

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam suatu organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kondisi dan perilaku anggota yang dimiliki organisasi tersebut. Fenomena yang sering kali terjadi adalah kinerja suatu organisasi yang telah demikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak oleh berbagai perilaku anggota yang ada di dalam organisasi tersebut yang memang sulit dicegah terjadinya. Salah satu bentuk perilaku anggota tersebut adalah keinginan pindah yang berujung pada keputusan anggota untuk meninggalkan pekerjaannya di organisasi tersebut dan pindah ke organisasi lain.

Sekolah sebagai suatu organisasi juga tidak terlepas dari masalah di atas. Sikap dan tingkah laku masyarakat yang ada di sekolah sangat menentukan tercapai tidaknya visi dan misi sekolah. Dalam hal ini keinginan guru untuk pindah dari suatu sekolah ke sekolah lain menjadi fenomena yang banyak kita jumpai saat sekarang ini. Fenomena seperti ini sangatlah merugikan sekolah karena apa yang sudah direncanakan sekolah bisa berantakan dikarenakan ada guru yang pindah dari sekolah tersebut. Dengan kata lain tingginya tingkat keinginan pindah akan menimbulkan dampak

negatif bagi sekolah, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap sekolah, mengganggu operasional sekolah, dan juga melahirkan permasalahan moral pada guru yang ditinggalkan.

Tingkat keinginan pindah yang tinggi juga mengakibatkan proses PBM di sekolah tidak efektif karena sekolah kehilangan guru yang berpengalaman dan profesional dibidangnya. Sehingga dengan tingginya tingkat keinginan pindah pada sekolah akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya baik itu biaya pendidikan berupa diklat-diklat dan biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada guru tersebut. Keinginan pindah harus disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan organisasi dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah guru tersebut akan mempunyai dampak yang cukup signifikan bagi sekolah yang bersangkutan.

Berkaitan dengan hal tersebut maka dituntut adanya peranan penting Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sekolah yang merupakan sesuatu yang penting di dalam organisasi. Malayu (2003:10) menjelaskan bahwa: “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Jadi sekolah perlu mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan mulai dari penyeleksian, pembinaan sampai dengan

mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada pindahannya seorang guru atau pegawai.

Banyak hal yang disinyalir sebagai penyebab keluar atau berpindahnya seorang guru atau pegawai dari sekolah. Situasi kerja yang dihadapi saat ini tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan (timbulnya ketidakpuasan dalam bekerja) atau dipengaruhi oleh pandangan guru untuk mendapatkan alternatif pekerjaan dan kepuasan yang lebih baik. Dengan demikian, sekolah dituntut untuk dapat mempertahankan gurunya, seperti mampu memberikan balas jasa tinggi dan memahami hal-hal yang mampu membuat guru kerasan untuk tetap bekerja tanpa menurunkan kinerjanya. Salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian sekolah khususnya kepala sekolah untuk mengurangi angka *keinginan pindah* guru adalah bagaimana mengelola iklim yang baik dan kondusif dalam aktivitas kerja guru dan adanya upaya untuk mengelola sumber daya manusia yang baik dan berkesinambungan.

Penelitian-penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa keinginan berpindah seseorang terkait erat dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Dalam penelitiannya Staffebach (2008:66) mengatakan bahwa faktor psikologis karyawan dan kepuasan kerja mempunyai dampak yang kuat terhadap niat pindah karyawan. Handoko (2008:197) mengemukakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi keinginan untuk pindah karyawan, maksudnya kepuasan kerja yang rendah akan mengakibatkan keinginan untuk pindah karyawan tinggi.

