

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mempersiapkan era revolusi industri, pemerintah Indonesia menerapkan sistem pendidikan yang mengedepankan pendidikan karakter agar peserta didik menjadi mandiri, tangguh dan mampu menghadapi perkembangan IPTEK yang semakin maju serta dinamis (Raharja, 2019). Untuk itu, instansi pendidikan di Indonesia perlu mempersiapkan segala sesuatunya seperti, kualitas dari sumber daya manusia, manajemen yang siap, teknologi, dan strategi agar dapat berkompetisi dengan instansi pendidikan asing yang telah diizinkan beroperasi di Indonesia dan melahirkan generasi muda yang cerdas serta siap untuk menghadapi revolusi industri 4.0 (Cintamulya, 2015). Selain pendidikan formal, di Indonesia juga mengembangkan pendidikan alternatif yang dapat dijadikan referensi bagi orang tua yang merasa kurang cocok dengan sistem pendidikan di sekolah formal. Salah satu pendidikan alternatif yang diterapkan di Indonesia adalah *Homeschooling* (Cahyanti & Harsono, 2016).

Status *homeschooling* di Indonesia adalah legal dan diatur di bawah Sistem Pendidikan Nasional 2003 di bawah Divisi Pendidikan Informal, legalitasnya diakui sama dengan pendidikan formal karena dapat mengikuti ujian yang diselenggarakan oleh Kementerian Pendidikan Nasional dengan melalui ujian kesetaraan (Kurniawan, 2013). Selaras dengan hal tersebut *Homeschooling* Kak Seto (HSKS) sudah termasuk ke dalam pendidikan informal yang sudah diakui oleh Kementerian Pendidikan Nasional. *Homeschooling* Kak Seto adalah satu dari banyaknya instansi pendidikan nonformal di Indonesia tepatnya berada di Kota Tangerang Selatan. *Homeschooling* sendiri merupakan suatu sistem pendidikan yang diselenggarakan di rumah, dimana kunci utama penyelenggaraannya terdapat fleksibilitas, tidak terlalu berstruktur sebagaimana sekolah formal selama tidak

melanggar norma sosial, peraturan pendidikan nasional, serta nilai agama. Pendekatan *homeschooling* cukup berbeda dengan instansi pendidikan formal (Fitriani, 2016).

Dalam pembentukannya, persiapannya, serta pengembangan sumber daya manusianya menjadi sorotan penting. Seluruh karyawan di *Homeschooling* Kak Seto harus mampu memfasilitasi keberagaman serta keunikan dari siswanya tanpa terlepas dari konsep *homeschooling* (Wanidison & Kamil, 2019). Tutor *Homeschooling* Kak Seto tidak hanya membantu peserta didiknya dalam pengetahuan, tetapi juga berupaya membantu untuk menemukan serta mengembangkan minat dan bakatnya sesuai dengan apa yang dianjurkan oleh pemerintah. Untuk mempertahankan serta meningkatkan efektivitas dan juga produktivitas dari *Homeschooling* Kak Seto, diperlukan adanya sumber daya manusia dengan komitmen yang tinggi, berkontribusi, taat akan peraturan, bertanggung jawab, memiliki kemauan untuk bekerja sama dan menyukai pekerjaannya (Hardiansyah, Amelia, & Santika, 2018). Sebagai Yayasan yang menyelenggarakan pendidikan terhadap masyarakat, terutama anak, pengukuran tersebut dapat bermanfaat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (Wanidison & Kamil, 2019).

Keberhasilan dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran pengajar yang menjadi sumber belajar peserta didik dalam upaya pembelajaran. Dalam hal ini, pengajar berperan sangat penting terhadap perkembangan dan kualitas dari instansi pendidikan maupun proses pembelajaran itu sendiri, tanpa didukung dengan kualitas dari seorang pengajar maka semuanya akan sia-sia (Zein, 2016). Keberadaan pengajar tidak dapat tergantikan dengan apapun, sekalipun dengan teknologi yang canggih. Teknologi dan sarana prasarana merupakan alat atau media pendukung yang digunakan oleh pengajar (Wahyuningsih, 2011).

Profesionalisme pengajar berkaitan dengan kompetensi-kompetensi yang dilaksanakan dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik. Instansi pendidikan dalam mencapai tujuannya seringkali dihadapkan dengan

rendahnya kualitas seorang pengajar (Wibowo, 2015). Untuk itu, instansi pendidikan formal hingga nonformal dalam memperoleh kesuksesannya menghadapi era ini adalah dengan mengelola sumber daya manusianya (Fitriana, 2008). Instansi pendidikan harus berusaha untuk menyesuaikan kepentingan pendidikan dan berupaya meningkatkan loyalitas dari karyawan untuk mencapai tujuan dari organisasi (Tahir, 2017).

