

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan salah satu dari empat nilai luhur bangsa Indonesia yang diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat. Tujuan tersebut dapat dicapai melalui pertumbuhan nasional di berbagai bidang, khususnya di bidang pendidikan, di mana upaya-upaya difokuskan pada peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mengembangkan siswa. Kemungkinan untuk mencapai tujuan organisasi akan selalu kecil jika sumber daya manusia yang berkualitas dengan kepribadian dan aspirasi yang kuat tidak ada untuk mendukung misi organisasi, tidak peduli seberapa baik perencanaan dan idealisme organisasi tersebut. Pelaku utama yang secara langsung mempengaruhi kinerja organisasi adalah sumber daya manusianya. Setiap anggota organisasi yang berkinerja baik memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut pendapat Sihotang dalam Sinambela (2016:8), Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia adalah suatu gerakan yang mengakui pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang sangat dominan dan sekaligus sangat prospektif dalam setiap bisnis. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia ialah serangkaian langkah yang komprehensif dari pengelolaan, pengendalian, pengawasan, serta perencanaan kegiatan-kegiatan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian imbalan, pengembangan,

penggabungan, perawatan, dan pembebasan tenaga manusia untuk mencapai suatu target pribadi, masyarakat, pemerintah, dan organisasi.

Menurut Rahmat (2017:15) mutu sumber daya manusia yang berkualitas tidak terlepas dari kinerja para tenaga kerja profesional. Dengan begitu, harapannya muncul sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam diri para profesional yang memiliki keterampilan yang digunakan untuk menilai dan membentuk citra diri mereka. Semakin banyak orang yang berkualitas adalah penentu kesuksesan sebuah lembaga/organisasi. Meningkatnya kesenjangan sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi pengelolaan sumber daya manusia.

Kinerja adalah hasil kerja dari upaya individu untuk menyelesaikan tanggung jawab yang dibebankan untuk memenuhi tujuan pekerjaannya. Karyawan mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas tinggi ketika mereka mampu bekerja dengan baik. Kinerja sangat menentukan kesuksesan perusahaan untuk meraih pencapaiannya. Pengembangan kinerja tidak akan terwujud tanpa adanya manajemen yang baik, serta mampu memotivasi upaya-upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja.

Menurut pendapat Pangastuti (2008:28), tujuan dari inisiatif manajemen kinerja adalah untuk mendorong kinerja agar mencapai level yang paling tinggi dalam organisasi. Maka dari itu, sangat penting bagi para eksekutif organisasi untuk menekankan kinerja bawahan mereka.

Kinerja organisasi dipengaruhi oleh beberapa aspek, termasuk kegiatan operasional, perencanaan, pemasaran, keuangan, sumber daya manusia, hingga strategi organisasi. Salah satu elemen yang dapat berdampak pada efektivitas

organisasi adalah sumber daya manusianya. Elemen sumber daya manusia meliputi disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan insentif dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah sebagai bagian dari suatu komponen yang mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi. Mempelajari gaya kepemimpinan sangat penting karena memiliki dampak yang besar terhadap baik atau buruknya kinerja organisasi. Seorang pemimpin dapat menginspirasi para pengikutnya untuk berkolaborasi dan bekerja sama secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan gaya kepemimpinan tertentu (Hasibuan, 2014:170).

Pemimpin yang baik mampu memberikan arahan kepada setiap kegiatan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa pemimpin dan bimbingan, hubungan antar individu dengan tujuan organisasi akan menjadi lemah, yang menjadikan suatu keadaan yang mengandung berbagai harapan dimana para individu bekerja untuk mencapai tujuannya sendiri, sementara keseluruhan organisasi berada dalam keadaan tidak efisien dalam mencapai tujuan.

Keberhasilan seorang pemimpin terlihat dari kinerja bawahannya. Keberhasilan gaya kepemimpinan seorang pemimpin biasanya ditunjukkan oleh tingkat kinerja bawahan. Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap sikap bawahannya. Apabila hubungan antara pemimpin dan bawahannya akan menjadi kurang baik dan suasana kerja di antara mereka menjadi kurang menyenangkan jika pemimpin kurang memberikan arahan dan bimbingan.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada individu-individu yang ada di dalam lingkungan organisasi tersebut. Salah satu strategi yang bisa digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya adalah memperbaiki kualitas kinerja karyawannya. Tidak hanya gaya kepemimpinan, pemberian insentif merupakan salah satu upaya organisasi untuk mengembangkan mutu karyawannya. Mereka diharapkan akan bekerja lebih giat dan antusias.

