

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya. Peran sumber daya manusia merupakan sebuah objek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam sebuah organisasi. Kebijakan yang mampu menimbulkan sebuah organisasi yang kuat atau yang efektif yaitu pada dunia Pendidikan, dimana Pendidikan saat ini sangat berpengaruh tinggi terhadap negara untuk mencapai tujuannya yaitu sumber daya manusia yang unggul.

Sekolah adalah lembaga pendidikan formal yang menggunakan kurikulum sebagai dasar dalam proses pembelajaran. Di sekolah, berlangsung kegiatan belajar mengajar antara guru dan siswa, akan tetapi juga berfungsi sebagai sarana untuk menanamkan nilai dan norma yang berlaku dalam masyarakat. Tujuannya agar semua anggota sekolah dapat mengembangkan kebiasaan baik dalam kehidupan sehari-hari. Kebiasaan positif ini diharapkan juga diterapkan di luar sekolah dalam interaksi sosial. Sekolah sebagai sebuah organisasi memiliki hubungan yang erat dengan budaya yang ada. Sekolah yang berprestasi sangat penting bagi setiap individu dalam masyarakat.

Kinerja merupakan sebuah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan pada

kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta penggunaan waktu untuk mencapai tujuan tertentu. Demikian halnya dengan kinerja guru, dapat dilihat dari kemampuannya memberikan harapan dan keinginan semua pihak terutama masyarakat umum yang telah mempercayakan sekolah dan guru dalam membina anak didiknya.

Kinerja guru dianggap penting karena keberhasilan organisasi atau sekolah ditentukan oleh kinerja guru itu sendiri. Guru memegang peranan sangat penting terutama untuk mencerdaskan generasi penerus kehidupan bangsa. Hal ini sama sesuai dengan apa yang disampaikan Bahri (2011) dan Espe (2015) bahwa kaitan dengan mutu pendidikan, guru sebagai ujung tombak pendidikan memegang peran penting dan menentukan dalam usaha pencapaian tujuan pendidikan nasional. Dalam hal ini berarti kinerja guru menjadi hal yang penting yang harus diperhatikan agar proses pendidikan menghasilkan output siswa yang berkualitas dan berperilaku baik.

(Mangkunegara, 2005), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan (Sedarmayanti, 2010) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja guru yang diharapkan dapat mendongkrak kualitas dan relevansi pendidikan, dalam implementasinya di lapangan

tergantung dari banyak faktor yang mempengaruhinya dan saling berkaitan, misalnya faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah, kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dari guru bahwa kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kutowinangun saat ini menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja guru yang baik dapat dilihat dari penilaian guru atau Penilaian Kinerja Guru (PKG). Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sarana untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan individu dalam memperbaiki kualitas kerjanya. Kinerja guru pada SMA Negeri 1 Kutowinangun mengalami peningkatan sesuai dengan data PKG yang telah didapat sebagai berikut:

Tabel I - 1
Data Rekapulasi PKG

Tahun	Hasil Rata-rata PKG
2020	85,3%
2021	89,7%
2022	93%

Sumber: Data SMA Negeri 1 Kutowinangun

Berdasarkan table 1.1 di atas menunjukkan pada tahun 2020 sampai 2022 meningkat dengan hasil yaitu 85,53% dan 89,5% meningkat pesat menjadi 93% dari hasil rata-rata nilai PKG. Disimpulkan bahwa penilaian kinerja guru di sekolah setiap tahun mengalami kenaikan, sehingga kinerja yang dimiliki seorang guru bisa meningkatkan kualitas sekolah. Berdasarkan wawancara dengan waka kurikulum di dalam sekolah guru sudah mengembangkan RPP dan Rps sebagai instrumen pembelajaran di kelas, guru sudah mengajar sesuai

dengan tepat waktu yang telah ditentukan, guru mengumpulkan soal dan jawaban tepat waktu.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja guru yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Krismon, 2021) yang memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional dan kinerja. Kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi. Menurut (Rivai, 2005) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan memberi contoh melalui komunikasi langsung maupun tidak langsung dalam upaya mencapai tujuan. Pemimpin adalah individu yang menetapkan tujuan, merencanakan, mengorganisir, menggerakkan, dan mengelola semua sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam hal ini, pemimpin perlu menciptakan suasana dan kondisi yang dapat memuaskan karyawan dalam bekerja menuju pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang penting dalam sebuah organisasi.

