

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan kerjanya tidak akan terlepas dari loyalitas dan sikap kerja, sehingga dengan demikian tenaga pendidik tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Tenaga pendidik merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Guru memiliki tugas dan tanggung jawab yang kompleks terhadap pencapaian tujuan pendidikan, dimana guru tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu yang akan diajarkan dan memiliki seperangkat pengetahuan dan keterampilan teknis mengajar, namun guru juga dituntut untuk menampilkan kepribadian yang mampu menjadi teladan bagi siswa. Di samping tugas dan tanggung jawabnya, guru perlu diperhatikan hak-haknya, salah satu haknya mendapatkan penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.

Menurut Kurnia Dkk (2016), loyalitas tenaga pendidik juga memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi. Artinya, jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka loyalitas tenaga pendidik akan meningkat dan tenaga pendidik terus untuk melakukan kewajibannya. Namun, jika kompensasi yang tidak dibayar secara benar dan layak, maka loyalitas tenaga pendidik akan turun dan ini tentu akan merugikan bagi instansi.

Penghasilannya meliputi gaji pokok, bonus, tunjangan-tunjangan seperti tunjangan profesi, tunjangan fungsional, dan tunjangan lainnya sebagai prinsip dasar penghargaan atas dasar prestasi serta lingkungan dan fasilitas kerja yang mendukung. Semua itu merupakan bentuk-bentuk dari kompensasi. Sehingga kompensasi sangat penting diperhatikan agar guru semangat dalam menyampaikan proses pembelajaran di kelas dan hasil yang dicapai siswa juga memuaskan.

Kelancaran pelaksanaan pembangunan nasional terutama di bidang pendidikan, tergantung dari kualitas tenaga pendidik. Pembinaan tenaga pendidik sebaiknya dilakukan dengan optimal berdasarkan perpaduan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja tenaga pendidik yang merupakan pengendali dari sebagian besar aktivitas organisasi di bidang pendidikan, dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan kepemimpinan yang efektif dan pemberian motivasi, salah satunya dapat berupa

pemberian penghargaan, baik penghargaan intrinsik maupun penghargaan ekstrinsik.

Penghargaan atau *reward* menurut Andini, Rita (2006) dibagi menjadi dua, yaitu *reward* intrinsik, *reward* yang bersumber dari internal, dan *reward* ekstrinsik yang merupakan *reward* yang berasal dari sumber di luar seseorang. Kepuasan anggota organisasi perlu mendapatkan perhatian dari pemimpinnya. Walaupun organisasi memiliki rencana-rencana dan pengawasan serta penelitian yang sempurna, namun apabila anggota yang ada di dalamnya tidak menjalankan tugas dengan minat dan gembira maka organisasi tidak akan mencapai hasil yang sebenarnya dapat dicapai. Widiastuti dan Baihaki (2024) menyatakan bahwa anggota organisasi yang merasa lebih puas dengan pekerjaannya akan mempunyai keinginan membantu organisasinya, dan anggota organisasi lain yang mempunyai perasaan yang baik akan bertindak sebagai anggota organisasi yang baik pula.

Loyalitas sebagai keterikatan yang mengidentifikasi psikologi individu pada pekerjaannya atau sejauh mana hubungan antara pekerjaan dan sekolah tersebut dirasa sebagai total *self image* bagi dirinya dalam sekolah, yang dapat disebut aktivitas-aktivitas masa lalu dalam sekolah juga kesamaan tujuan antara individu dengan sekolah. Pengalaman masa lalu dalam sekolah akan mempengaruhi persepsi tenaga pendidik dalam pekerjaan dan sekolah.

Sikap loyalitas yang dimiliki karyawan atau bawahan sangat dibutuhkan untuk menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi. Loyalitas merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat dari keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaan, kelompok, atasan maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan seseorang rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.

Definisi bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan. Pengaruh dari loyalitas akan mendorong karyawan atau dalam dunia pendidikan dikenal dengan istilah guru untuk menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas, kinerja dan komitmen seseorang terhadap organisasi tempat bekerjanya.

Penting bagi setiap individu untuk menanamkan serta menumbuhkan sikap setia atau loyal dalam suatu lembaga agar bisa berkontribusi dan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Pernyataan ini senada dengan pendapat Chatib dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurnia, yang menyatakan bahwa "guru yang pantas diberhentikan adalah guru yang memiliki masalah pada komitmen atau loyalitas, bukanlah guru yang bermasalah dengan gaji atau kompensasi

yang diberikan”. Organisasi yang memiliki karyawan loyal akan menghasilkan keuntungan yang kompetitif signifikan dan meningkatkan sikap bertahan pada organisasi. Hal ini senada dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aityan dan Gupta yang mengungkapkan bahwa organisasi dengan beranggotakan karyawan yang loyal memiliki kecenderungan untuk bertahan lebih lama dalam organisasinya dibandingkan organisasi dengan karyawan tidak loyal.

Loyalitas kerja dapat timbul karena dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, faktor rasional yang menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti kompensasi, bonus, jenjang karir, dan fasilitas yang diberikan; faktor emosional yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri, seperti Jaminan Kerja, gaya seorang pemimpin, budaya kerja, dan penghargaan dalam bekerja; dan faktor kepribadian yang menyangkut motivasi dalam bekerja, seperti motivasi, semangat, keadaan fisik dan psikologi.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“PENGARUH PENGHARGAAN KERJA DAN JAMINAN KERJA TERHADAP LOYALITAS TENAGA PENDIDIK DI SMK NEGERI 3 METRO LAMPUNG”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di paparkan peneliti, maka didapati identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya penghargaan yang diberikan oleh instansi.
2. Tidak adanya jaminan kerja.
3. Loyalitas tenaga pendidik masih rendah.
4. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan loyalitas tenaga pendidik.
5. Penyebab minimnya loyalitas terhadap pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penghargaan kerja berpengaruh terhadap loyalitas tenaga pendidik di SMK Negeri 3 Metro Lampung?
2. Apakah jaminan kerja berpengaruh terhadap loyalitas tenaga pendidik di SMK Negeri 3 Metro Lampung?
3. Apakah penghargaan kerja dan jaminan kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas tenaga pendidik di SMK Negeri 3 Metro Lampung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan kerja terhadap loyalitas tenaga pendidik di SMK Negeri 3 Metro Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh jaminan kerja terhadap loyalitas tenaga pendidik di SMK Negeri 3 Metro Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan penghargaan kerja dan jaminan kerja terhadap loyalitas tenaga pendidik SMK Negeri 3 Metro Lampung.

E. Kegunaan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat:

1. Bagi Sekolah
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi sekolah dalam mengembangkan karya ilmiah terkait penghargaan kerja dan jaminan kerja terhadap loyalitas tenaga pendidik.
2. Bagi Guru
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangsih pemikiran terkait loyalitas tenaga pendidik.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian adalah pernyataan yang diterima kebenarannya tanpa pembuktian. Asumsi ini menjadikan suatu titik total pemikiran yang kebenarannya dapat diterima oleh peneliti. Asumsi pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh penghargaan kerja dan jaminan kerja terhadap loyalitas tenaga pendidik di SMK Negeri 3 Metro Lampung.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini terdapat dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas adalah suatu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terikatnya. Variabel terikat adalah variabel yang diakibatkan atau yang dipengaruhi variabel bebas. Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu penghargaan kerja (X_1) dan jaminan kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu loyalitas tenaga pendidik (Y).