

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan nafas penting bagi organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, karena untuk pencapaian setiap tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah faktor kunci berjalannya aktivitas didalam organisasi dan penentu kesuksesan organisasi (Rahmani et al., 2022).

Manajemen sumber daya manusia merupakan tahapan mengelola para pekerja di sebuah organisasi baik dalam bentuk instansi pemerintahan maupun perusahaan, lembaga, dan lain sebagainya. Dalam membangun suatu organisasi baru, maka akan dibutuhkan perencanaan kebutuhan pegawai dengan spesialisasi sesuai kualifikasi masing-masing jabatan yang diperlukan (Arma & Lubis, 2023). Menurut penelitian yang dilakukan Ramadhan et al., (2023) sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang dengan tingkat produktif yang berbeda dengan orang lain yang mana produktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan. SDM sendiri dewasa ini sering disebut sebagai aset yang perlu diberikan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki dapat terus berkembang. Hal ini dikarenakan jika SDM tidak berkembang maka status aset pada SDM akan berubah menjadi beban bagi perusahaan.

Menurut Perkasa (2023) kinerja menjadi ukuran apakah organisasi berjalan dengan baik atau tidak. Kinerja guru dihitung berdasarkan hasil kerja yang telah

diperoleh atau dicapai seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi berdasarkan standar yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan norma yang ditetapkan guna mencapai tujuan. Kinerja guru di lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan. Kinerja yang dihasilkan oleh guru pastinya akan berpengaruh banyak terhadap perkembangan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut. Beban kerja dan gaya kepemimpinan kerja sangat erat kaitannya dengan efisiensi kerja.

Menurut Insentif (2020) kinerja guru adalah proses pembelajaran sebagai upaya mengembangkan kegiatan yang ada menjadi kegiatan yang lebih baik, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dicapai dengan baik melalui suatu kegiatan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru sesuai dengan target dan tujuan. Menurut penelitian yang dilakukan Darmawan et al., (2021) kinerja merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rohman (2020) kinerja menjadi ukuran apakah organisasi berjalan dengan baik atau tidak. Kinerja guru dihitung berdasarkan hasil kerja yang telah diperoleh atau dicapai seseorang dalam suatu kelompok atau organisasi berdasarkan standar yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan norma yang ditetapkan guna mencapai tujuan. kinerja guru di lembaga pendidikan dipengaruhi oleh beberapa faktor penting yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan. Kinerja yang dihasilkan oleh guru pastinya akan berpengaruh banyak terhadap perkembangan kualitas pendidikan di lembaga pendidikan tersebut. Beban kerja

dan gaya kepemimpinan kerja sangat erat kaitannya dengan efesiensi kerja.

Menurut Yolinza et al., (2023) kinerja adalah hasil kerja dari seseorang yang menjalankan tugas pokok, kewajiban serta fungsinya sebagai seorang pegawai dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja itu sendiri di pengaruhi oleh beberapa faktor untuk dapat mencapai tujuan dan maksud dari suatu perusahaan atau organisasi dalam waktu periode tertentu. Pada umumnya pegawai yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pelatihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif.

Menurut Rohman (2020) kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, Secara teknis “kinerja guru adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana seorang guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan menilai hasil belajar” agar proses pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut Rahmani et al., (2022) kepemimpinan (*leadership*) dapat dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat- sifat kepribadian yang ada dalam diri pemimpin itu sendiri. termasuk didalamnya kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi, dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana kepemimpinan dalam rangka meyakinkan orang-orang yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, dan merasa tidak terpaksa. Kemampuan kepemimpinan itu untuk menjaga keutuhan kerja sama, menciptakan rasa percaya

diri, dan dukungan anggota organisasi melalui tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif agar tujuan organisasi tercapai. Menurut penelitian yang dilakukan (Nurdianah & Ali, 2023) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, jika gaya kepemimpinan dipersepsikan dengan baik maka kinerja karyawan akan dipersepsikan baik pula begitu juga sebaliknya. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan adalah dari latar belakang seorang pemimpin, kondisi lingkungan kerja, pengalaman sebelumnya dan dari kepuasan kerja karyawan.

Menurut Ratulangi et al., (2024) gaya kepemimpinan juga berpengaruh Terhadap kinerja pegawai didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu dalam bidang manajemen dan psikologi organisasi. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan karakteristik timnya cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam hal produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai.