Menurut (Flynn, 2006) kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang mampu menginspirasi orang lain untuk melihat masa depan dengan optimis, memproyeksikan visi yang ideal, dan dapat mengkomunikasikan kepada bawahan bahwa visi dan misi tersebut dapat dicapai. Penelitian-penelitian tentang kepemimpinan transformasional telah menghasilkan kesimpulan bahwa pemimpin transformasional berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sehingga setiap pimpinan akan memperlihatkan gaya kepemimpinannya lewat ucapan, sikap tingkah lakunya yang dirasa oleh dirinya sendiri maupun orang lain. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Reza, 2010).

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan bersama guru, kepala sekolah SMA Negeri 1 Kutowinangun menerapkan gaya kepemimpinan tranformasional yang dimana kepala sekolah selalu memberikan arahan dan dorongan serta memotivasi dan juga sebagai guru penggerak. Dan juga setiap hari selalu mengingatkan dan peduli untuk meningkatkan kopetensi guru-gurnya. Selain itu kepala sekolah juga setiap pagi hari secara berkala mengecek tiap-tiap kelas bila mana ada kelas yang kosong yang belum ada guru yang masuk, jika ada pasti nanti akan ditanyakan apakah kosong sudah diberikan tugas apa tidak, jika tidak diberikan tugas dan juga tidak ada konfirmasi dari guru yang bersangkutan, nantinya akan diberikan arahan atau masukan kepada guru tersebut.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, faktor lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja guru yaitu lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian (Marphudok et al., 2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMA di kecamatan Muara Padang. Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kinerja yang tinggi bagi pekerja dalam suatu

organisasi. Menurut Sedarmayanti (dalam Tolu A dkk,2021) lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di lingkungan para pekerja baik itu berbentuk fisik maupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja, baik individu maupun kelompok. Semakin baik lingkungan kerjanya akan mengakibatkan pencapaian kinerja organisasi secara maksimal. Tingginya kinerja pegawai bersumber dari adanya lingkungan kerja yang mendukung, sehingga meningkatkan efektifitas kerja organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Nurani (dalam Junaidi, 2021) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi tugas yang diemban, misalnya penerangan, keamanan, kebersihan, AC dan sebagainya. Begitu juga dengan lingkungan kerja non fisik yang baik, misalnya hubungan antar pegawai dengan atasan dan rekanya yang harmonis, rasa nyaman pegawai, terpenuhinya kebutuhan pegawai sehingga motivasinya meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara, lingkungan kerja di SMA Negeri 1 Kutowinangun sudah cukup baik. Hal ini dilihat dari bangunan dan gedung yang sudah memadai dan juga termasuk lengkap untuk tingkat SMA, untuk ruangan guru dan juga kegiatan belajar mengajar juga jauh dari suara bising yang dapat mengganggu kegiatan dan juga untuk kebersihan disekitar SMA Negeri 1 Kutowinangun sangat terjaga sekali karena memang sudah menjadi sekolah Adiwiyata Nasional, serta hubungan antar individu yang baik dapat meningkatkan kinerja guru SMA Negeri 1 Kutowinangun. Aspek keamanan juga terbilang aman karena setiap tamu yang berkunjung atau memiliki

kepentingan terlebih dahulu harus ketempat pos satpam untuk mendapatkan izin apakah boleh masuk atau tidak.

Faktor selanjutnya yaitu budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Hal ini didukung oleh penelitian (Suryadi, Ratno, 2020) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa (i) secara parsial variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar (ii) secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar. Budaya organisasi sekolah yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan adalah budaya kerja keras, selalu berusaha menjadi yang terbaik, rasa memiliki dan tanggung jawab, mengutamakan kemajuan peserta didik, dan hubungan yang baik antara sesama warga sekolah, serta hubungan yang baik antara warga sekolah dengan masyarakat Budaya organisasi yang dibangun di sekolah merupakan faktor penting yang dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya (Ritonga, 2020). Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja guru (Dahlan et al, 2020).

