

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan hal penting perkembangan dan kemajuan suatu negara, sebagaimana terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, maka seluruh elemen rakyat Indonesia memiliki peran penting dalam mempengaruhi perkembangan dan kemajuan sebuah negara dalam menghadapi globalisasi di segala bidang dan diperlukan pendidikan tinggi yang mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat menghasilkan intelektual, ilmuan, dan atau profesional yang berani membela kebenaran untuk kepentingan bangsa (Kementerian Hukum dan HAM, 2012). Dengan adanya pendidikan, manusia dapat menjalani kehidupan dengan rukun, aman dan tentram. Pendidikan dapat membantu manusia untuk menghadapi berbagai permasalahan-permasalahan yang terjadi agar dapat menyelesaikannya dengan berbagai solusi, karena pendidikan mengajarkan manusia untuk dapat berpikir secara objektif, rasional, dan melihat ke masa depan, berusaha menciptakan kehidupan yang lebih maju (Indy et al., 2019).

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang merupakan lanjutan dari pendidikan di lingkungan keluarga, dan jembatan bagi individu untuk terjun dalam kehidupan bermasyarakat. Di sekolah peserta didik akan mendapatkan ilmu pengetahuan, mencari jati diri, mengasah kemampuan, dan belajar berperilaku baik (Kusningsih, 2017). Dalam pelaksanaan pendidikan formal, terdapat pendidikan dengan status swasta yang merupakan sekolah non-pemerintah yang diusahakan oleh badan-badan swasta (*private school*), sekolah swasta diselenggarakan untuk memenuhi kebutuhan khusus yang tidak bisa diberikan sekolah negeri, seperti pendidikan keagamaan yang mendalam, keolahragaan yang dipelajari mendalam, kejuruan, dan ilmu-ilmu lainnya. Pendidikan dapat dilaksanakan jika terpenuhinya komponen-

komponen untuk pelaksanaan proses pendidikan, yang diantaranya terdapat peserta didik atau siswa yang berusaha mengembangkan potensinya melalui kegiatan belajar disekolah, kemudian terdapat metode pendidikan atau teknik penyampaian materi pembelajaran kepada peserta didik agar meningkatkan aktivitas belajar, dan komponen terakhir yang paling penting agar berjalannya kegiatan belajar mengajar adalah pendidik atau guru (Hidayat & Abdillah, 2019).

Guru merupakan seorang individu dewasa yang secara sadar bertanggung jawab dan menjadi komponen paling penting untuk mampu menyelenggarakan proses pembelajaran seperti mendidik, membimbing, dan mengajar peserta didiknya sebaik-baiknya untuk mewujudkan kejayaan pembangunan bangsa. Untuk menjadi seorang guru, adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi, yang diantaranya: memiliki keterampilan yang berdasarkan konsep dan teori ilmu pengetahuan mendalam, menekankan pada suatu keahlian dalam bidang tertentu sesuai dengan bidang profesinya, adanya tingkat keguruan yang memadai, dan memungkinkan perkembangan sejalan dengan dinamika kehidupan (Samuji, 2021).

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertanggungjawab menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian sehingga lulusannya dapat mengembangkan kinerja apabila terjun dalam dunia kerja (Edi et al., 2017). Dengan adanya sekolah kejuruan ini dapat menciptakan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai program keahlian masing-masing. SMK dapat dikatakan berhasil apabila para lulusan sekolah tersebut dapat diserap oleh dunia usaha dan dunia industri sesuai dengan program keahlian dan kompetensinya. SMK memerlukan guru yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan bidangnya, dan berkompeten untuk dapat mencetak lulusan peserta didik yang benar-benar siap kerja di bidang keahliannya masing-masing.

