

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tidaklah semudah membalikkan tangan. Pekerjaan tersebut membutuhkan waktu yang cukup panjang dan keseriusan dalam pembinaan dan pelatihan secara berkelanjutan. Pembinaan dan pelatihan secara berkelanjutan yang harus selalu ditingkatkan agar hasil pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas ini tidak dapat dinikmati secara instan, melainkan baru akan dapat dinikmati beberapa tahun kemudian, karena hal itu merupakan suatu proses jangka panjang selama berjalannya proses tersebut terdapat banyak rintangan dan hambatan baik dari dalam maupun dari luar.

Banyak faktor yang mempengaruhi kualitas suatu pendidikan, seperti gaya kepemimpinan, kualitas guru dan siswa, sarana dan prasarana, lingkungan pendidikan, budaya kerja, kurikulum, dan sebagainya. Namun dari sekian banyak faktor tersebut, guru dalam kedudukannya sebagai pelaksana utama proses pembelajaran di sekolah memiliki fungsi yang sangat penting. Pemberdayaan guru merupakan tugas penting bagi kepala sekolah agar guru dapat bekerja produktif untuk mendapatkan hasil pembelajaran yang berkualitas.

Seperti yang dikemukakan oleh (Roslena,2013) “Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas”. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang

dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya. Untuk tercapainya tugas tersebut kerjasama yang baik antar pimpinan dan pegawai (Guru) perlu terus di tingkatkan dan tercipta suatu kerja sama yang serasi, saling mengerti akan hak dan kewajibannya serta dapat bekerja sama dalam melaksanakan aktifitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk dapat merealisasikan tujuan tersebut diperlukan pimpinan yang berinisiatif untuk bertindak dan menghasilkan suatu pola kerja yang konsisten untuk dapat mempengaruhi bawahannya dalam menyelesaikan masalah bersama yang diarahkan kepada pencapaian tujuan.

Dalam hal ini pengaruh seorang pemimpin sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan, pimpinan perlu menerapkan gaya kepemimpinan terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu pimpinan di dalam melaksanakan tugasnya harus berupayah menciptakan dan memelihara hubungan dengan baik dengan bawahannya agar dapat bekerja secara produktif sesuai apa yang dikemukakan.

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dan tindakan seorang pemimpin yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan kombinasi yang konsisten dari falsafah keterampilan sifat dan

sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seseorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dan falsafah ketrampilan sifat sikap yang sering diterapkan seorang pimpinan ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya. Sehingga gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktifitas kepuasan kerja pertumbuhan dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi.

Menurut Hersey dan Blanchard dalam (Komang, dkk:2012) “bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya perwujudan dari tiga komponen yaitu : (1) pemimpin itu sendiri, (2) bawahan, serta (3) situasi dimana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan”. Selain gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja guru, faktor yang mempengaruhi kinerja guru adalah budaya kerja. Budaya kerja yakni suatu semangat tidak terlihat yang mengikat semua individu didalam perusahaan untuk selalu bergerak dan bekerja sesuai dengan irama budaya kerja tersebut.

Disamping gaya kepemimpinan, budaya kerja tak kalah pentingnya dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Peran budaya kerja dalam keberhasilan sebuah organisasi sangat besar menurut para ahli. Perilaku kerja yang dimiliki juga berbagai macam yang menjadi dasar kepribadian, bagaimana seorang pemimpin menggunakan wewenang dan kepemimpinannya dan seerta seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan bagaimana pegawai merespon setiap keputusan yang diambil seorang pemimpin.hal ini lah

yang menjadi sasaran penelitian yang nantinya menjadi masukan untuk pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sekolah merupakan salah satu wadah untuk mendidik dan memunculkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkuantitas untuk menghadapi perkembangan zaman yang semakin hari semakin menuntut untuk selalu bisa mengembangkan pemikirannya, karena itu sekolah dituntut untuk mampu menciptakan manusia yang unggul dalam meningkatkan sumber daya manusia.

Menurut Triguno dalam (Moeheriono,2012:333) Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan ditingkatkan yang merupakan kunci keberhasilan bagi suatu organisasi, di mana keberhasilan organisasi menjadi satu indikator kepuasan kerja karyawan.

Kinerja Guru (*performance*) merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu. Kinerja guru yang dicapai harus didasarkan pada standar kemampuan profesional selama melaksanakan kegiatan belajar mengajar, terdapat Tugas Keprofesionalan Guru menurut Undang – undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 pasal 20 yaitu (a) tentang guru dan dosen yaitu merencanakan pembelajaran yang bermutu, serta menilai memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap pendidikan di lingkungan sekolah terutama dalam hal belajar – mengajar, karena keberhasilan

siswa sangat ditentukan oleh kinerja guru yang profesional dalam menjalankan tugas, fungsi dan perannya sebagai pendidik.

