

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan bagian yang sangat penting dalam kemajuan suatu negara di dunia, termasuk Indonesia. Karena pendidikan akan berperan dalam mewujudkan prestasi dalam kemajuan negara. Pendidikan adalah sebuah siklus yang membangun, yaitu sebuah karya yang mewariskan kualitas-kualitas terhormat ke era baru di mata publik yang tidak hanya sekedar menopang namun juga berencana untuk memajukan dan memupuk budaya menuju kehormatan keberadaan manusia, yang akan ditunjukkan dalam hal ini. Pengajaran, demikian penilaian dari Ki Hajar Dewantara. Pendidikan ini juga merupakan sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan ini, karena akan membantu mendorong kemajuan intelektual dan non-intelektual pada siswa. Jadi dalam hal ini, pendidikan tidak hanya memberikan pengajaran tentang keilmuan saja, namun juga dalam sosial, maka dari itu pendidikan dijadikan sebagai wadah pada peningkatan peradaban Bangsa Indonesia, yang akan melahirkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang lebih baik, agar tidak terjadi ketertinggalan yang semakin jauh dengan negara lain. Persekolahan di Indonesia dikelola dengan Peraturan Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Sekolah Negeri Indonesia, dimana pendidikan di Indonesia pada prakteknya dilaksanakan secara terstruktur serta non terstruktur, yang diwajibkan melaksanakan pendidikan dengan program wajib belajar 9 tahun. Kita harus menyadari bahwa pendidikan mempunyai peranan penting dalam menyempurnakan eksistensi dan perkembangan manusia. Maka dari itu dibanyak negara maju sangat memperhatikan dan meletakkan pendidikan sebagai tempat tertinggi karena pendidikan akan memajukan pola pikir masyarakat. Kemudian untuk memajukan taraf pendidikan sebuah bangsa maka memerlukan sebuah aset yang sangat penting untuk melakukan hal tersebut. Aset penting yang dimaksud adalah guru. Guru adalah pendidik yang mempunyai tugas mengajar, melatih dan mendidik siswa agar siswa tersebut mempunyai ilmu, kemampuan, etika yang baik serta mempunyai kemampuan berpikir yang cerdas.

Pendidik memegang peranan yang sangat penting dalam melakukan pembelajaran bagi siswa. Keadaan saat ini berarti bahwa kedudukan pengajar tidak dapat digantikan dengan menggunakan media apapun, sehingga realitasnya sebagai pemimpin pembelajaran harus tetap dipertahankan. Pandemi virus corona berdampak mendasar pada perekonomian Indonesia, mulai dari perubahan rantai pasokan di seluruh dunia hingga berkurangnya minat asing terhadap Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2020 penurunan tersebut terlihat dari perlambatan perkembangan ekonomi yang anjlok dari 5,02% pada tahun 2019 menjadi 2,97% pada tahun 2020. Tatanan kehidupan dan hubungan interpersonal nampaknya telah berubah akibat cepatnya penyebaran virus Covid-19 di kalangan warga dunia. Masyarakat umum diminta untuk terus memakai penutup, menjaga jarak dan menjauhi kerumunan. Hal ini pada akhirnya membatasi aktivitas keuangan di arena publik, misalnya mengganggu proses penciptaan barang dagangan, distribusi barang, dan sistem pemasaran tenaga kerja dan produk di seluruh dunia. Selanjutnya dikarenakan terganggunya aktivitas ekonomi yang disebabkan oleh Covid-19 membuat banyak orang kehilangan pekerjaan. Hal ini juga mengakibatkan terjadinya efek domino terhadap sektor yang lainnya tanpa terkecuali disektor bidang pendidikan.

