

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pendidikan merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi masyarakat Indonesia, oleh sebab itu penyelenggaraan pendidikan merupakan kepentingan nasional, sehingga salah satu hak warga negara Indonesia adalah memperoleh pendidikan diatur dan dijamin pada Pasal 31 Ayat 1 UUD 1945, yaitu pendidikan sebagai salah satu kebutuhan dasar bagi setiap warga negara, oleh karena itu penyelenggaraan pendidikan merupakan kepentingan nasional, hak untuk memperoleh pendidikan merupakan hak untuk setiap warga. Demi mencapai dan mewujudkan pendidikan yang baik bagi seluruh bangsa Indonesia, maka diaturlah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Bab II Pasal 1 tentang Standar Nasional Pendidikan menyatakan ada delapan standar yang harus dipenuhi dalam melakukan pelaksanaan pendidikan. Kedelapan standar itu meliputi: (1) standar isi, (2) standar proses, (3) standar kompetensi lulusan, (4) standar kompetensi pendidik dan tenaga pendidikan, (5) standar sarana, (6) standar pengelolaan, (7) standar pembiayaan, dan (8) standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang harus dipenuhi dalam pendidikan adalah standar kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Menurut Peraturan Pemerintah no 66 Tahun 2010 Pasal 58A bahwa satuan pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan/atau pendidikan menengah yang diselenggarakan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah memiliki paling sedikit 2 organ yang terdiri atas: (1) kepala sekolah/madrasah yang menjalankan fungsi manajemen satuan pendidikan anak usia dini jalur formal, pendidikan dasar, dan/atau pendidikan menengah; (2) dan komite sekolah/madrasah yang menjalankan fungsi pengarahan, pertimbangan, dan pengawasan akademik.

Dari hasil penelitian yang dilakukan dari dua sekolah swasta yang berbeda bahwasanya di sekolah tersebut masih banyak terlihat adanya masalah yang berhubungan dengan kinerja guru, seperti masih ada guru yang kurang persiapan saat

akan memulai mengajar seperti belum membuat persiapan materi yang akan dipaparkan dan lupa akan jadwal kelas untuk mengajar, belum dapat mengkondusifkan keadaan kelas menjadi tenang ketika ada siswa yang melakukan keributan dikelas, banyak guru yang tertidur dan merokok di kelas saat proses belajar mengajar berlangsung, dalam melaksanakan pembelajaran juga belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi dalam menyampaikan ke murid-murid sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan dan jenuh bagi siswa dan akibatnya siswa menjadi tidak peduli. Guru belum siap saat memulai proses belajar mengajar ini dikarenakan dari guru itu sendiri kurangnya persiapan untuk mengajar. Apalagi dengan dunia yang sekarang yang sudah sangat canggih dengan elektronik yang sangat serba mendukung dalam proses belajar mengajar siswa, seharusnya guru dalam mengajar siswa dapat memanfaatkan teknologi yang ada sekarang. Menurut pasal 2 Undang-undang No.14 tahun 2005 kinerja guru seharusnya seperti: melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran, meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, menjunjung peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa, kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan motivasi (*motivation*) akan memberikan kontribusi positif terhadap kualitas kinerja personil apabila disertai dengan upaya mewujudkannya.

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Abdul Aziz Hasibuan, 2019), kinerja guru di dalam organisasi sekolah pada dasarnya ditentukan oleh kemampuan dan kemauan guru dalam ikut serta mendukung proses belajar mengajar, faktor-faktor tersebut meliputi pendidikan dan pelatihan, motivasi internal, kesempatan kerja, kemampuan manajerial pimpinan serta berbagai faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Indriani Ayuningtyas, 2019) disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, dan tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Jadi, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah kepemimpinan dan beban kerja. Menurut salah seorang guru yang mengajar di

