

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dibanding faktor-faktor lain seperti teknologi dan modal karena manusia yang menjadi faktor penggerak. Sumber daya manusia yang dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan. Sumber daya memerlukan kemampuan yang berkompeten di bidangnya, jika manusia memiliki wawasan, kreatifitas, pengetahuan memiliki visi dan misi yang sama yang di butuhkan perusahaan.

Martia Bhakti merupakan lembaga pendidikan yang didirikan oleh pendirinya sejak tahun 1981. Dalam mensukseskan program pemerintah di bidang pendidikan, membuka jenjang pendidikan Sekolah Menengah Lanjut Tingkat Pertama (SLTP/SMP). Martia Bhakti dua tahun berikutnya yaitu tahun 1983 telah berhasil membuka Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA/SMA) Martia Bhakti, kemudian tahun 1991 membuka cabang SLTA di Sragen Solo, Jawa Tengah.

Pelaksanaan pendidikan dan pembelajaran di lingkungan lembaga pendidikan Martia Bhakti secara garis besar dibagi menjadi dua, yaitu pendidikan umum dan pendidikan keagamaan, pendidikan keagamaan yang berlandaskan pada Al Qur'an dan Sunnah dengan menegakkan empat macam pilar, yaitu : melaksanakan Sholat lima waktu, diawal waktu, berjamaah, di Masjid, membaca AlQur'an beserta pemahaman, dan pengalaman kandungannya, beramal Sholah demi kemaslahatan umat, dan mengharap ridho Allah Swt, menghidupkan sholat malam (Qiyamul Lail).

Pendidikan merupakan komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Banyak tantangan yang dihadapi oleh guru di Indonesia dalam menjalankan tugasnya, termasuk pengaruh kepala sekolah dan lingkungan kerja. Kepala sekolah sangat penting dalam menciptakan lingkungan sekolah yang baik, dapat membantu meningkatkan semangat dan produktivitas guru.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk membimbing sekompok orang untuk menuju tujuan tertentu (Sudarwan Danim, 2019). Kepemimpinan sangatlah penting sebagai pemberi kekuatan yang mendorong, memberi inspirasi, dan membimbing perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu (Fauzi et al., 2023). Kepala sekolah yang sukses mampu memenuhi tanggung jawab mereka sebagai orang yang ingin memimpin sekolah dan memahaminya sebagai lembaga yang rumit dan berbeda. Keberhasilan di bidang pendidikan ditentukan oleh kepala sekolah, (Kadarsih et al., 2020). Kepala sekolah tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi bersedia untuk memimpin dan beradaptasi dengan kesulitan yang akan membawa sekolah menuju pencapaian yang diharapkan. Kepemimpinan kepala sekolah berdampak pada kinerja guru, prinsipnya sebagai pemimpin sekolah, harus menggerakkan proses pengajaran.

Berdasarkan dari fenomena yang didapat kurangnya program pengembangan mutu yang adaptif bagi guru, adanya perbedaan pendapat sosial dan persepsi, dapat menghambat efektivitas kolaborasi dan peningkatan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah. Hasil penelitian sebelumnya bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap kinerja guru, tetapi

mereka juga mencatat bahwa budaya organisasi sangat penting untuk peningkatan kinerja (Rasyid Ridho, 2023). Manajemen sangat memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan atau lembaga karena merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja (Nurlela et al., 2024). Lingkungan kerja adalah suasana dan tempat, dapat berupa fisik dan non fisik yang berinteraksi satu sama lain. Untuk memastikan lingkungan kerja dipenuhi, perlu adanya upaya untuk mendukung lingkungan kerja yang sehat dan produktif, ini termasuk menyediakan dan berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai secara keseluruhan (Mahardika et al., 2024).

Lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang efektif untuk mengajar, termasuk fasilitas yang cukup, hubungan baik antara rekan guru, budaya sekolah yang baik. Guru dapat bekerjasama dengan baik ketika merasa nyaman dan dihargai di sekolah. Hasil dari penelitian sebelumnya bahwa Kinerja guru secara signifikan dipengaruhi oleh aspek fisik dan non-fisik di tempat kerja (Marlius & Sholihat, 2022). Lingkungan kerja secara positif mempengaruhi disiplin kinerja guru (Fakhrul et al., 2024).

Motivasi merupakan unsur yang mempengaruhi dan mendorong perilaku individu, atau keinginan untuk melakukan sesuatu aktivitas yang diinginkan oleh upaya yang kuat atau lemah (Zubaidah et al., 2024). Motivasi seseorang ditentukan oleh seberapa keras, dan gigih dalam bekerja untuk mencapai tujuannya (Wibisono et al., 2024). Motivasi sangat penting bagi karyawan untuk memiliki motivasi saat bekerja (Putri et al., 2024). Guru yang mendapat motivasi atau tujuan akan lebih semangat melakukan pekerjaan dan memberi kekuatan untuk bekerja lebih tekun. Berdasarkan fenomena yang didapat menunjukkan bahwa masih rendahnya

motivasi dalam peningkatan kinerja, kurangnya refleksi diri dan kecenderungan untuk hanya memenuhi kewajiban tanpa tantangan, dapat mengakibatkan hambatan dalam pengembangan profesional dan kinerja individu yang tidak optimal. Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan meningkatkan efektivitas guru (Ermansyah & Sosiady, 2023). Pelatihan dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja guru secara positif, kinerja guru penting untuk prestasi belajar siswa dan proses belajar yang efektif (Siregar, 2021). Kepuasan kerja, yang sangat terkait dengan motivasi juga bertindak sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja (Ahmadun et al., 2021).

