

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur organisasi yang mampu mempengaruhi jalannya sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari tanggung jawab yang telah dijalankan oleh sumber daya manusia yang ada. Mereka terus berupaya untuk memajukan organisasi dengan menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan dengan harapan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai. Organisasi perlu memastikan keberlangsungan sumber daya manusia yang ada untuk dikelola secara maksimal demi terciptanya sumber daya manusia yang unggul.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tidak terlepas dari peran seorang pemimpin. Kepemimpinan merupakan perilaku para pemimpin dalam mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Pemimpin organisasi akan berupaya untuk memberikan arahan dan tanggung jawab kepada sumber daya manusia di dalam organisasi sejalan dengan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Seiring berjalannya waktu, banyak organisasi yang berupaya untuk melakukan suatu perubahan demi menjamin kelangsungan hidupnya serta untuk memperoleh manfaat yang lebih banyak. Hal ini dikarenakan, terkadang budaya yang sudah ada di suatu organisasi tidak mampu memperbaiki keadaan organisasi di masa yang akan datang. Sehingga, adanya budaya organisasi perlu untuk membentuk budaya organisasi baru dengan menyesuaikan situasi serta kondisi saat ini maupun di masa yang akan datang.

Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas di masa depan dan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi membutuhkan penyelenggara pendidikan yang bermutu pada semua jenjang pendidikan. Agar tercipta sumber

daya manusia yang berkualitas diperlukan peningkatan kemampuan serta disiplin tenaga pendidikan yaitu guru. Baik tidaknya mutu hasil pendidikan sangat tergantung dari kemampuan kerja guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Menurut Mathis dan Jackson (2012), keberadaan guru sebagai tenaga profesional di sekolah sangat penting dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien dalam rangka peningkatan mutu pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang unggul, produktif, dan mampu bersaing. Agar dapat tercapainya hal tersebut, setiap sekolah perlu terlebih dahulu meningkatkan kinerja para gurunya. Menurut Susanto (2016), kinerja guru merupakan kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Wibowo (2016) memberikan penjelasan mengenai beberapa hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja seorang guru, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut antara lain dari kepemimpinan, kedisiplinan, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, budaya organisasi, komunikasi, kompensasi, dan faktor lainnya. Dari beberapa faktor yang dijelaskan dalam penelitian ini, tidak semua faktor yang mempengaruhi kinerja guru akan dilakukan penelitian, peneliti hanya berfokus pada tiga faktor saja, yaitu pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja.

Dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan bersama oleh warga sekolah, diperlukan kondisi sekolah yang kondusif dan keharmonisan antara tenaga pendidikan yang ada di sekolah, antara lain: kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan orang tua murid atau masyarakat yang masing-masing mempunyai peran yang cukup besar dalam mencapai tujuan organisasi.

Melalui pemberian motivasi yang tepat akan mendorong guru untuk merubah perilakunya untuk terus tumbuh dan berkembang mencapai keberhasilan dalam bekerja. Untuk mengoptimalkan pencapaian prestasi yang dimiliki para guru perlu dukungan seorang kepala sekolah dalam pelaksanaannya, salah satunya dengan pemberian motivasi kepada guru. Hal ini dilakukan agar para guru dapat

meningkatkan kemampuan sesuai dengan yang dikehendaki oleh kepala sekolah sehingga mendorong tercapainya tujuan organisasi yang diharapkan.

Keberadaan guru sebagai tenaga profesional di sekolah sangat penting untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang efektif dan efisien dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang unggul, produktif dan mampu bersaing. Dalam mendukung peningkatan kinerja guru, maka guru harus mampu meningkatkan hasil kerja yang akan dicapai, sebagai individu yang ditugaskan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya baik dalam meningkatkan mutu pendidikan maupun untuk memajukan institusi yang menaunginya, maka guru juga perlu berperan sebagai *support system* dalam mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah.

Dalam menjalankan tugasnya, kepala sekolah perlu melakukan penyesuaian perannya dengan perspektif Kebijakan Pendidikan Nasional (Depdiknas, 2006) yaitu terdapat tujuh peran utama kepala sekolah yang perlu dimiliki oleh kepala sekolah agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pertama, Kepala sekolah berperan sebagai *educator* (pendidik). Sebagai *educator* (pendidik) kepala sekolah memiliki peran untuk membimbing seluruh komponen yang ada di sekolah baik guru, karyawan, dan siswa sehingga dapat bersinergi dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan. Kedua, Kepala sekolah sebagai manajer. Peran kepala sekolah sebagai manajer diharapkan mampu memainkan perannya dalam mengaplikasikan unsur-unsur manajemen dalam lembaga pendidikannya, seperti *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (pelaksanaan), *controlling* (pengawasan), dan *evaluating* (evaluasi). Jika hal ini terwujud, maka semua kegiatan sekolah akan berjalan sesuai dengan visi dan misi sekolah tersebut. Ketiga, Kepala sekolah sebagai administrator. Kepala sekolah sebagai administrator memiliki hubungan yang sangat erat dengan berbagai aktivitas pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan serta penyusunan seluruh program sekolah. Kepala sekolah sebagai administrator sangat diperlukan karena kegiatan di sekolah tidak terlepas dari pengelolaan administrasi yang bersifat pencatatan seluruh program sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk memahami dan mengelola kurikulum sekolah. Keempat, Kepala sekolah sebagai supervisor. Kepala sekolah sebagai supervisor hendaknya memiliki pemikiran berupa ide-ide

