

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam sebuah organisasi, tidak jarang kita jumpai mayoritas anggota organisasi tersebut bekerja selama bertahun-tahun bahkan puluhan tahun. Namun, juga ada organisasi yang setiap tahunnya memiliki banyak karyawan yang mengundurkan diri. Setiap karyawan yang mencintai pekerjaannya umumnya akan bertahan dalam posisinya dan mengerjakan pekerjaan yang sedang ia kerjakan. Ada banyak faktor yang melatarbelakanginya. Misalnya, saat seseorang dihargai, atau memiliki teman baik di tempat kerja atau organisasinya memberikan manfaat yang baik; tentu saja membuat seorang karyawan berniat untuk tetap bekerja di tempat kerjanya dalam jangka waktu yang lama.

Dalam sebuah penelitian oleh Thakur dan Bhatnagar (2017, 11) menunjukkan bahwa niat seorang karyawan untuk tetap bekerja di suatu organisasi memiliki hubungan dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan sehari-harinya. Saat seorang karyawan tetap mampu memiliki kehidupan yang baik dan menyenangkan di luar pekerjaannya, ia akan tetap berniat untuk bekerja di tempat kerjanya dalam waktu yang lama. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian oleh Lindfelt et al. (2017, 1) yang menyatakan bahwa penelitian ini dilatarbelakangi oleh Teori *Border-Crossing* yang menunjukkan *work-life balance* dapat memprediksi perubahan dalam jalur karier seseorang. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hampir semua (700 dari 811 responden, atau 86,3%) menyatakan keinginan untuk tetap di dunia akademis.

Fakultas dengan *work-life balance* yang lebih tinggi lebih mungkin untuk melaporkan niat karyawan untuk tetap di akademi. Faktor signifikan yang berhubungan dengan niat karyawan fakultas farmasi untuk tetap di akademi adalah *work-life balance*.

Kemudian dalam penelitian Thakur dan Bhatnagar (2017, 11), dijelaskan bahwa hubungan antara *work-life balance* dan *intention to stay* dimediasi oleh *job embeddedness*. Penelitian ini mencoba untuk mengintegrasikan dua aliran penelitian (*job embeddedness* dan *WLB*). Hasil yang disajikan menunjukkan bahwa *job embeddedness* sepenuhnya memediasi hubungan antara *WLB* dan *intention to stay*, yang berarti bahwa dengan tingginya *work-life balance* seorang karyawan menciptakan kekuatan yang melekatkan karyawan bekerja di organisasi, sehingga membuatnya lebih sulit untuk meninggalkan organisasi. Meskipun demikian, dalam penelitian oleh Yao dan Huang (2018, 796) didapatkan hasil bahwa *intention to stay* seorang karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat *job satisfaction* karyawan tersebut. Dalam penelitian tersebut bertujuan untuk melihat dampak dari gaya kepemimpinan terhadap *job satisfaction* dan *intention to stay* di industri pelayaran. Membidik di industri perkapalan, staf operasi lepas pantai China Cosco Shipping Co., Ltd. didistribusikan 300 eksemplar kuesioner, dan 261 salinan yang valid diambil, dengan tingkat pengambilan 87%. Hasil penelitian menunjukkan efek positif signifikan dari *job satisfaction* pada *intention to stay* tenaga kerja di industri tersebut.

Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Radford dan Meissner (2017, 1) yang menyelidiki *job satisfaction* dan niat karyawan untuk perawatan di rumah dan karyawan perawatan masyarakat untuk tetap berada di sektor

perawatan lanjut usia Australia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pekerja perawatan masyarakat lebih puas dengan berbagai aspek *job satisfaction* termasuk bekerja pada pekerjaan mereka saat ini, pengawasan, orang-orang dalam pekerjaan mereka dan pekerjaan pada umumnya. Hal tersebut meningkatkan niat mereka untuk tinggal bekerja di organisasi tersebut. *Work-life balance (WLB)* sendiri juga memiliki hubungan dengan *job satisfaction*. Dalam penelitian yang ditulis oleh Jackson dan Fransman (2018, 9) menunjukkan bahwa kesejahteraan keuangan, keseimbangan kerja-kehidupan dan produktivitas signifikan secara statistik terhadap *job satisfaction*. Telah dikatakan juga dalam Pheng dan Chua (2018, 1) bahwa pencapaian *WLB* dalam hasil positif dari individu termasuk *job satisfaction*.