Pandemi Covid-19 telah merubah wajah dunia pendidikan Indonesia, selain merubah beberapa peraturan dikarenakan *lockdown*, pandemi Covid-19 ini juga memiliki dampak yang sangat serius khususnya dalam bidang pendidikan dikarenakan banyak orang tua wali murid yang kehilangan pekerjaan. Hal ini membuat tersendatnya kemampuan orang tua siswa dalam membiayai putra atau putri mereka untuk sekolah di tempat yang ingin dituju. Faktor dari tersendatnya kemampuan orang tua wali murid ini dalam membiayai putra putri mereka untuk bersekolah menjadi dampak negatif untuk sekolah-sekolah terutama sekolah swasta yang hampir sepenuhnya mengandalkan sektor pemasukan mereka dari banyaknya kuantitas siswa-siswi yang mereka terima. Pandemi *Corona Virus diseases-19* atau yang biasanya disebut Covid-19 ini juga menurunkan minat daya beli masyarakat dikarenakan banyak orang kehilangan pekerjaan membuat pemasukan juga berkurang sehingga hal ini membuat banyak masyarakat harus berhati-hati dan jeli dalam mengeluarkan uang untuk berbelanja termasuk untuk

sektor pendidikan. Kemudian dilansir dari artikel detikedu selama pandemi Covid-19 dari Tahun 2019-2021 Provinsi Jawa Timur mengalami angka penurunan jumlah siswa dan siswi Sekolah Dasar Negeri maupun Sekolah Dasar Swasta, didalam artikel juga menjelaskan beberapa lembaga sekolah yang tidak menerima sama sekali pendaftar, hal ini dipicu oleh ketidakmampuan orang tua wali siswa dalam membiayai sekolah putra putri mereka dikarenakan dampak hilangnya pekerjaan (Rahma, 2021). Banyak orang tua wali siswa mengalami kesulitan dalam mendaftarkan atau menyekolahkan anak mereka terlebih lagi jika menyekolahkan di sekolah swasta yang terkenal mahal dari sekolah negeri.

Di Indonesia sendiri terdapat beberapa perusahaan milik pemerintah yaitu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang memiliki yayasan yang mengelola program pendidikan, walaupun demikian yayasan yang dimiliki beberapa perusahaan BUMN ini masih dikategorikan sebagai Swasta karena dalam pengelolaannya tidak melibatkan pemerintah secara langsung melainkan dikelola secara melembaga oleh yayasan yang dibentuk secara mandiri oleh perusahaan BUMN tersebut. Yayasan yang ada dalam penelitian ini tidak dapat kami tampilkan secara lengkap karena faktor kerahasiaan yang diminta oleh institusi tersebut maka dari itu kami inisialkan menjadi Yayasan X. Yayasan X ini merupakan yayasan yang terletak di Provinsi Jawa Timur serta berada dalam naungan salah satu perusahaan BUMN, Yayasan X ini menghadapi permasalahan berupa pemotongan gaji tenaga pengajar akibat dari pandemi Covid-19.

Serta masalah ini terjadi secara berkepanjangan selama pandemi Covid-19 membuat pemasukan tenaga pendidik menjadi berkurang atau dipotong oleh institusi. Selain itu manajemen Yayasan X juga menghadapi permasalahan lainya berupa pemotongan bonus tunjangan hari raya dan pemotongan biaya perjalanan. Sedangkan para guru sendiri memiliki kebutuhan untuk memenuhi hidup keluarga mereka sehingga dalam kasus ini banyak tenaga pengajar Yayasan X terutama tenaga pengajar yang masih dalam usia produktif berpotensi memiliki pandangan lain untuk mencari pekerjaan yang lebih baik atau dengan kata lain mereka sudah memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*) di lembaga pendidikan Yayasan X.

