

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan memiliki peran strategis dalam membangun dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, mandiri, serta berdaya saing tinggi. Dalam sistem pendidikan, guru merupakan elemen utama yang berperan sebagai pendidik, fasilitator, dan motivator dalam proses pembelajaran. Kinerja guru yang optimal sangat diperlukan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal. Kinerja guru yang baik akan berdampak langsung pada kualitas pembelajaran, efektivitas penyampaian materi, serta hasil belajar peserta didik. Namun, dalam praktiknya, masih banyak tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja guru. Beberapa di antaranya adalah masalah disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan dalam organisasinya yang kurang mendukung.

Disiplin kerja merupakan faktor fundamental yang menentukan keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan lebih konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya, seperti mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku didalam organisasi/sekolahnya, melaksanakan pembelajaran dengan baik, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan. Sebaliknya, guru yang memiliki tingkat disiplin rendah cenderung tidak memiliki konsistensi dalam mengajar, sehingga sering kali menjadi penghalang dan penghambat tercapainya tujuan organisasinya, serta kurang bertanggung jawab terhadap tugas-tugas pembelajarannya. Hal ini pada akhirnya dapat berdampak negatif

terhadap kualitas pendidikan dan hasil belajar peserta didik. Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki hubungan langsung terhadap kinerja guru , di mana semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang guru, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam proses pembelajaran.

Selain disiplin kerja, kepuasan kerja juga menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana seorang guru merasa nyaman, dihargai, dan puas dengan kondisi pekerjaannya. Kepuasan kerja berasal dari sikap positif guru terhadap memandang suatu pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih senang dan bekerja sepenuh hati dalam mengajar, lebih inovatif dalam menyampaikan materi, serta lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sebaliknya, guru yang merasa kurang puas cenderung mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berpengaruh terhadap efektivitas pembelajaran dan pencapaian hasil belajar peserta didik.

Faktor lain yang turut memengaruhi kinerja guru adalah Gaya kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja guru. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu memberikan inspirasi, visi yang jelas, serta dorongan kepada guru untuk berkembang secara profesional. Pemimpin yang membangun gaya kepemimpinan transformasional akan mampu membangun budaya kerja yang positif, mendorong inovasi, serta meningkatkan loyalitas dan semangat kerja guru. Dengan demikian, kepemimpinan

transformasional berperan dalam menciptakan lingkungan sekolah yang dinamis dan progresif.

Berdasarkan fakta beberapa tahun terakhir, pemerintah telah menerapkan berbagai kebijakan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, seperti sertifikasi guru, peningkatan kesejahteraan, serta pelatihan dan pengembangan kompetensi. Namun, meskipun berbagai program telah dilaksanakan, masih terdapat kesenjangan dalam pencapaian kinerja guru yang optimal. Banyak guru yang telah memperoleh tunjangan sertifikasi, tetapi belum menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan tetap menjadi aspek penting yang perlu dikaji lebih lanjut. Untuk mencapai tujuan pendidikan, kinerja guru yang optimal sangat penting, terutama di lembaga pendidikan berbasis yayasan seperti Yayasan Darul Falah, yang memiliki peran penting dalam mencetak generasi yang berakhhlak dan berilmu.

Yayasan Darul Falah adalah salah satu yayasan di kabupaten Lumajang Tepatnya di Desa Karangbendo Kecamatan Tekung yang menyelenggerakan pendidikan yang berorientasi pada mutu pendidikan yang berkualitas baik secara keilmuan maupun secara moral,dan social serta menerapkan pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan dan meningkatkan keimanan dan ketakwaan serta pengetahuan siswa-siswanya khusus dibidang iptek agar siswa mampu melanjutkan pendidikan pada jenjang perguruan tinggi yang berkualitas.Yayasan ini merupakan salah satu contoh nyata bagaimana sebuah lembaga pendidikan berbasis iptek dapat memberikan dampak besar bagi masyarakat sekitar.Salah satu fenomena menarik dari yayasan Darul Falah

adalah bentuk keberhasilannya membangun hubungan yang erat dengan masyarakat sekitar. Yayasan ini aktif melibatkan masyarakat dalam berbagai program, seperti pengajian, kerja bakti dan kegiatan sosial lainnya. Di dalam organisasi Yayasan Darul Falah Karangbendo kinerja guru dan pegawainya dapat dilihat dari 3 faktor utama yaitu disiplin dalam bekerja, kepuasan dalam bekerja, dan gaya kepemimpinan kepala yayasanya. Sehingga dalam hal ini kepatuhan terhadap aturan yayasan, struktur kepemimpinan yang jelas serta terorganisir, dan nilai-nilai religius yang melekat dalam budaya kerja islami mendorong kemajuan organisasinya.