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran dikelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru. “Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, diantaranya : perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar”. (Sumarno,2009:20) dalam (Adlan Adam, 2014)

Beberapa penelitian dengan topik yang sama telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu mengenai gaya kepemimpinan dan budaya kerja serta kinerja guru sudah pernah diteliti sebelumnya antara lain :

Menurut Sunarto dan Djumandi Purwanto (2011) yang melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah, Manajemen Berbasis Sekolah (Mbs) Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Smp Di Wilayah Sub Rayon 04 Kabupaten Demak”. Adapun hasilnya yakni pengaruh gaya kepemimpinan, MBS, dan iklim organisasi melalui dampak dari kepuasan kerja terhadap kinerja guru pengaruh positif terhadap kinerja guru melalui dampak positif dari kepuasan kerja.

Menurut Manik dan Bustomi (2011) yang melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Smp Negeri 3 Rancaekek”. Adapun hasilnya

yakni : Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, Budaya Organisasi , dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMPN 3 Rancaekek secara simultan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan

Sri Setiyati (2012) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru”. Hasil analisis data menunjukkan: Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja, budaya sekolah terhadap kinerja guru. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya sekolah efektifitas terhadap kinerja guru.

Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Dewi Sandy Trang (2013) “ Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Titik Handayani, Aliyah A. Rasyid (2015) “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Guru, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Wonosobo”. Hasil penelitian membuktikan: terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan partisipatif kepala sekolah terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja guru terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja guru. Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

Rubiyah Astuti dan M. Ihsan Dacholfany (2016) “Pengaruh Supervisi Pengawas Sekolah Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Di Kota Metro Lampung”. Adapun hasilnya yakni terdapat pengaruh yang signifikan antar variable.

Arie Supriyanto, Subiyanto dan Tawil (2016) “pengaruh Sertifikasi Pendidik, Kompetensi Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma”. Adapun hasilnya yakni sertifikasi pendidik tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, sertifikasi tidak mendukung dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada periode penelitian, karena periode penelitian akan mempengaruhi hasil penelitian. Guru masa sekarang dengan sekarang jauh berbeda, guru masa dulu lebih fokus, lebih totalitas, dan banyak yang memiliki tanggung jawab moral, sedangkan guru sekarang banyak memiliki kegiatan di luar sekolah yang mana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap kualitas anak didik.

Alasan saya memilih objek ini karena menurut pandangan saya, guru di SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang masih tertib dalam hal kedatangan dan kepulangan serta disiplin misalnya dalam hal seragam, artinya selalu mengikuti jadwal seragam di sekolah.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka peneliti mengambil judul sebagai berikut : “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru ( Studi SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang )”

## **1.2. Batasan Masalah**

Mengetahui luasnya bidang kajian dalam penelitian ini perlu kiranya ada pembatasan masalah agar penelitian ini terfokus pada satu masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini penelitian manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini membahas tentang variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai (guru).
3. Tempat penelitian ini adalah SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang.

## **1.3. Perumusan Masalah**

Pada dasarnya setiap penelitian dilakukan karena adanya suatu masalah, dan setiap masalah membutuhkan adanya jawaban. “ Setiap penelitian yang akan dilakukan harus selalu berangkat dari masalah. Walaupun diakui bahwa memilih masalah penelitian sering merupakan hal yang paling sulit dalam proses penelitian” (Sugiono,2009:31).

Berdasarkan latar belakang, batasan masalah dan penelitian terdahulu, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang?
2. Apakah budaya kerja pengaruh terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja guru terhadap SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Setiap penelitian pasti memiliki suatu Tujuan. Tujuan penelitian pada dasarnya adalah mengemukakan hasil – hasil yang hendak dicapai dan tidak boleh menyimpang dari permasalahan yang telah dikemukakan. Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Guru pada SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui budaya kerja terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja guru pada SMP Negeri 1 Tempeh Kabupaten Lumajang.

#### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Manfaat dari penelitian pada dasarnya adalah memaparkan manfaat hasil yang akan dicapai, baik kepentingan ilmu, kebijakan pemerintah, masyarakat luas.

Adapun kegunaan dari penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi instansi untuk memperbaiki kebijakan terkait kinerja pegawai, sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai manajemen sumberdaya manusia khususnya faktor –faktor yang mempengaruhi kinerja guru.

2. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan dan budaya kerja pengaruhnya terhadap kinerja guru. Sebagai prasyarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 (S1) jurusan Manajemen STIE Widya Gama Lumajang.

