

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah kebutuhan jasmani dan rohani manusia untuk mempertahankan hidupnya serta dapat mencapai kesempurnaan dalam hidupnya. Hal ini sesuai dengan teori pendidikan yang dicetuskan oleh Plato yang menyatakan, bahwa sesuatu yang dapat membantu perkembangan individu dari jasmani dan akal dengan sesuatu yang dapat memungkinkan tercapainya sebuah kesempurnaan. Menurut Plato pendidikan direncanakan dan diprogram menjadi tiga tahap dengan tingkat usia, tahap pertama adalah pendidikan yang diberikan kepada murid hingga sampai dua puluh tahun, dan tahap kedua dari usia dua puluh tahun sampai tiga puluh tahun, sedangkan tahap ketiga dari tiga puluh tahun sampai usia empat puluh tahun.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 menjelaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Melalui penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan yaitu dapat mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha

Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, kreatif, cakap, mandiri serta menjadi warganegara yang demokratis juga bertanggung jawab.

Menurut PH Combs (1968), ada 12 komponen pendidikan yakni tujuan dan prioritas, peserta didik, manajemen atau pengelolaan, struktur dan jadwal waktu, isi dan bahan pengajaran, guru dan pelaksanaan, alat bantu belajar, fasilitas, teknologi, pengawasan, penelitian dan biaya.

Penjelasan dari komponen-komponen pendidikan tersebut yaitu, (1) Tujuan dan prioritas yang merupakan fungsi mengarahkan kegiatan. Hal ini merupakan informasi apa yang akan dicapai oleh sistem pendidikan dan urutan pelaksanaannya, (2) Peserta didik, yang tugasnya belajar dan diharapkan mengalami proses perubahan tingkah laku sesuai dengan tujuan sistem pendidikan, (3) Manajemen atau pengelolaan berperan untuk mengkoordinasi, mengarahkan dan menilai sistem pendidikan, (4) Struktur dan jadwal waktu merupakan komponen yang fungsinya mengatur pembagian kegiatan dan waktu, (5) Isi dan bahan pengajaran merupakan komponen yang menggambarkan luas dan dalamnya bahan pelajaran yang harus dikuasai peserta didik, (6) Guru dan pelaksanaan merupakan orang yang menyediakan bahan pelajaran serta menyelenggarakan proses belajar untuk peserta didik, (7) Alat bantu belajar, yang membuat fungsi yang membuat proses pendidikan lebih bervariasi dan menarik, (8) Fasilitas, merupakan tempat terjadinya kegiatan pembelajaran, (9) Teknologi, merupakan komponen yang memperlancar dan meningkatkan hasil guna proses pendidikan,

(10) Pengawasan mutu, merupakan komponen yang berfungsi membina peraturan dan standar pendidikan, (11) Penelitian, adalah fungsi memperbaiki serta mengembangkan ilmu pengetahuan, (12) Biaya, merupakan komponen yang tujuannya memperlancar proses pendidikan.

Komponen-komponen pendidikan di atas, guru dan pelaksanaan memiliki peran strategis yaitu menyediakan bahan pelajaran serta menyelenggarakan proses belajar untuk peserta didik.

Untuk lebih memperdalam pemahaman lebih jauh tentang peran guru atau pendidik dan karyawan atau tenaga kependidikan dapat dipelajari dengan membaca undang-undang yang telah disahkan oleh pemerintah tentang pendidik dan tenaga kependidikan yaitu Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sedangkan pengertian tenaga kependidikan menurut ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 20 Tahun tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Selain itu, jika melihat pada realita yang ada di Indonesia terdapat beberapa organisasi kemasyarakatan yang turut berpartisipasi aktif dalam mencerdaskan kehidupan bangsa dan sangat kosen meningkatkan mutu

pendidikan mulai dari pendidikan anak usia dini sampai dengan perguruan tinggi, diantaranya adalah Persyarikatan Muhammadiyah. Sesuai dengan Anggaran Dasar Muhammadiyah Bab I Pasal 2 tentang pendiri dan Bab II Pasal 4 tentang identitas, asas, dan lambang Muhammadiyah adalah salah satu organisasi kemasyarakatan yang ada di Indonesia yang didirikan oleh K.H. Ahmad Dahlan pada tanggal 8 Dzulhijjah 1330 Hijriyah bertepatan tanggal 18 November 1912 Miladiyah di Yogyakarta yang memiliki identitas yaitu sebagai gerakan Islam, Da'wah Amar Ma'ruf Nahi Munkar dan tajdid, bersumber pada Al-Qur'an dan As-Sunnah serta berasaskan Islam. Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) terwujud dalam berbagai bidang seperti bidang pendidikan, kesehatan, pelayanan sosial, dan dakwah kemasyarakatan lainnya yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat luas. Salah satu wujud nyata dari Amal Usaha Muhammadiyah (AUM) dibidang pendidikan adalah sekolah.

