

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan sektor yang memiliki peran penting dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu elemen utama dalam dunia pendidikan adalah tenaga pengajar atau guru yang berperan sebagai fasilitator dalam proses pembelajaran. Keberhasilan siswa dalam memahami materi pelajaran sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam mengajar. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja guru menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan (Farida & Suyanto, 2023). Peran pendidikan sangat penting dalam program peningkatan dan pengembangan kecerdasan anak bangsa. Guru harus memiliki pemahaman teoritis dan praktis tentang kebutuhan masyarakat. Guru adalah pusat perhatian dalam pembuatan lulusan yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia profesional (Khotim Fadhli et al., 2023).

SMAN 8 Kota Bekasi, berlokasi di jalan Irigasi No. 1 RT.05/RW.21, kelurahan Pekayon Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan, Jawa Barat. Merupakan salah satu Institusi pendidikan menengah atas negeri yang berkomitmen dalam mencetak generasi unggul dan berkarakter. SMAN 8 Kota Bekasi didirikan sejak tahun 2001 dengan izin pendirian 25 september 1996 dan baru mendapatkan izin operasional pada 17 april 2001. Dengan akreditasi A, SMAN 8 Kota Bekasi menyelenggarakan pendidikan

selama tiga tahun untuk jenjang kelas X hingga XII yang didukung oleh penerapan kurikulum merdeka dan kurikulum 2013. SMAN 8 Kota Bekasi dikenal aktif dalam mendorong siswa untuk berpartisipasi dalam kegiatan penelitian dan pengembangan ilmiah. Melalui berbagai program dan kegiatan, siswa didorong untuk mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan analitis mereka. Salah satu indikator keberhasilan akademik sekolah ini adalah pencapaian 88 siswa yang berhasil lolos Seleksi Nasional Berdasarkan Prestasi (SNBP) 2025. SMAN 8 Kota Bekasi memiliki prestasi yang cukup baik, terutama berhasil masuk peringkat ke-3 di kota Bekasi dan peringkat ke-5 di wilayah KCD Wilayah 3. Keberhasilan ini merupakan hasil dari sinergi antara siswa, guru, orang tua, dan seluruh stakeholder sekolah. Untuk mendukung kegiatan dan pengembangan siswa SMAN 8 Kota Bekasi dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, termasuk tempat laboratorium dan kegiatan ekstrakurikuler untuk mengembangkan wadah bagi siswa untuk mengembangkan minat dan bakat mereka di bidang apapun. (Susanto, 2025)

Dalam dunia pendidikan, kualitas kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan proses belajar mengajar di SMAN 8 Kota Bekasi, seperti halnya banyak tantangan dalam meningkatkan kinerja guru menjadi perhatian utama. Fenomena yang berkembang menunjukkan adanya dalam semangat kerja, disiplin, dan efektivitas guru dalam menjalankan tugas profesionalnya. Beberapa guru menunjukkan dedikasi tinggi dan prestasi yang menonjol, sementara sebagian lainnya mengalami penurunan motivasi, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, serta

kurangnya inovasi dalam pembelajaran. Berdasarkan observasi awal dan diskusi dengan beberapa guru di sekolah SMAN 8 Kota Bekasi, muncul dugaan bahwa perbedaan kinerja tersebut berkaitan erat dengan dua faktor utama, yaitu gaya kepemimpinan kepala sekolah serta kondisi lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala sekolah apakah bersifat partisipatif, otoriter, atau transformasional diyakini mempengaruhi semangat dan loyalitas guru. Di sisi lain, lingkungan kerja yang meliputi kenyamanan fisik, hubungan sosial antara rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas juga turut berkontribusi terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja guru. (Istiyo.W, 2025)

Kinerja guru tidak hanya ditentukan oleh kompetensi pribadi, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal. Salah satu faktor penting adalah gaya kepemimpinan kepala sekolah yang dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung perkembangan profesional guru. Kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat mampu memberikan arahan, motivasi, serta dukungan yang dibutuhkan oleh guru untuk meningkatkan efektivitas pengajaran mereka (Azzahra et al., 2025). Kinerja guru tidak hanya tercermin dari perilaku kerjanya, tetapi juga mencakup seluruh tahapan seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan di dalam kelas, hingga proses evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa di sekolah. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, seorang pemimpin perlu memiliki strategi dalam mendorong bawahannya bekerja secara optimal. Salah satu faktor kunci yang

memengaruhi peningkatan kinerja guru adalah gaya kepemimpinan. (Sinta Apriliani & Asih Handayani, 2024).