Kemudian hal ini juga didukung oleh pemerintah yang mempernyam keadaan dengan pemotongan Tunjangan Profesional Guru (TPG) serta dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) untuk guru dan pihak sekolah. Dalam Konteks ini, guru swasta yang menerima gaji tetap asal yayasan apabila telah mendapatkan sertifikat pendidik maka akan mendapat Tunjangan Profesional Guru (TPG). Bagaimana pun, pandemi virus corona telah membuat otoritas publik mengubah pendirian dan seluk-beluk rencana belanja APBN tahun 2020. Salah satu peraturan yang terkena dampaknya adalah potongan Tunjangan Professional Guru (TPG) dan Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Hal ini terlihat pada pedoman resmi (Perpres) Nomor 54 Tahun 2020, Bagian Nomor 2.2.2.2 dan 2.2.2.3. Untuk memerangi Covid-19, kebijakan pemerintah yang memotong anggaran

Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dan Tunjangan Profesi Guru (TPG) sangat disayangkan banyak pihak, khususnya guru. Bagaimana tidak, TPG dan BOS merupakan hal krusial untuk membantu kesejahteraan guru dan sumber utama kependidikan, konflik ini juga pernah terjadi dilansir dari Radar Gresik dimana bantuan dana insentif dari pemerintah kabupaten untuk guru swasta tidak kunjung cair, dana insentif dari pemerintah yang diberikan kepada guru swasta yaitu sebesar Rp.600 ribu tapi karena adanya pandemi covid membuat dana insentif ini menjadi tersendat (Hany, 2022). Menurut Ullah et al. (2022) kompensasi ialah jumlah semua manfaat yang diterima karyawan dari organisasi terhadap layanan mereka. Pegawai yang dibayar akan merasa senang dengan pekerjaannya dan akan menjalankan tanggung jawabnya dengan lebih baik (Rosalia et al. 2020). Kompensasi adalah kombinasi seluruh insentif tunai dan gabungan tunjangan tambahan yang diterima seorang karyawan dari perusahaan dan merupakan total kompensasi bagi seorang karyawan (Ashraf, 2020). Gaji adalah hadiah atau penghargaan langsung atau tidak langsung, berupa uang atau non-uang, yang adil dan sesuai bagi pekerja, sebagai penghargaan atau komitmen bagi jasa mereka untuk mencapai tujuan organisasi. (Fauzan & Disman, 2020). Guru merupakan pekerjaan yang mulia sebab memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan SDM sebuah negara. Makna dari istilah guru merupakan “digugu serta ditiru” yang merupakan sebagai contoh suri

teladan. pengajar pada umumnya dianggap sebagai pekerjaan mulia. Tanggung jawab pendidik adalah mengajar, melatih, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan memindahkan informasi kepada peserta didik. *Turnover intention* merupakan tingkat atau intensitas keinginan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Maarif dan Kartika, 2014). Sedangkan *turnover intention* artinya kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela berdasarkan pilihannya sendiri (Setyanto & Adi, 2013).

Menurut Shah & Jumani (2015) Karyawan yang memiliki niat menarik diri dari organisasi yang tinggi, yang akan mendirikan organisasi mandiri dalam waktu dekat, berarti mereka memiliki *turnover intention* yang tinggi. Menurut Riyanto et al. (2020) menyatakan bahwa *turnover* merupakan suatu pilihan yang diambil oleh pegawai itu sendiri untuk meninggalkan organisasi dengan sengaja, serta pilihan yang diambil oleh organisasi untuk memberhentikan para pekerjanya selamanya. Dengan terdapatnya kasus pemotongan gaji (Kompensasi) di Yayasan X serta terdapatnya keinginan keluar (*turnover intention*) yang tinggi dari tenaga pengajarnya menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen Yayasan X padahal jika kompensasi ini dikelola dengan baik maka akan menjadi senjata yang ampuh untuk menghapus atau setidaknya menekan kasus pemotongan gaji agar tidak terjadi secara berkepanjangan sehingga angka *turnover* bisa berkurang. Dalam Konteks ini, yang didukung penelitian terdahulu dari Ullah et al. (2022), Rubel & Kee (2015), Jevtic & Gasic (2023) mengatakan bahwasannya faktor dari kompensasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. Namun ada penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi dan *turnover intention* tidak memiliki hubungan pengaruh signifikan, penelitian tersebut merupakan penelitian dari Sihabudin & Setyawasih (2017) dengan judul “pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Asuransi Asei Indonesia” yang menyatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Yayasan X ini dalam karirnya di dunia pendidikan ini telah mendulang banyak prestasi baik Nasional maupun Internasional, banyak lomba – lomba tingkat Nasional dan Internasional yang