Pentingnya peranan guru dalam meningkatkan sumber daya manusia di instansi pendidikan khususnya pada sekolah kejuruan, menurut Direktur Pendidik dan Tenaga Pendidik Menengah, Surya Dharma mengatakan bahwa SMK mengalami kekurangan guru pada mata pelajaran produktif. Jumlah guru mata pelajaran produktif pada SMK jumlahnya tidak memadai, dan penyebab kurangnya guru SMK ini guru-guru melakukan *turnover* atau pindah karena adanya guru-guru yang akan segera memasuki masa pensiun (Sumatri et al., 2017). Seharusnya sekolah dapat menyediakan tenaga pendidik yang memadai dan sesuai dengan berbagai bidang keahlian yang telah ditentukan oleh Lembaga Pendidikan, yang terdiri terdapat 9 bidang keahlian, 48 program keahlian, dan 142 paket keahlian.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, menemukan terdapat fenomena keinginan seorang guru untuk berhenti atau pindah dari sekolah tempat dia bekerja saat ini di SMK Swasta Kec. Patrang di Kab. Jember, terdapat 3 responden yang memiliki status guru sebagai Guru Tetap Yayasan (GTY), dan terdapat 2 Guru Tidak Tetap (GTT), mengatakan jawaban yang serupa, yang dimana responden guru pertama pernah berpikir ingin untuk pindah atau keluar dari sekolahnya saat ini ke sekolah lain atau pekerjaan lain, yang sesuai dengan keinginan hatinya yang lebih baik. Guru ini pernah mencari alternatif pekerjaan lain di sosial media berdasarkan pekerjaan yang diinginkannya, guru ini mengatakan menginginkan pekerjaan menjadi penulis buku dan penerjemah buku yang tidak memiliki keterikatan waktu dan fleksibel sistem kerjanya dan dapat mengembangkan keterampilan yang dimilikinya, jika memungkinkan mendapatkan pekerjaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya maka responden tersebut bersedia untuk keluar dari sekolahnya saat ini. Dari pernyataan guru pertama ini menunjukkan masuk ke dalam jenis *continuance* yang dimana guru merasa terjebak dengan rutinitas kerja, sehingga guru ini berpikiran untuk mencari pekerjaan lain atau bekerja di sekolah lain yang sesuai dengan keinginannya, dan agar dapat mengembangkan karir kerja yang diinginkannya, contoh pada guru ini ingin menjadi penulis buku dan penerjemah buku. Kemudian pada guru kedua

mengatakan memiliki keinginan untuk pindah ke sekolah lain dengan sistem negeri, jika memungkinkan responden ingin pindah ke sekolah negeri agar bisa memiliki status pegawai sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena pada sekolah swasta di sebuah yayasan tidak diberi izin untuk mendaftar menjadi PNS namun masih bisa menjadi guru dengan status PPPK, namun dari kedua status tersebut memiliki perbedaan pada hak, manajemen sehingga membuat responden menginginkan menjadi guru PNS. dari pernyataan guru kedua menunjukkan pada jenis *continuance*, yang berpikiran untuk mencari di sekolah lain yang sesuai dengan keinginannya, yang pada responden ini menginginkan sekolah dengan status negeri, agar dapat mengejar status guru PNS, dan mengharapkan kesejahteraan setelah masa pensiun. Kemudian terdapat pernyataan dari guru ketiga yang mengatakan ingin untuk keluar dari sekolahnya saat ini dan mencari pekerjaan yang lebih baik, meskipun tidak pada bidang yang sama yakni guru, guru tersebut bersedia bekerja pada bidang apapun asalkan dapat mengembangkan keterampilannya dan dapat meningkatkan penghasilannya untuk memenuhi kebutuhannya. Guru tersebut seringkali mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di sosial media, dan tertarik pada bidang *food and beverage*. Untuk saat ini guru tersebut ingin bertahan pada pekerjaannya sebagai guru hanya sampai kurang lebih 2 tahun saja, dan beralih pada pekerjaan lain yang diinginkannya. Pernyataan guru ketiga menunjukkan guru termasuk ke dalam jenis *continuance*, yang dimana guru ini menginginkan peluang karir yang lebih baik, di pekerjaan dan organisasi lain, dan tidak keberatan jika tidak bekerja menjadi guru.

Pernyataan penemuan fenomena tersebut, didukung dengan adanya data hasil dari survei menurut Badan Pusat Statistik pada Agustus tahun 2020, melaporkan bahwa terdapat tiga provinsi di Indonesia yang memiliki penduduk pernah berhenti bekerja terbanyak di pulau Jawa. Kriteria penduduk berusia 15 tahun keatas, pada urutan pertama berasal dari Jawa Barat, yaitu sebanyak 3.097.625 orang dari total pekerja di provinsi tersebut sebanyak 34.415.207. Kemudian provinsi selanjutnya dari Jawa Tengah

sebanyak 2.572.555 orang dari total pekerja di Jawa Tengah adalah 27.009.296, dan urutan ketiga berasal dari Jawa Timur sebanyak 2.427.635 orang dari 29.230.576 pekerja di provinsi Jawa Timur (BPS, 2020).