Insentif adalah rewards yang diberikan dalam bentuk finansial atau non-finansial dengan tujuan untuk mendorong suatu pekerjaan. Terlebih lagi, insentif dapat didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melampaui standar yang telah ditetapkan. Pemberian insentif yang tepat akan membuat karyawan merasa dihargai sesuai dengan kemampuan dan kinerja mereka.

Berdasarkan Harsono (2004:21), salah satu aspek dari struktur kompensasi yang mengaitkan gaji karyawan dengan kinerja adalah insentif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu berkontribusi pada perusahaan dengan cara-cara yang melebihi apa yang biasanya mereka lakukan, dan bahwa perusahaan akan memberikan imbalan kepada karyawan yang telah mencapai standar kinerja yang lebih tinggi tersebut.

Berdasarkan Harsono (2004:21), salah satu aspek dari struktur kompensasi yang mengaitkan gaji karyawan dengan kinerja adalah insentif. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan perlu berkontribusi pada perusahaan dengan cara-cara yang melebihi apa yang biasanya mereka lakukan, dan bahwa perusahaan

akan memberikan imbalan kepada karyawan yang telah mencapai standar kinerja yang lebih tinggi tersebut.

Sementara itu, Panggabean (2010:93) menegaskan bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk menanamkan akuntabilitas dan motivasi pada pekerja. Dengan adanya insentif, orang akan bekerja lebih keras untuk memenuhi tujuan organisasi dan menghasilkan lebih banyak pekerjaan baik secara individu maupun kelompok.

Tujuan pemberian insentif adalah untuk memastikan bahwa kebutuhan karyawan secara materi terpenuhi. Dengan terpenuhi kebutuhan tersebut, diharapkan karyawan dapat bekerja lebih efisien, dengan tingkat kualitas yang lebih tinggi, dan sejalan dengan kebijakan perusahaan. Dengan demikian, hasil yang diperoleh akan melebihi masukan, sehingga terjadi peningkatan hasil kerja karyawan secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang tidak kalah penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah disiplin kerja. Semakin tinggi disiplin kerja yang dilakukan oleh karyawan maka semakin bagus juga kinerja yang diberikan oleh karyawan tersebut.

Alat komunikasi sangat diperlukan bagi seorang pemimpin dalam sebuah organisasi untuk berkomunikasi dengan bawahan tentang perilaku bawahan dan bagaimana cara memperbaikinya. Disiplin kerja yang dilakukan berperan sebagai alat bantu komunikasi bagi para pimpinan. Veithzal Rival (2004:444) menjelaskan hal ini dengan mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan sarana komunikasi karyawan.

Disiplin kerja juga sangat penting bagi organisasi dari pada karyawannya, Karyawan akan berusaha menciptakan suasana kerja yang nyaman mungkin bagi dirinya sendiri karena merasa menjadi bagian dari organisasi. Pemikiran ini sejalan dengan pandangan Martono (1987:52) yang mendefinisikan disiplin kerja sebagai sebuah kondisi yang memperlihatkan ketertiban yang tercipta dari individu-individu yang berada di bawah naungan sebuah organisasi karena mereka menghormati dan mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku.

Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan disiplin kerja adalah keadaan pikiran yang harus dimiliki oleh karyawan untuk tunduk dan mentaati peraturan-peraturan organisasi tempat mereka bekerja, yang dilandasi oleh rasa tanggung jawab dan bukan dari paksaan, sehingga mampu merubah perilakunya menjadi lebih baik.

Sekolah dapat diartikan sebagai lembaga pendidikan formal yang dirancang khusus untuk memberikan pelatihan, dan pengajaran kepada siswa dengan tujuan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta membentuk karakter dan nilai-nilai moral mereka. Sekolah juga menjadi lingkungan yang mendukung perkembangan sosial, emosional, dan intelektual anak-anak dan remaja.

