

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Adanya agenda pembangunan dunia yang bertujuan untuk kesejahteraan manusia secara global pada *Sustainable Development Goals* (SDGs), guna mewujudkan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkelanjutan, hal ini ditandai dengan adanya Perpres SDGs Nomor 59 Tahun 2017 tentang pelaksanaan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan. Banyak tantangan dan perubahan yang harus dilakukan di era society 5.0 ini guna mewujudkan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan.

Salah satu penunjang daya tawar kepada dunia di era sekarang adalah ketersediaan dan kesiapan Sumber Daya Manusia (SDM) bangsa yang berkualitas. Hal ini sesuai dengan satu prinsip gerakan pencerahan yang dimiliki Muhammadiyah abad kedua (harakah at-tanwir). Yaitu gerakan yang mempunyai dimensi pemajuan dalam berbagai bidang kehidupan, utamanya memajukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Wujud Muhammadiyah dalam memajukan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yakni dengan mendirikan amal usaha pendidikan Muhammadiyah yang sudah berjejaring mulai tingkat dasar hingga perguruan tinggi. Tercatat pada 2015, Muhammadiyah telah memiliki 4.623 taman kanak-kanak/bustanul athfal, 2.604 SD/MI, 1.772 SMP/MTS, 1.143 SMA/MA/SMK, 67 pondok pesantren (Ponpes), dan 177 Perguruan Tinggi (PT). Semua Lembaga itu tersebar dari Sabang hingga Merauke. Lembaga itu dikelola mulai Pimpinan Ranting

Muhammadiyah hingga Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (Mu'ti, 2019).

Afrianingrum (2020) mendefinisikan Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting untuk mengelola potensi dan mengetahui kualitas yang dimiliki manusia seoptimal mungkin guna untuk mengetahui keunggulan bersaing dalam mencapai tujuan. Di Indonesia sendiri masih membutuhkan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan, banyak faktor yang mempengaruhi dalam menentukan kualitas outputnya. Keberhasilan dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) pada dunia pendidikan bisa terwujud karena campur tangan guru yang dapat diandalkan, guru termasuk salah satu pendukung dalam keberhasilan menciptakan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan.

Guru merupakan salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang penting dalam suatu proses pembelajaran dalam suatu lembaga, dari hal tersebut maka akan menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pendidikan yang berkualitas. sesuai dengan apa yang disampaikan Mu'ti (2019) Guru adalah kunci kesuksesan pendidikan, sarana boleh terbatas, fasilitas mungkin pas-pasan, tapi itu semua tidak menjadi penghambat jika berada di tangan guru yang profesional. Gurulah kunci untuk menyiapkan generasi atau Sumber Daya Manusia (SDM) di masa yang akan datang. Oleh karena itu, dukungan guru yang profesional dan berkualitas akan memberikan sumbangsih yang sangat signifikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bermutu menurut Aminin (2020).

Profesionalisme seorang guru bisa di lihat dari dedikasi dan loyalitasnya terhadap profesinya. Sekarang ini Muhammadiyah masih dihadapkan pada persoalan loyalitas bermuhammadiyah guru di sekolah-sekolah Muhammadiyah. Dalam ranah pendidikan Muhammadiyah ada dua jenis guru yakni guru di sekolah Muhammadiyah dan Guru Muhammadiyah. Guru di sekolah Muhammadiyah hanya memiliki kepedulian dalam proses pembelajaran di kelas sedangkan guru Muhammadiyah adalah guru yang memiliki loyalitas dalam mengajar, mendidik, dan peduli terhadap kemajuan sekolah, juga aktif dalam setiap kegiatan persyarikatan Muhammadiyah (Suryawan, 2021).

Thohiroh (2020) mengatakan Loyalitas dapat terbentuk apabila sekolah mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong sehingga memungkinkan guru untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal. Dari hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwasanya loyalitas guru yakni keinginan seorang guru untuk memberikan kontribusi terbaiknya kepada sekolah, dengan sadar mengabdikan segala kemampuan mereka untuk sekolah tersebut. Loyalitas guru sangat penting untuk sekolah karena tingginya loyalitas guru dapat menjadi sumber kekuatan sekolah baik pada saat sekolah dalam kondisi normal maupun saat mengalami kemunduran.