Temuan data statistik tersebut didukung dengan adanya penelitian lain yang didapatkan pada tahun 2021, terdapat penelitian yang dilakukan di SMK PGRI 1 Cimahi menemukan bahwa guru memiliki niatan untuk berpindah kerja dengan sebanyak 3 dari 4 responden, kemudian di SMK PGRI 2 Cimahi guru yang memiliki niatan untuk berpindah sebanyak 3 dari 6 responden, kemudian niatan berpindah pada guru SMK Pasundan 1 Cimahi berada sebanyak 3 dari 6 responden, dan di SMK Pasundan 3 Cimahi tingkat guru ingin berpindah sebanyak 16 guru dari 21 responden. Terjadinya *turnover intention* ini terjadi pada usia guru yang masih muda, sehingga gaji menjadi faktor utama guru tersebut untuk memiliki niatan untuk berpindah (Lubantoruan, 2021). Kemudian pada penelitian lain di sekolah X di Tangerang, menemukan terdapat 33 karyawan dan guru berhenti dari pekerjaannya dari total 323 orang pada tahun 2014-2015, kemudian pada tahun 2015-2016 mengalami peningkatan sebanyak 41 orang berhenti dari total 322 orang di sekolah X di Tangerang (Poeh & Soehari, 2017). Dari temuan berbagai penelitian terdahulu, terlihat jelas bahwa di berbagai wilayah di Indonesia, permasalahan akan keluar masuknya guru dalam dunia pendidikan telah menunjukkan angka yang memprihatinkan dan perlu mendapatkan perhatian yang serius. Karena pada dasarnya guru memiliki peranan penting dalam memajukan dunia pendidikan.

Keinginan guru untuk berhenti yang kemudian jika menjadi *turnover* oleh guru maka akan memberikan dampak bagi organisasi sekolahnya. *Turnover* yang terjadi merugikan bagi pihak sekolah atau yayasan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun berdampak pada motivasi guru lainnya (Yosiana & Suci, 2022). Jika *turnover* terjadi, maka organisasi akan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan guru yang baru. Sebuah organisasi harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan, hingga

mendapatkan pekerja yang siap pakai. Ketika seorang guru berhenti pada posisi tertentu maka akan terjadi posisi kosong atau lowong yang harus segera diisi. Selama masa lowong atau kosong tersebut maka tenaga kerja yang ada tugas tidak sesuai dengan tugas yang ada sehingga akan terjadi terbengkalainya tugas, sementara guru yang berada di lingkungan tersebut terpengaruh motivasi kerja dan semangat kerjanya (Darma, n.d.).

Keinginan berpindah atau *turnover intention* menurut Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978, dalam Syarif & Setiawan, 2022) adalah kecenderungan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lainnya menurut pilihannya sendiri. Keinginan berhenti ini dapat terjadi ketika individu mengalami berbagai alasan, namun salah satu alasannya yakni apabila seseorang melihat kesempatan karir yang lebih besar dan lebih baik di tempat lain. Terjadinya *turnover intention* ini tidak berdiri sendiri, namun terdapat beberapa hal yang mendorong terjadinya perilaku tersebut. Beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* salah satunya yakni komitmen organisasi (Mobley, 1986 dalam Yuniarti, 2017), dan pada buku lain juga menyebutkan bahwa faktor individu yang dapat mempengaruhi *turnover intention* salah satunya adalah komitmen organisasi (Putranti, 2022). Dengan adanya pernyataan penyebab serta dampak dari *turnover intention* dan *turnover*, maka organisasi dituntut adanya suatu peranan penting dalam manajemen SDM, organisasi perlu mengatur SDM sebaik mungkin guna untuk mencapai tujuannya secara efektif (Larasati, 2019). Pada *turnover intention* ini terdiri dari tiga aspek yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yakni: *thinking of quitting* (memikirkan untuk keluar), *intention to search for alternative* (pencarian alternatif), dan *intention to quit* (Mobley et al., 1978).

Generasi Z merupakan generasi yang mulai memasuki dunia kerja, termasuk ke dalam dunia pekerjaan sebagai guru. Generasi Z merupakan generasi yang fasih sekali terhadap teknologi, mereka sejak lahir sudah tumbuh dan berkembang bersama dengan adanya teknologi, sehingga