Secara konseptual, kepala sekolah adalah sosok yang bertanggung jawab atas struktur lembaga pendidikan. Kepala sekolah seharusnya berperan dalam mengawasi penyelenggaraan pendidikan, yang terdiri dari proses evaluasi dan pelaksanaan pengajaran dan pembelajaran. Berdasarkan penilaian, instruktur sebagai penyelenggara utama pelatihan ini.

Herawati & Ermawati, (2020) menyatakan guru merupakan orang yang berpengaruh dalam proses belajar dan kualitas pendidikan yang baik. Tanpa mereka mendominasi materi ilustrasi dan teknik pengajaran dan pembelajaran, tanpa mereka memiliki pilihan untuk mendorong siswa mereka untuk benar-benar fokus pada pencapaian tinggi, semua upaya untuk bekerja pada sifat sekolah tidak akan mencapai hasil yang maksimal.

Tugas utama guru adalah membimbing, membantu, mengarahkan peserta didik kedewasaan, dan kinerja guru berkaitan atas aktivitas yang ditunjukkan oleh guru dalam tugasnya sebagai seorang yang bertanggung jawab di SMK Raden Rahmat Mojosari ke arah kedewasaan mental spiritual maupun fisik.

Kinerja guru dalam sekolah sangat terkait dengan sumber daya manusia yang ada, yaitu para guru dan tenaga pendidikan lainnya. Sumber daya manusia sebagai kapasitas pemahaman yang terintegrasi dan daya fisik yang ada pada individu, yang dimaksud dengan sumber daya manusia merupakan wakil kepala sekolah/staf, guru/pendidik, karyawan/tenaga kependidikan.

SMK Raden Rahmat Mojosari yang berada di tepi jalan raya di kota kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto berdiri tahun 2001 sebagai sekolah menengah kejuruan yang sangat sederhana dengan jumlah siswa yang hanya belasan orang. Dua puluh satu tahun adalah usia yang cukup matang bagi SMK Raden Rahmat Mojosari sebagai sekolah swasta yang dikelola mandiri dari yayasan tanpa dukungan dana dan manajemen yang kuat.

SMK Raden Rahmat Mojosari yang berada di bawah naungan Yayasan Darul Falah Mojokerto memiliki 9 (sembilan) program atau kompetensi keahlian dengan

menggendeng beberapa industri atau melaksanakan kerjasama kelas industri. Dengan jumlah siswa yang mencapai 2.167 siswa. Dengan meningkatnya jumlah siswa dari tahun ke tahun berakibat pula meningkatnya kebutuhan akan sarana dan prasarana pada SMK Raden Rahmat.

Oleh karena itu, sumber daya manusia memainkan peran penting dalam kemampuan SMK Raden Rahmat Mojosari untuk menghasilkan generasi yang diharapkan oleh negara.

Karena adanya korelasi yang kuat antara kinerja guru dan kemajuan akademik, para peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian di SMK Raden Rahmat. Pencapaian pembelajaran siswa yang lebih tinggi akan dihasilkan dari kinerja guru yang efektif, yang akan bermanfaat bagi kemajuan sekolah.

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Guru SMK Raden Rahmat Tahun 2023

No	Penilaian Kinerja Guru	Nilai	Jumlah Guru
1	Nilai A	85-100	20
2	Nilai B	70-84	23
3	Nilai C	40-78	13
4	Nilai D	0-39	38
Total			97

Sumber : SMK Raden Rahmat 2024

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dinyatakan penilaian kinerja guru di atas meliputi hasil dari ketaatan guru saat melakukan absensi, lama bekerja, ijazah akhir yang dimiliki, dan keaktifan guru dalam mengajar di SMK Raden Rahmat. Maka dapat ditarik kesimpulan, bahwa nilai kinerja guru SMK Raden Rahmat masih perlu diperbaiki untuk mencapai mutu pendidikan. Kinerja guru yang rendah dapat mempengaruhi hasil belajar siswa dan menurunkan kualitas pendidikan di sekolah.

