BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Sekolah sebagai suatu organisasi terdiri dari kepala sekolah, guru, murid dan warga sekolah lainnya. Guru merupakan salah satu kunci utama keberhasilan pendidikan terutama di tingkat sekolah.

Guru adalah poros utama pendidikan. Ia menjadi penentu kemajuan suatu negara di masa depan. Secara umum, tugas guru adalah mengajar siswa-siswi agar memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam masing-masing bidang pelajaran. Selain itu guru juga mempunyai tanggung jawab dalam mendidik siswa agar mempunyai sikap dan tingkah laku baik, entah itu ketika berada di lingkungan sekolah ataupun masyarakat.

Mendidik anak-anak lewat mengajar, mungkin sudah jadi pengabdian yang dipenuhi oleh rasa gembira tersendiri bagi seorang guru. Tak terkecuali mengajar anak-anak yang bandel. Hal itu seolah jadi makanan setiap hari, tapi tak lantas menyurutkan semangat.

Bagi seorang guru mengajar dan membagikan ilmu yang dimiliki kepada anak didiknya merupakan kesenangan tersendiri baginya, bahkan bagi seorang guru merasa sangat berguna ketika sedang mengajar. Membuat anak didik yang semula tidak tahu apa-apa soal mata pelajaran, kemudian menjadi lebih paham.

Begitu pula ketika anak murid berhasil menyerap ilmu yang diberikan menjadi kesenangan yang tak ternilai. Rasanya seolah berhasil

menjalankan tugas sebagai pendidik yang baik. Tidak dapat kita pungkiri bahwa guru memegang peran penting untuk masa depan bangsa dan negara, di mana guru memiliki amanah untuk mencerdaskan generasi penerus bangsa kelak. Guru yang dibutuhkan oleh sekolah adalah guru-guru yang mempunyai motivasi kerja yang baik, kinerja yang baik.

Guru yang memiliki motivasi berprestasi tinggi ditandai oleh kemauan untuk mencapai keberhasilan yang melebihi standar yang telah ditetapkan, berani menerima tugas yang menantang. Selain itu motivasi berprestasi tinggi juga ditampakkan oleh kemauan guru untuk bekerja sebaik mungkin. Para guru ini mau menerima umpan balik secara langsung tentang kinerjanya serta menerima tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan tugas.

Kemampuan dan kerelaan para guru untuk siap melaksanakan tugas dengan motivasi berprestasi tinggi tergantung pada beberapa faktor. Faktor tersebut antara lain, pemberdayaan terhadap para guru dalam mengoptimalkan penggunaan potensinya. Motivasi berprestasi guru juga ditentukan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah, lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan, dan lain sebagainya.

Dalam lingkungan sekolah, pelaksanaan mengajar guru tidak terlepas dari peran serta kepala sekolah sebagai pimpinan. Kepala sekolah sebagai pemimpin harus dapat mengarahkan dan membimbing setiap guru untuk bekerja dengan baik. Seringnya kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan ke Dinas Pendidikan, mengikuti pelatihan dan

sebagainya, dapat memberikan hasil negatif bagi kinerja guru-gurunya di sekolah. Selain itu, masih ada terjadi seorang kepala sekolah terlihat kejam dan angkuh dalam memberikan tugas kepada guru tanpa melihat guru tersebut senang atau tidak **(Sukiyanto & Maulidah, 2020;130)**.

Kepala sekolah yang sejak dahulu terbiasa bersikap pasif, selalu menunggu arahan dan petunjuk dari atasan (birokrat pendidikan) untuk mengambil sebuah keputusan atau melakukan tindakan kebijakan, semenjak desentralisasi pendidikan diterapkan, memiliki kewenangan untuk menentukan kebijakan sendiri menyangkut pengelolaan pembiayaan, pengelolaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, maupun pengelolaan sarana prasarana. Dengan otonomi sekolah, kepala sekolah dituntut untuk lebih memiliki inisiatif, kreativitas dan kemandirian untuk kemajuan sekolah. Pemimpin yang demikian adalah pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Pola kepemimpinan transformasional merupakan salah satu pilihan bagi kepala sekolah untuk memimpin dan mengembangkan sekolah yang berkualitas **(Kuswaeri, 2016;2)**.

Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Karyawan menjadi stres akan berakibat pada motivasi kerja. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan). Lingkungan kerja yang baik dapat

mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki motivasi bekerja. Tinggi rendahnya motivasi kerja tergantung antara lain pada lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Semakin baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan, sehingga kinerja akan tercapai **(Rejeki, 2014;50)**.

Kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan serta mempermudah guru dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan nilai kelulusan sekolah. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi guru sehingga akan sulit untuk meningkatkan motivasi guru tersebut. Dengan demikian, lingkungan kerja harus diperhatikan, karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi aktivitas kerja para guru dan mengakibatkan guru kurang termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan turunnya kemampuan guru **(Warna, 2020;356)**.