membuat generasi ini lebih cepat mempelajari dan menerapkan kecanggihan teknologi. Generasi Z ini juga pandai sekali melakukan berbagai aktivitas dalam satu waktu bersamaan, mereka dapat membaca, berbicara, menonton, atau mendengarkan musik dalam waktu yang bersamaan, dan generasi Z ini tidak menyukai suatu hal yang berbelit-belit dan bertele-tele dan lebih menyukai sesuatu hal yang singkat dan jelas (Wijoyo et al., 2020). Namun, semenjak generasi Z mulai memasuki dunia kerja, tingkat *turnover* di Indonesia meningkat sebesar 10% (Deloitte Indonesia Perspective, 2019). Kemudian terdapat penelitian yang dilakukan di SMK Farmasi Jember pada tahun 2018, menyatakan bahwa guru dengan rentang usia 20-23 tahun termasuk memiliki tingkat tinggi pada *turnover intention*nya faktor yang menyebabkan munculnya fenomena dari yakni salah satunya adalah komitmen organisasi guru yang rendah (Arsih et al., 2018). SekolahKu di Jakarta 2021, menyatakan guru dengan rentang usia > 20 tahun sampai usia 26 tahun memiliki tingkat keinginan untuk berhenti atau *turnover intention* tinggi, alasan tingkat *turnover intention* ini tinggi karena ingin mencari pekerjaan lain yang lebih baik yang lebih menantang dan lebih menarik di luar SekolahKu Jakarta (Mariana et al., 2021). Ketiga pernyataan *turnover intention* pada generasi Z ini menunjukkan bahwa nyata adanya bahkan di lingkup sekolah dengan profesi sebagai guru, dan pergantian karyawan maupun guru ini tentunya menjadi mimpi buruk yang tidak diharapkan oleh sebuah organisasi dimanapun. Sejalan dengan pernyataan Arsih (2018) yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan faktor yang memiliki berperan terhadap munculnya *turnover intention* dalam diri individu, Jewell dan Siegall (dalam Larasati, 2019) mengemukakan pendapat mengenai kuatnya korelasi antara komitmen organisasi dengan variabel *turnover intention*, individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi menunjukkan kesungguhan dalam melayani organisasi, bahkan bersedia bekerja dengan jam kerja yang lebih atas nama organisasinya. Sebaliknya, individu yang memiliki komitmen organisasi yang rendah cenderung kurang

memiliki keterlibatan dan kepedulian terhadap kegiatan organisasi, sehingga kurang mematuhi aturan organisasi dan mengakibatkan *turnover intention*.

Menurut Meyer dan Allen, (1997, dalam Sambung, 2016) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang individu atau karyawan mengalami rasa kesatuan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Luthans (2011, dalam Kaswan, 2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang berdampak positif terhadap organisasi, seperti keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, memiliki keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Selanjutnya Allen Meyer, Allen & Smith (1997, dalam Kaswan, 2017) mengemukakan bahwa ada tiga aspek komitmen organisasi, yaitu: *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen kelanjutan), dan *normative commitment* (komitmen normatif). Komitmen afektif adalah komitmen pada organisasi yang didasari pertimbangan adanya kecocokan nilai-nilai pribadi dengan organisasi sehingga timbul kedekatan secara emosi. Ketika organisasi akan melakukan suatu perubahan, para karyawan maupun guru akan berpikir apakah nilai-nilai pribadi mereka terus sejalan dengan organisasi. Komitmen kelanjutan adalah komitmen pada organisasi yang didasari pertimbangan untung atau rugi dan ketersediaan pekerjaan lain. Semakin lama individu bertahan dalam organisasi, semakin mereka takut kehilangan apa yang mereka investasikan pada organisasi selama bertahun-tahun (seperti rencana pensiun, persahabatan erat). Komitmen normatif adalah komitmen pada organisasi yang timbul karena adanya kesadaran moral yang didasarkan pada kesadaran akan kewajiban yang dirasakan serta tanggung jawab terhadap organisasi.

Komitmen organisasi memiliki dampak akan kinerja yang ditunjukkan dan diberikan guru terhadap organisasinya. Hakikatnya, komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan loyalitas individu dalam organisasinya serta sebagai sebuah proses yang terus berlanjut. Guru sebagai anggota