Temuan penelitian oleh AW Tanjung dkk., (2022) Penelitian menggunakan metode asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Sampling jenuh, yang mencakup semua 75 anggota populasi, adalah metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Temuan studi ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Fitri dkk. (2023) melibatkan 26 responden. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja staf tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Menurut temuan studi oleh I. Ratnasari dan A. Mahmud (2020), kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh insentif. Selain itu, temuan studi yang dilakukan oleh Saputri et al. pada tahun 2021 dengan menggunakan data dari 57 responden dan sampel yang dipilih dengan menggunakan prosedur sampel jenuh. Temuan penelitian tersebut mendukung anggapan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh insentif secara parsial.

Temuan studi oleh Dennis Chang dan Wasiman (2021), yang melibatkan 112 responden dengan menggunakan strategi penelitian kuantitatif. Temuan studi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan dan disiplin kerja dipengaruhi secara simultan. Dan temuan studi oleh Hendy Tannady dkk. (2022), yang melibatkan 43 partisipan dalam sampel dan metodologi kuantitatif. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak banyak dipengaruhi oleh disiplin kerja.

Sesuai Penjelasan di atas menegaskan ketertarikan peneliti untuk mempelajari hubungan antara kinerja dengan disiplin kerja, insentif, dan gaya kepemimpinan. Inisiatif yang efektif untuk meningkatkan kinerja guru dapat ditingkatkan dengan

menggunakan penelitian ini. Hal ini mendorong peneliti untuk memilih tema "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Raden Rahmat Mojosari Kabupaten Mojokerto" sebagai judul penelitian.

1.2. Batasan Masalah

Penelitian "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Insentif, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Raden Rahmat Mojosari Kabupaten Mojokerto" memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di SMK Raden Rahmat Mojosari Kabupaten Mojokerto.
2. Tanpa mempertimbangkan faktor-faktor lain yang berpotensi berdampak pada kinerja guru, peneliti secara khusus berkonsentrasi pada variabel penelitian yang mencakup dampak gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Raden Rahmat Mojosari?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Raden Rahmat Mojosari?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Raden Rahmat Mojosari?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat diidentifikasi tujuan penelitian yang ingin dicapai, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja guru SMK Raden Rahmat Mojosari.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh insentif terhadap kinerja guru SMK Raden Rahmat Mojosari.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Raden Rahmat Mojosari.

1.5. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian akan memiliki nilai apabila penelitian tersebut dapat memberikan manfaat atau kegunaan bagi beberapa pihak. Harapannya, penelitian ini akan membawa manfaat bagi berbagai pihak, baik secara praktis maupun ilmiah. Berikut beberapa manfaat dari penelitian ini :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan membawa pengaruh yang baik atau memberikan temuan yang baik, memberikan manfaat, menambah ilmu pengetahuan dan wawasan pembaca khususnya mengenai gaya kepemimpinan, insentif, disiplin kerja, dan kinerja guru pada SMK Raden Rahmat Mojosari.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widyagama Lumajang

Temuan penelitian ini dapat membantu para mahasiswa untuk lebih memahami hubungan atau pengaruh antara berbagai aspek yang mempengaruhi

kinerja karyawan. Selain itu, temuan penelitian ini dapat dikonsultasikan dan digunakan sebagai referensi untuk penelitian serupa.

b. Bagi Peneliti

- 1) Penelitian ini merupakan ketentuan untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Institut Teknologi & Bisnis Widya Gama Lumajang.
- 2) Sebagai dorongan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan yang sehubungan dengan gaya kepemimpinan, insentif, dan disiplin kerja terhadap kinerja guru SMK Raden Rahmat Mojosari

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bahwa penelitian ini dapat menghasilkan gagasan dan konsep baru yang dapat diadopsi oleh peneliti selanjutnya dalam mengevaluasi dan mengembangkan penelitiannya. Serta dapat digunakan sebagai referensi dan menjadi dasar untuk penelitian selanjutnya dengan variabel yang sama.

d. Bagi Instansi terkait

Harapannya, penelitian ini dapat memperdalam pengetahuan mengenai berbagai aspek kinerja guru di SMK Raden Rahmat Mojosari, sehingga dapat menjadi dasar bagi penelitian dan pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia di masa mendatang.