Berdasarkan wawancara langsung kepada guru, budaya organisasi yang ada di SMA Negeri 1 Kutowinangun disitu ternyata cukup banyak diantaranya yaitu menerapkan 5S (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun), pembiasaan literasi penumbuhan mental yang dilakukan rutin setiap pagi 15 menit sebelum pembelajaran, pada hari jumat pagi dilakukan yasinan dan

pembacaan asmaul husna baik untuk siswa maupun para gurunya dan dikala waktu-waktu tertentu diadakan keputrian yang narasumbernya dari bapak ibu guru. Dalam sebuah institusi pendidikan, budaya organisasi merupakan tindakan yang diambil untuk membentuk norma, sikap, asumsi, dan cara-cara melakukan sesuatu.

Dari latar belakang masalah yang telah penulis paparkan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja guru dapat berpengaruh terhadap berhasilnya sebuah instansi, sehingga untuk mencapai kesuksesannya instansi perlu memperhatikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang diberikan kepada gurunya yang layak dan sesuai dengan kinerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kutowinangun”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian berbagai permasalahan terkait kinerja karyawan yang sudah diuraikan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kutowinangun?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kutowinangun?

3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kutowinangun?
4. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Kutowinangun?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi oleh berapa masalah, agar supaya penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti. Untuk itu peneliti perlu untuk memberikan Batasan masalah dalam penelitian ini. Dari uraian di atas, maka Batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini dilakukan di SMA Negeri 1 Kutowinangun
2. Responden pada penelitian ini yaitu guru SMA Negeri 1 Kutowinangun yang berjumlah 54 orang guru.
3. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005). Kinerja dalam penelitian ini dibatasi oleh empat indikator (Supardi, 2016) yaitu:
 - a. kemampuan dalam memahami materi bidang studi yang menjadi tanggung jawabnya,
 - b. Keterampilan metodologi,
 - c. Kemampuan berinteraksi dengan peserta didik, dan
 - d. Sikap profesional.

4. Gaya kepemimpinan tranformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan memberdayakan individu, kelompok dan organisasi dengan cara mentransformasional paradigma dan nilai-nilai organisasi menuju kemandirian (Maryanto, 2015). Gaya kepemimpinan transformasional pada penelitian ini dibatasi dengan empat indikator pengukuran (Avolio, 1994) yaitu:

- a. *Idealized influence,*
- b. *Inspirational motivation*
- c. *Intelectuall stimulation,*
- d. *Individualized consideration,*

5. Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di lingkungan para pekerja baik itu berbentuk fisik maupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja, baik individu maupun kelompok Sedarmayanti (dalam Tolu A dkk,2021). Lingkungan kerja pada penelitian ini dibatasi pada indicator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dalam (Yohana, 2021) yaitu:

a. Indikator Lingkungan Kerja Fisik:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak
- 6) Keamanan

- b. Indikator Lingkungan Kerja Nonfisik
 - 1) Hubungan karyawan dengan atasan
 - 2) Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja
 - 3) Hubungan karyawan dengan bawahan
- 6. Budaya organisasi merupakan faktor penting yang dapat memotivasi guru untuk meningkatkan kinerjanya (Ritonga, 2020). Budaya organisasi pada penelitian ini dibatasi tujuh indikator (Robbins, 2012) yaitu:
 - a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and risk taking*),
 - b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*),
 - c. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*),
 - d. Berorientasi kepada manusia (*people orientation*),
 - e. Berorientasi tim (*team orientation*),
 - f. Sikap agresif (*aggressiveness*),
 - g. Stabilitas (*Stability*).

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan , tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kutowinangun.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kutowinangun.

3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Kutowinangun.
4. Untuk mengetahui pengaruh simultan Gaya Kepemimpinan Transformatif, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA N 1 Kutowinangun.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Menambah pengetahuan untuk mengimplementasikan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi kinerja Guru SMA Negeri 1 Kutowinangun
- b. Menambah wawasan pustaka mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 Kutowinangun.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Memberi masukan dan menambah wawasan pengetahuan bagi perusahaan tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 Kutowinangun.
- b. Menambah pengetahuan bagi pembaca tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja Guru SMA Negeri 1 Kutowinangun.