Hal ini sejalan dengan apa yang dijelaskan Robbins (2009,111-112) salah satu pengaruh karyawan yang tidak puas di tempat kerjanya adalah keluarnya individu tersebut dari organisasi untuk mencari posisi baru atau mengundurkan diri. Evaluasi terhadap berbagai alternatif pekerjaan, pada akhirnya akan mewujudkan terjadinya keinginan pindah karena individu yang memilih keluar dari organisasi akan mengharapkan hasil yang lebih memuaskan di tempat lain.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2006:103). Individu yang dimaksud adalah guru. Guru dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja guru dapat memiliki pengaruh yang substansial pada keinginan untuk pindah seorang guru. Guru dengan tingkat kepuasan kerja tinggi lebih jarang meninggalkan pekerjaannya dibandingkan dengan guru yang tingkat kepuasannya rendah. Tidak dapat disangkal ketidakpuasan pada tempat bekerja sekarang merupakan salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan untuk pindah (Sondang, 2007:297). Selain itu, ketidakpuasan kerja seorang guru juga menimbulkan berbagai masalah, seperti meningkatnya tingkat absen guru, perilaku kerja pasif serta dapat merusak atau mengganggu kinerja guru-guru yang lain.

Penyebab lain dari adanya keinginan berpindah seorang individu adalah menurunnya komitmen organisasi dari individu tersebut. Komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi baik itu

organisasi yang berorientasi pada keuntungan seperti pada perusahaan-perusahaan maupun organisasi yang bergerak di bidang jasa, komitmen orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut sangatlah dibutuhkan, karena dengan komitmen yang tinggi dari orang-orang yang terlibat dalam suatu organisasi maka akan lebih mudah untuk mencapai tujuan atau sasaran dari organisasi tersebut.

Orang yang mempunyai komitmen kepada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap organisasinya. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja sumber daya manusia, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi.

Dalam penelitian Meyer et al., (1993) ditunjukkan bahwa peningkatan komitmen berhubungan dengan peningkatan produktivitas dan keinginan pindah yang semakin rendah. Maksudnya adalah semakin tinggi tingkat komitmen seseorang maka akan semakin tinggi produktivitasnya dan berbanding terbalik dengan tingkat keinginan pindah yang semakin rendah. Pengertian komitmen itu sendiri berkembang tidak lagi sekedar berbentuk kesediaan karyawan menetap di organisasi dalam jangka waktu lama, tetapi lebih dari itu, karyawan mau memberikan yang terbaik dan bahkan bersedia untuk bersikap loyal terhadap organisasi. Apabila kepuasan kerja lebih

merefleksikan respon seorang pekerja terhadap pekerjaan atau beberapa aspek dalam pekerjaannya dimana aktivitas harian mungkin akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, maka komitmen organisasi bersifat lebih luas, yaitu mencerminkan respon afektif seorang pekerja kepada organisasi secara keseluruhan (Robbins, 2006:95).

Jadi keinginan pindah merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya sekolah untuk mencapai visi, misi dan tujuan sekolah. Guru yang mempunyai komitmen kepada sekolah biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap sekolah. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara nyata, komitmen berdampak kepada performansi kerja guru, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerja sekolah.

Studi pendahuluan yang dilakukan di SMP Negeri yang ada di Kecamatan Pantai Labu menunjukkan bahwa tingkat keinginan pindah guru tinggi. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa pada setiap tahunnya selalu ada guru yang keluar atau pindah dari sekolah. Informasi pegawai Tata Usaha SMP Negeri di Pantai Labu menunjukkan data perpindahan guru ke sekolah lain dalam 3 tahun terakhir. Berikut ini Tabel 1 Daftar guru yang pindah ke sekolah lain.

