

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan belajar akan menjadi lebih efektif jika dilakukan dalam keadaan yang ideal, artinya baik murid maupun guru dalam keadaan siap jiwa maupun raga untuk melakukan kegiatan tersebut. Kesiapan ini terutama harus dimiliki oleh seorang guru yang berperan sebagai pengelola jalannya kegiatan belajar mengajar. Guru yang baik akan melahirkan murid yang baik, guru akan diikuti setiap tingkah dan lakunya oleh murid, sehingga sangat penting untuk selalu memastikan bahwa guru dapat mengajar dengan nyaman sehingga pada akhirnya *output* pembelajaran yang diterima oleh murid akan menjadi lebih maksimal (Hee, Ong, Ping, Kowang, & Fei, 2019).

Guru bukanlah pahlawan tanpa tanda jasa, dalam lagu nasional yang berjudul “Hymne Guru” lirik yang berbunyi “Engkau patriot pahlawan bangsa tanpa tanda jasa” telah diganti menjadi “Engkau patriot pahlawan pembangun insan cendekia”. Hal ini dilakukan karena “tanpa tanda jasa” memiliki kesan mengurangi betapa pentingnya profesi guru, sehingga menggantinya menjadi “pembangun insan cendekia” yang dirasa dapat memuliakan profesi guru (Ferdian, 2020). Guru adalah profesi yang keberadaannya sangat penting, namun hingga saat ini di Indonesia kesejahteraannya masih terus “diupayakan” oleh pemerintah. Guru secara garis besar terbagi menjadi tiga kelompok, pertama adalah guru negeri yang berstatus PNS, pada umumnya memiliki kesejahteraan yang cukup baik karena memiliki gaji pokok yang telah terstandar serta secara rutin mendapatkan Tunjangan Kinerja Daerah (TKD). Kedua adalah guru honorer di lembaga pendidikan negeri yang memiliki gaji sebesar upah minimum provinsi dan tidak memiliki sertifikasi. Ketiga adalah guru tetap yayasan yang biasanya telah memiliki gaji tetap dan sertifikasi namun belum mendapatkan TKD. Keempat adalah guru honorer di lembaga pendidikan swasta yang memiliki kesejahteraan paling rendah jika dibandingkan dengan ketiga kelompok sebelumnya (Fajarta, 2020).

Bekasi sebagai salah satu penyangga Ibu Kota Negara memiliki

perbandingan jumlah guru berdasarkan statusnya pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1  
Jumlah Guru di Bekasi Kota

Status	Jumlah	%
PNS	7.149	28,13
Guru Tetap Yayasan, Guru Tidak Tetap Yayasan, Guru Honorer dan lainnya	18.264	71,87
<b>Total</b>	<b>25.413</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Pokok Pendidikan Kemendikbud (2022)

Dapat dilihat bawah jumlah guru dengan status PNS di Kota Bekasi hanya 28,13% saja dari total keseluruhan jumlah guru yang ada, sisanya adalah gabungan antara guru tetap yayasan, guru tidak tetap yayasan, dan guru honorer, dimana kesejahteraan guru-guru dalam kelompok tersebut masih belum dapat dikatakan layak.

Yayasan Mentari Indonesia Jaya adalah sebuah yayasan pendidikan yang berada di Kota Bekasi, berdiri sejak 15 Januari 2008 Yayasan Mentari Indonesia Jaya masih terus konsisten untuk ikut berperan serta dalam mencerdaskan anak bangsa melalui sekolah, khususnya sekolah Islam (YMIJ, 2016). Yayasan Mentari Indonesia Jaya atau biasa di singkat YMIJ memiliki jumlah karyawan sebanyak 155 karyawan yang terdiri atas pegawai akademik dan non akademik. Sebagai sebuah lembaga pendidikan yang cukup besar, YMIJ memiliki banyak dinamika organisasi khususnya pada para pegawainya.

Salah satu dinamika pegawai yang saat ini dihadapi oleh Yayasan Mentari Indonesia Jaya adalah loyalitas guru, pada tahun 2022 jumlah guru yang mengundurkan diri sebanyak 15% dari total keseluruhan pegawai, ini adalah jumlah pengunduran diri karyawan terbanyak jikadibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Salah satu indikasi nyata bahwa sebuah organisasi memiliki anggota yang loyal adalah adanya kesediaan dari para anggotanya untuk terus menetap (Dutta & Dhir, 2021), sehingga angka pengunduran diri karyawan yang cukup tinggi dapat mengindikasikan adanya hal yang sebaliknya. Berikut ini adalah tabel yang menjelaskan terkait besarnya

persentase pengunduran diri karyawan di Yayasan Mentari Indonesia Jaya:

Tabel 1.2 Persentase Turnover Guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya

Tahun	Persentase Turnover
2018	12%
2019	9%
2020	9%
2021	13%
2022	15%

Sumber: Data Kepegawaian YMIJ (2022)

Loyalitas pegawai sendiri dapat diartikan sebagai kesetiaan seseorang terhadap lembaga tempat orang tersebut bekerja, ketika seseorang memiliki loyalitas yang tinggi maka kinerjanya akan menjadi lebih baik, karena orang yang loyal terhadap lembaga akan cenderung melakukan yang terbaik bagi lembaganya dalam hal apapun, ketika berada diluar ia akan menjaga dan membawa nama baik lembaga, dan ketika di dalam akan memberikan kinerja optimalnya untuk lembaga. Loyalitas terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap kualitas pelayanan seseorang (Esmaeilpour & Ranjbar, 2018). Guru yang kepuasan terhadap pekerjaannya terpenuhi juga akan cenderung tidak berhenti bekerja, memiliki tingkat kelelahan yang lebih rendah, inovatif, dapat memotivasi siswa untuk belajar serta dapat membawa hasil belajar yang lebih baik (Zakariya, 2020), sehingga menjadi penting untuk menganalisis faktor apa saja yang kiranya dapat berpengaruh terhadap loyalitas dan kepuasan kerja seorang guru.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian tentang “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Guru dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Yayasan Mentari Indonesia Jaya**”

## B. Identifikasi Masalah

Permasalahan penelitian yang penulis ajukan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Tingkat keluar masuknya karyawan (*Turnover*) yang cukup tinggi

2. Adanya beberapa kali keterlambatan pembayaran gaji karyawan
3. Lambatnya pertumbuhan Yayasan Mentari Indonesia Jaya jika dibandingkan dengan organisasi sejenis di daerah sekitar
4. Adanya beberapa guru yang sering terlambat masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh pihak Yayasan Mentari Indonesia Jaya
5. Terdapat keluhan terkait kinerja manajemen Yayasan Mentari Indonesia Jaya oleh guru
6. Latar belakang guru yang beragam mengakibatkan perbedaan tingkat loyalitas dan kepuasan
7. Target kerja guru belum terpenuhi
8. Adanya penurunan jumlah siswa baru pada Penerimaan Peserta Didik Baru yang sedang dibuka
9. Gaji guru yang masih belum memenuhi standar Upah Minimum Regional

#### **C. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini lebih terfokus dan pembahasan masalah tidak terlalu luas, maka peneliti memberikan batasan masalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah guru yang bekerja di Yayasan Mentari Indonesia Jaya.
2. Faktor-faktor yang diteliti adalah Gaji, Usia, Jarak Tempat Tinggal, Pelatihan/Kursus, Tunjangan Kinerja, Penilaian Kerja, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), Pangkat, Masa Kerja dan Generasi terhadap Loyalitas guru dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

#### **D. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaji, Usia, Jarak Tempat Tinggal, Pelatihan/Kursus, Tunjangan Kinerja, Penilaian Kerja, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), Pangkat, Masa Kerja dan Generasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya?
2. Apakah Gaji, Usia, Jarak Tempat Tinggal, Pelatihan/Kursus, Tunjangan Kinerja, Penilaian Kerja, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), Pangkat, Masa Kerja, Generasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya?

3. Apakah Gaji, Usia, Jarak Tempat Tinggal, Pelatihan/Kursus, Tunjangan Kinerja, Penilaian Kerja, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), Pangkat, Masa Kerja dan Generasi berpengaruh terhadap Loyalitas Guru dengan Kepuasan Kerja Guru sebagai variabel intervening di Yayasan Mentari Indonesia Jaya?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh Gaji, Usia, Jarak Tempat Tinggal, Pelatihan/Kursus, Tunjangan Kinerja, Penilaian Kerja, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), Pangkat, Masa Kerja dan Generasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya.
2. Pengaruh Gaji, Usia, Jarak Tempat Tinggal, Pelatihan/Kursus, Tunjangan Kinerja, Penilaian Kerja, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), Pangkat, Masa Kerja, Generasi dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Guru di Yayasan Mentari Indonesia Jaya.
3. Pengaruh Gaji, Usia, Jarak Tempat Tinggal, Pelatihan/Kursus, Tunjangan Kinerja, Penilaian Kerja, Indeks Prestasi Kumulatif (IPK), Pangkat, Masa Kerja dan Generasi terhadap Loyalitas guru dengan Kepuasan Kerja Guru sebagai variabel intervening di Yayasan Mentari Indonesia Jaya.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menjadi bahan masukan bagi Yayasan Mentari Indonesia Jaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kekurangan yang masih ada
2. Dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas guru dan kepuasan kerja guru untuk selanjutnya dijadikan sebagai bahan evaluasi oleh pihak Yayasan Mentari Indonesia Ja