

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Keinginan guru untuk tetap mengajar di sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepuasan kerja, dukungan dari pemimpin sekolah, dan budaya sekolah yang positif. Penelitian menunjukkan bahwa guru lebih mungkin bertahan jika merasa usaha mereka dihargai dan mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan kemampuan profesional. Faktor-faktor pribadi dan dukungan dari organisasi ini penting untuk menjaga guru tetap bekerja di sekolah (Fessehatsion & Peng, 2022, Schuster, 2022, dan Levin, 2021).

Guru juga termotivasi untuk bertahan di sekolah yang penuh tantangan karena keinginan untuk berdampak pada siswa, hubungan baik dengan siswa dan rekan kerja, serta perasaan dihargai oleh kepala sekolah. Selain itu, pengakuan dari pimpinan sekolah menjadi dorongan tambahan bagi mereka (Arthur, 2023). Guru yang merasa nyaman dengan iklim sekolah, puas dengan pekerjaannya, dan mendapat dukungan dari pimpinan serta lingkungan kerja yang baik, cenderung bertahan lebih lama. Hal ini terutama berlaku untuk guru yang berada di tahap pertengahan karir mereka (Belinda et al., 2022)

Dukungan dari pemimpin sekolah, kesempatan pelatihan, akses ke fasilitas yang memadai, serta kepuasan kerja secara umum membantu guru tetap di sekolah. Guru yang baru mulai mengajar cenderung lebih sering berpindah daripada guru yang sudah lama bekerja atau berada di pertengahan karir (Pai, 2022).

Guru di sekolah swasta biasanya bertahan lama karena merasa puas dengan pekerjaan mereka, dihargai, bekerja dalam lingkungan yang baik, mendapatkan gaji dan tunjangan yang sesuai, memiliki hasrat untuk mengajar, serta terlibat dalam pembelajaran lanjutan. Identitas sekolah sebagai institusi yang mendorong pengembangan holistik juga menjadi faktor penting bagi guru untuk tetap mengajar bertahun-tahun (Ching et al., 2023).

Dunia pendidikan melihat kualitas dan stabilitas tenaga pengajar dalam hal ini guru menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi keberhasilan proses pembelajaran. Di antara berbagai faktor yang mempengaruhi kualitas tenaga pengajar, niatan untuk tinggal di tempat kerja dan kepuasan kerja guru merupakan aspek yang saling terkait dan sangat penting. Niatan untuk tinggal merujuk pada keinginan seorang guru untuk tetap bertahan dalam pekerjaan dan institusi tempat mereka mengajar, sementara kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh guru terhadap berbagai aspek dari pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, kompensasi, dan dukungan profesional (Griffeth et al., 2000).

Menurut Qian & Balwi (2024) niat untuk tetap bekerja adalah hasil dari evaluasi menyeluruh karyawan terhadap lingkungan kerja mereka saat ini, peluang pengembangan karier, dan budaya organisasi. Ini mencerminkan kepuasan karyawan terhadap organisasi yang ada dan harapan mereka di masa depan. Niat untuk tetap bekerja merupakan keinginan dengan banyak faktor yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, lingkungan organisasi, dan kondisi pasar eksternal. Faktor-faktor seperti peluang karier, kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi ekonomi mempengaruhi keputusan karyawan untuk

tetap bekerja. Oleh karena itu, organisasi harus mengadopsi strategi komprehensif untuk meningkatkan niat untuk tetap bekerja dan membedakan antara niat untuk tetap bekerja dan niat untuk keluar (Qian & Balwi, 2024).

Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau kepuasan yang dialami oleh individu sebagai hasil dari pekerjaannya. Dalam konteks pendidikan, ini mencakup aspek-aspek seperti beban kerja, gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan dukungan administrasi (Judge & Klinger, 2008). Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Wartenberg et al., 2023 menekankan pentingnya kepuasan kerja guru terhadap kinerja profesional mereka, baik secara umum dalam hal niat untuk keluar dan absensi, maupun secara khusus dalam profesi mengajar terkait kualitas interaksi guru-siswa, motivasi siswa, dan pencapaian siswa.. Fitur-fitur ini menekankan pentingnya kepuasan kerja sebagai konstruksi yang layak mendapat perhatian dalam ilmu organisasi serta penelitian kesejahteraan subjektif secara umum. Sifat timbal balik antara sikap kerja dan kesejahteraan subjektif menyoroti fakta bahwa pemahaman yang baik tentang satu domain tidak lengkap tanpa mempertimbangkan domain lainnya.

