

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah merupakan lembaga pendidikan sosial atau satu organisasi yang terikat kepada tata aturan formal dan memiliki program serta target atau bersasaran yang jelas, serta memiliki struktur kepemimpinan dalam penyelenggaraan yang resmi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengkoordinir, dan menggerakkan orang-orang yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan agar dapat mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Dalam sistem pendidikan di dunia termasuk Indonesia, guru memegang peran penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses pembelajaran mutu peserta didik. Mutu Pendidikan menurut Permendiknas nomor 63 tahun 2009 adalah tingkat kecerdasan kehidupan bangsa yang dapat diraih dari penerapan sistem pendidikan nasional.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, aspek utama yang menentukan adalah kualitas guru. Hal ini disebabkan karena guru merupakan titik sentral dalam pembaharuan dan peningkatan mutu pendidikan, dengan kata lain salah satu persyaratan penting bagi peningkatan mutu pendidikan adalah apabila pelaksanaan proses belajar mengajar dilakukan oleh pendidik- pendidik yang dapat diandalkan dan dipercaya keprofesionalannya (Yeni, Mulyana, & Susriyanti, 2019). Guru profesional dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan, tingkat keberhasilan seorang

guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan.

SMPN 1 Batang Anai adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang sekolah menengah pertama yang beralamat di Sungai Buluh, Kecamatan Batang Anai, Kabupaten Padang Pariaman, Sumatera Barat. Dalam menjalankan kegiatannya, SMPN 1 Batang Anai berada di bawah naungan kementerian pendidikan dan kebudayaan, berdiri pada tahun 1984. Untuk meningkatkan mutu sekolah di SMPN 1 Batang Anai adanya penilaian dari kinerja guru agar dapat mencapai sasaran kinerja yang sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Menurut **(Zein & Hadijah, 2018)** kinerja guru adalah perilaku atau respon yang memberi hasil yang mengacu kepada apa yang mereka kerjakan dalam menghadapi tugas. Kinerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek diantaranya adalah pada pembelajaran, dan pengembangan keprofesian. Berkaitan dengan tugas pokok guru yaitu merencanakan, melaksanakan, dan menganalisis pembelajaran. Kinerja guru memiliki kriteria tertentu yang dilihat dan diukur berdasarkan kriteria kompetensi yang wajib dimiliki setiap guru. Terkait dengan proses pembelajaran perilaku guru dapat dilihat dari bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar. Menurut **(Limbu, Manafe, & Niha, 2022)** menyatakan faktor yang memengaruhi kinerja diperoleh melalui diri seseorang tersebut maupun faktor dari luar individu tersebut. Faktor dari diri seseorang tersebut, meliputi motivasi, keterampilan, dan pendidikan. Faktor dari luar individu, meliputi iklim kerja, tingkat upah/pembayaran, sarana prasarana, dan

lain-lain. Adapun capaian kinerja guru di SMPN 1 Batang Anai pada tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1

Capaian kinerja Guru di SMPN 1 Batang Anai dari Tahun 2019-2021

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target	Nilai capaian %			Rata-rata nilai capaian pertahun
			2019	2020	2021	
1	Merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut hasil penilaian.	100%	84,33	82,83	81,00	82,72%
2	Melaksanakan tugas lain yang relevan dengan fungsi sekolah menjadi wali kelas	100%	85,67	86,00	86,33	86,00%
3	Mengikuti lokakarya atau kegiatan bersama (seperti kelompok kerja guru) untuk penyusunan perangkat kurikulum dan atau pembelajaran.	100%	84,00	81,97	82,33	82,76%
4	Menjadi anggota organisasi profesi, sebagai anggota aktif PGRI	100%	86,00	83,33	83,57	84,30%

Sumber : SMPN 1 Batang Anai

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja guru pada SMPN 1 Batang Anai masih belum optimal karena nilai capaian kegiatan kerja yang masih jauh dari target yang telah ditetapkan. Pada tabel diatas diketahui target kerja setiap tahunnya adalah 100%. Pada item indeks merencanakan dan melaksanakan pembelajaran, mengevaluasi dan menilai hasil pembelajaran, menganalisis hasil

pembelajaran, melaksanakan tindak lanjut hasil rata-rata nilai capaian kerja pertahun mencapai 82,72%, masih kurang dari 17,28% untuk mencapai target. Pada item melaksanakan tugas lain menjadi wali kelas rata-rata nilai capaian pertahun mencapai 86,00%, dengan selisih target sebesar 14%. Pada item mengikuti lokakarya untuk menyusun perangkat kurikulum pembelajaran rata-rata nilai capaian pertahun mencapai 82,76%, dengan selisih target sebesar 17,24%. Pada item menjadi anggota aktif PGRI rata-rata nilai capaian pertahun mencapai 84,30% dengan selisih target sebesar 15,70%. Sehingga dapat disimpulkan capaian kinerja pada SMPN 1 Batang Anai mengalami fluktuasi. Ketika pencapaian target dan rata-rata nilai capaian kinerja pertahun tidak tercapai dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan pencapaian kinerja belum optimal dan menyebabkan tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah. Belum optimalnya kinerja guru diperkirakan oleh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Hasil data di lapangan ditemukan nilai peserta didik masih belum optimal karena nilai peserta didik yang masih berfluktuasi pada setiap semester yang dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2

