

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang**

Pada zaman ini, pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam kehidupan. Melalui pendidikan, generasi penerus bangsa dibimbing dan dilatih untuk bisa aktif dan kreatif dalam keahlian masing-masing. Sekolah tentunya bukan hanya berfokus pada materi yang diajarkan tetapi juga pada moral dan sosial yang diterapkan (Dede, 2021, pg.3). Untuk mencapai pendidikan yang baik, guru berperan sangat penting. Guru adalah ujung tombaknya. Pentingnya posisi guru ini dapat ditunjukkan dari banyaknya jumlah guru yang ada di Indonesia dan jumlah tenaga pendidik yang terus meningkat setiap tahunnya (*Data Pokok Pendidikan*, n.d.).

**Tabel 1. 1** Rekap Jumlah Guru Nasional

<b>Rekap Nasional Semester 2020/2021 sampai 2022/2023</b>						
<b>Ket</b>	<b>2020/2021</b>		<b>2021/2022</b>		<b>2022/2023</b>	
	<b>Sekolah</b>	<b>Guru</b>	<b>Sekolah</b>	<b>Guru</b>	<b>Sekolah</b>	<b>Guru</b>
PAUD	204.479	496.978	206.635	481.980	205.357	477.391
PKBM & SKB	10.423	41.044	10.795	39.106	10.697	38.760
SD	149.198	1.456.873	149.345	1.447.735	149.171	1.453.554
SMP	41.430	665.936	42.129	665.662	42.267	664.368
SMA	14.081	325.537	14.249	328.697	14.305	331.072
SMK	14.357	320.173	14.392	320.979	14.405	319.628
SLB	2.251	26.568	2.278	26.659	2.279	26.666
<b>Total</b>	<b>436.219</b>	<b>3.333.109</b>	<b>439.823</b>	<b>3.310.818</b>	<b>438.481</b>	<b>3.311.439</b>

Sumber: (*Data Pokok Pendidikan*, n.d.)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa pada tahun 2021/2022 ke 2022/2023 terjadi kenaikan sebanyak 621 guru. Sedangkan di Kota Batam sendiri terjadi kenaikan guru secara keseluruhan dari tahun ajaran 2021/2022 ke 2022/2023 sebesar 233 guru dengan peningkatan di Batu Aji sebanyak 7 guru. Adapun rekapitan jumlah guru baik dari TK sampai dengan SMA pada tahun 2020/2021 dapat dilihat dari tabel berikut (*Data Pokok Pendidikan*, n.d.) :

**Tabel 1. 2** Rekapitan Jumlah Guru Kota Batam

<b>Rekapitan Kota Batam 2020/2021 sampai 2022/2023</b>				
		<b>2020/2021</b>	<b>2021/2022</b>	<b>2022/2023</b>
1	Kec. Nongsa	803	862	895
2	Kec. Belakang Padang	304	315	313
3	Kec. Lubuk Baja	973	985	973
4	Kec. Batu Aji	1.575	1.599	1.606
5	Kec. Sei Beduk	729	774	815
6	Kec. Bengkong	1.047	1.058	1.040
7	Kec. Galang	350	361	356
8	Kec. Sekupang	1.414	1.457	1.486
9	Kec. Sagulung	2.030	2.126	2.233
10	Kec. Batu Ampar	413	423	428
11	Kec. Bulang	151	157	153
12	Kec. Batam Kota	2.905	2.846	2.898
<b>Total</b>		<b>12.694</b>	<b>12.963</b>	<b>13.196</b>

Sumber: (*Data Pokok Pendidikan*, n.d.)

Guru yang profesional, tentunya lebih peduli kepada peserta didiknya, meskipun harus menghabiskan waktu lebih untuk mengajar dan memahami kesulitan yang dihadapi peserta didiknya. Karena tugas seorang guru tidak hanya memaparkan materi, tetapi juga bagaimana seorang bisa membuat muridnya memahami dan bahkan dapat mengaplikasikan ilmu yang disampaikan kepadanya. Di era modernisasi sekarang ini,

