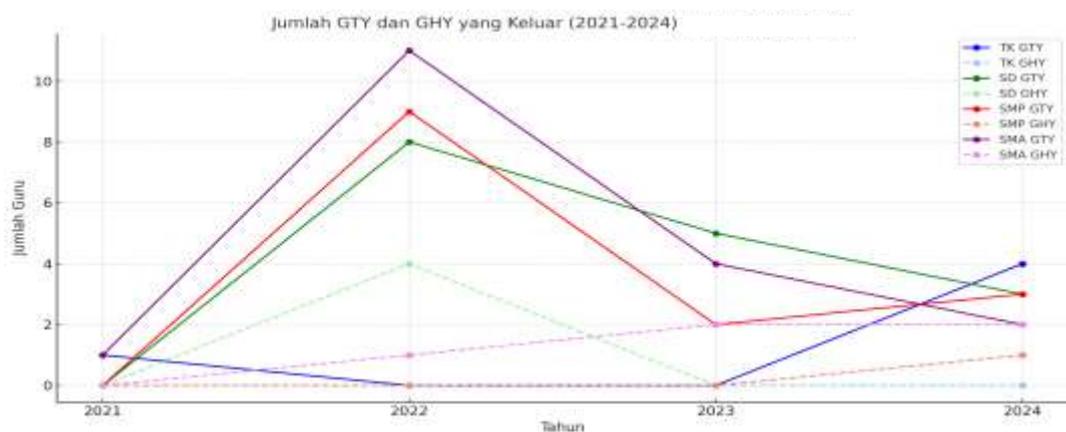
1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Turnover intention merupakan niat atau pikiran yang dimiliki oleh seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya, hal ini menjadi isu penting di dunia kerja, termasuk di Indonesia. Fenomena ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti tingkat kepuasan kerja, beban kerja yang tinggi, hubungan dengan atasan, hingga ketidakstabilan organisasi. Tingkat *turnover* di Indonesia cenderung meningkat dalam beberapa tahun terakhir, terutama di sektor swasta, *startup*, dan industri kreatif, kondisi ini dapat merugikan perusahaan karena menimbulkan biaya tambahan untuk rekrutmen dan pelatihan, serta menurunkan produktivitas tim. Fenomena *turnover intention* juga sering dikaitkan dengan faktor kesejahteraan dan penghargaan terhadap tenaga kerja. Banyak karyawan di Indonesia merasa kurang dihargai atas kontribusi mereka, yang menjadi salah satu alasan utama munculnya *turnover intention*.

Pada bidang pendidikan, *turnover intention* juga menjadi perhatian utama, terutama di kalangan guru. Guru sebagai tulang punggung sistem pendidikan, menghadapi berbagai tantangan seperti beban administrasi yang tinggi, gaji yang sering kali tidak memadai, kurangnya peluang pengembangan karier, serta minimnya dukungan dari pihak sekolah atau pemerintah. Fenomena ini sangat terlihat di wilayah Indonesia yang memiliki ketimpangan pendidikan, terutama di

daerah terpencil. Berdasarkan data dari Kemendikbudristek (2020), banyak guru di sekolah swasta atau daerah tertinggal yang menyatakan keinginan untuk pindah ke tempat lain yang menawarkan kondisi kerja lebih baik atau bahkan meninggalkan profesi tersebut. *Turnover intention* di sektor pendidikan dapat berdampak signifikan terhadap stabilitas institusi pendidikan. Pergantian guru yang terlalu sering dapat mengganggu proses pembelajaran siswa, menurunkan kualitas pendidikan, dan menghambat tujuan jangka panjang untuk menciptakan generasi yang berdaya saing.

Fenomena *turnover intention* atau niat untuk keluar dari pekerjaan menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi, termasuk institusi pendidikan seperti sekolah. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi, seperti peningkatan biaya rekrutmen, pelatihan karyawan baru, dan gangguan terhadap stabilitas operasional. Pada konteks sekolah, guru memegang peran strategis dalam menjaga kualitas pembelajaran. Guru memiliki berbagai tantangan seperti tekanan kerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan kurangnya kepuasan kerja dapat mendorong guru tetap untuk mempertimbangkan pindah kerja atau keluar dari institusi tersebut. Berdasarkan data yang di dapatkan langsung dari Yayasan sekolah Laboratorium Undiksha Singaraja diketahui data guru yang keluar dari sekolah laboratorium tersebut bisa di lihat pada grafik dibawah ini



(Sumber: Data Sekolah Laboratorium Tahun 2024)

Keterangan
GTY = Guru Tetap Yayasan
GHY = Guru Honor Yayasan

Gambar 1.1
Grafik Data Guru Sekolah Laboratorium yang Keluar

Dapat dilihat dari data tersebut tentu bisa dijabarkan jumlah keseluruhan GTY yang keluar pada tahun 2021 ada 2 orang, lalu GTY yang keluar pada tahun 2022 ada 28 orang sedangkan GHY nya ada 5 orang sehingga totalnya ada 33 orang. Kemudian jumlah GTY yang keluar di tahun 2023 ada 11 orang sedangkan GHY nya 2 orang jadi total ada 13 orang. Lalu di tahun 2024 jumlah GTY yang keluar ada 12 orang dan GHY ada 4 orang sehingga total guru yang keluar di tahun 2024 ada 16 orang.