Kinerja guru yang ditandai dengan pencapaian luaran kerja dalam jangka waktu tertentu, berdampak pada signifikan pada pendidikan. Kinerja guru berperan penting dalam memajukan akademik, dan berperan sebagaimana guru menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik di sekolah. Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai elemen, termasuk lingkungan kerja, motivasi, dan kepemimpinan kepala sekolah. Kinerja guru yang baik berkorelasi dengan kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan sangat penting dalam menumbuhkan lingkungan belajar yang mendukung, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan efektivitas dan motivasi guru.

Berdasarkan temuan wawancara dengan sejumlah guru dan siswa di SMA Martia Bhakti, para peneliti menyimpulkan bahwa sejumlah variabel, termasuk lingkungan kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, berkontribusi pada rendahnya kinerja guru.

Tabel 1.1. Hasil Wawancara

Indikator	Permasalahan	Standar atau Ideal
Kepemimpinan Kepala Sekolah	Adanya aturan atau program yang bersifat dadakan, jam istirahat yang terbilang sebentar, cara pembelajaran yang masih disamaratakan terhadap beberapa guru	Program dan aturan yang ditetapkan harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan efektivitasnya dan disesuaikan dengan perkembangan yang ada, kebijakan jam istirahat harus cukup untuk aspek kesehatan dan kesejahteraan idealnya waktu istirahat 30menit untuk setiap sesi, kepala sekolah harus mendorong penerapan metode pembelajaran yang berbeda sesuai gaya penyampaian setiap guru
Lingkungan Kerja	Lapangan sekolah yang terbilang kurang optimal, kebisingan antar kelas	Lapangan sekolah harus memenuhi standar, rapih, bebas dari lubang atau bahaya risiko fisik, memberi edukasi untuk mengurangi kebisingan antar kelas untuk ketenangan belajar mengajar
Motivasi	Beberapa guru kurang efektif dalam menyampaikan materi pembelajaran	Kepala sekolah mendorong atau memberi motivasi guru untuk mengeksplorasi dan menerapkan metode pengajaran yang lebih interaktif dan inovatif

Sumber : Diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dapat ditemukan fenomena yang terjadi pada SMA Martia Bhakti yang berkaitan dengan perbedaan kesejahteraan kepemimpinan sebelumnya dan saat ini terhadap kinerja guru.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja guru, dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh keseluruhan pada kinerja guru.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *research gap* pada penelitian-peneitian terdahulu dengan memahami hubungan antara kepala sekolah, lingkungan kerja, dan kinerja guru, serta memberikan pemahaman tentang motivasi kerja yang dapat memajukan teori dan praktik pendidikan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan temuan penelitian sebelumnya yang memiliki perbedaan dalam hasil penelitian, maka penelitian ini perlu untuk dilanjutkan. Dengan demikian, judul yang dapat diambil untuk penelitian ini adalah **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Martia Bhakti Bekasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan tersebut, berikut ini beberapa masalah yang dapat dibahas antara lain, adalah :

1. Apakah Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Martia Bhakti?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Martia Bhakti?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Martia Bhakti?
4. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Martia Bhakti?

5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru di SMA Martia Bhakti?
6. Apakah Kepemimpinan melalui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru?
7. Apakah Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Guru?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan dari penelitian ini, yang didasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana Kepemimpinan Kepala Sekolah SMA Martia Bhakti mempengaruhi Motivasi guru untuk bekerja
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru di SMA Martia Bhakti
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Guru di SMA Martia Bhakti
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Martia Bhakti
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMA Martia Bhakti
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Kepemimpinan Kepala sekolah melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa didapat melalui penelitian ini antara lain, adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang teori kinerja guru, motivasi kerja, dan kepemimpinan dalam konteks pendidikan, dan menjelaskan bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja guru berhubungan satu sama lain. Menguraikan cara-cara teori manajemen pendidikan dapat digunakan dalam kehidupan nyata di sekolah.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi peneliti

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Yang diharapkan dapat memajukan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan memajukan pengembangan teori tentang pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Martia Bhakti dengan motivasi kerja sebagai intervening.

- b. Bagi akademis

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat menjadi karya ilmiah yang dapat diandalkan dan menjadi landasan bagi penciptaan teori-teori untuk penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang sebanding.

c. Bagi sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat mengoptimalkan kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, dan berdampak positif pada kinerja guru.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti ini dapat mengidentifikasi lebih lanjut permasalahan dengan variabel yang lebih kompleks, sehingga dapat dikembangkan teori-teori lain yang belum disampaikan dalam penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk membuat simpulan dan pembahasan yang ditulis dan mudah dipahami, sistem penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, bagaimana kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja sangat penting, dan penelitian terhadap tingkat keberhasilan guru.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Landasan teori yang digunakan sebagai pedoman akan dibahas untuk menyelesaikan masalah, akan dibahas pada bab ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan penelitian dan langkah-langkah yang diambil, membahas pengambilan data, jenis sampel, dan metode analisis, serta cara faktor pengolahan yang diterapkan pada data yang dikumpulkan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan memberikan keterangan tentang profil objek yang digunakan selama penelitian, hasil analisis data yang diperoleh, serta pembahasan mengenai hasil analisis dan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini akan menghadirkan tentang simpulan yang didapatkan atas penelitian ini, implikasi manajerial serta saran yang memungkinkan untuk melakukan penelitian lanjutan.