

BAB I

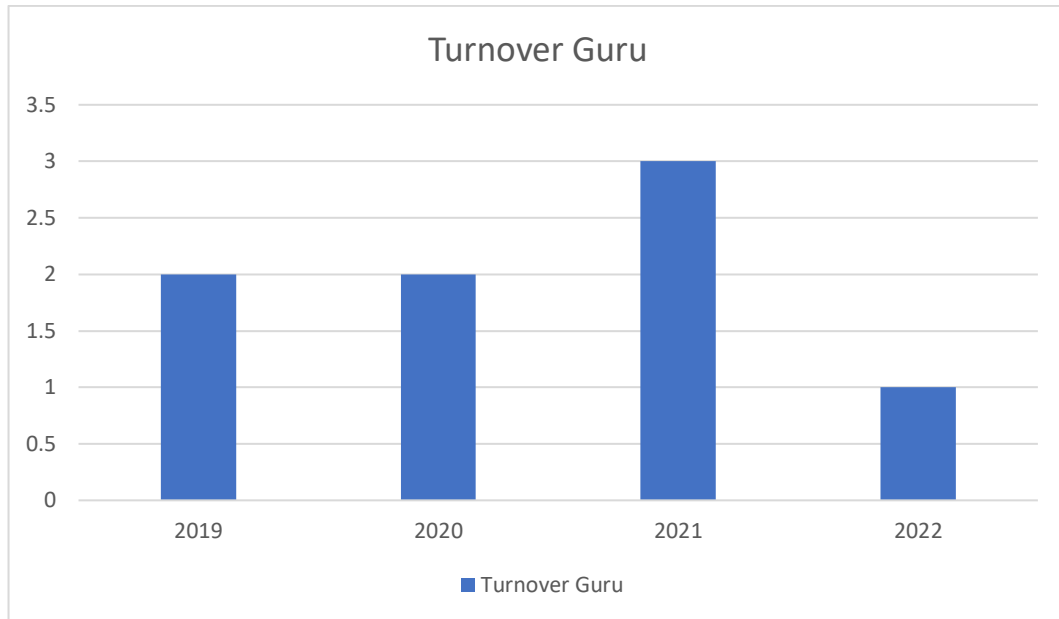
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap individu memiliki keahlian dalam diri mereka masing-masing. Keahlian ini yang mengizinkan mereka untuk menciptakan dan menyelesaikan sesuatu. Hal ini juga yang memberikan mereka kesempatan untuk memiliki pekerjaan yang sesuai dengan keahlian mereka. Kemampuan atau keahlian tersebut termasuk ke dalam bagian dari sumber daya manusia, yaitu sesuatu yang berguna seperti potensi, kekuatan dan kualitas yang ada dalam diri seseorang (Budiharjo 2019).

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan memberikan kontribusi yang tinggi pula bagi perusahaan tempat seorang bekerja. Terdapat banyak faktor yang berperan penting terhadap kesetiaan karyawan untuk bertahan pada sebuah institusi atau yang disebut sebagai *intention to stay*. Keinginan untuk tetap tinggal pada suatu pekerjaan merupakan tingginya tingkat keinginan seorang karyawan untuk terus berkerja pada sebuah perusahaan atau organisasi serta tidak memiliki keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya (Kemie dan Purba 2019).

Sekolah Dasar XYZ adalah sebuah sekolah negeri yang berlokasi di Kabupaten Nias. Berdasarkan observasi dan wawancara terbuka yang dilakukan, jumlah guru dan karyawan yang meninggalkan sekolah terbilang cukup rendah. Kalaupun terdapat guru atau karyawan yang keluar dari sekolah, hal tersebut karena beberapa alasan seperti melanjutkan studi atau pindah tempat tinggal. Data diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala SD XYZ dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 1. 1 Angka Turnover Karyawan Tetap dari 4 Tahun Terakhir

Sumber: Internal Sekolah (2024)

Hasil ini menunjukkan bahwa angka *turnover* guru empat tahun terakhir ini di SD XYZ terbilang rendah. Data tersebut menunjukkan angka *intention to stay* di Sekolah XYZ mengalami peningkatan. Angka *turnover* paling tinggi terjadi pada tahun 2021 dengan 3 jumlah guru. Setelah melakukan wawancara dengan kepala sekolah, ditemukan bahwa para guru yang keluar dari sekolah pun memiliki alasan seperti melanjutkan studi yang lebih tinggi ataupun pindah tempat tinggal yang sangat jauh dari lokasi sekolah. Kedua alasan yang tidak menunjukkan adanya hubungan *turn over* guru dikarenakan sekolah. Selain itu, diperoleh informasi usai wawancara bahwa kebanyakan guru di SD XYZ ini paling tidak telah mengabdikan selama lebih dari 10 tahun.