Seluruh penelitian terdahulu dilakukan di berbagai bidang. Penelitian Thakur dan Bhatnagar (2017, 1) dilakukan di berbagai industri, penelitian Yao dan Huang (2018, 796) yang dilakukan di industri perkapalan, serta penelitian Pheng dan Chua (2018, 2) di industry konstruksi. Penelitian Lindfelt et al. (2017, 1) meneliti karyawan di fakultas farmasi. Radford dan Meissner (2017, 1) yang melakukan penelitian di sektor perawatan masyarakat lanjut usia. Melihat hal ini, muncul ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian di area lain yakni pendidikan, khususnya pada jenjang pendidikan menengah, yakni SMA. Penelitian akan lebih dikhususkan pada *intention to stay* para guru. Secara umum menurut Johari, Tan dan Zulkarnain (2018, 109), guru memiliki berbagai tugas, seperti membantu sekolah dalam tugas administrasi, menangani disiplin siswa, terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler, memantau kehadiran siswa, dan mengevaluasi pekerjaan rumah siswa. Guru menghadapi tekanan terus-menerus

dari pengawasan pemimpin sekolah dan diperlukan untuk menghadiri program pengembangan staf. Guru juga diharapkan bekerja selama liburan untuk memastikan bahwa rencana pelajaran dari departemen pendidikan berjalan dengan lancar sesuai rencana. Jelas bahwa guru memiliki sejumlah besar tanggung jawab dalam pekerjaan mereka yang bisa memengaruhi *intention to stay* mereka di suatu organisasi.

Berdasarkan uraian atas pentingnya *intention to stay* guru, muncul ketertarikan untuk meneliti lebih jauh mengenai *intention to stay*, serta hubungannya dengan beberapa variabel, seperti *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *job embeddedness*. Penulis juga hendak melihat pengaruh antar variabel yang diselidiki dalam penelitian ini.

1.2 Identifikasi Masalah

Intention to stay merupakan perilaku yang perlu dimiliki oleh guru di sebuah sekolah. *Intention to stay* pekerja dalam sebuah organisasi dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya:

1) Komitmen organisasi

Dalam penelitian Redditt, Gregory dan Ko (2017) didapatkan hasil bahwa komitmen organisasi memengaruhi *intention to stay*.

2) Promosi

Penelitian yang telah dilakukan oleh Johari et al. (2012) mendapatkan hasil bahwa dengan adanya kesempatan yang diberikan bagi karyawan untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi membuka kesempatan yang luas untuk promosi, *intention to stay* seorang karyawan juga akan meningkat.

3) *Work-life balance*

Dalam penelitian oleh Lindfelt et al. (2017) menyatakan bahwa faktor signifikan yang berhubungan dengan niat karyawan fakultas farmasi untuk tetap di akademi adalah *work-life balance*.

4) *Organizational citizenship behavior*

Penelitian yang telah dilakukan oleh Shanker (2018) mendapatkan hasil bahwa yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi menunjukkan hubungan positif dengan *intention to stay* seorang karyawan.

5) *Knowledge sharing*

Penelitian yang telah dilakukan oleh Naim dan Lenka (2016) menunjukkan bahwa dalam organisasi memiliki potensi besar untuk mendorong pengembangan kompetensi sehingga menghasilkan *intention to stay* seorang karyawan.

6) Motivasi

Penelitian yang telah dilakukan oleh Caringal-Go dan Hechanova (2018) didapatkan hasil bahwa dengan motivasi mampu mendorong pekerja dalam melakukan pekerjaan organisasi sehingga meningkatkan *intention to stay*.

