

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian organisasi yang menitik beratkan pada unsur sumber daya manusia. Mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya merupakan tugas MSDM. Dalam organisasi, manusia merupakan salah satu faktor yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa adanya peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Penggerak dan penentu jalan suatu organisasi ditentukan manusia. Oleh karena itu, hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja.

Pendidikan yang bermutu merupakan syarat untuk mewujudkan kehidupan bangsa yang maju, modern dan sejahtera. Sebagaimana diketahui bahwa banyak negara yang tidak memiliki sumber daya alam yang melimpah namun dapat mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyatnya. Hal tersebut dapat terjadi akibat dari pendidikan yang mereka miliki mempunyai kualitas yang baik, sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sekolah adalah organisasi yang kompleks dan unik, terdiri dari beberapa manusia dalam rangka mencapai visi dan misi, sehingga memerlukan tingkat koordinasi yang tinggi. Faktor sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor SDM

merupakan faktor yang dapat menggerakkan tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, namun SDM juga dapat sebagai faktor penghambat menuju tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dikarenakan faktor manusia sebagai penentu arah kebijaksanaan dan pelaksana langsung pencapaian tujuan organisasi. Melihat betapa pentingnya peranan manusia dalam organisasi, maka kepala sekolah sebagai penentu kebijakan harus memberi perhatian yang lebih terhadap lingkungan sekolah dan orang-orang yang berada di dalamnya. (Hidayatullah 2018)

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Dalam **Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005** tentang Guru dan Dosen, **pasal 1, ayat (1)** menjelaskan bahwa: “Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Sehingga, guru yang semakin bermutu semakin besar sumbangannya bagi perkembangan diri siswanya dan perkembangan masyarakatnya. Tugas utama guru tersebut merupakan indikator yang akan dijadikan untuk mengukur kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya.

Kurikulum 2013 merupakan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) yang berfokus pada penguasaan pengetahuan yang kontekstual sesuai daerah dan lingkungannya. Kurikulum tersebut menitik beratkan penilaian siswa pada tiga hal: Sikap (jujur, santun, disiplin), keterampilan (melalui tugas praktek/

proyek sekolah), dan pengetahuan keilmuan. Pada tingkat dasar seperti SD, kurikulum ini lebih fokus pada pembentukan sikap dan keterampilan hidup, sedangkan keilmuannya lebih 'ringan' dari pada kurikulum tingkat satuan pendidikan.

SMAN 1 Sungai Limau adalah instansi pendidikan milik negara yang dituntut untuk mendidik, mengajar siswa sehingga menciptakan siswa yang berprestasi. Terlepas dari prestasi siswa nya tentu ada guru yang berkompeten yang mengajar dan mendidiknya sehingga menciptakan siswa yang berprestasi. Dari pernyataan tersebut bahwa guru yang berkinerja baik akan menciptakan prestasi bagi siswa. Faktor pendorong terciptanya kinerja yang baik adalah kompetensi. Kompetensi sosial seorang guru juga sangat penting karena guru harus dapat berkomunikasi dan berinteraksi dengan baik di lingkungan kerja. Sebagai makhluk sosial guru haruslah berperilaku santun agar mampu berinteraksi dengan lingkungan secara efektif dan harus mempunyai rasa empati terhadap orang lain.

Hubungan etika kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja guru dengan komitmen organisasi saling mempengaruhi dimana diasumsikan bahwa etika kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja guru dengan komitmen organisasi merupakan respon terhadap suatu kebutuhan dan tidak sekedar merupakan reaksi terhadap suatu masalah semata. Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh etika kerja yang dilakukannya. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal maka diperlukan perubahan sikap yang positif dan kompetensi yang tinggi.

