

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dunia pendidikan benar-benar dituntut menciptakan karyawan yang mempunyai potensi tinggi untuk melakukan perubahan dan pengembangan serta kemajuan terhadap organisasi, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan agenda besar pendidikan di Indonesia. Dalam rangka mewujudkan pendidikan yang bermutu tentu tidak terlepas dari peranan berbagai pihak, yaitu tenaga kependidikan dan karyawan. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, aspek utama yang ditentukan 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 diandalkan ke profesionalannya.

Guru sebagai salah satu sumber daya di sekolah memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas peserta didik. Mereka bertugas membimbing dan mengarahkan cara belajar siswa agar mencapai hasil optimal. Oleh karena itu, kinerja guru selalu menjadi perhatian karna merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kinerja guru akan berpengaruh terhadap kualitas kelulusan. Mengingat tugas guru yang sangat penting dalam menghasilkan siswa lulusan yang siap melanjutkan pendidikan ke pendidikan

menengah atas, maka kinerja guru harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya. Maka perlu diusahakan berbagai macam cara untuk menghasilkan nilai tambah dari giat dalam bekerja, diharapkan dapat mewujudkan tujuan guru dan karyawan dengan mewujudkan organisasi terlebih dahulu. Kinerja guru dan karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan, sebagai upaya mencapaitujuan orgganisasi.

Menurut **(Ardiana, 2017)** Kinerja guru dapat ditunjukkan dari kemampuan guru dalam menguasai kompetensi yang dipersyaratkan, yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional (Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005).

Menurut **(Nurviza, Yusrizal, & Usman, 2019)** unjuk kerja yang ditampilkan oleh setiap pegawai, baik secara kualitas dan kuantitas dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Kinerja selalu di dorong oleh kebutuhan mencapai keinginan dan kebutuhan. Kinerja berpengaruh dengan faktor kepribadian, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia.

Menurut **(Arni, Mustari, & Azis, 2019)** Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkenaan dengan standar kinerja guru.

Menurut **(Firmawati, Yusrizal, & Usman, 2017)** Terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu motivasi, kepemimpinan, fasilitas

kerja dan sebagainya. Namun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kepemimpinan kepala sekolah. Motivasi akan timbul dalam diri guru apabila ada perhatian, kesesuaian, kepercayaan dan kepuasan yang diberikan kepala sekolah, serta komunikasi yang lancar antara guru dan kepala sekolah dan guru dengan guru, sehingga kondisi tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Menurut **(Rahmawati, Hidayah, & Fitriadi, 2019)** Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang memuat dua hal pokok yaitu: pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain melalui hubungan interpersonal dan komunikasi untuk mencapai tujuan.

Menurut **(Purwoko, 2018)** Kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah mempunyai peranan yang sangat penting dalam rangka meningkatkan kinerja guru. Peran kepemimpinan kepala sekolah sangat dibutuhkan untuk mendukung terciptanya kualitas kinerja guru yang profesional di sekolah. Kepala sekolah berperan sebagai seorang pemimpin yang memiliki visi ke masa depan yang jelas dan dapat mewujudkan serta mampu mendorong proses transformasi di sekolah.

Menurut **(Putra, Nyoto, Suyono, & Wulandari, 2019)** Budaya organisasi sekolah adalah karakteristik khas sekolah yang dapat diidentifikasi melalui nilai yang dianutnya, sikap yang dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan yang ditampilkannya, dan tindakan yang ditunjukkan oleh seluruh personel sekolah yang membentuk satu kesatuan khusus dari sistem sekolah.

Menurut **(Putra, Ernila, Komardi, & Suyono, 2019)** Budaya organisasi merupakan sistem, cara kerja, perilaku dan interaksi didalam sebuah organisasi

Menurut **(Handayani et al., 2015)** Budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lainnya.

Menurut **(Sukarta & Lestari, 2019)** Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Menurut **(Novemaryl, Hendriani, & Efni, 2019)** Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Personil kepolisian sebagai abdi masyarakat yang menjaga keamanan, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat perlu memiliki semangat kerja yang tinggi agar pelaksanaan tugas dapat terwujud secara profesional, modern dan terpercaya.