7) Hubungan di tempat kerja

Penelitian yang telah dilakukan oleh Abugre (2017) menunjukkan bahwa jika hubungan dengan rekan kerja tidak baik akan menurunkan *intention to stay* seorang karyawan. Begitupula sebaliknya.

8) *Mentoring*

Penelitian yang telah dilakukan oleh Naim and Lenka (2016) menunjukkan hasil bahwa dengan kemampuan *mentoring* bisa memunculkan *intention to stay* bagi menteenya.

9) Gaya kepemimpinan

Penelitian yang telah dilakukan oleh Yao dan Huang (2018) menunjukkan bahwa tindakan oleh seorang pemimpin dalam rangka memberikan pengaruh untuk mencapai suatu maksud tertentu sehingga memengaruhi *intention to stay* seorang pekerja.

10) *Meaningful work*

Penelitian yang telah dilakukan oleh Janik dan Rothmann (2015) menunjukkan bahwa *meaningful work* yang bisa dilakukan oleh seorang karyawan dalam suatu organisasi akan meningkatkan *intention to stay* karyawan tersebut.

11) *Job satisfaction*

Penelitian yang telah dilakukan oleh Yao dan Huang (2018) menunjukkan hasil bahwa *job satisfaction* seorang karyawan yang tinggi akan mendorong tingginya *intention to stay* seorang pekerja.

12) *Job embeddedness*

Penelitian yang telah dilakukan oleh Thakur dan Bhatnagar (2017) menunjukkan hasil bahwa *job embeddedness* mampu mendorong seorang karyawan untuk memiliki *intention to stay*.

1.3 Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi, penulis menemukan banyak variabel yang berkaitan dengan *intention to stay* pada guru di sebuah sekolah. Penulis tertarik untuk meneliti *job embeddedness* yang mampu memengaruhi hubungan antara *work-life balance* dan *intention to stay* sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Thakur dan Bhatnagar (2017). Selain itu, dengan melihat adanya pengaruh *job satisfaction* terhadap *intention to stay* dalam penelitian oleh Yao dan Huang (2018), penulis juga ingin melihat kaitannya dengan *work-life balance* dan *intention to stay*. Oleh karena itu, maka penulis akan membatasi masalah yang diteliti, yaitu masalah *intention to stay* di lingkungan SMA XYZ yang fokus meninjau *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *job embeddedness* para guru.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, serta batasan masalah, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness* guru di SMA XYZ Tangerang?
- 2) Apakah *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* guru di SMA XYZ Tangerang?
- 3) Apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* guru di SMA XYZ Tangerang?
- 4) Apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* guru di SMA XYZ Tangerang?

- 5) Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* guru di SMA XYZ Tangerang?
- 6) Apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* melalui *job embeddedness* guru di SMA XYZ Tangerang?
- 7) Apakah *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* melalui *job satisfaction* guru di SMA XYZ Tangerang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness* guru di SMA XYZ Tangerang.
- 2) Untuk menganalisis bahwa *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* guru di SMA XYZ Tangerang.
- 3) Untuk menganalisis bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* guru di SMA XYZ Tangerang.
- 4) Untuk menganalisis bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *job satisfaction* guru di SMA XYZ Tangerang.
- 5) Untuk menganalisis bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* guru di SMA XYZ Tangerang.
- 6) Untuk menganalisis bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* melalui *job embeddedness* guru di SMA XYZ Tangerang.
- 7) Untuk menganalisis bahwa *work-life balance* berpengaruh positif terhadap *intention to stay* melalui *job satisfaction* guru di SMA XYZ Tangerang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat, bukan hanya semata-mata untuk kepentingan penulis, namun juga dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengembangan dalam dunia pendidikan, serta memperkaya hasil penelitian dalam berbagai bidang, terutama pada topik mengenai *intention to stay* guru di sebuah sekolah. Selain itu, melalui penelitian ini dapat diketahui sebuah model penelitian baru dengan *intention to stay* sebagai variabel yang diteliti.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada guru, tim akademik, serta kepala sekolah mengenai *intention to stay* yang berhubungan dengan *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *job embeddedness*. Di samping itu, informasi yang diperoleh dapat menunjang upaya peningkatan *intention to stay* para guru SMA XYZ melalui peningkatan *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *job embeddedness*. Selain itu, diharapkan peningkatan *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *job embeddedness* yang efektif di SMA XYZ dapat benar-benar tercipta, sehingga bermanfaat dalam mengatasi masalah, yakni yang berkaitan dengan *intention to stay* para guru.