Faktor yang mendukung dari keberhasilan organisasi tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusianya. Agar tercapainya tujuan dari organisasi, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang dapat merencanakan, mengorganisasikan, mengkoordinasikan, melaksanakan, serta mengawasi pengembangan, pemberian balas jasa, pemisahan tenaga kerja yang ada, pengadaan, pemeliharaan, dan pengintegrasian (Mangkunegara, 2017). Saat ini masih terdapat organisasi yang hanya memperhatikan hubungan organisasi tersebut dengan konsumen atau organisasi lain. Sebaiknya, organisasi juga harus memperhatikan bagaimana sumber daya manusianya. Dalam organisasi, sumber daya manusia harus diolah dengan optimal untuk terciptanya keadaan yang seimbang antara tercukupinya kebutuhan yang dimiliki oleh karyawan dengan tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017). Karena terdapat manajemen sumber daya manusia yang optimal, maka adanya harapan bagi perkembangan pada organisasi. Perkembangan pada organisasi bergantung pada produktivitas dari karyawan. Dalam hal ini, baik organisasi maupun karyawan saling membutuhkan satu sama lainnya (Abdullah, 2017).

Bagaimana organisasi dapat mengelola sumber daya manusianya adalah dengan menumbuhkan sikap loyalitas yang tinggi pada karyawan. Karyawan dengan loyalitas tinggi pada organisasi adalah seseorang yang penuh dengan komitmen dalam mengembangkan organisasi ditempat ia bekerja (Soegandhi, 2013). Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang rendah bisa menjadi salah satu penghambat organisasi dalam menggapai visi dan misi (Yeshinta, 2020). Rendahnya tingkat loyalitas menjadi pemicu

berkurangnya semangat dari karyawan saat melaksanakan tugas dan kewajibannya, kurangnya kedisiplinan kerja seperti absensi keterlambatan yang tinggi, serta prestasi kerja yang kurang berkembang (Nitisemito, 2018). Loyalitas merupakan bentuk kepatuhan serta kesetiaan yang dimiliki oleh karyawan pada organisasi. Kosasih dan Kurniawan (2018) memberikan pandangan bahwa loyalitas karyawan dapat menimbulkan rasa memiliki pada organisasi yang secara tidak langsung terdapat rasa keterikatan dengan organisasi. Loyalitas dapat dipengaruhi oleh gaji, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta konsumen (Kaswan, 2017). Salah satu yang menjadi pemicu menurunnya loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja. Perilaku yang diperlihatkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya merupakan gambaran dari kepuasan kerja. Meyer & Allen (1991) berpendapat loyalitas merupakan perilaku dalam organisasi yang tidak terlalu penting tetapi tindakannya memiliki dampak besar. Loyalitas yang dimiliki oleh karyawan dibutuhkan organisasi, loyalitas karyawan tidak ada secara tiba-tiba tetapi dibutuhkan peran dari organisasi tersebut untuk menciptakannya.

Robbins dan Judge (2013) berpendapat bahwa rasa puas akan pekerjaan dari karyawan terhadap organisasi sangat penting untuk membentuk loyalitas pada karyawan. Wexley dan Yukl (1977) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara karyawan untuk merasa puas dengan pekerjaannya atau dirinya. Lebih dalam lagi, Jex dan Britt (2008) berpendapat bahwa dasar dari kepuasan kerja merujuk pada bentuk dari perilaku dari karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut dapat mencerminkan bagaimana perasaan seorang karyawan. Masing-masing karyawan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tidak sama, tingkat kepuasan kerja erat kaitannya dengan adanya kesesuaian antara harapan terhadap sesuatu dengan apa yang diterimanya. Perbedaan tersebut ada karena masing-masing individu telah memiliki perbedaan dalam nilai yang dianut, sikap, perilaku, serta motivasi untuk bekerja. Lebih jauh, Spector (2012) menyatakan bahwa apabila karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, mereka akan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik untuk

memenuhi kewajibannya. Tingginya tingkat kepuasan kerja karyawan dengan akan memberikan loyalitas serta kontribusi yang besar agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Terdapat survei yang pernah dilakukan oleh JobsDB dan JobStreet tahun 2017 terkait loyalitas karyawan terhadap 50.000 orang sampel di Asia Tenggara seperti Indonesia, Filipina, Thailand, Hongkong, Singapura, Malaysia, dan Vietnam memperoleh hasil bahwa loyalitas karyawan di Asia Tenggara dipengaruhi oleh gaji, apabila gaji yang didapatkan tidak memiliki kesesuaian dengan harapan karyawan maka dapat menjadi pemicu rendahnya tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap organisasi (Andria & Putri, 2019).