Menurut **(Anwar, Qadri, & Kalsum, 2018)** semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Dari penelitian yang dilakukan oleh (**Handayani et al., 2015**) dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Wonosobo*” menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (**Arni et al., 2019**) dengan judul “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Profesionalisme terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Guru SD Negeri di Kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba*“ menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja SD Negeri di kecamatan Bonto Bahari Kabupaten Bulukumba. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (**Mahyuddin, Komara, & Sudarno, 2018**) dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kinerja Guru SD se- Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir*” menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru.

Berdasarkan observasi awal yang penulis lakukan pada SMP Muhammadiyah 6 Padang yang berlokasi Jl. Jhoni Anwar Lapai Nanggalo Padang memiliki suatu visi dan misi.

Berdasarkan wawancara dan observasi pada tanggal 16 Mei 2020 terlihat adanya sebagian guru yang bersikap kurang tegas terhadap siswa, sebagian guru tidak menggunakan alat peraga atau media, guru sering meninggalkan ruang kelas sewaktu mengajar, banyaknya karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Hal ini dapat dilihat dari kinerja guru SMP Muhammadiyah 6 Padang. Berikut akan disajikan rekapitulasi pencapaian kinerja guru SMP Muhammadiyah 6 Padang.

**Tabel 1.2**  
**Pencapaian Kinerja Guru Dan Karyawan**  
**Periode Juli-Desember 2019**

No.	Posisi	Target	Rata-rata	Capaian Nilai
1	Guru Pembina	100%	80	83%
2	Guru Mata Pelajaran	100%	80	81,62%
3	Guru BK	100%	80	82,35%
4	Staf Kepegawaian	100%	80	83,08%
5	Staf Administrasi	100%	80	83,25%
6	Pustakawan	100%	80	82,07%
7	Sopir	100%	80	82,2%
8	Petugas Keamanan	100%	80	83%
9	Petugas Kebersihan	100%	80	81,5%

*Sumber : SMP Muhammadiyah 6 Padang*

Dari tabel 1.1 diatas dilihat dari tingkat pencapaian kinerja guru. Pencapaian kinerja dikatakan belum optimal dikarenakan belum mencapai target yang telah ditentukan. Dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja guru pembina sebesar 83%, pencapaian kinerja guru mata pelajaran 81,62%, pencapaian kinerja staf kepegawaian sebesar 83,08%, pencapaian kinerja staf administrasi 83,25%, pencapaian kinerja pustakawan 82,07%, pencapaian kinerja sopir sebesar 82,2%, pencapaian kinerja petugas keamanan sebesar 83% dan pencapaian kinerja petugas kebersihan sebesar 81,5%.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan, dan Budaya**

## **Organisasi Terhadap Kinerja Guru Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada SMP Muhammadiyah 6 Padang”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dalam kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menurunkan kinerja guru SMP MUHAMMADIYAH 6 Padang.
2. Sarana dan prasarana yang belum memadai menyebabkan rendahnya kinerja guru SMP MUHAMMADIYAH 6 Padang.
3. Kompetensi ditempat kerja masih rendah SMP MUHAMMADIYAH 6 Padang.
4. Motivasi kerja yang masih rendah SMP MUHAMMADIYAH 6 Padang.
5. Disiplin kerja yang masih rendah SMP MUHAMMADIYAH 6 Padang.
6. Kemampuan dan keahlian yang masih rendah SMP MUHAMMADIYAH 6 Padang.
7. Kepemimpinan yang diterapkan masih belum optimal pada guru SMP MUHAMMADIYAH 6 Padang.
8. Budaya organisasi pada SMP MUHAMMADIYAH 6 Padang yang masih kurang optimal.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis menetapkan batasan masalah agar pembahasan yang dilakukan tidak terlalu luas dan lebih terarah.

Maka penulisan hanya akan meneliti mengenai pengaruh Kepemimpinan (X1) Dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) Dengan Semangat Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Smp Muhammadiyah 6 Padang).

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Perumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.
3. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.
4. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.
7. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.



### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap semangat kerja pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap semangat kerja pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.
3. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja guru pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan semangat kerja sebagai variabel intervening pada SMP MUHAMMADIYAH 6 PADANG.

## **1.6 Manfaat penelitian**

### **1. Bagi penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan serta wawasan sekaligus dapat menginterpretasikan ilmu – ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan dari berbagai literature yang ada.

### **2. Bagi Akademik**

Menjadi tambahan karya ilmiah yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja guru .

### **3. Bagi Instansi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang dapat berguna bagi perusahaan dan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.

### **4. Bagi Penulis Selanjutnya**

Sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan selanjutnya terutama yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi dan semangat kerja.