Menurut Ardiansari (2021) faktor disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan kinerja karyawan. Dalam kenyataannya, faktor kedisiplinan merupakan faktor utama dan yang paling penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau tanpa diawasi oleh atasan, tidak mencuri waktu untuk melakukan hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan pada jam kerja, juga cenderung mentaati aturan yang ada pada

lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Dengan demikian karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak disiplin.

Menurut Swasti et al.,(2024) setiap karyawan tentu mengharapkan adanya kepuasan kerja selama melaksanakan pekerjaan pada perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap positif yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan persepsi atau penilaian terhadap situasi kerja yang dirasakan.kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungan mengenai seberapa tinggi pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. kepuasan kerja adalah penilaian karyawan, yaitu sejauh mana pekerjaan mereka secara keseluruhan memenuhi kebutuhan mereka dan secara umum batasan dapat diberikan sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. menambahkan bahwa karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang dijalankan, sedangkan apabila seorang pekerja tidak puas dengan pekerjaannya Ia akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya tersebut.

Menurut Surya et al., (2023) kepuasan kerja adalah suatu perasaan dimana karyawan merasa harapan atau keinginan yang diinginkannya tercapai dengan baik. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi di mana orang secara psikologis mampu merasakan adanya realisasi antara harapan dan kenyataan. Artinya dicapainya realisasi sesuai dengan harapan yang diinginkannya.

SMA (Sekolah Menengah Atas) adalah tingkatan terakhir pendidikan menengah yang harus ditempuh siswa sebelum memasuki jenjang pendidikan tinggi Atau bentuk satuan pendidikan formal yang menyelenggarakan pendidikan umum pada jenjang Pendidikan Menengah sebagai lanjutan dari SMP/MTS.

Salah satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia adalah pendidikan. Pendidikan adalah hak asasi manusia karena memungkinkan orang untuk mendidik dirinya sendiri dalam bidang-bidang seperti nilai, sikap, perilaku, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan topik-topik lain yang bermanfaat bagi diri sendiri serta bangsa dan negara.

Guru sekolah menengah merupakan tenaga pendidik yang mengajar siswa SMA dan SMK dengan kisaran usia 16 – 19 tahun yang merupakan usia remaja. Remaja merupakan masa peralihan antara masa anak-anak menuju dewasa. Ketika seseorang memasuki usia remaja, terdapat beberapa perubahan dalam dirinya. pada masa ini terdapat perubahan biologis, kognitif, dan sosial emosional dalam perkembangannya.

Perubahan biologis yang terjadi diantaranya adalah penambahan tinggi tubuh yang cepat, perubahan hormonal, dan kematangan alat reproduksi. Pada kognitif, perubahan yang terjadi seperti meningkatnya kemampuan berpikir abstrak, idealistik, dan logis. Sementara, perubahan sosioemosional yang dialami remaja seperti kemandirian, keinginan untuk lebih sering meluangkan waktu bersama teman sebaya, dan mulai muncul konflik dengan orang tua. perubahan ini yang membuat banyak remaja melakukan hal-hal yang dianggap sebagai kenakalan remaja.

Pada saat ini permasalahan remaja sangat kompleks. Kenakalan remaja saat ini sudah dikatakan melewati batas. Saat ini, banyak remaja yang bolos, tawuran, merokok, narkoba, bahkan melakukan tindakan ke arah kriminal.

Fenomena tersebut membuat guru sekolah menengah khususnya guru SMA merasa kelelahan menangani siswanya. Guru bertanggung jawab atas kenakalan yang siswa lakukan. Guru bertanggung jawab untuk membimbing, mengarahkan dan mendidik siswa agar tidak mengulang kembali kenakalan yang dilakukan. Selain itu, saat ini banyak penempatan guru mengajar yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan guru. Sarana prasarana guru dalam mendukung proses belajar juga kurang memadai. Hal ini dapat berdampak pada kinerja guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 1.1 Absensi Guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan Tahun 2024 (Januari-Juni)

Bulan	Jumlah Guru			Keterangan		
		Hadir	Alpha	Izin	Sakit	Dinas Luar
Januari	81	63	5	8	3	2
Februari	81	81	-	-	-	-
Maret	81	81	-	-	-	-
April	81	78	1	1	1	-
Mei	81	63	9	5	2	2
Juni	81	60	13	6	1	1