baru dan cemerlang untuk memberikan motivasi kepada semua unsur yang ada di sekolah. Kelima, Kepala sekolah sebagai *leader* (pemimpin). Kepala sekolah sebagai pemimpin, memiliki tanggung jawab menggerakkan seluruh sumber daya yang ada di sekolah sehingga melahirkan etos kerja dan produktivitas yang tinggi dalam mencapai tujuan. Keenam, Kepala sekolah sebagai inovator. Sebagai inovator, kepala sekolah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan harmonis dengan lingkungan serta mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif. Ketujuh, Kepala sekolah sebagai motivator. Kepala sekolah sebagai motivator harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Ketika seorang kepala sekolah telah mampu untuk menjalankan peran di atas dengan baik, maka dapat dikatakan bahwa kepala sekolah memiliki kemampuan untuk memimpin yang baik.

Sekolah Dasar Negeri (SDN) Warakas 03 Jakarta merupakan salah satu institusi pendidikan yang berdiri pada tanggal 03 November 2014. Sekolah ini menjadi salah satu sekolah yang terakreditasi A berdasarkan sertifikat 417/BAP-S/M/DKI/2016. SDN Warakas 03 Jakarta memiliki jumlah guru sebanyak 33 orang dan tenaga kependidikan berjumlah 13 orang. Berdasarkan observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa saat ini yang menjabat sebagai kepala sekolah di SDN Warakas 03 Jakarta merupakan kepala sekolah yang baru saja dipindahtugaskan, dimana sebelumnya beliau memimpin di SDN Kebon Bawang 03 Jakarta. Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan kepala sekolah serta salah satu perwakilan guru yang sudah bekerja cukup lama di sekolah tersebut, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah yang saat ini memimpin sangat berbeda dengan kepala sekolah yang sebelumnya. Beliau lebih mudah untuk menjalin komunikasi yang baik dengan para guru, memberikan kebebasan para guru untuk mengembangkan keterampilannya, serta mengikutsertakan para siswa untuk mengikuti berbagai ajang kompetisi antar sekolah baik itu di bidang akademik maupun non akademik.

Sanjani (2018), telah melakukan penelitian mengenai kepemimpinan demokratis kepala sekolah. Kepemimpinan demokratis memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap keberhasilan sekolah. Berdasarkan penelitian yang

dilakukan oleh Sanjani, kepala sekolah yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis cenderung memiliki hubungan harmonis dengan para guru sehingga mereka berupaya untuk memaksimalkan kinerja yang mereka miliki. Sehingga dari beberapa karakteristik yang dipaparkan dalam penelitian Sanjani bahwa kepala sekolah SDN Warakas 03 Jakarta yang saat ini menjabat menerapkan gaya kepemimpinan demokratis.

Namun, masih terdapat beberapa fenomena yang terjadi di SDN Warakas 03 antara lain: kurangnya kreatifitas dari para guru untuk memodifikasi pola pengajaran yang mereka lakukan, dalam artian pola pengajaran para guru masih cenderung monoton. Selain itu, masih terdapat beberapa guru cenderung pasif, baik itu dalam menyampaikan pendapat maupun dalam mengembangkan diri terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah serta sarana dan prasarana yang kurang memadai sehingga membuat terhambatnya proses pembelajaran kepada peserta didik.

Hasil observasi awal inilah yang kemudian menjadi dasar mengapa peneliti memilih SDN Warakas 03 Jakarta untuk dijadikan lokasi penelitian. Peneliti ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta motivasi kerja yang diterapkan oleh kepala sekolah yang saat ini baru menjabat dapat diterima dengan baik oleh para guru atau justru terdapat suatu ketidakcocokkan yang dirasakan oleh para guru. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Peneliti merinci pertanyaan penelitian yang timbul berdasarkan latar belakang masalah, dengan rumusan masalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Warakas 03 Jakarta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Warakas 03 Jakarta?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Warakas 03 Jakarta?
4. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Warakas 03 Jakarta?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Warakas 03 Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Warakas 03 Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Warakas 03 Jakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Warakas 03 Jakarta.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini yaitu :

1. Bagi peneliti  
Penelitian ini merupakan kesempatan baik bagi peneliti untuk mengetahui penerapan-penerapan teori yang penulis peroleh selama kuliah ke dalam praktek sesungguhnya. Penelitian ini juga untuk menambah wawasan dalam

menganalisa suatu masalah mengenai manajemen sumber daya manusia sehingga dapat membandingkan ilmu yang diperoleh dengan keadaan di institusi seperti sekolah.

2. Bagi Sekolah

Penelitian ini memberikan manfaat kepada pimpinan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Warakas 03 Jakarta dalam hal ini kepala sekolah untuk menentukan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam rangka untuk meningkatkan kinerja guru.

3. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan lebih luas yang berkaitan dengan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, serta kinerja guru.