TABEL 1 Daftar Guru yang Pindah ke Sekolah Lain

| NO | NAMA GURU | TAHUN | SEKOLAH ASAL | PINDAH KE- |
|----|----------------------|-------|-----------------|------------------------|
| 1 | Nova, S.Pd | 2009 | SMP N 2 P. Labu | - |
| 2 | S. Tarigan, S.Pd | 2010 | SMP N 1 P. Labu | SMP N 4 Lubuk Pakam |
| 3 | Edy widodo, Amd Kom | 2010 | SMP N 1 P. Labu | - |
| 4 | Roslina, S,Pd | 2010 | SMP N 2 P. Labu | SMP N 6 Percut S. Tuan |
| 5 | Tuti, S.Pd | 2010 | SMP N 2 P. Labu | SMK N 1 Beingin |
| 6 | Pantun Tambun, S.Pd | 2010 | SMP N 3 P. Labu | SMP N 3 Lubuk Pakam |
| 7 | S. Situmorang, S.Pd | 2011 | SMP N 1 P. Labu | SMP N 4 Lubuk Pakam |
| 8 | Setiono, S.Pd | 2011 | SMP N 1 P. Labu | - |
| 9 | RB. Situmorang, S.Pd | 2011 | SMP N 1 P. Labu | SMP N 4 Lubuk Pakam |
| 10 | Musimin, S.Pd | 2011 | SMP N 2 P. Labu | SMP N 1 Kutalimbaru |
| 11 | Suwito, S.Pd | 2011 | SMP N 2 P. Labu | SMP N 4 Pantai Labu |
| 12 | N. Manurung, S.Pd | 2012 | SMP N 1 P. Labu | SMP N 4 Lubuk Pakam |

Berdasarkan fakta-fakta di atas lalu ditelusuri faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan pindah guru melalui penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Kominmen Organisasi dengan Keinginan Pindah Guru Studi Kasus Pada SMP Negeri di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang”. Penelitian tentang keinginan pindah ini penting karena dengan tingkat keinginan pindah yang tinggi dari guru-guru akan menimbulkan dampak negatif bagi sekolah, hal ini seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*uncertainty*) terhadap sekolah, dan juga mengganggu operasional sekolah yang pada akhirnya akan berakibat pada keefektifan sekolah. Stuit et al mengungkapkan bahwa di sebagian besar sekolah tingginya intensitas guru untuk pindah merupakan kerugian bagi sekolah.

Pengkajian keinginan pindah dilakukan dengan mengkaji hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru SMP Negeri di Kecamatan Pantai Labu Kabupaten Deli Serdang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan pindah guru antara lain:

- (1). Bagaimana gambaran kepuasan kerja dan komitmen organisasi guru SMP di kecamatan Pantai Labu?
- (2) Apakah ada hubungan situasi kerja dengan keinginan pindah?
- (3) Apakah ada hubungan kemampuan manajerial kepala sekolah dengan keinginan pindah?
- (4) Apakah ada hubungan iklim organisasi dengan keinginan pindah?
- (5) Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan keinginan pindah?
- (6) Apakah ada hubungan komitmen organisasi dengan keinginan pindah?
- (7).Apakah ada hubungan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, diketahui bahwa keinginan pindah dapat berhubungan dengan banyak faktor, namun dalam penelitian hanya dibatasi oleh faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karena gejala yang diamati adalah gejala yang ada di SMP di Kecamatan Pantai Labu, maka penelitian dibatasi hanya untuk wilayah Kecamatan Pantai Labu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka dapatlah dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah guru SMP Negeri di Kecamatan Pantai Labu?
2. Apakah ada hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan keinginan pindah guru SMP Negeri di Kecamatan Pantai Labu?
3. Apakah ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan keinginan pindah guru SMP Negeri di Kecamatan Pantai Labu?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan keinginan pindah guru SMP Negeri di Kecamatan Pantai Labu.
2. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan keinginan pindah guru SMP Negeri di Kecamatan Pantai Labu.
3. Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama dengan keinginan pindah guru SMP Negeri di Kecamatan Pantai Labu.

1.6 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat yang di dapat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih jelas dari kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.
- b. Dapat menyajikan informasi mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap keinginan pindah guru, serta memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur penelitian keinginan pindah

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi guru, penelitian ini mempunyai manfaat sebagai upaya penegembangan dan peningkatan kepuasan dan keinginan pindah.
- b. Bagi kepala sekolah, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan pertimbangan kebijaksanaan dalam menghadapi masalah *keinginan pindah* yang terjadi di sekolah.
- c. Bagi Dinas Pendidikan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam pengambilan keputusan – keputusan khususnya yang berkaitan dengan keinginan pindah guru.
- d. Bagi peneliti lain penelitian ini dapat menjadi rujukan untuk penelitian-penelitian lanjutan dikemudian hari.