Tidak heran apabila sekolah yang besar dengan fasilitas yang lebih baik akan dapat menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik dibandingkan dengan sekolah yang tidak didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Sehingga dapat diketahui bahwa adanya dukungan lingkungan fisik yang memadai tentu saja akan memberikan kontribusi terhadap motivasi guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Contoh kasus yang di kutip dari **(https://news.okezone.com)** menurut Mohammad Abduhzen yang menjadi pengamat pendidikan. Menurutnya, banyak guru yang tidak menjalankan profesi berdasarkan panggilan hati. Guru-guru itu tidak semuanya merupakan lulusan terbaik. Ada yang karena tidak lulus pada prodi tertentu kemudian masuk ke prodi guru, para guru lulus dari berbagai perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, yang tentu masing-masing kampus memiliki kualitas bervariasi, kemudian setelah menjadi guru ditempatkan di daerah terpencil yang tidak sesuai harapannya. Mereka yang ada di daerah ini hampir tak pernah diuji, dilatih, sekaligus tak dapat informasi yang memadai. Situasi tersebut, ujar Abduhzen, membuat pengetahuan dan kompetensi para guru tak berkembang sehingga tidak semangat dalam mengajar. Ia menjelaskan, seharusnya pemerintah punya program untuk meningkatkan motivasi para guru.

Dari kasus tersebut menjelaskan bahwa motivasi guru akan menurun apabila lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan harapannya, kurangnya sarana dan prasarana yang memadai serta tidak adanya program pemerintah untuk mengatasi masalah tersebut.

Motivasi guru dalam upaya pengembangan potensi diri masih kurang optimal. Di lapangan masih terdapat beberapa guru yang terlambat dikarenakan tidak adanya kepala sekolah di sekolah atau alasan lainnya, tidak optimalnya proses belajar mengajar yang dilakukan oleh guru dikarenakan pengaruh lingkungan seperti hubungan sesama guru atau

dengan kepala sekolah, juga beberapa guru mengeluhkan gaji yang tidak sesuai karena tidak dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, dan lagi beberapa guru masih mengalami kesulitan membuat media pembelajaran menggunakan komputer. Pengembangan potensi guru harus lebih ditingkatkan agar dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga dapat menghasilkan output yang berkualitas.

Penelitian yang melibatkan pengaruh kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Masing-masing peneliti menggunakan variabel dan karakteristik perusahaan yang berbeda, hasil penelitiannya pun berbeda. Dari penelitian Kuswaeri (2016), Priyadi (2019), Zulkifli (2020) ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan, namun hasil penelitian Amalia (2016), Soetopo (2018), Nurhuda (2019) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja yang artinya kepemimpinan transformasional yang meningkat tidak akan meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian Kurniah (2019), Purnama (2020), Wiryawan (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Musran (2019) di mana dalam penelitian itu menemukan bahwasanya lingkungan kerja sama sekali tidak mempengaruhi motivasi kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **" Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru sebagai Variabel Intervening "(Study empirik di Sekolah Dasar Negeri Se Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat).**

1.2.Identifikasi Masalah

Dari latar penelitian yang diuraikan di atas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1) Kurangnya motivasi guru dalam menjalankan kewajiban
2) Seringnya kepala sekolah meninggalkan sekolah dengan alasan ke Dinas Pendidikan, mengikuti pelatihan dan sebagainya, dapat memberikan hasil negatif bagi kinerja guru-gurunya di sekolah
3) Masih ada terjadi seorang kepala sekolah terlihat kejam dan angkuh dalam memberikan tugas kepada guru tanpa melihat guru tersebut senang atau tidak
4) Kurang puasnya guru terhadap hasil kerjanya
5) Kurangnya perhatian atas kenyamanan guru
6) Tidak terpenuhinya lingkungan kerja yang baik
7) Karyawan menjadi stres karena lingkungan kerja yang tidak sesuai
8) Lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan rasa kurang nyaman bagi guru
9) Guru tidak semangat dalam mengajar

10) Pengetahuan dan kompetensi guru yang belum optimal

1.3.Batasan Masalah

Peneliti memberikan batasan masalah agar tidak terjadi penyimpangan sehingga penelitian ini memiliki ruang lingkup dan arah yang jelas. Penelitian ini memfokuskan pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan menggunakan kepuasan kerja guru sebagai variabel intervening di Sekolah Dasar Negeri se Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat.

1.4.Rumusan Masalah

Dalam merumuskan masalah ini, penulis akan mengemukakan beberapa masalah yang berkaitan dengan latar belakang di atas, yaitu sebagai berikut:

1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat?
2) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat?
3) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat?

4) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional secara parsial terhadap motivasi kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat?
5) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat?
6) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja guru secara parsial terhadap motivasi kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat?
7) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru secara simultan terhadap motivasi kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat?
8) Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat?
9) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat?

1.5.Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan mengungkap:

1) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat.
2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat.
3) Pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat.
4) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat.
5) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat.
6) Pengaruh kepuasan kerja guru terhadap motivasi kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat.

7) Pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kepuasan kerja guru terhadap motivasi kerja pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat.
8) Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat.
9) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja guru pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Canduang, Kabupaten Agam, Sumatera Barat.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Bagi Sekolah
    a) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan bagi sekolah dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini untuk membantu meningkatkan kinerja sekolah.
    b) Sebagai bahan pertimbangan sekolah untuk mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja sekolah di masa yang akan datang.
    c) Diharapkan dari hasil penelitian ini dari data yang telah dikumpulkan dapat menjadi pertimbangan sekolah dalam pengembangan dan perbaikan kinerja sekolah.

2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi sivitas akademika.

3) Bagi Peneliti

Sebagai sumber referensi dan informasi tentang penelitian terkait motivasi kerja

4) Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai sumber referensi dan informasi untuk memungkinkan penelitian selanjutnya mengenai topik ini