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, pentingnya kepuasan kerja dalam loyalitas juga terjadi pada instansi pendidikan *Homeschooling* Kak Seto terutama pada posisi tutor. Dalam pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa hambatan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satunya ialah tim rekrutmen *Homeschooling* Kak Seto cukup mengalami kesulitan dalam mencari pengganti untuk posisi tutor yang kosong. Peneliti mendapatkan informasi bahwa ketika posisi kosong tersebut akan diisi oleh calon tutor yang baru, beberapa calon tutor tersebut mundur ketika akan menandatangani kontrak dikarenakan pendapatan yang didapat selama bekerja di *Homeschooling* Kak Seto tidak sesuai dengan harapan mereka. Hampir setiap bulannya terdapat tutor yang mengajukan *resign* sehingga menyebabkan banyaknya posisi tutor yang kosong serta batas waktu yang diperlukan dalam mengisi kekosongan tersebut, juga cukup memberikan dampak pada tim rekrutmen ketika akan merekrut calon tutor. Kesempatan promosi juga jarang sekali terjadi di *Homeschooling* Kak Seto. Dan ketika terdapat posisi kosong biasanya tutor lain yang memiliki keahlian dalam bidang studi posisi yang dibutuhkan akan menggantikan posisi tersebut. Berdasarkan data yang didapat, terdapat 24 orang tutor yang telah *resign* pada tahun 2019 dan

terdapat 19 orang tutor yang telah *resign* pada bulan Januari 2020 hingga Mei 2020.

Disisi lain, yang terkait dengan kepuasan kerja dalam loyalitas di *Homeschooling* Kak Seto ialah banyak tutor mengaku kurang puas dengan pendapatan atau gaji yang mereka dapatkan namun, mereka tetap bertahan bekerja di organisasi tersebut. Terdapat 55 orang tutor yang telah bekerja lebih dari 2 tahun. Tutor di *Homeschooling* Kak Seto memiliki jam kerja yang berbeda dengan pengajar di instansi pendidikan lainnya, ada yang memiliki jam kerja seminggu 3 kali pertemuan, ada yang hanya sebulan 2 hingga 3 kali pertemuan, ada juga yang memiliki jam kerja tidak menentu, dan ada juga yang setiap harinya bekerja. Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa pendapatan tutor di *Homeschooling* Kak Seto pasti memiliki perbedaan dengan pendapatan pengajar di instansi lainnya, hal ini dapat dikatakan menjadi pemicu adanya perasaan tidak puas akan pendapatan yang didapat.

Luthans (2011) menyatakan bahwa pendapatan atau gaji menjadi penyebab tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja memiliki beberapa aspek, salah satunya adalah gaji. Untuk mempertahankan rasa puas yang dimiliki oleh karyawan, besarnya gaji yang didapat harus memiliki kesesuaian dengan yang karyawan upayakan pada organisasi. Pekerjaan itu sendiri, peluang untuk promosi, supervisi, serta rekan kerja juga merupakan aspek yang mendukung kepuasan kerja. Peluang promosi yang tidak sering terjadi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja yang dimiliki karyawan. Menurut Steers & Porter (1979), loyalitas akan terbentuk apabila karyawan merasa cukup atas hasil dari pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan hidup, sehingga karyawan akan bertahan dalam organisasi tersebut.

Terdapat penelitian terkait dengan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan yang pernah dilakukan oleh Sihombing & Berlianto (2017), dengan total sampel sebanyak 200 orang dosen di Universitas swasta Tangerang yang memperoleh hasil antara kepuasan kerja dengan loyalitas karyawan memiliki hubungan yang signifikan. Penelitian ini termasuk replikasi penelitian dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dengan variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dan loyalitas namun, dengan tempat serta subjek penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya.

Didasarkan pada fenomena yang telah ditemukan peneliti, dapat dikatakan bahwa tutor di *Homeschooling* Kak Seto merasa kurang puas dengan pendapatan yang telah mereka terima selama bekerja pada organisasi tersebut. Sehingga, mengakibatkan hampir setiap bulannya terdapat tutor yang mengajukan *resign*. Maka peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Loyalitas pada Tutor di *Homeschooling* Kak Seto”.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu, adakah hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada tutor di *Homeschooling* Kak Seto?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan loyalitas pada tutor di *Homeschooling* Kak Seto.

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap, penelitian ini dapat berguna serta memberikan manfaat untuk beberapa pihak, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini, manfaat teoritis yang ingin dicapai adalah diharapkan bermanfaat bagi ranah ilmu psikologi khususnya dalam ranah

psikologi industri dan organisasi. Disamping itu, peneliti berharap agar penelitian ini juga mampu menambah literatur atau referensi mengenai kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini ditujukan untuk:

a. Instansi Pendidikan *Homeschooling* Kak Seto

Peneliti berharap penelitian ini akan memberi informasi serta masukan bagi instansi mengenai tingkat, jenis serta hubungan kepuasan kerja dengan loyalitas tutor di *Homeschooling* Kak Seto.

b. Tutor *Homeschooling* Kak Seto

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi untuk tutor terkait dengan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan agar memberikan loyalitas yang lebih tinggi lagi untuk organisasi.