Pimpinan Pusat Muhammadiyah merupakan pimpinan tertinggi yang memimpin Muhammadiyah secara keseluruhan (Anggaran Dasar Muhammadiyah Bab VI Pimpinan Pasal 11 Pimpinan Pusat). Adapun dalam pelaksanaan program-program kerjanya Pimpinan Pusat Muhammadiyah akan dibantu oleh Unsur Pembantu Pimpinan (UPP) yang terdiri Majelis dan Lembaga (Anggaran Dasar Muhammadiyah Bab VII Unsur Pembantu Pimpinan Pasal 20 Majelis dan Lembaga). Persyarikatan adalah Persyarikatan Muhammadiyah sebagai pemilik amal usaha Muhammadiyah di bidang pendidikan (Ketentuan Majelis

Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor SK:100/KTN/I.4/F/2017 Bab I Pasal 1 Pengertian Point 1). Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) adalah unsur pembantu pimpinan persyarikatan Muhammadiyah tingkat Cabang/ Daerah/ Wilayah/ Pusat yang menyelenggarakan Sekolah/ Madrasah/ Pesantren yang selanjutnya dalam ketentuan ini disebut Majelis Penyelenggara (Ketentuan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor SK:100/KTN/I.4/F/2017 Bab I Pasal 1 Pengertian Point 2).

Penjelasan di atas sekiranya sudah cukup jelas bahwa posisi sekolah beserta aset yang ada didalamnya merupakan milik persyarikatan Muhammadiyah dan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah (Dikdasmen) adalah pengendali system manajemen. Oleh karena itu maka, segala pola kebijakan dan peraturan seluruh sekolah Muhammadiyah akan merujuk pada ketentuan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah yang telah dikeluarkan oleh Pimpinan Pusat Muhammadiyah termasuk guru/ustadz dan tenaga kependidikan.

Menurut Pasal 1 Point 5 ketentuan Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor SK: 100/KTN/I.4/F/2017 tentang Kepegawaian pada Sekolah, Madrasah, dan Pesantren Muhammadiyah adalah pendidik profesional yang berkepribadian Muhammadiyah dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta

didik pada pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Sedangkan pengertian tenaga kependidikan menurut ketentuan Pasal 1 Point 11 Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Pusat Muhammadiyah Nomor SK: 100/KTN/I.4/F/2017 tentang Kepegawaian pada Sekolah, Madrasah, dan Pesantren Muhammadiyah adalah pegawai berkepribadian Muhammadiyah yang mempunyai tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak dalam kegiatan penunjang dan pendukung kependidikan di satuan pendidikan.

Guru/ustadz dan tenaga kependidikan salah satu contoh sumber daya manusia yang sangat berpengaruh dalam pengembangan pendidikan. Dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal diharapkan usaha yang dijalankan akan berjalan dengan baik dan semakin berkembang dari waktu ke waktu. Menurut CIPD (The Chartered Institute of Personnel and Development) dalam Mullins (2007) bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah suatu strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola manusia (pegawai) agar memiliki kinerja usaha yang maksimal termasuk pada kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi.

Beberapa permasalahan yang acap kali muncul dalam Sumber Daya Manusia (SDM) seiring dengan kompleksnya kehidupan di era persaingan global yang perlu mendapatkan perhatian serius oleh pimpinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, supaya organisasi atau

perusahaan dapat selalu eksis, berkembang dan tujuan perusahaan dapat tercapai maksimal serta siap dalam menghadapi perkembangan zaman. Setidaknya ada 2 (dua) faktor permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Masing-masing faktor tersebut berkontribusi terjadinya permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM).

Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM) dari lingkungan luar organisasi atau perusahaan. Selanjutnya adalah faktor internal yaitu faktor yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM) dari lingkungan dalam organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, faktor eksternal cenderung tidak dapat dikendalikan oleh organisasi atau perusahaan namun organisasi atau perusahaan dapat menyikapinya dengan cara membuat strategi adaptasi untuk mencari menangkal atau setidaknya meminimalisasi permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM). Salah satu dari faktor eksternal tersebut adalah kebijakan pemerintah.