dimenangkan lembaga pendidikan yang dinaungi perusahaan BUMN ini salah satunya adalah peserta didik dari lembaga pendidikan SMA Yayasan X ini pernah meraih nominasi Cak & Yuk serta lembaga pendidikan SMK pernah mengirimkan beberapa peserta didiknya untuk mengikuti program magang ke negara Jepang. Yayasan X ini dalam menjalankan tanggung jawabnya menaungi beberapa lembaga pendidikan yaitu TK/PAUD, Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK).

Permasalahan dari pemotongan gaji ini juga berpotensi menimbulkan dampak sikap emosional dari tenaga pengajar Yayasan BUMN. Sikap emosional seperti kurang mencintai pekerjaannya, kurang menyayangi pekerjaan serta prestasi kerja yang menurun, sikap emosional seperti itu dimungkinkan adanya dikarenakan kasus pemotongan gaji yang berkepanjangan. Menurut Yusoff & Ismail (2008), Kepuasan kerja artinya keadaan emosional yang menyenangkan yang diperoleh karyawan sebab menuntaskan tugas atau menerima imbalan yang adil. Selaras dengan itu menurut Chen & Wang (2019), kepuasan kerja adalah faktor yang erat hubungannya dengan sikap pegawai. karena mempengaruhi kinerja karyawan dalam melayani pelanggan. evaluasi kepuasan kerja sangatlah penting. hingga waktu ini, belum terdapat definisi standar kepuasan kerja yang tersedia kami juga mendefinisikan kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau kepuasan psikologis yang dialami karyawan pada bekerja (Chen & Wang, 2019). Hal ini juga didukung penelitian dari Riyanto et al. (2020), Zahari et al. (2008), Salisu et al. (2015), menyatakan bahwasannya faktor kompensasi dan kepuasan kerja memiliki hubungan positif. Namun dalam penelitian dari Thapa (2020), yang berjudul *“The Effect of Financial and Non-Financial Compensation towards Employee Job Satisfaction”* menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara negatif secara signifikan oleh kompensasi.

Sebenarnya, unsur kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai hubungan, hubungan yang dimaksud adalah seberapa besar gaji mencerminkan status, pengakuan dan tingkat kepuasan yang dinikmati oleh pegawai tersebut. Dengan asumsi bahwa gaji yang diterima oleh pegawai meningkat, dan kepuasan terhadap persyaratan yang mereka hargai juga meningkat. Dengan begitu, kepuasan kerja

representatif pun akan semakin baik. Seharusnya faktor kepuasan kerja ini menjadi perhatian serius dari pihak pengelola Yayasan X. Dalam hal ini seperti permasalahan pemotongan gaji secara berkepanjangan juga dimungkinkan akan mempengaruhi kepuasan kerja tenaga pengajar sehingga dampak terburuknya angka *turnover* yang terjadi di Yayasan X akan tinggi. Kemudian keterkaitan antara variabel Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan asumsi kepuasan kerja tinggi, tujuan *turnover* akan rendah. Salah satu unsur yang menjadikan keinginan berganti pekerjaan adalah kekecewaan kerja terhadap lingkungan kerja yang sedang berlangsung di PT Lippo Shopping center Indonesia, untuk situasi ini Fabulous Shopping center Bekasi dan Tamini Square yang merupakan pusat perbelanjaan di wilayah Jabodetabek juga berada dalam satu manajemen serupa. (Kristianti & Sarsono, 2020). Dalam studi penelitian yang dilakukan oleh Chen & Wang (2019), Renn et al. (2019), Piasecki (2020) juga mengatakan bahwasanya kepuasan kerja sangat mempengaruhi atau berhubungan positif secara langsung dengan *turnover intention*. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian dari Luz et al. (2018) dengan judul “*Organizational commitment, job satisfaction and their possible influences on intent to turnover*” mengatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan secara langsung dengan *turnover intention* secara signifikan. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Riyanto et al. (2020) dengan judul “*The Impact of Working Environment, Compensation, and Job Satisfaction on Turnover Intention in Public Service Agency*” menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan paling negatif (-0,278) serta signifikan (0,000) pada badan pelayanan umum. selaras dengan apa yang terjadi di Yayasan BUMN, terkait kasus pemotongan gaji yang berkepanjangan yang dimungkinkan membuat faktor kepuasan kerja dari tenaga pengajar Yayasan X rendah sehingga dampaknya membuat tingkat *turnover intention* di Yayasan X tinggi.