1.7 Sistematika Penelitian

Kerangka penelitian Tesis ini tersusun atas lima bab dengan perincian pada setiap bab. Dalam bab satu, penulis mengemukakan beberapa hal penting yang berkaitan dengan latar belakang penelitian tersebut diadakan. Dari beberapa

identifikasi masalah yang telah dilakukan, penulis menemukan banyak variabel yang berkaitan dengan *intention to stay* pada guru di sebuah sekolah, maka penulis akan membatasi masalah yang diteliti, yaitu berada di lingkungan SMA XYZ yang fokus meninjau pada masalah persepsi guru akan *work-life balance*, *job satisfaction*, *job embeddedness*, dan *intention to stay* para guru. Dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis yang menjadi pengetahuan baru, maupun secara praktis khususnya bagi SMA XYZ agar mampu meningkatkan *intention to stay* para guru dengan melihat kaitannya dengan *work-life balance*, *job satisfaction*, dan *job embeddedness*.

Pada bab dua terdapat landasan teori yang menjelaskan tentang variabel-variabel dalam penelitian. Kerangka berpikir serta hipotesis penelitian juga dipaparkan pada bab ini, yakni diduga terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *job embeddedness*, diduga terdapat pengaruh *job embeddedness* terhadap *intention to stay*, diduga terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay*, diduga terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *job satisfaction*, diduga terdapat pengaruh *job satisfaction* terhadap *intention to stay*, diduga terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay* melalui *job embeddedness*, diduga terdapat pengaruh *work-life balance* terhadap *intention to stay* melalui *job satisfaction* guru.

Bab tiga menjelaskan tentang metodologi penelitian. Dalam bab ini, diuraikan bahwa penelitian ini dilakukan di sebuah sekolah swasta di daerah Tangerang, yakni SMA XYZ, yang meneliti guru-guru yang bekerja di dalamnya. Waktu penelitian dilakukan sejak awal Januari 2019 sampai pertengahan Mei 2019. Yang termasuk dalam subjek penelitian ini adalah 52 orang guru SMA XYZ.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Pilihan dalam kuesioner ini menggunakan skala Likert dari interval satu sampai lima untuk mengukur setiap variabel dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji *outer model*, statistik deskriptif, dan uji *inner model*. Sedangkan, perhitungan analisis diolah dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS*.

Bab empat menjawab rumusan masalah yang telah dijabarkan pada bab satu. Rumusan masalah yang ada dijawab dengan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil penelitian yang diperoleh. Dalam bab ini, dijelaskan hasil analisis data yang didapatkan dari kuesioner yang telah dikumpulkan, dan interpretasi data mengenai masing-masing variabel penelitian, serta mengaitkannya dengan landasan teori yang ada.

Bab lima terdiri dari kesimpulan dan saran. Dalam bab ini, dituliskan kesimpulan dari hasil penelitian bahwa *work-life balance* memengaruhi *job embeddedness* secara positif, *job embeddedness* memengaruhi *intention to stay* secara positif, *work-life balance* memengaruhi *intention to stay* secara positif, *work-life balance* memengaruhi *job satisfaction* secara positif, *job satisfaction* memengaruhi *intention to stay* secara positif, *work-life balance* memengaruhi *intention to stay* secara positif melalui *job embeddedness*, *work-life balance* memengaruhi *intention to stay* secara positif melalui *job satisfaction*. Dari penelitian ini, diberikan saran sebagai penutup yang dapat bermanfaat bagi penelitian yang dilakukan selanjutnya, yakni memperpanjang waktu penelitian agar hasil penelitian yang didapatkan lebih maksimal.