Kebijakan pemerintah dua tahun yang lalu yang cukup menyedot perhatian masyarakat adalah pengadaan pegawai. Terkait hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pengadaan Pegawai Pemerintah

Dengan Perjanjian Kerja. Fenomena ini membawa angin segar bagi para guru maupun non guru honorer yang bekerja di satuan pendidikan negeri maupun swasta dengan masa kerja cukup lama untuk dapat mengabdikan dirinya kepada pemerintah, dengan harapan kesejahteraan di masa yang akan datang dapat meningkat. Namun, disisi lain pemerintah juga mengakui bahwa di tahun 2021 merupakan tahun terberat pemerintah, hal ini senada dengan pernyataan Deputi bidang Sistem Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara (BKN), Suharmen yang menyatakan, bahwa tahun ini adalah tahun berat karena penerimaan besar-besaran dilakukan oleh pemerintah (Dita Angga Rusiana, 2021). Selain pemerintah sendiri yang “terdampak” atas kebijakan tersebut, satuan pendidikan swasta pun terkena imbasnya. Tidak sedikit guru dan non guru pada satuan pendidikan swasta “kehilangan” sumber daya manusia potensial.

Faktor internal juga menyokong permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) disamping faktor-faktor lainnya. Faktor yang mempengaruhi Sumber Daya Manusia (SDM) dari lingkungan dalam organisasi atau perusahaan tersebut diantaranya yaitu stres kerja, motivasi kerja, kompensasi yang diduga dapat berpengaruh pada *turnover intention* dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Turnover intention menurut Robbins dan Judge (2009:38) adalah tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak secara sukarela. *Turnover Intention*

adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane dalam caesar 2017). Indikator *turnover intention* menurut Shaw and Jeffrey (2017) yaitu, (1) Sering berpikir untuk keluar atau resign, (2) Kemungkinan mencari pekerjaan baru, (3) Berfikir untuk mengubah pekerjaan.

SMP Muhammadiyah 1 Gombang adalah salah satu sekolah menengah pertama yang berdiri pada tahun 1949 dari jumlah total 115 sekolah menengah pertama negeri/swasta di Kabupaten Kebumen. Merupakan sekolah dengan predikat Terakreditasi A “Unggul” melalui Surat Keputusan Ketua Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah Nomor: 1857/BAN-SM/SK/2022 Tertanggal: 30 November 2023. Sekolah dengan visi “Teladan dalam IMTAQ Terdepan dalam IPTEKS” saat ini memiliki pegawai berjumlah 36 orang yakni, guru tetap 27 orang dan 9 karyawan tetap. Secara kedinasan SMP Muhammadiyah 1 Gombang dibawah wilayah kerja Dinas Pendidikan, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Kebumen Provinsi Jawa Tengah, namun secara kelembagaan SMP Muhammadiyah 1 Gombang berada dalam naungan Persyarikatan Muhammadiyah khususnya Majelis Pendidikan Dasar dan Menengah Pimpinan Cabang Muhammadiyah Gombang Kabupaten Kebumen Provinsi Jawa Tengah.

Dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir dimulai tahun 2019 s.d. 2023 terdapat 22 orang pegawai yang mengundurkan diri. Hal ini sesuai dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan Wakil

Kepala Sekolah Bidang Kepegawaian SMP Muhammadiyah 1 Gombong Ibu Eni Triani, S.Pd. yang telah bertugas sejak 26 September 2018. Berikut ini adalah data pengunduran diri pegawai SMP Muhammadiyah 1 Gombong Selama 5 (lima) Tahun (2019-2023):

Tabel I-1
Data Pengunduran Diri Pegawai Selama 5 (lima) Tahun (2019-2023)

No.	Alasan Pengunduran Diri	2019	2020	2021	2022	2023	Jumlah
1	Diterima Pegawai Negeri Sipil (PNS)	0	0	1	0	0	1
2	Diterima Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) Lainnya (Sakit, Ikut Suami, Pindah Kerja/Profesi)	1	0	0	8	5	14
3		1	2	1	3	0	7
Total		2	2	2	11	5	22

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel I-1 Data Pengunduran Diri Pegawai Selama 5 (lima) Tahun (2019-2023) menerangkan tentang jumlah pegawai yang mengundurkan diri dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir.