(Putra dkk , 2019). Menyatakan bahwa kepuasan kerja guru berpengaruh secara langsung terhadap kinerja kerja guru, kinerja guru ditentukan dari daya kompetensi yang dimiliki oleh guru dan semakin baik kualitas kerja guru maka ini akan berimbas kepada meningkatnya kualitas pembelajaran di sekolah. Dengan adanya kinerja yang baik dari seorang guru maka secara otomatis kualitas profesionalisme seorang guru juga akan terjaga dengan baik. Bukan hanya itu saja peneliti juga mendapati bahwa dengan meningkatnya kinerja maka guru akan selalu melakukan pengembangan diri dalam hal kurikulum dan menciptakan system pembelajaran yang lebih baik bagi peserta didiknya.

(Darodjat,2015:77) Menyatakan bahwa etika kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

(Setiyadi and Rasmini 2016). Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang

sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

(Putra et al. 2019). Menyatakan komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Setiyadi and Rasmini 2016). Hasil analisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Auditor diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,036 dengan nilai koefisien beta 0,243. Nilai Sig. t  $0,036 < 0,05$  mengindikasikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Auditor.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Iqbal ramadhanil 2017). Hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil uji F diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $34,573 > 3,15$ ), maka  $H_0$  ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wahyono 2018). Hasil pengujian persamaan regresi I yaitu  $Y_1 = 0,352 X_1 + 0,658 X_2$  diketahui bahwa secara parsial kinerja guru ( $X_1$ ) dan etika kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh

yang bermakna terhadap komitmen Karyawan (Z1). Hasil pengujian persamaan regresi II yaitu  $Z = 0,096 X1 + 0,049 X2 + 0,651 Y$  diketahui bahwa secara parsial kinerja guru (X1) dan etika kerja (X2) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Dari fenomena diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etika Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 SUNGAI LIMAU Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Kurang baiknya etika kerja yang diterapkan oleh guru SMAN 1 Sungai Limau.
2. Kurangnya gaya kepemimpinan sehingga berdampak pada guru SMAN 1 Sungai Limau.
3. Komitmen organisasi yang masih belum maksimal pada guru SMAN 1 Sungai Limau.
4. Kurang optimalnya guru SMAN 1 Sungai Limau dalam melaksanakan tugasnya.
5. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap guru SMAN 1 Sungai Limau.
6. Kemampuan yang dimiliki pada diri guru SMAN 1 Sungai Limau masih kurang.
7. Otoritas yang ditunjukkan belum sesuai dengan harapan yang diinginkan.
8. Komitmen organisasi dari kepemimpinan yang masih rendah.
9. Disiplin masih menjadi persoalan bagi semua guru SMAN 1 Sungai Limau dalam segala aktivitas.
10. Masih minimnya inisiatif yang tumbuh pada diri guru SMAN 1 Sungai Limau.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi permasalahan penelitian hanya pada variabel independen yaitu Etika Kerja (XI)

dan Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), variabel dependen yaitu Kinerja Guru ( $Y$ ), dan variabel intervening yaitu Komitmen Organisasi.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Sungai Limau?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Sungai Limau?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Sungai Limau?
4. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi di SMAN 1 Sungai Limau?
5. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di SMAN 1 Sungai Limau?
6. Bagaimana pengaruh etika kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervenig di SMAN 1 Sungai Limau?
7. Bagaimana pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervenig di SMAN 1 Sungai Limau?



## **1.5 Tujuan penelitian**

Dengan memperhatikan permasalahan yang telah di uraikan, maka dapat di uraikan tujuan dalam melakukan penelitian, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja terhadap kinerja guru di SMAN 1 Sungai Limau.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMAN 1 Sungai Limau.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru di SMAN 1 Sungai Limau.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja terhadap komitmen organisasi di kinerja guru di SMAN 1 Sungai Limau.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen organisasi di SMAN 1 Sungai Limau.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etika kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervenig di SMAN 1 Sungai Limau.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervenig di SMAN 1 Sungai Limau.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan pada tujuan yang telah dikemukakan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Untuk peneliti, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan, dimana teori-teori yang terdapat dalam kajian tersebut bisa dihubungkan ke dunia nyata secara empiris.
2. Untuk objek penelitian, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pendidikan dalam melakukan kontrol terhadap beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja.
3. Untuk perguruan tinggi, dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah temuan-temuan dan memperkaya ilmuan-ilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.