

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan yaitu suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam upaya pencapaian tujuan (Robbins, 2006). Era industri 4.0 membawa perubahan yang memaksa perusahaan maupun organisasi untuk berubah ke arah digital dalam berbagai aspek di dalamnya. Perubahan besar ini di perlukan agar organisasi tetap memiliki daya saing dan maju dalam hal informasi di zaman yang serba digital ini. Hal ini tentu tidak dapat serta merta terjadi tanpa adanya contoh ataupun arahan konkret dari sosok pemimpin yang ada di dalam suatu organisasi. Karenanya penting bagi suatu organisasi untuk memiliki pemimpin yang tidak hanya sebatas meneruskan apa yang sudah ada tapi juga mampu membawa perubahan bagi organisasi dan menggerakannya ke arah yang lebih baik.

Kepemimpinan kepala sekolah merupakan tindakan yang bisa memunculkan ide baru di dalam proses interaksi yang terjadi di lingkungan sekolah sesuai dengan perubahan dan tuntutan perkembangan zaman (Wahjosumidjo, 2013). Sebagaimana perilaku manusia yang beraneka macam tentu karakter dari seorang pemimpin yang ada juga perlu di sesuaikan. Ada beberapa karakter yang cocok untuk karyawan tertentu sehingga akan memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja gurunya begitu pula sebaliknya akan ada karakter kepemimpinan yang tidak cocok di terapkan terhadap beberapa karyawan yang mana akan memberikan pengaruh tidak baik terhadap kinerjanya.

Budaya organisasi juga menjadi faktor penting dalam organisasi, selain menjadi ciri khas dari suatu organisasi yang merepresentasikan seperti apa orang – orang yang ada di dalamnya. Budaya organisasi dengan kekuatannya mampu membentuk suatu individu untuk kemudian menyesuaikan diri dengan lingkungannya sehingga mempermudah suatu organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Gordon G. (1979) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah dorongan yang mengakui usaha dan peran setiap orang dalam memberikan pengertian mengenai sesuatu yang semestinya didapatkan, saling terikatnya tujuan satu dengan yang lain, serta cara orang dalam mencapai target.

Sarmiento et al. (2007) berpendapat mengenai kinerja yang merupakan hasil dari dua aspek: kemampuan dan keterampilan (alami atau yang diperoleh) yang dimiliki karyawan, dan motivasi dalam menggunakannya untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Karyawan berkinerja lebih baik ketika mereka memiliki kemampuan dan motivasi, dan ketika lingkungan kerja mereka memberikan kesempatan untuk berpartisipasi (Boselie, 2010). Sumber daya manusia dalam hal ini yang merupakan guru diuntut untuk terus berkembang sesuai kompetensi yang ada agar mampu mendidik siswa dan berkinerja secara baik.

Kepuasan kerja merupakan ukuran pekerjaan atau pengalaman seseorang dalam hal kenikmatan atau emosi positif dalam menjalankan pekerjaan (Locke, 1976) dan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) dalam melakukan pekerjaannya (Spector, 1997). bagaimana seseorang merasa menikmati apa yang mereka lakukan, agar kemudian bisa memberikan pengaruh positif terhadap output

sesuai apa yang di harapkan. Perusahaan terutama pemimpin perlu memperhatikan hal ini agar kemudian ada budaya yang memicu dampak positif terhadap kinerja guru nya tersebut. karyawan harus merasa terpenuhi kebutuhannya terlebih dahulu kerana salah satu faktor yang membuat mereka bekerja adalah karena adanya kebutuhan yang harus terpenuhi bagi tiap individu masing – masing.

Objek yang menjadi bahan dalam penelitian ini yaitu Yayasan Pembinaan dan Pengembangan Sumber Daya Umat Al – Hikmah, merupakan organisasi yang bergerak pada bidang pendidikan membawahi tiga sekolah yang terdiri dari Taman Kanak-Kanak Islam Terpadu Permata Bunda, Sekolah Dasar Islam Terpadu Permata Bunda, dan Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Permata Bunda. Penelitian dilakukan di yayasan ini karena memiliki kegiatan selain mengajar yang unik dimana guru sebagai pendidik dibina seminggu sekali untuk memperdalam nilai keislaman sehingga mampu mengajarkan nilai - nilai islam kepada para siswanya. Ini merupakan budaya organisasi yang berusaha diciptakan organisasi untuk memberikan corak yang khas terhadap suatu lembaga pendidikan.