Kinerja guru adalah kinerja atau hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugasnya, termasuk pengajaran, pengelolaan kelas, dan interaksi dengan siswa (Stronge J.H, 2018). Kinerja guru mencakup efektivitas dan efisiensi guru dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar, membimbing siswa, serta berpartisipasi dalam kegiatan sekolah. Kinerja ini diukur melalui berbagai indikator

seperti hasil belajar siswa, observasi kelas, dan evaluasi kinerja Rockoff, 2004 dan Stronge, 2018.

Penelitian yang lain (Mailool et al., 2020) menyebutkan bahwa pengambilan keputusan kepala sekolah dan iklim sekolah berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan di wilayah Kabupaten Minahasa Utara. Perbedaan antara penelitian yang terdahulu ada di wilayah penelitian, penelitian terdahulu berfokus pada wilayah geografis tertentu (Kabupaten Minahasa Utara) saja, sekolah sasaran penelitian merupakan sekolah negeri saja, dan karakteristik populasi sampel yang homogen yakni hanya guru SMK, serta variabel yang diteliti meliputi pengambilan keputusan kepala sekolah, komitmen organisasi, dan iklim sekolah berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sedangkan untuk penelitian saat ini melihat keterkaitan mengenai gaya pengambilan keputusan pimpinan dan iklim sekolah, serta dampaknya terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru dihubungkan dengan keinginan guru untuk tetap bekerja disekolah,

Pengambilan Keputusan kepala sekolah adalah proses di mana kepala sekolah membuat keputusan strategis yang mempengaruhi operasi sekolah, pembelajaran, dan lingkungan sekolah secara keseluruhan (Danisi et al., 2021). Pengambilan keputusan oleh kepala sekolah mencakup proses dan tindakan yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk membuat keputusan yang mempengaruhi berbagai aspek operasional dan manajemen sekolah. Ini termasuk keputusan mengenai kebijakan sekolah, alokasi sumber daya, dan strategi Pendidikan (Leithwood & Jantzi, 2005)

Iklim sekolah adalah keseluruhan lingkungan belajar dan suasana di sekolah, termasuk hubungan antar siswa, hubungan siswa-guru, serta kebijakan dan praktik sekolah (Cohen et al., 2009). Iklim sekolah mengacu pada lingkungan belajar yang dipengaruhi oleh hubungan interpersonal, pengaturan fisik, serta praktik pendidikan dan kepemimpinan di sekolah. Iklim sekolah yang positif mendukung keterlibatan siswa, pembelajaran efektif, dan kesejahteraan semua anggota komunitas sekolah (Cohen et al., 2009 dan Thapa et al., 2013). Iklim sekolah adalah konstruksi yang kompleks dan multifaset yang telah diukur dan dipelajari secara luas sebagai katalis untuk perbaikan sekolah. Konseptualisasi iklim sekolah sebagai konstruksi multidimensional memiliki beberapa kekuatan dan keterbatasan (Wang & Degol, 2016).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang terdahulu Mailool et al., 2020, hasil penelitian yang dilakukan di sekolah dasar negeri di Kecamatan Batumandi menunjukkan bahwa kinerja guru belum maksimal. Terkadang ada guru yang, jika melihat jumlah pekerjaan, belum mampu melaksanakan pekerjaan dengan sempurna. Hanya sedikit guru yang melakukannya dengan baik dari segi kualitas, terutama dalam hal pengajaran penggunaan media pembelajaran. Karena pendekatan pengajaran lebih menekankan pada keterampilan kognitif, siswa sering didorong untuk menghafal informasi secara mekanis. Mengingat masalah yang dikemukakan sebelumnya di bagian ini, diasumsikan bahwa mereka terkait erat dengan iklim sekolah yang tidak menguntungkan yang diciptakan oleh sekolah dasar di Kecamatan Batumandi, yang

diduga menjadi akar variasi kinerja guru. menyebutkan bahwa pengambilan keputusan kepala sekolah, dan iklim sekolah berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan, seperti yang dirasakan oleh guru dalam penelitian ini. Selain itu gaya pengambilan keputusan pimpinan berdampak pada perilaku guru, kepuasan kerja, dan kinerja.

Penelitian yang lain menurut Sala (2023), Lucita et al., 2022, Abdul et al., 2024, dan Xin-Ying et al., 2022, keinginan guru untuk tetap mengajar di sekolah dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kepuasan kerja, gaya kepemimpinan yang efektif, iklim sekolah yang positif, dan pemenuhan kebutuhan psikologis mereka. Faktor-faktor ini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja guru dan persepsi mereka mengenai pergantian pekerjaan, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat retensi di profesi. Iklim sekolah yang mendukung, seperti kecerdasan emosional, budaya sekolah, dan gaya kepemimpinan transformasional dari kepala sekolah, juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja keseluruhan guru, sehingga memperkuat komitmen mereka untuk tetap berada di sekolah. Kepemimpinan yang efektif dan pengambilan keputusan yang mendukung menciptakan iklim yang positif, yang semakin meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru, yang sangat penting untuk keinginan mereka bertahan di lingkungan sekolah.