Pada tahun 2019 berjumlah 2 orang dengan alasan mengundurkan diri diterima PNS 1 orang dan pindah kerja/profesi 1 orang, tahun 2020 berjumlah 2 orang dengan alasan mengundurkan diri karena pindah kerja/profesi 2 orang, tahun 2021 berjumlah 2 orang dengan alasan mengundurkan diri karena diterima PNS 1 orang dan pindah kerja/profesi 1 orang, tahun 2022 berjumlah 11 orang dengan alasan mengundurkan

diri karena diterima P3K, dan tahun 2023 berjumlah 5 orang sehingga total pegawai yang mengundurkan diri selama 5 (lima) tahun terakhir berjumlah 22 orang.

Gambar I-1
Grafik Pengunduran Diri Pegawai SMP Muhammadiyah 1 Gombang
Selama 5 (lima) Tahun (2019-2023)



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Gambar I-1 Grafik Pengunduran Diri Pegawai Selama 5 (lima) Tahun (2019-2023) menerangkan tentang jumlah pegawai yang mengundurkan diri dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir. Pada tahun 2019 berjumlah 2 orang dengan alasan mengundurkan diri diterima PNS 1 orang dan pindah kerja/profesi 1 orang, tahun 2020 berjumlah 2 orang dengan alasan mengundurkan diri karena pindah kerja/profesi 2 orang, tahun 2021 berjumlah 2 orang dengan alasan mengundurkan diri karena diterima PNS 1 orang dan pindah kerja/profesi 1 orang, tahun 2022 berjumlah 11 orang dengan alasan mengundurkan diri karena diterim P3K,

dan tahun 2023 berjumlah 5 orang sehingga total pegawai yang mengundurkan diri selama 5 (lima) tahun terakhir berjumlah 22 orang.

Sesuai hasil penelitian yang dilakukan oleh Maier (sebagaimana dikutip dalam Pristianti, 2015) menyatakan bahwa tingkat *turnover* dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau bahkan lebih. Angka ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengevaluasi tingkat *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan. Rumus untuk menghitung tingkat *turnover* karyawan adalah $Turnover Rate = (\text{Jumlah Karyawan Keluar} / \text{Jumlah Karyawan Awal}) \times 100$. Berikut adalah data presentase pegawai yang telah melakukan pengunduran diri/ keluar di SMP Muhammadiyah 1 Gombong:

Tabel I-2
Data Presentase Pengundurkan Diri Pegawai Per-Tahun
Selama 5 (lima) Tahun (2019-2023)

Tahun	Jumlah Awal Pegawai	Jumlah Pegawai yang Keluar	Presentase (%)
2019	38	2	5%
2020	38	2	5%
2021	38	2	5%
2022	38	11	29%
2023	38	5	13%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel I-2 Data Presentase Pengunduran Diri Pegawai Per-Tahun Selama 5 (lima) Tahun (2019-2023) menerangkan tentang presentase pegawai yang mengundurkan diri dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir. Pada tahun 2019 presentase pegawai yang mengundurkan diri sebesar 5%, tahun 2020 sebesar 5%, tahun 2021 sebesar 5%, tahun 2022 sebesar 29% dan pada tahun 2023 sebesar 13%.

Berdasarkan data di atas maka dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombong tergolong tinggi karena memiliki presentase sebesar 5% sampai dengan 29%.

Banyak faktor penyebab terjadinya *turnover intention* dalam organisasi salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2018:429). Dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, seorang pegawai tentu mampu mempertimbangkan peluang pekerjaan mana saja yang dapat dikerjakan secara cepat dan tepat sehingga dapat beralih ke pekerjaan lain sehingga target-target pekerjaan baik harian, mingguan, bulanan bahkan tahunan dapat tercapai. Demikian pula dengan tuntutan atau sumber daya yang dimiliki pegawai akan selalu dipacu oleh organisasi untuk meningkatkan kapasitas kemampuan agar dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Sebuah organisasi, setidaknya *responsive* melihat fenomena stres kerja yang terjadi pada organisasi. Jika stres kerja tersebut bersifat *functional* (sangat membantu) maka hal tersebut baik bagi organisasi, namun jika bersifat *disfungsional* (merusak) maka organisasi perlu waspada dan sesegera mungkin mengantisipasinya. Stres kerja sangat mengganggu kemajuan organisasi dan apabila stres kerja tidak segera ditangani secara serius dan berkelanjutan maka efeknya adalah tingkat *turnover intention*

akan naik secara signifikan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2018), dan Ahn (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention*.