seorang guru juga dituntut untuk bisa mengikuti perkembangan zaman apalagi pada masa pandemi Covid-19 kemarin. Semua guru dipaksa untuk menyesuaikan diri dengan teknologi dan mengajarkan anak-anak didiknya dengan cara daring. Guru sejarah yang dulunya hanya berpegang dengan buku teks, kini harus menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman dan berusaha menghasilkan pembelajaran yang kreatif dan inovatif. Guru harus dapat menyesuaikan dengan keadaan ini kalau tidak akan ketinggalan dan usang dimakan zaman. Kompetensi guru harus diorientasikan terhadap perkembangan teknologi informasi dan komunikasi dan masyarakat digital dewasa ini. (Wartomo, 2016, pg.268). Kunci utama maju pesatnya pendidikan adalah kemampuan guru dalam mengolah dan menginovasi setiap proses pembelajaran yang diajarkannya. (Effendi & Wahidy, 2019, pg.126).

Poin-poin lebih yang dijalankan oleh profesi guru ini bisa disebut sebagai loyalitas seorang guru. Pada penerapannya, loyalitas guru di dalam sekolah berperan penting dalam pelaksanaan sekolah. Loyalitas tersebut bisa meningkatkan kualitas sekolah dan menarik siswa dan orang tua untuk mendaftarkan siswanya ke sekolah tersebut. Loyalitas guru-guru di sekolah bisa meningkatkan populasi sekolah. Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan, 2016, pg.95). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas guru dalam hal ini dapat disimpulkan sebagai kesediaan untuk bekerja melebihi kondisi biasa, menceritakan dan membanggakan

sekolah tempat ia bekerja, bersedia menerima tugas tambahan yang diberikan dan membantu sesama guru untuk kepentingan sekolah sehingga capaian hasil sekolah dan eksistensi sekolah tersebut bergantung sangat besar kepada guru-guru yang dimilikinya.

Loyalitas pada sebuah instansi memang terletak pada pribadi masing-masing individu. Adapun hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah: 1) Gaji yang cukup, 2) Memberikan kebutuhan rohani, 3) Sesekali perlu menciptakan suasana santai, 4) Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat, 5) Memberikan kesempatan pada pegawai untuk maju, 6) Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan, 8) Mengusahakan pegawai untuk mempunyai loyalitas, 8) Sesekali mengajak pegawai berunding, 9) Memberikan fasilitas yang menyenangkan. (Farida & Oetomo, 2016, pg.7). Dalam hal ini, para guru (tenaga pendidik) dan staff (tenaga kependidikan) termasuk dalam kriteria “karyawan”.

Dalam rangka memenuhi hierarki kebutuhan karyawan, lingkungan kerja yang dihadapi juga harus memadai. Hal ini berhubungan langsung terhadap gaya kepemimpinan yang diambil oleh pemimpinnya. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan seorang pimpinan memengaruhi cara penyelesaian masalah dan keputusan yang akan diambilnya sehingga menentukan kebijaksanaan dan budaya perusahaan yang dianut oleh perusahaan atau instansi tersebut. Dalam hal ini, tipe kepemimpinan yang dipegang oleh pemimpin sangatlah berpengaruh karena dapat menciptakan kondisi lingkungan yang berbeda karena prosesnya tidak hanya dirasakan

langsung oleh karyawan namun juga membangun budaya organisasi sekolah. Kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkannya dengan cara yang lebih kohesif dan koheren (Mujiatun et al., 2019, pg.449). Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk memengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya (Sutikno, 2014, pg.35). Untuk memenuhi tujuan ini, proses yang diambil dapat memengaruhi kenyamanan dan kebutuhan karyawan. Misalkan, jika seorang pemimpin memiliki etos kerja yang tinggi maka ia tidak akan mentoleransi keterlambatan pada saat proses pembelajaran atau rapat dewan guru dan pimpinan, yang kemudian akan menjadi budaya untuk karyawan agar tidak terlambat. Jika pemimpin kurang disiplin, maka toleransi akan ketidak disiplin akan meningkat sehingga karyawan dapat menjadi kurang disiplin. Budaya yang tangguh inilah yang kemudian akan membuat karyawan patuh pada peraturan dan bertanggung jawab untuk menjalankan sistem dengan penuh integritas sehingga dapat bersaing dengan perusahaan/instansi lain. Kedisiplinan ini pun akan ditanamkan dan diterapkan kepada para peserta didik di sekolah di mana para karyawan bekerja. Memberi contoh yang baik tentang kedisiplinan dan membiasakannya kepada para murid tentunya akan menumbuhkan kebiasaan yang baik bagi seluruh peserta didik ke depannya, sehingga ketika mereka terjun di dunia kerja dan lingkungan pun, kedisiplinan tetap terbawa dalam kepribadian mereka sehari-hari.