ogianisasi seharusnya memiliki komitmen pada sekolah atau lembaga pendidikan mereka. Komitmen guru terhadap sekolahnya dapat tercermin melalui bagaimana loyalitas guru terhadap sekolah, selain itu juga komitmen organisasi dalam diri seorang guru terlihat dari kualitas kinerja yang diberikan masing-masing guru tersebut (Fawaz, 2022).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, menunjukkan gambaran bahwa 3 guru SMK swasta, guru yang pertama menyatakan bahwa guru tersebut bergantung dengan adanya gaji, fasilitas yang didapatkan dari sekolahnya, sehingga membuat guru memiliki rasa khawatir apabila suatu saat akan keluar dari sekolahnya saat ini. Namun guru ini kurang memiliki keinginan yang kuat untuk berkontribusi pada sekolahnya, dan guru tersebut bekerja secukupnya saja untuk mengajar, jika tidak memiliki jadwal mengajar maka guru tersebut tidak hadir ke sekolah, dan menyebabkan guru tersebut kurang ikut serta dalam proses-proses jika ada kegiatan yang diadakan sekolahnya, sehingga membuat guru tersebut kurang mengalami pertukaran perasaan antar guru maupun atasannya karena kurangnya keterlibatannya. Kemudian dari perilaku guru tersebut menunjukkan kurangnya tanggung jawab terhadap sekolahnya untuk turut serta dalam kegiatan-kegiatan sekolah, dan apabila sewaktu-waktu guru tersebut mendapatkan pekerjaan lain, maka guru tersebut rela untuk keluar dari sekolahnya saat ini tanpa memiliki rasa bersalah karena telah meninggalkan sekolahnya. Dari pernyataan guru tersebut, guru tersebut menunjukkan memiliki komitmen kelanjutan pada organisasinya yakni memiliki kekhawatiran akan kehilangan sesuatu yang telah diperolehnya selama ini menjadi guru di sekolahnya saat ini, namun guru tersebut kurang memiliki komitmen afektif terhadap organisasinya, guru tersebut sering tidak hadir ke sekolah jika tidak ada jadwal mengajar sehingga membuat guru tersebut kurang menerima atau memberi perasaan-perasaan pada guru lain maupun atasannya. Kemudian pada aspek komitmen normatif guru tersebut kurang memiliki tanggung jawab moral terhadap organisasinya karena jika mendapatkan pekerjaan lain guru tersebut tidak memiliki rasa bersalah karena

meninggalkan sekolahnya saat ini. Kemudian terdapat pernyataan dari guru kedua yang mengatakan bahwa guru ini kurang memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi sekolahnya saat ini, dan hanya peduli dengan tugas-tugas rutin dan tidak menunjukkan inisiatif untuk melakukan lebih dari yang diharapkan sehingga memunculkan kurangnya aspek komitmen afektif dalam diri guru, yang dimana guru seharusnya lebih setia, dan berdedikasi kepada sekolahnya (Kaswan, 2017). Kemudian guru ini tidak memiliki rasa kehilangan atas fasilitas dan kesejahteraan yang telah didapat selama ini di sekolahnya, karena guru tersebut berharap akan mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik di tempat kerja barunya yakni pada sekolah status negeri, dan guru tersebut mengatakan bahwa ia masih memiliki peluang untuk dapat berkembang sekolah negeri lainnya karena memiliki usia yang tergolong masih muda, dan guru ini mengharapkan peningkatan status dan menginginkan status Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kemudian guru ini berencana akan mencari sekolah lain dalam waktu dekat dengan mencari informasi lowongan kerja di sekolah lain melalui sosial media. Dengan pernyataan dari guru kedua ini menunjukkan kurang memiliki aspek komitmen afektif, kelanjutan pada organisasi pada dalam dirinya, dan guru ini memiliki kurang memiliki komitmen normatif terhadap organisasinya karena mengharapkan dapat bekerja di sekolah negeri lain dalam waktu dekat dengan mencari-cari informasi di media sosial. Kemudian terdapat pernyataan dari guru ketiga yang mengatakan bahwa ia merasa cuek dengan adanya perkembangan atau perubahan terhadap sekolahnya, minim mengusulkan ide maupun pendapat, melakukan tugasnya dengan secara minimal, dan merasa tidak punya gairah terhadap sekolahnya. Hal ini menunjukkan guru tersebut kurangnya merasakan emosional positif pada aspek komitmen afektif terhadap sekolahnya, yang menjadikan guru tersebut kurang terlibat dan kurang terhubung dengan nilai-nilai tujuan sekolahnya. Kemudian guru ini bersedia bekerja di tempat lain, di sekolah atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikannya sebagai guru. Guru ini menyatakan juga bahwa tidak keberatan apabila kehilangan gaji atau penghasilan yang didapat selama ini

dengan menjadi guru, guru ini lebih menginginkan kebebasan waktu dalam bekerja dan tidak terikat. Dari pernyataan tersebut menunjukkan guru ini kurang memiliki komitmen kelanjutan dan normatif, yang dimana guru ini tidak akan merasa kehilangan sesuatu yang telah diperoleh dari sekolahnya saat ini, dan kurangnya tanggung jawab untuk tetap tinggal pada sekolahnya saat ini.