**Rekapitulasi Nilai Semester I (satu) s/d V (lima) Peserta Didik Kelas IX
(Sembilan) SMPN 1 Batang Anai
Tahun pelajaran 2019/2020 sampai dengan 2021/2022**

Semester	KBM	Rata-rata
1	67	80
2	67	82
3	67	81
4	67	83
5	67	81

Sumber : SMPN 1 Batang Anai

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata peserta didik mengalami fluktuasi dari semester satu sampai lima. Pada tabel diatas diketahui kuantitas belajar minimal (KBM) peserta didik setiap semesternya sebesar 67. Nilai rata –rata terendah peserta didik diperoleh pada semester 1 dengan angka sebesar 80. Pada semester II nilai rata-rata peserta didik mengalami peningkatan dengan angka mencapai 82. Pada semester III nilai rata-rata peserta didik mengalami penurunan dengan nilai 81. Pada semester IV nilai rata-rata peserta didik menalami peningkatan sebesar 83. Pada semester V terjadi kembali penurunan nilai rata-rata peserta didik sebesar 81.

Menurut (**Ganyang, 2018**) Gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas mengarahkan, mempengaruhi, mengendalikan, para bawahannya agar mau melaksanakan tugas secara suka rela dengan memaksimumkan kemampuan untuk mencapai tujuan tertentu. Mengingat akan pentingnya gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pemimpin, maka

diharapkan seorang pemimpin dapat memberikan sesuatu yang positif dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan (**H. F. B. Sembiring & Marbun, 2021**) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (**Sugiyono & Rahajeng, 2022**) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (**Darmadi, 2018**) Komitmen organisasi merupakan kompetensi individu dalam mengikatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keterikatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan atau menyelaraskan dirinya dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Ketertarikan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan menjadikan individu memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi, menjadikan anggota organisasi tetap ingin tinggal atau bekerja dalam organisasi itu.

Penelitian yang dilakukan (**Moh. Haris, 2021**) menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (**Suhardi, Ismilasari, & Jasman, 2021**) menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sopiah dan Handoko dalam (**Siagian & Khair, 2018**) Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Tanggapan emosional bisa berupa perasaan yang puas atau tidak puas terhadap

pekerjaannya, bila berupa perasaan puas maka kepuasan kerja karyawan tercapai dan jika berupa perasaan tidak puas maka karyawan tidak merasa puas. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Penelitian yang dilakukan (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020) menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (M. Sembiring & Tanjung, 2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan adanya perbedaan hasil pada penelitian-penelitian terdahulu. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMPN 1 Batang Anai**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil nilai capaian kinerja belum mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Kepala sekolah kurang tegas dalam memberikan arahan kepada guru.
3. Kurangnya komunikasi yang terjalin antara kepala sekolah dengan guru.
4. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh kepala sekolah kepada guru.
5. Masih kurangnya disiplin guru sehingga mempengaruhi kinerja.

6. Rendahnya komitmen guru dalam organisasi untuk melaksanakan tugas.
7. Minimnya fasilitas yang dimiliki sekolah sehingga kinerja guru kurang optimal.
8. Kepuasan kerja guru di SMPN 1 batang Anai yang tergolong rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkaitan pada variabel independen yaitu gaya kepemimpinan(X1), komitmen organisasi(X2), dan variabel dependen kinerja guru(Y), dengan kepuasan kerja(Z) sebagai variabel intervening pada SMP Negeri 1 Batang Anai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka perumusan masalah yang diajukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMPN 1 Batang Anai?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada SMPN 1 Batang Anai?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Batang Anai?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Batang Anai?

5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMPN 1 Batang Anai?
6. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMPN 1 Batang Anai?
7. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMPN 1 Batang Anai?

1.5 Tujuan Dan Manfaat

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja pada SMPN 1 Batang Anai.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada SMPN 1 Batang Anai.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru pada SMPN 1 Batang Anai.
4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru pada SMPN 1 Batang Anai.
5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru pada SMPN 1 Batang Anai
6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMPN 1 Batang Anai.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada SMPN 1 Batang Anai.

1.5.2 Manfaat penelitian

Berdasarkan kajian penelitian, diharapkan dapat memberi manfaat terhadap:

1. Bagi penulis

Untuk memperdalam wawasan serta ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMPN 1 Batang Anai.

2. Bagi objek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan sekolah dalam pengambilan keputusan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMPN 1 Batang Anai.

3. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan terhadap informasi dan pemikiran, serta menjadi referensi untuk melakukan penelitian dimasa yang akan datang.