

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Karena sumber daya manusia merupakan sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian atau ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu, sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Kepemimpinan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kriptikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, kelompok, dan organisasi. Dengan demikian, tampak pemimpin selalu akan dikaitkan dengan kelompok, karena seorang pemimpin tanpa kelompok dan para anggota, tidak akan ada manfaatnya, meskipun individu tersebut mempunyai

potensi yang sangat baik untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula, dan pada gilirannya tujuan organisasi akan tercapai.

Sutrisno (2009:222) gaya kepemimpinan yang ada yaitu, (1) *gaya persuasif*, yaitu gaya memimpin dengan menggunakan pendekatan yang mengunggah perasaan, pikiran, atau dengan kata lain dengan melakukan ajakan atau bujukan, (2) *gaya refresif*, yaitu gaya kepemimpinan dengan cara memberikan tekanan-tekanan, ancaman, sehingga bawahan merasa ketakutan, (3) *gaya partisipatif*, yaitu gaya kepemimpinan dimana memberikan kesempatan kepada bawahan untuk itu secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun materiil dalam kiprahnya di organisasi, (4) *gaya inovatif*, yaitu pemimpin yang selalu berusaha dengan keras untuk mewujudkan usaha-usaha pembauran di dalam segala bidang, baik bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, atau setiap produk terkait dengan kebutuhan manusia, (5) *gaya investigatif*, yaitu gaya pemimpin yang selalu melakukan penelitian yang disertai dengan rasa penuh kecurigaan terhadap bawahannya sehingga menimbulkan yang menyebabkan kreativitas, inovasi, serta inisiatif dari bawahan kurang berkembang, karena bawahan takut melakukan kesalahan-kesalahan, (6) *gaya inspektif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan acara-acara gaya yang sifatnya protokoler, kepemimpinan dengan gaya inspektif menuntut penghormatan bawahan, atau pimpinan yang senang apabila dihormati, (7) *gaya motivatif*, yaitu pimpinan yang dapat menyampaikan informasi mengenai ide-idenya, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada bawahan dengan baik, (8) *gaya naratif*, yaitu pemimpin yang bergaya naratif merupakan pemimpin yang banyak bicara namun tidak disesuaikan dengan apa yang ia kerjakan, atau dengan kata lain pemimpin yang banyak bicara sedikit bekerja, (9) *gaya edukatif*, yaitu pemimpin yang suka melakukan pengembangan bawahan dengan cara memberikan pendidikan dan keterampilan kepada bawahan, sehingga bawahan menjadi memiliki wawasan dan pengalaman yang baik dari hari ke hari, (10) *gaya retrogresif*, yaitu pemimpin tidak suka melihat maju, apalagi melebihi dirinya. Untuk itu pemimpin yang bergaya retrogresif selalu mengalangi bawahannya untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan.

Faktor pertama yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja dimana sebagai manusia yang mempunyai sifat manusiawi memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Sutrisno (2012:74) “kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang

berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”.

Selain kepuasan kerja selanjutnya adalah lingkungan kerja yang juga berpengaruh bagi kinerja dimana lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Sunyoto (2012:43) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.”

Kinerja suatu organisasi tergantung pada kompetensi sumber daya manusia di dalamnya, baik sebagai individu maupun sebagai tim. Kinerja di dalam suatu organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali faktor yang dapat memengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Wibowo (2007:81) “kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.”

Sebelum melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan terhadap kinerja guru di SMP Negeri Yosowilangun maka terlebih dahulu peneliti mengamati dan mencermati hasil penelitian yang dapat memberikan gambaran apakah hasil penelitian tersebut mendukung atau atau

tidak hasil diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Ika Pratiwiyanti (2015) dengan judul “Pengaruh Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar Negeri Sekecamatan Umbulharjo Yogyakarta” hasil penelitian menunjukkan (1) pengaruh persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dengan sumbangan (3) persepsi guru tentang kepemimpinan kepala sekolah dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Nunung Ristiana (2012) dengan judul “Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru tidak Tetap (Studi kasus pada SD/MI Kabupaten Kudus),” bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja guru tidak tetap dapat diterima. Selain itu, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. Secara simultan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Ada juga pengaruh positif dan signifikan antara variable motivasi kerja terhadap kinerja guru tidak tetap. Secara simultan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru tidak tetap di tingkatan SD/MI Kabupaten Kudus.