Pernyataan fenomena tersebut, didukung dengan adanya penelitian yang dilakukan pada guru generasi Z dengan rentang usia 22-25 tahun di SMK Negeri Pekanbaru menyebutkan bahwa generasi Z memiliki tingkat komitmen organisasi yang rendah pada aspek komitmen kelanjutan. Karena guru generasi Z ini komitmennya sangat ditentukan oleh seberapa besar gaji yang mereka dapatkan dari organisasi tempat mereka bekerja (Putra et al., 2019). Berikutnya terdapat penelitian pada guru honorer di Kota Samarinda yang menyatakan guru dengan usia dibawah 30 tahun memiliki masa kerja di organisasi sekolahnya dalam waktu singkat, sehingga mempengaruhi tingkat komitmen organisasinya, sehingga mengindikasikan guru tidak memiliki keinginan yang kuat dalam mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi (Mariana et al., 2018). Kemudian Andrea, dkk (2016, dalam Ramadhani & Nindyati, 2022) menyebutkan bahwa generasi Z cenderung tidak memiliki kompeten pada organisasinya. Generasi ini dikatakan tidak memiliki keyakinan untuk mengambil pekerjaan yang bersifat jangka panjang, namun generasi Z juga memiliki ketakutan untuk mengambil pekerjaan yang bersifat jangka pendek. Karakteristik generasi Z yang tidak yakin akan suatu pekerjaan jangka panjang, tidak memiliki komitmen, dan keterikatan dalam suatu pekerjaan atau organisasi ini dapat menjadi permasalahan dalam dunia kerja. Apabila sumber daya manusia yang berada di organisasi tidak bertahan lama, maka akan menjadi permasalahan untuk kelanjutan organisasinya. Dalam organisasi, pekerja generasi Z jika mereka merasa perlakuan organisasi terhadapnya baik, maka mereka akan membalas dan meningkatkan komitmen organisasi melebihi permintaan minimum

tuntutan pekerjaannya. Dengan adanya hubungan baik antara generasi Z terhadap organisasinya, maka akan membuat generasi Z sebagai pekerja yakni guru merasa lebih nyaman dalam berinteraksi, nyaman dengan nilai-nilai organisasi, mengurangi rasa ketidakpastian, dan mengurangi timbulnya konflik yang kemudian meningkatkan komitmen organisasi pada guru generasi Z (Wardhani et al., 2020). Dari berbagai penelitian tersebut didukung dengan adanya pernyataan oleh Mathieu dan Zajac (dalam Mariana et al., 2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi individu dipengaruhi oleh usia, komitmen organisasi dapat menjadi tinggi jika usianya bertambah. Karena usia generasi Z tergolong dalam dewasa awal, sehingga dapat mempengaruhi tingkat komitmen organisasinya.

Terdapat penelitian lain yang memiliki hasil berbeda dengan pernyataan diatas, penelitian yang dilaksanakan pada guru di Yayasan "X" di Surabaya pada tahun 2018 menyatakan bahwa guru yang memiliki komitmen organisasi tinggi berada pada usia diatas 40 tahun dan di usia 20-25 tahun (rentang usia generasi Z), kemudian guru yang memiliki komitmen organisasi yang rendah berada dalam usia 31-40 tahun dan 26-30 tahun, perbedaan usia ini cenderung mempengaruhi komitmen organisasi pada guru di Yayasan X di Surabaya (Widya & Izzati, 2018). Kemudian terdapat penelitian yang dilakukan di salah satu Lembaga Pendidikan Pesantren di Jawa Timur menemukan bahwa guru dengan rentang usia generasi Z atau <30 tahun memiliki komitmen organisasi tinggi dan sedang sebesar 69% dibandingkan guru dengan usia > 31 tahun. Pada penelitian ini, guru dan karyawan yang lebih muda dirasa memiliki kesempatan bekerja lebih banyak dan menggali pengalaman serta tingkat *turnover* yang rendah. Komitmen organisasi guru maupun karyawan akan tinggi pada usia 20-25 tahun dan setelah itu semakin bertambahnya usia maka komitmen organisasi akan menurun disebabkan tidak terpenuhinya tantangan pekerjaan (Fitranti et al., 2021).

Berdasarkan permasalahan diatas perlu dikaji mengenai pengaruh komitmen organisasi dengan *turnover intention* guru SMK Swasta di Kab.