Berdasarkan hasil wawancara bersama bapak Gede Arsa Wijaya, S.Pd. selaku Kepala Tata Usaha Sekolah Lab, diketahui jika dilihat dari kepuasan kerja berdasarkan salah satu indikator nya yaitu tentang gaji atau *take home pay* (THP) yang didapatkan oleh guru disana adalah sebesar Rp 1.626.000 perbulannya. Upah tersebut bisa dikatakan sudah mendekati UMK yang ada di Kabupaten Buleleng. Pada dasarnya seseorang akan nyaman dan mau bekerja apabila kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut dapat diberikan dengan baik oleh sekolah tersebut hal ini juga sejalan dengan pendapat dari (Handoko, 2011) yang berpendapat bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”, selain kepuasan, lingkungan kerja yang baik juga bisa mengurangi tingkat *turnover intention* yang berada dalam suatu instansi. Berdasarkan dari salah satu indikator tentang lingkungan kerja yaitu hubungan

antara guru dengan atasan atau juga dengan rekan kerja, di Sekolah Laboratorium memiliki salah satu cara untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan cara setiap tahun membuat acara Ramah Tamah dimana tujuan dari diadakannya kegiatan ini adalah untuk mendekatkan hubungan yang harmonis antara guru dan juga atasan di instansi tersebut, akan tetapi tingkat *turnover intention* di sekolah tersebut dapat dikatakan masih tinggi. Lingkungan kerja yang baik bisa dilihat dari fasilitas yang ada lalu kondisi kebersihan kelas yang ada di sekolah tersebut, padahal yang diketahui pada Yayasan sekolah Laboratorium Undiksha Singaraja dari sisi lingkungan kerja, fasilitas yang ada di sekolah baik di kelas maupun di ruang pegawai bisa dikatakan cukup bersih dan juga lengkap. Selain itu terdapat ruang terbuka hijau dan halaman yang luas.

Berdasarkan pemaparan tersebut dapat diketahui bahwa bentuk-bentuk dari kepuasan dan lingkungan kerja yang diberikan oleh sekolah laboratorium ini sudah cukup baik namun dapat dikatakan juga tingkat *turnover intention* disana masih tergolong cukup tinggi. Melihat hal inilah menjadi pertanyaan kenapa pegawai tersebut memilih untuk melakukan tindakan *turnover*. Berdasarkan pernyataan di atas, yang bisa dilihat bahwa *turnover intention* merupakan suatu hal yang harus dipertimbangkan dan perlu perhatian penting dalam suatu lembaga pendidikan, untuk keberlangsungan dari lembaga pendidikan itu sendiri, maka sangat menarik dikaji lebih lanjut mengenai “ **Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Guru Tetap Sekolah Laboratorium Singaraja** ”

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Guru Tetap Sekolah Laboratorium Singaraja adalah sebagai berikut.

- 1) Terjadinya peningkatan guru yang keluar terutama di tahun 2022 di sekolah Laboratorium Singaraja.
- 2) Terdapat beberapa variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention* pada guru tetap di sekolah Laboratorium Singaraja.
- 3) Adanya pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada guru di sekolah Laboratorium Singaraja.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dilakukan pada sekolah Laboratorium Singaraja memfokuskan pada permasalahan yang meliputi bentuk kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada guru tetap di sekolah Laboratorium Singaraja, lalu kualitas kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada guru tetap di sekolah Laboratorium Singaraja, dan pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada guru tetap di sekolah Laboratorium Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan yang teruji tentang hal-hal sebagai berikut.

- 1) Apakah kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada guru tetap di sekolah Laboratorium Singaraja
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada guru tetap di sekolah Laboratorium Singaraja?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada guru tetap di sekolah Laboratorium Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan yang teruji tentang hal-hal sebagai berikut.

- 1) Menguji pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada guru tetap di sekolah Laboratorium Singaraja
- 2) Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada guru tetap di sekolah Laboratorium Singaraja.
- 3) Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada guru tetap di sekolah Laboratorium Singaraja.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil penyusunan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut.

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada guru tetap di sekolah Laboratorium Singaraja.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada para penulis dan individu dalam pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada guru tetap di sekolah Laboratorium Singaraja.