Begitupun dengan penjelasan dari Rahmawati (2014) yaitu guru harus memiliki kemampuan di bidangnya, memiliki kemampuan teoritis tentang mengajar yang baik dari mulai perencanaan, implementasi, evaluasi

pembelajaran, dan mempunyai loyalitas keguruan, yaitu loyal terhadap tugas-tugas keguruan di luar jam mengajar di kelas, maka dari itu tanggung jawab seorang guru tidak bisa dilewati begitu saja tanpa adanya penanaman loyalitas pada seorang guru. hal tersebut sejalan dengan Langkah-langkah Strategis Revitalisasi Muhammadiyah yang dikatakan oleh Nashir (2017) Setiap pimpinan Muhammadiyah dan Ortom di setiap tingkat Persyarikatan serta pimpinan AUM termasuk guru diharuskan menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap Muhammadiyah.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas guru adalah motivasi. Menurut Kumara & Nasution (2023) motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh karyawan dapat tercapai. Adapun Motivasi Kerja menurut Winarto (2020) Motivasi itu suatu dorongan yang dilakukan agar seseorang itu dapat melakukan suatu pekerjaan atau tindakan sesuai dengan yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Motivasi sangat penting karena merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuannya. selain itu Aminin (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi loyalitas kerja guru. Agar dapat memotivasi guru dengan baik maka diperlukan analisis kebutuhan yang ada pada teori yang dibawakan oleh Maslow yang menyatakan manusia memenuhi kebutuhan dari taraf yang

paling rendah, sehingga untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan loyal maka perlu dilakukan motivasi dengan tahap-tahap yang paling rendah sesuai dengan kebutuhan. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka ia pasti akan berusaha dengan segala kemampuan atau keahliannya untuk mewujudkan suatu tujuan. Oleh karena itu, motivasi kerja sangat penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan khususnya seorang guru. Hal itu berkesinambungan dengan motivasi guru Muhammadiyah yang di sampaikan oleh Aristyasari dan Faizah (2020) yakni guru Muhammadiyah adalah pendidik yang memiliki keikhlasan hati dalam bekerja, mampu memotivasi diri untuk meningkatkan kualitas hidupnya (pembelajar). karena dengan motivasi diri dan peningkatan kualitas maka akan menciptakan loyalitas dengan keikhlasan hati. Kiai Haji Ahmad Dahlan bisa dijadikan sebagai figur contoh oleh para pendidik atau guru Muhammadiyah. dalam loyalitasnya terhadap persyarikatan, Kesucian hati, kecerdasan akal pikiran dan pengamalan ilmu beliau sudah memberikan banyak manfaat bagi orang lain.

Wijayanti (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas guru dan tenaga kependidikan, hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrianingrum (2020) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap loyalitas guru di SMK Pelita Nusantara 1 Semarang. Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ariyanti (2019) yakni motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas.

Selain itu, faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para tenaga kerja dan dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan, Andriani dan Agustina (2022). Selain itu, Joni dan Hikmah (2022) menjelaskan bahwa Lingkungan kerja merupakan suatu komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh positif terhadap para guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar, karena dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan guru atau karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Eunike L. M. (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja dapat berpengaruh positif terhadap loyalitas guru, baik secara lingkungan fisik berupa kenyamanan fisik yang dapat dirasakan langsung maupun lingkungan non fisik yang kondusif juga dapat membuat guru menjadi nyaman. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sandy (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas guru. Artinya lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi loyalitas guru dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fani (2022) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja.

SMA Muhammadiyah 1 Babat merupakan salah satu lembaga pendidikan Muhammadiyah yang bertingkat di Sekolah Menengah Atas (SMA) serta

memiliki akreditasi A yang beralamat di Jl. Raya No.180, Banaran, Babat, Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan. Sekolah tersebut terletak strategis dikarenakan dekat dengan pemukiman warga dan berada di samping jalan raya. SMA Muhammadiyah 1 Babat sendiri mempunyai *tagline Hobi Berkarya, Tradisi Juara, Raih Pahala*. SMA Muhammadiyah 1 Babat memiliki 32 tenaga pendidik atau guru serta termasuk sekolah tertua yang berada di wilayah Babat, Kabupaten Lamongan.