Jember, apabila guru memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka kecenderungan guru untuk keinginan berpindah akan rendah dan akan bertahan pada organisasinya saat ini. Sebaliknya, bila guru tidak memiliki komitmen organisasi yang tinggi, maka kecenderungan guru untuk berpindah akan tinggi. Walaupun penelitian dengan subjek guru telah dilakukan pada penelitian sebelumnya, namun penelitian ini memiliki perbedaan yang lebih spesifik pada pemilihan subjeknya, yakni guru yang berasal dari generasi Z, kemudian memiliki perbedaan tempat penelitian karena dilakukan di Kabupaten Jember, khususnya pada sekolah menengah kejuruan dengan status swasta. Dari sinilah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh antara Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention* Generasi Z pada Guru SMK Swasta Kabupaten Jember”.

B. Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* generasi Z pada Guru SMK Swasta Kabupaten Jember?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* generasi Z pada Guru SMK Swasta Kabupaten Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai salah satu sumber data dan informasi atau bahan referensi dasar bagi para mahasiswa dan peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian terkait dinamika generasi Z saat bekerja;
- b. Sebagai salah satu sumber data dan informasi atau bahan referensi dasar bagi para mahasiswa dan peneliti yang berminat untuk melakukan penelitian terkait komitmen organisasi atau *turnover intention*;

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menyumbang kontribusi dan manfaat berbagai pihak, antara lain:

- a. Bagi lembaga pendidikan, penelitian ini dapat menjadi alat ukur komitmen organisasi guru di lembaga pendidikan terkait. Pihak kepala sekolah nantinya dapat memberikan pelatihan dan bimbingan kepada guru untuk mendapatkan peran ekstra di lembaga pendidikannya sehingga dapat meningkatkan tingkat komitmen terhadap organisasinya sehingga dapat menurunkan keinginan guru untuk keluar atau pindah.
- b. Bagi guru yang berasal dari generasi Z, penelitian ini diharapkan mampu menilai dan mengukur sebagaimana tingkat komitmen guru kepada sekolah saat melakukan perannya. Selain itu juga sebagai alat ukur akan perilaku keinginan guru untuk pindah atau keluar.
- c. Bagi peneliti, sebagai bahan pengembangan pengetahuan baru serta pengalaman pada bidang psikologi industri dan organisasi.

E. Keaslian Penelitian

Guna melengkapi penelitian, peneliti menggunakan kajian dari penelitian sebelumnya tentang masalah yang sama, yaitu komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Dengan adanya kumpulan penelitian terdahulu yang ditemukan peneliti, dapat berguna untuk mengetahui persamaan serta perbedaan dari penelitian yang ada serta kajian yang dapat mengembangkan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 1. Keaslian Penelitian

No	Peneliti, Tahun & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Alat Ukur	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Syarifur Ridho, dan Abd. Rasyid Syamsuri, 2018 "Peran Dimensi Komitmen	Dependen: <i>Turnover Intention</i> Independen: Komitmen	Angket	a. Analisis regresi berganda	a. Komitmen organisasi memiliki peran penting terhadap penurunan

	Organisasi terhadap Turnover Guru Swasta”	Intensi pada SMA	Organisasi			intensi turnover. b. Pada dimensi <i>affective commitment</i> , dan <i>continuance commitment</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . c. Namun pada dimensi <i>normative commitment</i> pengaruhnya tidak signifikan terhadap intensi turnover.
2.	Godlif C. Poeh, dan Tjiptogoro D. Soehari, 2017 “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Terhadap Turnover Intention Guru Sekolah X Di Tangerang”	Kerja	Dependen: <i>Turnover Intention</i> Independen: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja	Angket	a. Analisis regresi linier berganda	a. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> guru di Sekolah X di Tangerang. b. Jika terjadi penurunan komitmen organisasi, maka tingkat <i>turnover intention</i> guru sekolah ini meningkat. Begitu juga sebaliknya.
3.	Muhammad Raditio, Parimita, Suherdi, 2023 “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan	Widya dan	Dependen: <i>Turnover Intention</i> Independen: Komitmen Organisasi, <i>Organizational</i>	Angket	a. Uji normalitas, b. Uji linearitas c. Uji multikolineartas, d. Uji heterokedastisitas e. Uji regresi	a. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap <i>turnover</i>