Kinerja dalam aspek produktivitas kerja berkaitan dengan kata ”produktif”, yang berkaitan memiliki potensi untuk dikembangkan. Oleh karena itu, produktivitas dapat diartikan sebagai rangkaian kegiatan yang terorganisir untuk menggali dan memaksimalkan potensi yang terdapat dalam suatu objek atau komoditas. Secara filosofi, produktivitas mencerminkan dorongan dan usaha setiap individu maupun kelompok untuk terus memperbaiki kualitas hidup dan penghidupan mereka (Setyorini et al., 2021).

Menurut (Hadiati et al., 2025), Upaya untuk mencapai kinerja yang berkualitas, sebuah organisasi perlu memahami pentingnya pemilihan sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan di bidangnya. Pada zaman sekarang, peranan manusia sebagai sumber daya dalam sebuah organisasi dianggap sangat penting, sehingga mendorong perkembangan ilmu tentang cara mengoptimalkan sumber daya manusia agar mencapai kondisi yang terbaik. Sebuah organisasi dirancang agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Namun, dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya manajemen kinerja yang efektif.

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survei Variabel Kinerja Guru SMAN 8 Kota Bekasi

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Kehadiran dalam melaksanakan tugas	22	88%	3	12%

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
2	Membangun suasana kelas yang menyenangkan	14	56%	11	44%
3	Menggunakan media tambahan untuk mendukung pembelajaran	8	32%	17	68%

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap responden, diperoleh data mengenai persepsi dan kebiasaan responden terkait dengan efektivitas kerja mereka. Terdapat tiga pernyataan dalam survei ini, yang masing-masing dijawab dengan pilihan "Ya" dan "Tidak", disertai dengan persentase dari masing-masing pilihan.

Pada pernyataan pertama, "Kehadiran dalam melaksanakan tugas", sebanyak 22 responden (88%) menyatakan "Ya", sementara hanya 3 responden (12%) yang menjawab "Tidak". Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa mampu mengelola waktu dengan baik dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Untuk pernyataan kedua, "membangun suasana kelas yang menyenangkan", sebanyak 14 responden (56%) menjawab "Ya" dan 11 responden (44%) menjawab "Tidak". Persentase yang relatif seimbang ini bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan untuk membangun suasana kelas yang menyenangkan, meskipun masih terdapat tantangan efisiensi bagi hampir setengah dari mereka.

Sedangkan pada pernyataan ketiga, ”menggunakan media tambahan untuk mendukung pembelajaran”, hanya 8 responden (32%) yang menjawab ”(Ya)”, dan mayoritas 17 responden ”(68%), menjawab”Tidak”. Hasil ini menunjukkan bahwa kreativitas atau inisiatif dalam menggunakan media tambahan untuk mendukung pembelajaran masih tergolong rendah di antara para responden.

Secara keseluruhan, data pra-survei ini memberikan gambaran awal mengenai kemampuan manajemen waktu, efisiensi kerja, dan inovasi dari responden yang dapat menjadi dasar dalam merancang intervensi atau pengembangan lebih lanjut dalam konteks penelitian ini.

Kepemimpinan bukan sekadar posisi atau jabatan, tetapi melibatkan kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan bersama (Galih mahesa, Suyatna gana, Rosliana rosnia, 2024). Dalam era bisnis yang kompetitif, kinerja organisasi menjadi krusial, dan kepemimpinan memegang peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Pentingnya Kepemimpinan bukan sekadar posisi atau jabatan, tetapi melibatkan kemampuan untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan menuju pencapaian tujuan bersama (Cahyono et al., 2020). Pentingnya kepemimpinan tergambar dalam kemampuannya menciptakan visi yang jelas dan strategi perusahaan, memotivasi karyawan, dan membentuk lingkungan kerja yang merangsang kepemimpinan tergambar dalam kemampuannya menciptakan visi yang jelas dan strategi perusahaan, memotivasi karyawan, dan membentuk lingkungan kerja yang merangsang kontribusi

terbaik yang diberikan oleh setiap anggota tim. Bagaimana motivasi dan kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, seperti transformasional atau transaksional, otoriter atau demokratis. Gaya kepemimpinan transformasional, misalnya, cenderung menciptakan lingkungan yang inovatif, sementara gaya kepemimpinan transaksional lebih menekankan hubungan yang jelas antara bawahan dan pemimpin.(Sinaga Jhonni, 2023).