Sebagai sekolah swasta yang saat ini genap berusia 74 tahun, SMP Muhammadiyah 1 Gombong telah melewati banyak dinamika organisasi yang cukup kompleks. Berbagai macam permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) diantaranya adalah stres kerja pada pegawai. Pembahasan stres kerja dalam setiap rapat evaluasi tahunan pimpinan merupakan wujud keseriusan sekolah untuk mengerti, memahami serta mencari solusi terbaik dalam mengantisipasi dampak yang ditimbulkan. Oleh karena itu, maka seorang pimpinan perlu memahami indikator-indikator sebagai tolak ukur mengetahui tingkat stres kerja yang terjadi di sekolah. Berikut ini adalah empat indikator yang dapat mengukur stres kerja menurut Mangkunegara (2017) yakni, (1) Beban kerja, (2) Waktu kerja, (3) Umpan balik yang didapatkan, (4) Tanggung jawab.

Beban kerja yaitu sekumpulan tugas dan pekerjaan yang berkaitan dengan organisasi dan harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Semakin tinggi beban kerja yang diperoleh oleh pegawai maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami oleh pegawai. Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 175/PMK.01/2016 menyatakan bahwa jam efektif setiap karyawan adalah 6 jam 25 menit (6,4 jam) setiap hari. Jam kerja tersebut tidak termasuk jam istirahat dan waktu

ke toilet atau kamar mandi. Dari jam kerja sepanjang itu, perusahaan bisa memadatkan pekerjaan apa saja yang harus diselesaikan.

Berikut ini adalah waktu dan hari kerja pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombang yang selama ini telah berjalan.

Tabel I-3
Data Hari dan Waktu Kerja Efektif Pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombang

Hari Kerja	Waktu
Senin s.d Kamis	07.00 s.d. 14.00 WIB
Jum'at s.d. Sabtu	07.00 s.d. 12:30 WIB

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel I-3 Data Hari dan Waktu Kerja Efektif Pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombang menerangkan tentang hari dan waktu kerja efektif pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombang yaitu pada hari Senin sampai dengan Kamis pegawai masuk kerja pada Pukul 07.00 WIB dan pulang kerja pada Pukul 14.00 WIB. Selanjutnya, pada hari Jum'at sampai dengan Sabtu pegawai masuk kerja pada Pukul 07.00 WIB dan pulang kerja pada pukul 12.30 WIB.

Untuk menghitung beban kerja efektif pegawai bisa dengan menggunakan OJ atau satuan orang dalam jam. Ada empat waktu kerja yang dianggap efektif, yaitu: per hari, per minggu, per bulan, dan per tahun. Untuk menghitung beban kerja efektif bisa dengan rumus yaitu, Hari Kerja x Waktu Kerja = Beban Kerja Efektif.

Berdasarkan Tabel I-3 Data Hari dan Waktu Kerja Efektif Pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombang tersebut di atas maka dapat dihitung

beban kerja efektif. Berikut ini adalah perhitungan beban kerja efektif pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombang.

Tabel I-4
Perhitungan Beban Kerja Efektif Pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombang

Jenis Beban Kerja	Hari Kerja	Waktu Kerja	Beban Kerja Efektif
Harian	1 hari	7 jam	7 jam (420 menit)
Mingguan	6 hari	7 jam	42 jam (2.520 menit)
Bulanan	26 hari	7 jam	182 jam (10.920 menit)
Tahunan	281 hari	7 jam	1.967 jam (118.560 menit)

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel I-4 Perhitungan Beban Kerja Efektif Pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombang menerangkan bahwa beban kerja efektif adalah 7 jam atau 420 menit setiap hari. Waktu kerja efektif hanya untuk kerja tidak termasuk jam istirahat dan waktu ke kamar kecil dan atau melaksanakan ibadah (shalat berjamaah).

Melalui data di atas maka waktu beban kerja efektif dapat menjadi patokan untuk menentukan berapa lama jam kerja setiap harinya. Selanjutnya, apabila melampaui dari jam kerja efektif maka dapat ditetapkan sebagai waktu kerja tambahan atau lembur.

Sekolah dibawah naungan yayasan/persyarikatan Muhammadiyah memiliki konsekuensi logis dan tanggungjawab lain yang melekat pada setiap pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombang yaitu keaktifan “menghidup-hidupi” persyarikatan Muhammadiyah dengan berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan dakwah amar ma’ruf nahi munkar di masyarakat turut mempengaruhi tingkat stres kerja pegawai sebagai beban kerja.