Selain itu, suasana sekolah yang positif dapat memperkuat identitas profesional guru, meningkatkan kepuasan kerja mereka, dan mempengaruhi keputusan mereka untuk tetap mengajar di sekolah. Gaya kepemimpinan yang mendukung dan keputusan yang tepat semakin memperkuat komitmen dan retensi

guru. Oleh karena itu, persepsi guru terhadap iklim sekolah yang positif memiliki pengaruh besar terhadap kinerja dan kepuasan kerja mereka, yang selanjutnya mempengaruhi keinginan mereka untuk bertahan. Kepemimpinan yang efektif menciptakan hubungan yang mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja, yang berujung pada retensi yang lebih baik dan kinerja yang lebih tinggi (Vartika et al., 2022).

Penelitian Asrin Randelangi et al., 2022 juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerja tim, dan pembelajaran organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja yang lebih tinggi, ditambah dengan kepemimpinan yang efektif, turut berkontribusi pada keinginan guru untuk bertahan di sekolah, meningkatkan kinerja mereka, dan mendukung keberhasilan sekolah secara keseluruhan.

Asrin Randelangi et al., 2022 dalam jurnalnya berkontribusi pada pemahaman faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti pengambilan keputusan pimpinan, kerja tim, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan iklim sekolah. Jurnalnya menyoroti keterkaitan variabel seperti pengambilan keputusan pimpinan, kerja tim, pembelajaran organisasi, kepuasan kerja, dan iklim sekolah dengan kinerja guru, memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor ini saling mempengaruhi dan pada akhirnya mempengaruhi hasil kinerja.

Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang kondusif di dalam lembaga pendidikan, menunjukkan bagaimana aspek-aspek seperti perilaku kepala sekolah yang mendukung, perilaku guru yang terlibat, dan

keterbukaan iklim sekolah dapat mempengaruhi perilaku guru dan iklim organisasi secara keseluruhan, sehingga mempengaruhi kinerja.

2.3 Hipotesis

Teori Motivasi Herzberg menuliskan faktor-faktor yang meningkatkan kinerja termasuk pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan berupa kebijakan administrasi, supervisi, hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja, dan gaji yang memadai perlu dipenuhi untuk menghindari ketidakpuasan. Tchennozian (2024) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja guru, dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan situasi kerja. Lingkungan kerja yang mendukung, budaya sekolah/organisasi yang baik, dan pemimpin yang mampu menjadi teladan mampu meningkatkan kinerja guru (Bumay, et.al., 2023). Kerja tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru SMK Negeri di Kabupaten Konawe Selatan. Artinya, semakin baik kerja tim, maka kinerja semakin baik (Asrin Randelangi et al., 2022). Berdasarkan beberapa hal tersebut maka hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 Iklim sekolah berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Pengambilan keputusan kepala sekolah akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan, seperti yang dirasakan oleh guru dalam penelitian ini. Selain itu pengambilan keputusan pimpinan berdampak pada perilaku guru, kepuasan kerja, dan kinerja (Mailool

et al., 2020). Jurnal terdahulu menunjukkan adanya hubungan signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja kerja guru. Adeyemi (2022), Imhangbe et al. (2018), dan Saleem et al. (2020) telah menemukan hubungan ini. Evaluasi menyeluruh dari penelitian yang ketat menunjukkan bahwa ketika kepemimpinan mengembangkan visi bersama dan kerjasama, kinerja guru memiliki pengaruh positif dan konstruktif terhadap kemajuan siswa. Berdasarkan beberapa hal tersebut maka hipotesa dalam penelitian ini sebagai berikut :