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Variabel Gaya Kepemimpinan SMAN 8 Kota Bekasi

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Kemampuan untuk mendorong dan menginspirasi bawahan agar bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi.	18	72%	7	28%
2	Keterampilan dalam menyampaikan informasi secara jelas dan mendengarkan masukan dari bawahan.	6	24%	19	76%
3	Pemimpin yang efektif mampu membuat keputusan yang tepat dan cepat dalam situasi yang kompleks.	16	64%	9	36%

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025).

Hasil pra-survei ini menunjukkan bahwa sebesar (72%) responden menyatakan bahwa pemimpin mereka memiliki kemampuan untuk mendorong dan menginspirasi bawahan agar bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi, sedangkan (28%) merasa

sebaliknya. Ini menunjukkan mayoritas merasakan adanya motivasi yang diberikan oleh pemimpin mereka.

Namun dalam aspek keterampilan komunikasi, hasil survei menunjukkan angka yang cukup memprihatinkan. Hanya (24%) responden yang menilai bahwa pemimpin mereka mampu menyampaikan informasi secara jelas dan mendengarkan masukan dari bawahan, sementara (76%) lainnya menilai kurang efektif. Ini menandakan adanya kebutuhan peningkatan dalam keterampilan komunikasi antara pimpinan dan bawahan.

Sedangkan dalam aspek pengambilan keputusan, (64%) responden percaya bahwa pemimpin mereka mampu membuat keputusan yang tepat dan cepat dalam situasi yang kompleks, sementara (36%) lainnya merasa kurang puas. Angka ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mengakui ketangguhan pemimpin mereka dalam menghadapi tantangan kompleks.

Secara keseluruhan, pra survei ini menggambarkan bahwa meskipun pemimpin dinilai cukup baik dalam menginspirasi dan mengambil keputusan, terdapat ruang perbaikan yang cukup besar pada keterampilan komunikasi. Hasil ini dapat menjadi dasar untuk program pelatihan atau pengembangan kepemimpinan di masa mendatang.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga memainkan peran krusial dalam menentukan produktivitas dan kinerja guru. Lingkungan kerja yang baik meliputi fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis antar guru dan tenaga kependidikan, serta kebijakan yang mendukung kesejahteraan guru. Dengan

lingkungan kerja yang kondusif, guru akan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan lebih termotivasi untuk memberikan pembelajaran yang berkualitas kepada siswa (Shabrina, 2024). Jenis lingkungan kerja terjadi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Seluruh keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung merupakan termasuk kedalam lingkungan kerja fisik. Sedangkan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan dalam bekerja, seperti halnya hubungan antara atasan sesama rekan kerja, dan hubungan dengan bawahan merupakan dalam jenis lingkungan kerja non-fisik. (Husnalia et al., 2022).

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja SMAN 8 Kota Bekasi

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Penerangan/pencahayaan pada tempat kerja	21	84%	4	16%
2	Sirkulasi udara di tempat kerja	18	72%	7	28%
3	Kelembaban di tempat kerja	8	32%	17	68%

Sumber : Diolah oleh peneliti (2025).

Berdasarkan hasil survei, sebagian besar responden (84%) menyatakan bahwa penerangan di tempat kerja sudah cukup baik. Namun, masih terdapat (16%) responden yang merasa bahwa pencahayaan di tempat kerja kurang memadai. Ini menunjukkan bahwa secara umum, pencahayaan sudah memenuhi kebutuhan kerja, meskipun masih perlu perbaikan di beberapa area.