Seiring dengan perkembangan zaman, beban kerja sebagai salah satu indikator stres kerja di sekolah turut mengalami perubahan. Sebagai contoh saat terjadi pandemi Covid-19 di Tahun 2020 s.d. 2022, bahwa sesuai Keppres Nomor 11 Tahun 2020 tentang Penetapan Kedaruratan Kesehatan Masyarakat COVID-19, Keppres Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran COVID-19 sebagai Bencana Nasional, dan Keppres Nomor 24 Tahun 2021 tentang Penetapan Status Faktual Pandemi COVID-19 di Indonesia bahwa seluruh pegawai wajib melakukan *work from home* (aktivitas kerja di rumah) demi menjaga kesehatan. Dalam melaksanakan kebijakan WFH tersebut ternyata ada beberapa permasalahan yang terjadi di sekolah diantaranya adalah beban kerja pegawai. Dikurangnya waktu kerja dari jam 07.00 s.d. 14.00 WIB menjadi 07.00 s.d. 11.00 WIB dengan pola shift (sehari berangkat kerja sehari tidak) berefek menumpuknya pekerjaan, termasuk kerja dilakukan di rumah dengan alat dan perlengkapan terbatas maka berefek target kerja tidak tercapai maksimal.

Selanjutnya, faktor penyebab lain dari *turnover intention* dalam organisasi adalah motivasi kerja yang rendah. Menurut Maruli (2020, hlm.58) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Bahasa sederhana dari motivasi kerja adalah

semangat kerja yang ada pada karyawan untuk mencapai tujuan tertentu terkait pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Feriyanto dan Triana (2015) dalam Suputra dan Sriathi (2018), motivasi tak hanya datang dari orang lain tetapi juga datang dari diri sendiri.

Dimensi dan indikator motivasi kerja menurut McClelland dalam Budyman (2016), yaitu:

- 1) *Need for Achievement* (nAch), indikator: a) Menyukai tantangan dalam pekerjaan; b) Tanggung jawab; c) Penghargaan dan prestasi kerja
- 2) *Need for Power* (nPo), indikator: a) Mencari posisi dalam kelompok; b) Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan
- 3) *Need for Affiliation* (nAff), indikator: a) Memiliki hubungan yang baik dengan organisasi, b) Memiliki kerja sama yang baik.

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Andyan Pradipta Utama dan Aisyah Fadly Basri Tahun 2023 variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Ketika motivasi kerja tinggi maka semestinya *turnover intention* rendah karena dalam dimensi dan indikator *Need for Achievement* (nAch), sebagai contoh salah satunya adalah berupa pemberian penghargaan oleh organisasi atas prestasi kerja pegawai yang telah dicapai merupakan bentuk nyata organisasi yang patut dipertahankan dan ditingkatkan agar motivasi pegawai tetap terjaga dan terus meningkat. Salah satu bentuk penghargaan dari SMP Muhammadiyah 1 Gombong kepada pegawai yang telah berkontribusi dan berprestasi adalah pemberian *reward* kepada

pegawai dengan tingkat kedisiplinan kehadiran lebih awal tertinggi, penghargaan pegawai yang telah sukses membina peserta didik menjadi juara dalam lomba-lomba akademik maupun non akademik dari tingkat kabupaten s.d. nasional dan lain-lain.

Variabel yang mempengaruhi *turnover intention* selanjutnya adalah kompensasi. Menurut Dessler (2017:221) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Afrizal Malna, Rodhiyah dan Reni Shinta Dewi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 0,451, sedangkan pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebesar 0,518. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dapat lebih tinggi jika melalui stres kerja. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*Direct Compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*).