H2 Gaya pengambilan keputusan pimpinan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Kinerja guru sangat penting bagi kualitas pendidikan dan kinerja siswa. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kinerja guru. Penelitian ini dapat memberikan gambaran tentang pentingnya kepuasan kerja guru terhadap kinerja kerja dan pendidikan (Salameh & Benkohila, 2024). Penelitian lain menyebutkan ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, seperti pengambilan keputusan pimpinan, kerja tim, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan iklim sekolah. Penelitian menyoroti keterkaitan variabel seperti pengambilan keputusan pimpinan, kerja tim, pembelajaran organisasi, kepuasan kerja, dan iklim sekolah dengan kinerja guru, memberikan wawasan tentang bagaimana faktor-faktor ini saling mempengaruhi dan pada akhirnya mempengaruhi hasil kinerja (Asrin Randelangi et al., 2022). Berdasarkan beberapa hal tersebut maka hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 Kinerja guru berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Qian & Balwi (2024) niat untuk tetap bekerja adalah hasil dari evaluasi menyeluruh karyawan terhadap lingkungan kerja mereka saat ini, peluang pengembangan karier, dan budaya organisasi. Ini mencerminkan kepuasan karyawan terhadap organisasi yang ada dan harapan mereka di masa depan. Meningkatnya kepuasan kerja dapat menurunkan jumlah karyawan yang memutuskan untuk meninggalkan organisasi dan mengurangi niat karyawan untuk keluar, khususnya di sektor pendidikan (Azeem et al., 2020; Romadhoni et al., 2020; Shahzad et al., 2022). Berdasarkan beberapa hal tersebut maka hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H4 Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap niat untuk tetap tinggal.

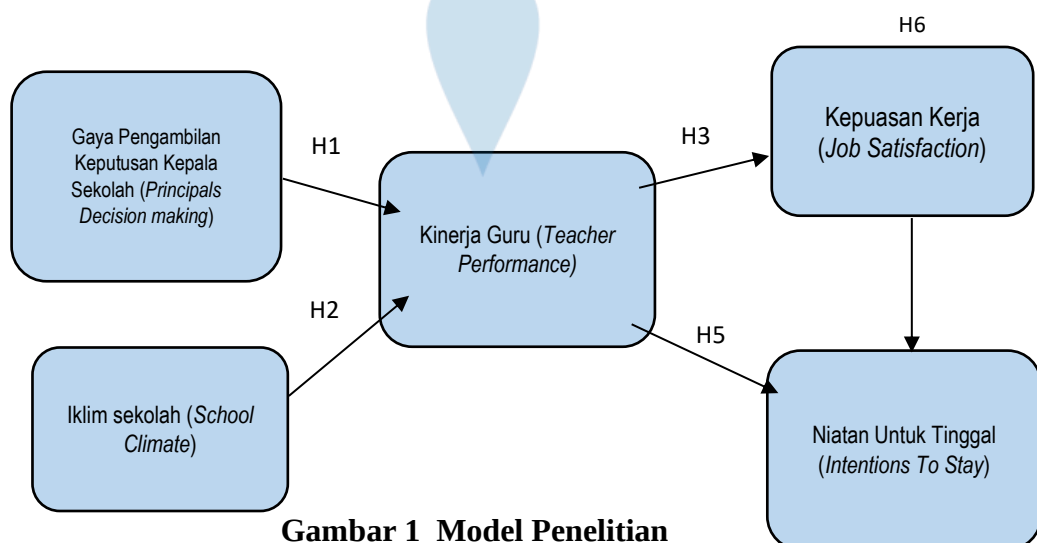
Pengambilan keputusan kepemimpinan yang efektif dan iklim sekolah yang positif dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi niat mereka untuk tetap tinggal di sekolah tersebut. Ketika guru merasa puas dan termotivasi, mereka cenderung memberikan pengajaran yang berkualitas, menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, dan menarik lebih banyak siswa untuk tetap bersekolah di sana. Sebaliknya, kurangnya kepuasan kerja dan tingginya tingkat pergantian guru dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan yang ditawarkan, yang dapat mengakibatkan penurunan jumlah siswa (Aria et al., 2019). Berdasarkan beberapa hal tersebut maka hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H5 Kinerja guru berpengaruh positif terhadap niat untuk tetap tinggal.

Niat untuk tetap bekerja merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk karakteristik individu, lingkungan organisasi, dan kondisi pasar. Faktor-faktor seperti kinerja (peluang karir), kepuasan kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kondisi ekonomi memainkan peran penting dalam keputusan karyawan untuk tetap tinggal. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menerapkan strategi yang menyeluruh guna meningkatkan niat karyawan untuk bertahan serta membedakan antara niat untuk tetap dan niat untuk pergi (Qian & Balwi, 2024). Malik, 2020 mengungkapkan kepuasan kerja mempengaruhi niat karyawan untuk tetap bekerja dengan dibarengi adanya kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa hal tersebut maka hipotesa dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H6 Kepuasan kerja memediasi hubungan antara kinerja guru dan niat untuk tetap tinggal.

2.4 Gambar model penelitian



Gambar 1 Model Penelitian