Sumber: SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan Tahun 2024 (Januari-Juni)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran guru pada SMA N 01 Basa Ampek Balai Tapan Tahun 2024 cukup tinggi tetapi data guru yang cuti rendah dari bulan Mei sampai Juni tahun 2024. Maka dapat dilihat terdapat 81 orang jumlah guru di SMA N 01 Basa Ampek Balai Tapan, dimana absensi pada bulan Januari guru yang hadir sebanyak 63 orang, alpha sebanyak 5

orang, izin sebanyak 8 orang, sakit sebanyak 3 orang dan guru yang dinas diluar sebanyak 2 orang. Pada bulan Februari dan Maret diketahui semua guru hadir sebanyak 81 orang dan tidak terdapat keterangan alpha, izin, sakit dan dinas luar. Pada bulan April guru yang hadir sebanyak 78 orang, alpha sebanyak 1 orang, sakit sebanyak 1 orang, dan izin sebanyak 1 orang. Pada bulan Mei guru yang hadir sebanyak 63 orang, alpha sebanyak 9 orang, izin sebanyak 5 orang sakit sebanyak 2 orang, dan dinas diluar dua orang. Dan pada bulan Juni guru yang hadir sebanyak 60 orang, alpha sebanyak 13, izin sebanyak 6 orang, sakit sebanyak 1 orang, dan dinas diluar sebanyak 1 orang.

Latar belakang penelitian pada SMA N 01 Basa Ampek Balai Tapan pada data diatas dapat dilihat bahwa disiplin kerja guru masih belum maksimal dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Tinggi rendahnya tingkat kinerja guru tentu berpengaruh terhadap kinerja didalam organisasi tersebut. Kinerja Guru salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan, kemampuan kepala sekolah mengelola para tenaga pengajar pendidikan yang ada di sekolah memiliki dampak yang signifikan terhadap seberapa baik pendidikan dilakukan di sana. Selain itu, kinerja guru yang baik bisa dilihat dari disiplin kerjanya. Dengan disiplin yang baik berarti sumber daya manusia sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan efektif dan efisien. Tanpa disiplin yang baik sulit untuk organisasi atau sekolah untuk mencapai tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhtadin et al., (2023) dalam jurnal nya yang berjudul; “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok” Hasil Riset menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan dan disiplin kerja simultan mempunyai pengaruh signifikan dan positif akan kinerja pegawai Di Maitreechit Witayathan School Thailand Bangkok. Kemudian penelitian yang dilakukan (Mukmin et al., 2021) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasyim, 2024) dalam jurnal nya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan dari penempatan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2023) dalam jurnal nya hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya kaizen tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya kaizen, dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan Permasalahan yang dikemukakan diatas. Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada Guru sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian Latar belakang diatas tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian yang berjudul **“GAYA KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SMAN 01 BASA AMPEK BALAI TAPAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat permasalahan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan kepala sekolah Pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan belum mampu meningkatkan kinerja guru.
2. Rancangan kerja tidak dipersiapkan dengan baik Pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.
3. Disiplin kerja guru Pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan dalam bekerja masih kurang baik.
4. Rendahnya kinerja guru di lingkungan SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.
5. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja guru SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan belum teridentifikasi dengan baik.
6. Rendahnya tingkat Kepuasan kerja pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.
7. Belum jelas peran kepuasan kerja dalam mediasi hubungan antar gaya kepemimpinan, disiplin, dan kinerja guru.
8. Gaya kepemimpinan Pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan

masih tergolong rendah.

9. Disiplin kerja yang dilaksanakan belum berjalan dengan baik sehingga guru belum mendapatkan peningkatan kedisiplinan kerja Pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.

10. Kemampuan dan keahlian guru Pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan belum mampu meningkatkan kinerja guru.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), sebagai variabel bebas terhadap kinerja guru (Y) sebagai variabel terikat dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening Pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN

01 Basa Ampek Balai Tapan?

5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan?
6. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja kepuasan kerja pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.

6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.
7. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kinerja sebagai variabel intervening pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan.

2. Bagi Organisasi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan pada SMAN 01 Basa Ampek Balai Tapan. Berkaitan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khusus nya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga

dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam bidang Sumber Daya Manusia.