Kinerja guru di yayasan Darul Falah dapat diukur dari tingkat kedisiplinan dalam kesediaannya untuk mematuhi dan menaati peraturan yang berlaku disekitarnya, kepuasan dalam melaksanakan pekerjaanya, serta gaya kepemimpinan yang ada dalam pemimpinya seperti apa. Setelah memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru tersebut, yayasan dapat merancang strategi manajemen yang lebih tepat sasaran. Strategi tersebut dapat mencakup program pelatihan, peningkatan kesejahteraan guru, serta penerapan sistem kepemimpinan yang lebih adaptif dan suportif. Hal ini akan membantu yayasan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi para guru.

Menurut Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002), disiplin

merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Menurut Handoko (1992), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Yulk dan Wexley (1977), kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut Bass (1998) dalam Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Kepemimpinan transformasional pertama kali dijelaskan oleh Bass pada tahun 1985. Menyatakan bahwa tidak seperti pemimpin transaksional, pemimpin transformasional menginspirasi anggotanya untuk meninggalkan kepentingan pribadi demi organisasi dan memiliki dampak mendalam pada anggota mereka. Bass menemukan pengurangan yang dihasilkan dalam pergantian anggota dan peningkatan produktivitas dengan tingkat kepuasan anggota yang lebih tinggi..

Kinerja menurut Kusriyanto (Mangkunegara, 2005) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Irawan (2000:17) menyatakan bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata performance. Pengertian kinerja atau performance sebagai output seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan bukti konkret dan dapat diukur (dibanding dengan standar yang telah ditentukan). Sedangkan Kinerja menurut Wibowo (2012:7) bukan sekedar sebagai hasil kerja atau prestasi kerja namun sebenarnya mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung..

Penelitian terdahulu Sagala et al (2023) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Muna & Isnowati (2022) menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Saputra et al (2016) menunjukkan ada pengaruh positif dari kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Namun penelitian Dwiningsih & Rohman (2023) mengatakan secara parsial variabel Kesejateraan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan variabel Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Sulastri et al (2023) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja karyawan secara positif baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Baihaqi et al (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu mungkin hanya membahas salah satu variabel, seperti Disiplin kerja saja atau kepuasan kerja secara individu. Dalam penelitian ini, variabel ketiga (disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional) digabungkan untuk melihat pengaruhnya secara simultan terhadap kinerja guru pada yayasan Darul Falah. Penelitian sebelumnya mungkin dilakukan pada sektor lembaga/Organisasi yang berbeda, seperti perusahaan, atau lembaga pendidikan lainnya. Penelitian ini fokus pada yayasan Darul Falah , yang memiliki karakteristik pegawai dan struktur organisasi yang berbeda dari sektor lainnya. Dengan mempertimbangkan penelitian fenomena terdahulu yang terjadi dilapangan, maka peneliti tertarik mengambil judul tersebut dengan tiga variabel independen yaitu disiplin kerja sebagai (X1), kepuasan kerja (X2), gaya kepemimpinan(X3) dan satu variabel dependen yaitu kinerja guru sebagai (Y). Maka peneliti tertarik mencari judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru di Yayasan Darul Falah Karangbendo”**

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini hanya dilakukan di yayasan Darul Falah, hasilnya tidak dapat digunakan untuk semua yayasan pendidikan lainnya. Di antara 8 variable independen yang diteliti adalah tiga komponen utama: disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional. Penelitian ini dilakukan hanya dalam jangka waktu tertentu, sehingga hasilnya hanya menggambarkan kondisi selama jangka waktu tersebut. Penelitian ini hanya melibatkan beberapa guru atau karyawan yang bekerja di yayasan Darul Falah Karangbendo.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Darul Falah?
2. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Darul Falah?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru pada Yayasan Darul Falah?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Darul Falah
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada Yayasan Darul Falah
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru pada Yayasan Darul Falah

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap kemajuan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang bagaimana disiplin kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transformasional, dan kinerja guru di sektor pendidikan berhubungan dengan satu sama lain. Selain itu, penelitian ini dapat berfungsi sebagai referensi bagi penelitian berikutnya yang mengkaji aspek serupa dalam manajemen sumber daya manusia organisasi atau lembaga yayasan lainnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu ketua dan pengelola yayasan Darul Falah Karang Bendo dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan guru sehingga lebih efektif. Selain itu, temuan ini dapat membantu lembaga dalam membuat kebijakan yang lebih baik tentang disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional yang sesuai dengan tujuan yayasan

a. Bagi Peneliti

sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata 1 di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang . Penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional yang berdampak pada kinerja guru di Yayasan Darul Falah.

b. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi pendukung atau sumber penanda untuk penelitian terdahulu yang relevan untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Yayasan Darul Falah

Sebagai bahan pertimbangan bagi pengelola lembaga “Yayasan Darul Falah”, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan yang akan membantu mereka memahami bagaimana disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi kinerja guru. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam proses pengambilan keputusan sesuai dengan garis kebijakan yang telah ditetapkan. Sehingga dapat membantu menjaga keberlangsungan dan kemajuan yayasan.