Sebagai tahap awal penelitian, peneliti melakukan observasi awal di SMA Muhammadiyah 1 Babat terkait dengan tenaga kerja atau guru, dari hasil wawancara dengan salah satu Tenaga Pendidik Tata Usaha SMA Muhammadiyah 1 Babat pada tanggal 13 November 2023 Pukul 10.00 WIB di ruang tata usaha, bisa dikatakan bahwa SMA Muhammadiyah 1 Babat sering terjadi *turnover* guru, hal tersebut terjadi salah satunya disebabkan oleh guru yang mendapatkan tawaran pekerjaan di tempat lain yang lebih menjanjikan, sehingga lebih memilih untuk keluar dari pekerjaannya, hal ini menyebabkan sering adanya *trunover* guru. Dari hasil observasi juga didapatkan data pendukung mengenai tingkat *turnover* guru pada 5 (lima) tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1. 1 Data *Turnover* Guru Tahun 2018-2022

No	Tahun	Jumlah Keluar	Jumlah Masuk
1	2018	1	-
2	2019	2	-
3	2020	2	1
4	2021	1	2
5	2022	5	-
Jumlah		11	3

Sumber: SMA Muhammadiyah 1 Babat.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwasanya setiap tahun di SMA Muhammadiyah 1 Babat mengalami keluar masuk (*turnover*) guru. Pada tahun 2020 sampai 2022 jumlah guru yang keluar mengalami peningkatan, sedangkan jumlah guru yang masuk sedikit. Sehingga menyebabkan terjadinya kekurangan guru dan mengakibatkan terganggunya aktivitas belajar mengajar. Selain itu, dengan adanya *turnover* guru membuat jadwal belajar mengajar berubah karena harus menyesuaikan dengan mata pelajaran yang diampu guru tersebut. Jika guru sudah tidak loyal terhadap instansi maka guru tersebut tidak memiliki etos dan semangat untuk bekerja secara maksimal pada suatu instansi, serta guru juga akan cenderung mengabaikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Fenomena yang terjadi pada SMA Muhammadiyah 1 Babat tidak linier dengan loyalitas guru, yang mana guru SMA Muhammadiyah 1 Babat juga sudah diberikan sisipan motivasi di setiap kegiatan atau agenda sekolah untuk meningkatkan loyalitas pada setiap guru di SMA Muhammadiyah 1 Babat.

Tabel 1.2 Daftar kegiatan guru SMA Muhammadiyah 1 Babat

No	Nama Kegiatan
1	Kajian Bulanan Guru & Civitas
2	Pembinaan GTD Bersama Dinas Pendidikan JATIM
3	Syawalan Guru & Civitas
4	Olahraga Bersama (Bulu Tangkis)
5	Raker guru dan Motivasi Guru & Civitas

Sumber: SMA Muhammadiyah 1 Babat.

Tabel 1.2 menjelaskan bahwasanya SMA Muhammadiyah 1 Babat sudah memberikan sisipan motivasi pada semua civitas akademika di setiap kegiatan untuk meningkatkan semangat etos kerja yang nantinya akan berdampak pada loyalitas seorang guru SMA Muhammadiyah 1 Babat, akan tetapi dari beberapa kegiatan pada tabel diatas kenyataanya masih banyak guru yang

keluar masuk di setiap tahunnya.

Berdasarkan fenomena dan data empiris yang telah disajikan pada tabel 1.2 serta ditunjang dengan adanya penelitian terdahulu yang tidak konsisten, maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam tentang permasalahan yang terjadi di SMA Muhammadiyah 1 Babat dengan kajian penelitian “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas guru di SMA Muhammadiyah 1 Babat Kabupaten Lamongan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Guru SMA Muhammadiyah 1 Babat?
2. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Guru SMA Muhammadiyah 1 Babat?
3. Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Guru SMA Muhammadiyah 1 Babat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Guru SMA Muhammadiyah 1 Babat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Guru SMA Muhammadiyah 1 Babat
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara

simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Guru SMA Muhammadiyah 1 Babat

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis: dapat menambah pengetahuan seputar faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas seorang guru dan menemukan fakta-fakta dengan data yang didapatkan pada saat penelitian.
2. Bagi Instansi terkait: hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi terkait dalam pengelolaan SDM dan sebagai pustaka bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya, serta menjadi landasan dan bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya
3. Bagi pembaca: penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi referensi serta masukan untuk digunakan dalam penelitian yang selanjutnya sehingga diharapkan hasilnya dapat lebih baik dari penelitian terdahulu.