Pada aspek sirkulasi udara, (72%) responden menyatakan bahwa sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik, sedangkan (28%) lainnya menilai bahwa sirkulasi udara masih kurang. Artinya, walaupun mayoritas merasa nyaman dengan sirkulasi udara, perbaikan tetap diperlukan untuk memastikan semua area kerja memiliki aliran udara yang memadai.

Sementara itu, kondisi kelembaban di tempat kerja menjadi perhatian utama. Hanya (32%) responden yang merasa kelembaban ruangan sudah sesuai, sedangkan (68%) lainnya menganggap kelembaban belum ideal. Ini menunjukkan bahwa masalah kelembaban perlu segera ditangani untuk mendukung kesehatan dan kenyamanan kerja.

Secara keseluruhan, pra survei ini memberikan gambaran bahwa kondisi penerangan dan sirkulasi udara sudah cukup baik, namun kelembaban ruangan masih menjadi tantangan yang harus diperbaiki. Hasil ini akan menjadi dasar untuk melakukan tindakan perbaikan dan pengembangan lingkungan kerja yang lebih optimal.

Berdasarkan hasil analisis terhadap 3 jurnal sebelumnya yaitu, Peran Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Karyawan (Sinaga Jhonni, 2023), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Guru di SMP 7 Medan (Azzahra et al., 2025), Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SDKr. Mutiara kasih (Farida & Suyanto, 2023),

Ditemukan sejumlah kesenjangan penelitian yang menjadi dasar perlunya dilakukan studi lanjutan. Sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada motivasi kerja guru sebagai variabel utama maupun variabel intervening, tanpa mengkaji secara langsung pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dalam konteks pendidikan kinerja guru merupakan faktor yang sangat krusial dan perlu dianalisis secara spesifik, bukan hanya melalui perantara motivasi.

Peneliti sebelumnya dilakukan pada jenjang sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama (SMP), baik pada sekolah negeri maupun swasta. belum ditemukan kajian empiris yang meneliti secara langsung pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di jenjang sekolah menengah atas (SMA), khususnya pada Sekolah Negeri seperti SMAN 8 Kota Bekasi. Karakteristik organisasi, beban kerja, dan tautan profesionalisme di tingkat SMA memiliki kompleksitas yang dapat memengaruhi dinamika kinerja guru.

Terdapat inkonsistensi hasil dari penelitian sebelumnya terkait pengaruh lingkungan kerja, beberapa studi menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi atau kinerja guru, sedangkan studi lain menunjukkan pengaruh yang signifikan. Perbedaan ini menandakan adanya kebutuhan untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam konteks dan populasi yang berbeda guna memperkuat validitas hasil.

Dari sisi pendekatan salah satu jurnal hanya menggunakan studi literatur tanpa data empiris, dan beberapa lainnya masih menggunakan metode analisis sederhana.

Dengan demikian dibutuhkan penelitian baru yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik yang lebih komprehensif, untuk menguji secara langsung sejauh mana pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan manajemen pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah menengah atas.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi?
2. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru di SMAN 8 Kota Bekasi.
2. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Kota Bekasi.
3. Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada peneliti dan pembaca lainnya untuk memperdalam cara berfikir ilmiah khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta pengetahuan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Serta dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini untuk menambah wawasan pengetahuan maupun bahan informasi tentang gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi.

c. Bagi Sekolah

Diharapkan menjadi masukan yang positif mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMAN 8 Kota Bekasi

sehingga sekolah memiliki pertimbangan dalam pelaksanaan kebijakan serta pengambilan keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pendidikan.

1.5 Sistematika Tugas Akhir

Sistem penulisan skripsi peneliti didasarkan pada aturan program studi manajemen Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab II ini menjelaskan mengenai landasan teori yang terkait dengan konsep gaya kepemimpinan dengan indikatornya, konsep lingkungan kerja dan indikatornya, serta konsep kinerja guru dan indikatornya. selain itu bab ini menggambarkan kerangka konseptual dari topik penelitian yang memberikan gambaran hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan pada bab ini juga menjelaskan mengenai hipotesis pada penelitian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab III ini berisi uraian tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis sumber data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, serta metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini berisi tentang data penelitian, hasil analisis data yang digunakan dan hasil pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab V ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan, saran.