Selain dari lingkungan, kebutuhan finansial tentunya juga memengaruhi loyalitas. Jika apa yang dihasilkan guru tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup, maka konsentrasi guru juga akan menurun memikirkan cara untuk memenuhi kebutuhannya. Pemenuhan kebutuhan dengan cara yang lain tidak hanya bisa mengurangi konsentrasi guru, namun waktu untuk belajar dan menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Kebutuhan finansial ini dapat didukung dengan aya kompensasi finansial. Kompensasi juga dapat disebut sebagai penghargaan atau bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas semakin meningkat (Widodo, 2015, pg.153) atau dengan kata lain, kompensasi kerja adalah pemberian uang diluar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi. Dengan kata lain karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dan akan merasa dihargai sehingga diharapkan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Pada praktiknya, loyalitas guru di Batu Aji kota Batam dapat dikatakan cukup tinggi dengan turnover guru yang rendah. Berdasarkan data yang diambil dari Dapodik, terdapat 20 SMP swasta yang terletak di Batu Aji dengan jumlah guru sebanyak 200, di mana berdasarkan data dari Dinas Pendidikan Kota Batam dapat diketahui bahwa turnover guru tidak mencapai 25% selama dua tahun terakhir. 25% lainnya mengalami mutasi atau merupakan guru baru tambahan karena kebutuhan guru setiap tahunnya bertambah. Lantas apakah yang meningkatkan atau mempertahankan loyalitas guru

terhadap sekolah? Berdasarkan latar belakang masalah di atas dan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, insentif, dan loyalitas karyawan, maka dari itu peneliti tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS GURU SMP SWASTA DI KOTA BATAM”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Turn over guru SMP swasta di Batam khususnya di Batu Aji selama 2 tahun terakhir hampir mencapai 25%
2. Banyaknya guru yang berhenti dikarenakan upah yang didapatkan tidak dapat memenuhi biaya keseharian
3. Banyaknya guru yang berhenti karena ketidaknyamanan atas budaya sekolah

### **1.3. Batasan Masalah**

Dikarenakan terbatasnya waktu dan kemampuan peneliti untuk melakukan penelitian berskala besar, maka peneliti merasa perlunya pembatasan masalah dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis dalam membuat ruang lingkup pembahasan, peneliti menentukan lingkup dari penelitian ini adalah:

1. Lingkup penelitian dilakukan di Kota Batam pada kecamatan Batu Aji.

2. Pada variabel kepemimpinan, penelitian berfokus ke kepala sekolah SMP khususnya dalam pengaruh ideal yang diberikan, motivasi yang menginspirasi dan kemampuan merangsang intelektual guru lainnya.
3. Pada variabel kompensasi, penelitian berfokus kepada kompensasi yang diberikan oleh sekolah khususnya pada bagian gaji terhadap loyalitas guru di kota Batam.
4. Pada variabel budaya organisasi, penulis berfokus inovasi dan keberanian dalam mengambil risiko, orientasi pada hasil dan stabilitas kerja yang dimiliki oleh guru-guru.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang disoroti, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta?
4. Apakah kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta?



### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa apakah gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta.
2. Menganalisa apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta.
3. Menganalisa apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta.
4. Menganalisa apakah kepemimpinan kepala sekolah, kompensasi dan budaya organisasi secara bersama berpengaruh terhadap loyalitas guru SMP swasta.

### **1.6. Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Manfaat yang dapat diambil oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui sejauh mana faktor-faktor yang disebutkan berpengaruh terhadap loyalitas guru yang kemudian berpengaruh terhadap keinisiatifan dan prestasi kerjanya.

## 2. Bagi Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi dunia Pendidikan yaitu agar dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian berikutnya, baik yang sama ataupun yang hampir mendekati untuk memotivasi kinerja guru.

## 3. Bagi Masyarakat Umum

Adapun yang diharapkan dapat diperoleh bagi masyarakat umum yang membaca penelitian ini adalah sejauh mana faktor-faktor ini memengaruhi loyalitas guru yang nantinya berkesinambungan dengan prestasi sekolah dan peserta didik.