Pertama, kompensasi langsung (*Direct Compensation*) adalah berupa gaji, upah, dan upah insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah Insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan

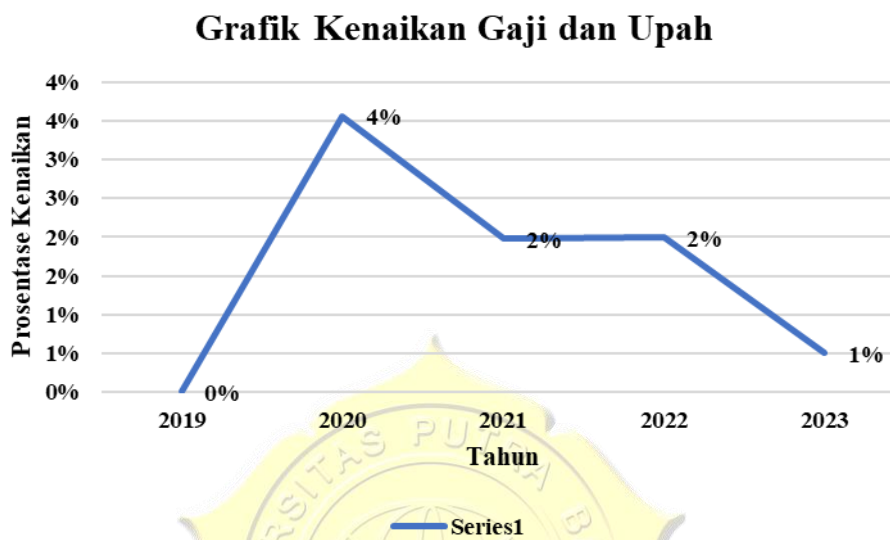
kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Kedua, kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) adalah kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. *Benefit* dan *Service* adalah kompensasi tambahan yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, fasilitas kantor, pakaian dinas, mushala, olahraga, dan darmawisata.

Berdasarkan wawancara dengan Bendahara Sekolah terkait kompensasi yang telah dilaksanakan oleh SMP Muhammadiyah 1 Gombang untuk pegawai yaitu, memberikan kompensasi langsung berupa gaji pokok, gaji tambahan jam, tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan masa kerja, tunjangan kesejahteraan, tunjangan kedisiplinan, tunjangan hari tua (DPLK Bank Jateng), tunjangan kesehatan, dan insentif pegawai non sertifikasi. Sedangkan kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh SMP Muhammadiyah 1 Gombang kepada pegawainya berupa tunjangan hari raya, fasilitas kantor, seragam, makan siang, wisata keluarga, budaya organisasi yang kondusif.

Berikut ini adalah Grafik Kenaikkan Upah dan Gaji Pegawai SMP Muhammadiyah 1 Gombang Selama 5 (lima) Tahun (2019-2023):

Gambar I-2
Grafik Kenaikkan Upah dan Gaji Pegawai SMP Muhammadiyah 1 Gombang Selama 5 (lima) Tahun (2019-2023)



Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Gambar I-2 Grafik Kenaikkan Upah dan Gaji Pegawai SMP Muhammadiyah 1 Gombang Selama 5 (lima) Tahun (2019-2023) menerangkan tentang kenaikan gaji dan upah pegawai yang dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir. Pada tahun 2020 kenaikan upah dan gaji sebesar 4%, tahun 2021 kenaikan upah dan gaji mencapai 2%, tahun 2022 masih sama kenaikan gaji dan upah sebesar 2%. Namun pada tahun 2023 gaji dan upah tetap mengalami kenaikan namun hanya 1%.

Dalam peraturan kepegawaian SMP Muhammadiyah 1 Gombang terkait sistem penggajian bulanan pegawai memiliki kesamaan nominal perhitungan gaji pokok yaitu sebesar Rp. 560.000,00 (*lima ratus enam*

puluh ribu rupiah) per-bulan. Hal lain yang memiliki kesamaan adalah standar kerja seluruh pegawai yaitu 24 jam bekerja per-minggu.

Selanjutnya yang tidak kalah pentingnya selain gaji dan upah adalah tunjangan. Dalam hal ini tunjangan kesehatan bagi pegawai secara signifikan mengalami kenaikan dalam setiap tahunnya. Data ini disesuaikan dengan kenaikan tarif BPJS Kesehatan Badan Usaha (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) setiap tahunnya.