	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Pada Guru SMK Swasta Wilayah Kecamatan Koja”	<i>Citizenship Behavior</i>	si : Meyer dan Allen	: linier berganda, f. Uji-f g. Uji-t h. Uji koefisien determinasi (R^2)	<i>intention</i> . b. Komitmen organisasi bersifat negatif artinya semakin tinggi komitmen organisasi guru, maka <i>turnover intention</i> semakin rendah.	
4.	Della Septiana, 2017 “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Guru di SMA Global Islamic School”	Yulias	Dependen: <i>Turnover Intention</i> Independen: Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Stres Kerja	Angket	a. Analisis regresi berganda	a. Komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention
5.	I Putu S, Yessi A, Nyoman P, 2023 “Pengaruh Stres Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Guru SMK Restumuning Perean”	Sili A, Dan	Dependen: <i>Turnover Intention</i> Independen: Stres Kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi	Angket	a. Uji Instrumen, b. Analisis Regresi Linear Berganda, c. Uji Asumsi Klasik, d. T-test, e. F-test f. Uji Determinasi	a. Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> guru SMK Restumuning Perean.
6.	Risa B. A., Sumadi, dan S, 2018 “Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja Dan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan	Arik	Dependen: Komitmen Organisasi dan <i>Turnover Intention</i> Independen: Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Iklim	Angket	a. Uji partial least square b. Measurement model c. Inner model	a. Komitmen organisasi tinggi berpengaruh menurunkan <i>turnover intention</i>

	Turnover Intention di SMK Farmasi Jember”	Organisasi				
7.	Nia Metralisa, dan Suprpto, 2021 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Guru Dan Karyawan SMA Hang Tua 1 Jakarta	Dependen: <i>Turnover Intention</i> Independen: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi	Angket	a. Uji regresi linier berganda	a. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap intensi turnover pada Guru dan Karyawan SMA Hang 1 Jakarta.	
8.	Nadya K. Pramesti, dan Dewi P. Astiti, 2020 “Peranan Komitmen Organisasi Dan <i>Person Job Fit</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Generasi Y Pada Karyawan Di Indonesia”	Dependen: <i>Turnover Intention</i> Independen: Komitmen Organisasi dan <i>Person Job Fit</i>	Angket <i>Turnover intention</i> : Priambodo (2018) Komitmen Organisasi: Allen dan Meyer (1990)	a. Uji normalitas (uji <i>kolmo-gorov smirnov</i> , uji linieritas, uji multiko-linearitas) b. Uji asumsi c. Analisis regresi berganda	a. Komitmen organisasi secara independen berperan menurunkan turnover intention generasi Y pada karyawan di Indonesia. b. Komitmen organisasi generasi Y sebesar 54,54% masuk dalam kategori tinggi. c. <i>Turnover intention</i> generasi Y pada karyawan di Indonesia dalam riset ini sebesar 50,57% termasuk dalam kategori rendah	Y Y
9.	Ayuza Amalia, 2020 “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>	Dependen: <i>Turnover Intention</i> Independen: Komitmen Organisasi	Angket <i>Turnover Intention</i> : Mobley	a. Analisis deskriptif karakteristik b. Analisis kategori variabel c. Analisis	a. Komitmen organisasi memberikan pengaruh negatif terhadap <i>turnover</i>	

Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel”	men organisasi : Meyer dan Allen	regresi linier berganda d. Uji normalitas e. Uji linearitas f. Uji multikolinieritas g. Uji autokorelas h. Uji heteroskedastisitas	<i>intention</i> karyawan generasi milenial The Rich Jogja Hotel. b. Karyawan generasi milenial dengan rentang usia 20-25 tahun dengan masa kerja kurang dari dua tahun, untuk meningkatkan komitmen organisasi
10. M. Galuh R. Satria, dan Cholidul Hadi, 2016 “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Intensi Turnover Dengan Individual Corporate Entrepreneurship Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan PT SMB”	Dependen: <i>Turnover Intention</i> Independen: Komitmen Organisasi, <i>Individual Corporate Entrepreneurship</i>	Angket a. Analisis jalur <i>Turnover Intention</i> : Roodt (2004) Komitmen organisasi : Meyer dan Allen	a. Komitmen organisasi dapat berpengaruh secara langsung dengan intensi turnover (<i>direct effect</i>)

Kesimpulan dari berbagai penelitian yang telah di temukan menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi *turnover intention*. Apabila tingkat komitmen organisasi karyawan rendah maka tingkat *turnover intention*nya akan tinggi, begitu pula sebaliknya, jika komitmen organisasi karyawan tinggi maka keinginan untuk keluar dari perusahaan atau *turnover intention* akan rendah.

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah ditemukan, maka dapat dilihat persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama meneliti tentang komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah dalam penelitian sekarang

peneliti membahas komitmen organisasi terhadap *turnover intention* yang terkhususkan pada generasi Z yang berprofesi guru di Kabupaten Jember, sedangkan penelitian terdahulu belum ada yang membahas berdasarkan generasi Z yang berprofesi guru.