Bagi sekolah, loyalitas guru yang tinggi dan niat mereka untuk tetap tinggal adalah suatu hal yang sangat positif. Kehilangan karyawan bukanlah hal yang mudah bagi sebuah organisasi. Belum lagi, karyawan baru tersebut perlu beradaptasi dengan lingkungan sekolah baru yang memakan waktu yang tidak

sebentar. *Turnover* karyawan merupakan suatu masalah yang harus segera di selesaikan mengingat banyak kerugian yang ditimbulkan. Prasetyo dan Rosyada (2023) memaparkan bahwa *turnover* menimbulkan beberapa kerugian. Pertama, perekrutan karyawan baru yang memakan biaya waktu dan tenaga yang tidak sedikit. Kedua, mengadakan orientasi terhadap karyawan baru. Ketiga, kualitas pelayanan yang diberikan menurun karena jumlah karyawan yang tersedia terbatas. Tidak hanya itu, guru-guru yang telah mengajar dalam jangka waktu yang lama pada sebuah sekolah, seperti sebagian besar guru-guru di SD XYZ, merupakan aset sekolah. Bertahun-tahun mereka belajar mengenai peraturan dan ekspektasi sekolah. Mereka juga belajar hal yang mungkin secara budaya dan kondisi yang berlaku di sekolah mereka saja.

Tingginya *turn over* pada sebuah sekolah dapat juga memengaruhi kepercayaan orang tua kepada sekolah. Rasa khawatir orang tua terhadap anak-anak mereka yang terus menerus beradaptasi dengan guru subyek atau *homeroom* baru setiap tahunnya dapat meningkat. Jika ini terus berlangsung, terdapat kemungkinan bahwa sekolah akan mengalami kesulitan dalam mendapatkan siswa baru. Hal ini tidak baik bagi keberlangsungan atau keberadaan sekolah. Untuk itu, penting untuk mempertahankan guru berkualitas demi tercapainya visi dan misi sekolah. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa ada urgensi untuk menentukan variabel apa yang memengaruhi meningkatnya angka *intention to stay* terlebih di SD XYZ. Apa yang mendorong para guru ini untuk mengabdikan dengan jangka waktu yang terbilang cukup lama. Hal-hal apa saja yang memainkan peran besar dalam hal keinginan untuk tetap tinggal ini.

Beberapa penelitian seperti “*Leadership behaviours, organizational culture and intention to stay amongst Jordanian nurses*” (AbuAlRub dan Nasrallah 2017) dengan jumlah sampel 285 orang menghasilkan bahwa *organizational culture* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *intention to stay* atau ITS perawat di Yordania. Penelitian lain berjudul “*Effect of Training, Career Development, Compensation, and Performance Appraisal on Employee Intention to Stay*” (Aisyah dan Khoirunnisa 2022) dengan sampel sebanyak 105 menemukan bahwa *career development* memiliki pengaruh positif terhadap *intention to stay*. Selanjutnya, penelitian oleh Tirta dan Erika (2020) berjudul “*Understanding the impact of reward and recognition, work life balance, on employee retention with job satisfaction as mediating variable on millennials in Indonesia*” menyebutkan bahwa diantara variabel bebas lainnya yang diteliti dalam penelitian tersebut, variabel *reward and recognition* memiliki pengaruh signifikan terhadap *intention to stay*. Penelitian di Rumah Sakit MKK dengan judul “*Work Engagement, Perceived Organizational Support, and Organizational Behaviors Influenced Intention to Stay among Officers at MKK Hospital, Jakarta*” (Lydia, Dewi, dan Pamungkas 2023) menyimpulkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh yang paling signifikan diantara variabel bebas lainnya dalam memengaruhi niat untuk tetap bekerja para karyawan rumah sakit.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya maka terdapat faktor-faktor dalam meningkatkan *intention to stay* para guru SD XYZ. Oleh sebab itu, peneliti mengangkat suatu penelitian yang berjudul “Pengaruh *Organizational Culture, Career Development, Reward and Recognition, dan Work Engagement* terhadap *Intention to Stay* di SD XYZ.”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan konteks permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, penting bagi sebuah perusahaan untuk menjaga tingkat keinginan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan upaya strategis dari perusahaan untuk meningkatkan komitmen karyawan dan mengurangi risiko kehilangan tenaga kerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang mungkin berkaitan dengan *intention to stay* guru di SD XYZ sebagai berikut:

- 1) Tingkat kecocokan antara guru dengan budaya organisasi sekolah sangat tinggi.
- 2) Guru merasa menjadi bagian penting dari sekolah.
- 3) Keterlibatan guru terhadap pekerjaannya sudah optimal.
- 4) Guru memiliki rasa semangat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan.
- 5) Guru mempunyai rasa memiliki terhadap sekolah.
- 6) Guru memiliki hubungan yang baik dengan jajaran manajemen sekolah.

1.3. Batasan Masalah

Berangkat dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, peneliti mendapati beberapa variabel yang diperkirakan memengaruhi *intention to stay* di SD XYZ. Penelitian ini akan mengerucutkan perhatian pada pengaruh *organizational culture*, *career development*, *reward and recognition*, dan *work engagement* terhadap *intention to stay*.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dan uraian mengenai permasalahan yang telah dijelaskan di latar belakang, maka dapat dijelaskan bahwa rumusan masalah pada penelitian ini adalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah *organizational culture* berpengaruh terhadap *work engagement*?
- 2) Apakah *organizational culture* berpengaruh terhadap *intention to stay*?
- 3) Apakah *career development* berpengaruh terhadap *intention to stay*?
- 4) Apakah *reward and recognition* berpengaruh terhadap *intention to stay*?
- 5) Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap terhadap *intention to stay*?
- 6) Apakah *work engagement* memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap *intention to stay*?

1.5. Tujuan Penelitian

Berlandaskan dari rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh *organizational culture* terhadap *work engagement*.
- 2) Menganalisis pengaruh *organizational culture* terhadap *intention to stay*
- 3) Menganalisis pengaruh *career development* terhadap *intention to stay*.
- 4) Mengalisis pengaruh *reward and recognition* terhadap *intention to stay*.
- 5) Menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap *intention to stay*.
- 6) Menganalisis *work engagement* memediasi pengaruh *organizational culture* terhadap *intention to stay*.

1.6. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian selesai dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan sumbangsih berupa manfaat bagi para jajaran pimpinan sekolah dan memberikan sumbangsih untuk perkembangan manajemen bagi bidang sumber daya manusia. Langkah-langkah strategis yang perlu diambil untuk meningkatkan loyalitas karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu manfaat penelitian ini terdiri atas manfaat teoritis dan manfaat praktis terhadap penelitian selanjutnya.

1) Manfaat teoritis

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu *organizational culture*, *career development*, *work engagement*, *reward and recognition* dan *intention to stay*. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan bacaan yang diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta memberikan manfaat bagi para pembacanya.

2) Manfaat praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan oleh pemimpin sekolah untuk memilah variabel mana yang perlu dipertahankan atau dihapuskan sehingga sekolah dapat menentukan keputusan yang terbaik demi mempertahankan angka *intention to stay* dan menekan angka *turnover*.

1.7. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari enam bab yang akan menjabarkan serta memaparkan tentang “Pengaruh *Organizational Culture*, *Career Development*, *Work Engagement*, dan *Reward and Recognition* terhadap *Intentions to Stay* di SD XYZ.”

Bab pertama menjelaskan latar belakang masalah yang menjadi topik penelitian. Kemudian diikuti dengan rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

Bab kedua, akan memaparkan seluruh teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini, termasuk kerangka berpikir, dan model penelitian.

Bab ketiga, setiap variabel akan ditelaah dan diperdalam melalui perspektif iman Kristen dan nilai-nilai Alkitabiah berdasarkan amalan nilai-nilai Kristus Yesus sebagai satu-satunya Tuhan.

Bab keempat menjelaskan berkenaan dengan metode penelitian yang diterapkan. Mulai dari sebelum penelitian dilakukan sampai penelitian selesai dilakukan, yaitu dari rancangan penelitian, prosedur penelitian dan teknik pengumpulan dan pengolahan data.

Bab kelima menyajikan gambaran besar dari penelitian, pada bagian ini akan terjawab apakah hipotesis atau dugaan memiliki kaitan dengan teori yang telah disampaikan sebelumnya.

Bab keenam terdiri dari kesimpulan dari seluruh rangkaian penelitian serta saran-saran bagi peneliti selanjutnya.