Berikut ini adalah Tabel Kenaikkan Tunjangan Kesehatan Pegawai SMP Muhammadiyah 1 Gombang Selama 5 (lima) Tahun (2019-2023):

Tabel I-5
Kenaikkan Tunjangan Kesehatan Pegawai SMP Muhammadiyah 1
Gombang Selama 5 (lima) Tahun (2019-2023)

Tahun	Kenaikkan (%)
2019	0%
2020	8%
2021	0%
2022	4%
2023	6%

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan Tabel I-4 Kenaikkan Tunjangan Kesehatan Pegawai SMP Muhammadiyah 1 Gombang Selama 5 (lima) Tahun (2019-2023) menerangkan tentang kenaikan tunjangan kesehatan pegawai yang dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir. Pada tahun 2020 kenaikan tunjangan kesehatan sebesar 8%, tahun 2021 tidak ada kenaikan tunjangan kesehatan yaitu 0%, tahun 2022 terjadi kenaikan tunjangan kesehatan sebesar 4%. Pada tahun 2023 tunjangan kesehatan mengalami kenaikan sebesar 6%.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PEGAWAI DI SMP MUHAMMADIYAH 1 GOMBONG”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian menyatakan bahwa intisari dari permasalahan ini adalah *turnover intention*. Bagi sebuah organisasi *turnover intention* sangat mengancam eksistensi organisasi. Beberapa faktor yang diduga berpengaruh terhadap *turnover intention* yaitu stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, Ni Putu Evita Kumala (2023) yang berhasil membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Gumuh Sari Rekreasi di Darmasaba Badung. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Andyan Pradipta Utama dan Aisyah Fadly Basri (2023) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention* di PT Juke Solusi Teknologi.

Selanjutnya, penelitian juga dilakukan oleh Muhammad David, Much. Riyadus Solichin (2021) bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Prembun Kabupaten Kebumen.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang telah dipaparkan maka untuk mengetahui pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombang, maka peneliti merumuskan masalah pertanyaan yang akan dikaji pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di SMP Muhammadiyah 1 Gombang
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di SMP Muhammadiyah 1 Gombang
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di SMP Muhammadiyah 1 Gombang
4. Apakah stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* di SMP Muhammadiyah 1 Gombang

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih jelas dan lebih terarah serta menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan penelitian, maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini, sebagai berikut:

1. Subyek penelitian ini adalah pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
2. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai di SMP

Muhammadiyah 1 Gombang. Guna menghindari meluasnya bahasan maka variabel akan dibatasi sebagai berikut:

a. *Turnover Intention*

Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya (Zeffane dalam caesar 2017). *Turnover Intention* pada penelitian ini dibatasi pada indikator *turnover intention* menurut Shaw and Jeffrey (2017) yaitu, (1) Sering berpikir untuk keluar atau resign, (2) Kemungkinan mencari pekerjaan baru, (3) Berfikir untuk mengubah pekerjaan.

b. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting (Robbins dan Judge, 2018:429).

Stres kerja penelitian ini dibatasi indikator stres kerja menurut Mangkunegara (2017) yakni, (1) Beban kerja, (2) Waktu kerja, (3) Umpan balik yang didapatkan, (4) Tanggung jawab.

c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja (Maruli, 2020, hlm.58).

Motivasi kerja penelitian ini dibatasi indikator motivasi kerja menurut McClelland dalam Budyman (2016), yaitu:

1) *Need for Achievement* (nAch), indikator: a) Menyukai tantangan dalam pekerjaan, b) Tanggung jawab, c) Penghargaan dan prestasi kerja.

2) *Need for Power* (nPo), indikator: a) Mencari posisi dalam kelompok, b) Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan.

3) *Need for Affiliation* (nAff), indikator: a) Memiliki hubungan yang baik dengan organisasi, b) Memiliki kerja sama yang baik.

d. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan (Dessler, 2017:221).

Kompensasi penelitian ini dibatasi indikator kompensasi menurut Simamora (2004) diantaranya: (1) Upah dan gaji, (2) Insentif, (3) Tunjangan, (4) Fasilitas.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian secara umum dengan judul di atas adalah untuk menjelaskan tentang perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap *turnover intention* pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombang.

Tujuan penelitian secara khusus dengan judul di atas adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
3. Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap *turnover intention* di SMP Muhammadiyah 1 Gombang.
4. Untuk mengetahui apakah stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* di SMP Muhammadiyah 1 Gombang.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu menambah ilmu pengetahuan dan membantu dalam memecahkan masalah serta mencegah adanya permasalahan yang terjadi terhadap objek yang sedang dilakukan penelitian.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkuat teori-teori yang berkaitan dengan stres kerja, motivasi kerja, kompensasi dan *turnover intention* pegawai.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan SMP Muhammadiyah 1 Gombang, serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan sekaligus pengambilan keputusan dalam upaya menurunkan *turnover intention* pegawai.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan menerapkan teori-teori tentang Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pegawai di SMP Muhammadiyah 1 Gombang.