Fike H. Rawung (2013) dengan judul “*the effect of leader ship on the work motivation of higher education administration employeesh* (study at manado state

university)” penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai efek yang signifikan atau penting dalam motivasi kerja. Bahwa satu dugaan diterima atau hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja adalah penting dipenelitian ini. Itu menunjukkan kepemimpinan motivasi untuk bekerja di pendidikan tinggi administrasi karyawan khususnya di Universitas Negeri Manado Tondano, Sulawesi Utara Indonesia. Kepemimpinan digunakan untuk memotivasi pekerjaan karyawan di organisasi khususnya dipendidikan tinggi atau organisasi Universitas.

Listiana Kusuma Wardani (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal, hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMP Negeri Kota Tegal, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Tegal serta kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMP Negeri Kota Tegal melalui kepuasan kerja.

Moh. Ali Shahab dan Inna Nisa (2014) dengan judul “*The Influence of Leadership and Work Attitudes toward Job Satisfaction and Performance of Employee*”, hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) sikap bekerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (3) kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil atau prestasi karyawan, (4) kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan

terhadap hasil atau prestasi karyawan, (5) sikap bekerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap hasil atau prestasi karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan Nicko Permana Putra (2003) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Power Semarang, menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, artinya apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

SMP Negeri 1 Yosowilangun sebagai sebuah penyelenggara pendidikan menjadi bagian penting terkait pengelolaan pendidikan dalam keikutsertaannya mewujudkan tujuan pendidikan nasional dimana sekolah ini merupakan sekolah Negeri favorit di Kecamatan Yosowilangun. Tercapainya tujuan organisasi pendidikan di SMP Negeri Yosowilangun sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang sangat akomodatif. Kepala sekolah selalu memberikan keleluasaan pada jajarannya untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide kreatifnya. Sehingga mempengaruhi nilai kepuasan terhadap pelayanan seorang atasan kepada bawahan, hal tersebut sangat mempengaruhi lingkungan kerja dimana pimpinan sangat mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk apa yang diperlukan oleh para bawahannya. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti di tempat ini dengan judul

“Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Yosowilangun Kabupaten Lumajang.

1.2. BATASAN MASALAH

Pembatasan masalah sangat penting, karena untuk menghindari kesalahpahaman yang menyimpang dari judul. Oleh karena itu untuk mendukung hasil yang baik, penulis perlu membatasi masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian ini merupakan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Yosowilangun Kabupaten Lumajang.
3. Penelitian dilakukan pada guru di SMP Negeri 1 Yosowilangun Kabupaten Lumajang.

1.3. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, perumusan masalah yang menjadi fokus perhatian peneliti adalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Yosowilangun Kabupten Lumajang?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Yosowilangun Kabupaten Lumajang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Yosowilangun Kabupaten Lumajang?

4. Apakah kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Yosowilangun Kabupaten Lumajang?

1.4. TUJUAN PENELITIAN

Dari permasalahan penelitian yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Yosowilangun Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Yosowilangun Kabupaten Lumajang.
- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Yosowilangun Kabupaten Lumajang.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kepuasan kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 1 Yosowilangun Kabupaten Lumajang

1.5. KEGUNAAN PENELITIAN

Penelitian ini bermaksud agar mempunyai kegunaan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun manfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan tersebut adalah :

- a. Bagi Sekolah

Sebagai bahan informasi untuk mengembangkan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja guru.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini disamping sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Strata 1 di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang, juga diharapkan dapat menambah pengetahuan dan ilmu di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru.

c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan, kepuasan kerja dan lingkungan kerja serta faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja guru.