Tabel 1.1
Daftar Gaji Guru

	Guru Tetap	Guru tidak Tetap
TKIT Permata Bunda	Rp. 2.140.000,-	Rp. 1.740.000,-
SDIT Permata Bunda	Rp. 2.184.000,-	Rp. 1.844.000,-
SMPIT Permata Bunda	Rp. 2.273.000,-	Rp. 1.873.000,-

Sumber: Yayasan Pengembangan dan Pemberdayaan Umat Al-Hikmah, 2019

Yang menjadi permasalahan adalah pendidik sebagai sumber daya manusia dalam organisasi tersebut mendapat kompensasi yang masih di bawah upah minimum rata-rata, ini menjadi permasalahan apakah kemudian guru mampu memberikan kinerja terbaik sebagai seorang pengajar dalam lembaga pendidikan

tersebut. Kemudian berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah dapat di ketahui bahwa penerapan program dari budaya organisasi yang di berikan dari yayasan terkesan kurang menarik bagi sebagian guru sehingga dalam pelaksanaannya cenderung dijalankan seadanya.

Budaya organisasi sekolah dan kepemimpinan kepala sekolah merupakan 2 jenis pendekatan yang biasa digunakan unutup memprediksi kinerja guru dalam suatu organisasi. Dalam hasil penelitian yang sudah di lakukan sebelumnya dirangkum dalam Tabel 1 berikut, yang kemudian akan dikaji secara empiris seberapa besar hubungan atau pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dan juga seberapa besar hubungan antara budaya organisasi sekolah terhadap kinerja guru dikarenakan ada perbedaan hasil penelitian yang menjadi celah penelitian.

Tabel 1.2
Research Gap

No	Peneliti dan Tahun	Hasil Penelitian	Research Gap
1	Bambang prihantoro, (2016)	Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru	Terdapat perbedaan temuan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru
2	Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji (2016)	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Terdapat perbedaan temuan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
3	Nurdin (2017)	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru	Terdapat perbedaan temuan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru
4	Tabularasa & Unimed (2011)	Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru	Terdapat perbedaan temuan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru

Berdasarkan fenomena gap dan research gap tersebut perlu dilakukan suatu studi untuk mempelajari penelitian yang sudah dilakukan terlebih dahulu, menggabungkannya sehingga kemudian didapat penjelasan yang utuh bagaimana suatu organisasi meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ada.

1.2 Perumusan Masalah

Kinerja guru menjadi sesuatu yang penting bagi keberlangsungan hidup suatu perusahaan. Kepemimpinan yang ada maupun budaya organisasi juga kepuasan kerja merupakan area yang perlu menjadi fokus untuk meningkatkan kinerja. Beberapa hal yang perlu di siapkan perusahaan sebelum meminta kinerja yang optimal kepada karyawan adalah apakah organisasi sudah mampu membuat karyawan merasa nyaman dan berada dalam kondisi optimal.

Sehingga berdasarkan uraian latar belakang terkait dengan fenomena maupun research terdahulu dan faktor yang mempengaruhi kinerja guru pada perusahaan, **secara umum** dapat di simpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, **“Bagaimana peran kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.”** Selanjutnya, secara khusus pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru?
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi sekolah terhadap kepuasan kerja.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kepuasan kerja.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis dan empiris sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman teoritis tentang kinerja guru pada sekolah maupun lembaga pendidikan di Indonesia, sehingga dapat digunakan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan terutama dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat empiris

Melalui hasil penelitian ini di harapkan mampu mmberikan informasi, rekomendasi, dan referensi kepada sekolah untuk dapat lebih memaksimalkan potensi yang di miliki guru agar mampu menghasilkan performa dan output yang optimal untuk kelangsungan hidup sekolah.

3. Manfaat akademisi

Selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapar memberi informasi dan referensi untuk penelitian di masa mendatang berdasar pada penemuan dan keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian ini.