Seharusnya dalam pengelelolannya pihak manajemen Yayasan X melakukan tindakan bagaimana caranya menekan kasus pemotongan gaji agar tidak terjadi secara berkepanjangan sehingga membuat kepuasan kerja para pengajar tinggi dampaknya bisa membuat faktor dari tingkat *turnover intention* para tenaga pengajar di lingkungan Yayasan X menjadi rendah.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan sebuah penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Kompensasi Terhadap Potensi *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi di Lembaga Pendidikan Yayasan X di Provinsi Jawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Potensi *Turnover Intention* di Lembaga Pendidikan Yayasan X di Provinsi Jawa Timur.
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Lembaga Pendidikan Yayasan X di Provinsi Jawa Timur.
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Potensi *Turnover Intention* di Lembaga Pendidikan Yayasan X di Provinsi Jawa Timur.
4. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Potensi *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja di Lembaga Pendidikan Yayasan X di Provinsi Jawa Timur

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Potensi *Turnover Intention* di Lembaga Pendidikan Yayasan X di Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja di Lembaga Pendidikan Yayasan X di Provinsi Jawa Timur.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Potensi *Turnover Intention* di Lembaga Pendidikan Yayasan X di Provinsi Jawa Timur.
4. Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Potensi *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja di Lembaga Pendidikan Yayasan X di Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Perspektif hipotetis yang diperoleh dari penelitian ini dapat menjelaskan perbaikan mengenai ilmu papan untuk pemahaman yang lebih baik. Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk melakukan eksplorasi dan penyempurnaan guna menambah informasi mengenai investigasi Kompensasi terhadap Potensi *Turnover* melalui Kepuasan Kerja sebagai mediasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini yang dapat diperoleh untuk memberikan informasi bagi penelitian selanjutnya sebagai masukan atau pertimbangan dalam mengambil keputusan penelitian. Serta dapat juga digunakan sebagai refleksi bagi pemegang kepentingan terhadap Yayasan X di Provinsi Jawa Timur khususnya dalam lembaga pendidikan yang dinaunginya sebagai pedoman untuk memperbaiki sistem – sistem yang sudah ada serta nantinya dapat mempengaruhi peraturan baru terkait penetapan kompensasi terhadap para guru serta pihak – pihak yang memiliki kepentingan. Diharapkan juga hasil dari penelitian ini bisa menyampaikan manfaat baik bagi organisasi atau instansi untuk mengetahui cara berperilaku terhadap sumber daya manusia sesuai Kompensasi, Kepuasan Kerja, serta Potensi *Turnover Intention*.

1.5 Batasan Penelitian

Batasan persoalan meninjau hasil penelitian ini, maka peneliti akan membatasi persoalan ini tentang Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan *Turnover Intention* pada Lembaga Pendidikan naungan Yayasan X di Provinsi Jawa Timur serta kepada para guru yang benar-benar mengalami peristiwa permasalahan pemotongan gaji pokok atau kompensasi oleh Yayasan X di tempat para guru itu bekerja.

.(Halaman ini sengaja dikosongkan)