sekolah yang akan diteliti, menjelaskan bahwa kepuasan kerja di sekolah tersebut masih sangat rendah dikarenakan kurang adanya penghargaan terhadap guru dari pihak sekolah, ini artinya guru yang berpotensi dengan guru yang tidak mempunyai potensi sama di hadapan pihak sekolahan. Rendahnya motivasi dalam mengajar, dimana kepala sekolah yang tidak peduli terhadap para guru mengakibatkan tidak ada semangat guru dalam melaksanakan tugas dalam hal mengajar dan kurangnya komunikasi di dalam lembaga pendidikan dimana kepala sekolah jarang melakukan rapat atau pertemuan dengan para guru secara khusus. Masalah-masalah yang berhubungan dengan kepuasan kerja tersebut dapat dilihat dan mencerminkan pada kurangnya kepedulian guru terhadap tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dia laksanakan, guru sering mengeluh dan selalu menganggap pekerjaan yang dilakukan itu rumit. Melihat dari penelitian terdahulu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Armelsa & Mutiah, 2019) yang artinya dimana intensitas kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja guru. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, (Ratnasih, 2019) melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Berjalan atau tidaknya sekolah atau organisasi ditentukan oleh seorang pemimpin karena pemimpinlah yang menjalankan kemana arah tujuan dari organisasi tersebut. Setelah dilakukan prasurvey dimana kepala sekolah dalam proses pengambilan keputusan kurang bahkan tidak memberikan kesempatan kepada guru-guru yang ada di sekolahan tersebut untuk memberi masukan. Kepala sekolah lebih suka memutuskan keputusan itu sendiri dan alhasil banyak guru-guru yang tidak merasa puas dengan hasil keputusan yang diputuskan tersebut, akibatnya adalah kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab menjadi kurang tertib seperti dalam hal administrasi sekolah, sehingga yang berhubungan dengan administrasi menjadi terlambat, misalnya dalam pembuatan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) guru. Menurut penelitian terdahulu gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Arifin, Panjaitan, & Chandra, 2018). (Arifin, 2018) juga melakukan penelitian dan mendapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja seorang guru. Gaya kepemimpinan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang guru (Dhefine Armelsa dan Tuty Mutiah, 2019). Sebuah organisasi tidak terlepas dengan yang namanya budaya organisasi begitu juga dengan sekolah sudah pasti memiliki yang namanya budaya sekolah. Budaya organisasi terlihat tidak begitu penting tetapi budaya juga menjadi penentu maju atau tidaknya sebuah organisasi. Dari hasil prasurvey ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan budaya organisasi diantaranya adalah ditemukan beberapa orang guru masih kurang paham arti dari norma yang berlaku di sekolah tersebut, dapat dilihat bahwa ada beberapa orang guru yang masih sering datang ke sekolah tidak tepat waktu dan jauh dari waktu yang sudah ditentukan, pulang lebih awal, dan saat jam proses belajar sudah dimulai pun masih ada guru yang berada di luar ruangan. Hal tersebut juga karena kurangnya ketegasan dalam pemberian sanksi, sehingga menyebabkan peraturan yang dibuat menjadi diabaikan dan tidak dipedulikan sama sekali. Kurangnya sistem nilai yang dianut oleh para guru yang ada di sekolah baik dari atasan ke bawahan dan atau di antara sesama guru, yang berupa ketidakpedulian terhadap *partner* kerja disaat kesulitan baik itu persoalan pribadi maupun persoalan tentang pekerjaan. Sering juga dijumpai perilaku yang tidak baik di sekolah yaitu tidak melayani para tamu atau pengunjung dengan baik yang berkunjung ke sekolah. Tidak adanya kepercayaan yang diberikan kepada para guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga ada beberapa guru yang bekerja tanpa rasa tanggungjawab dan semangat yang tinggi maka kerjaan yang dihasilkan kurang memuaskan. Menurut penelitian terdahulu menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, karena adanya inovasi dan besarnya keterlibatan guru dalam mensosialisasikan visi dan misi organisasi sekolah di masyarakat (Ahmad, Haerani, Hamid, & Reni, 2019) Budaya organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru (Grace Endang Pakpahan, Sihol Nababan, 2019). Sestriani & Kurniawati (2019) menghasilkan penelitian bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini bermaksud menganalisis “Kepuasan Kerja Dipengaruhi Oleh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Sma Swasta Di Bekasi ”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
- 2) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
- 3) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru
- 4) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru
- 5) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru
- 6) Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru
- 7) Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja guru?

## **1.4 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, perlu adanya suatu pembatasan masalah. Hal ini dikarenakan agar hasil penelitian lebih fokus pada satu masalah dan dapat mengalami permasalahan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini akan difokuskan pada kinerja guru.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman di bidang ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia secara umum dan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, serta melalui ilmu dan teori yang diperoleh semasa perkuliahan untuk membandingkannya dengan dunia usaha dan berkesempatan untuk melatih kemampuan analisis dan berfikir sistematis

#### **2. Manfaat untuk umum**

Sebagai bahan literatur bagi peneliti lain yang ingin membahas permasalahan yang sama

#### **3. Manfaat untuk penulis**

Sebagai pengalaman bagi penulis dalam merealisasikan pengetahuan yang diperoleh di bangku kuliah dan menerapkannya di lapangan

#### **4. Manfaat untuk organisasi atau sekolah**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh organisasi atau sekolah dalam membahas kepuasan dan kinerja yang terjadi pada guru sehingga apa yang menjadi kendala dapat diketahui, dipahami, diantisipasi dan dipecahkan, kemudian diambil langkah-langkah strategis yang mendukung.