

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di dalam sebuah organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang terpenting, terutama dalam bidang jasa. Keberhasilan SDM dinilai dari kualitas yang diberikan. Pada umumnya, organisasi akan menjaga SDM dengan baik karena mereka merupakan tonggak keberhasilan perusahaan. Indrawati (2013, 135) mengatakan bahwa sebuah organisasi di bidang jasa akan menjaga kinerja karyawannya karena mereka berhubungan dengan kepuasan pelanggan. SDM bahkan dianggap sebagai sesuatu yang penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi karena mereka akan berhadapan secara langsung dan menjalin hubungan dengan pelanggan melalui karakter, sifat, keterampilan, serta pengetahuan yang dimilikinya (Safrizal 2011, 11). Dengan kata lain, semakin baik kualitas sumber daya manusia, maka perusahaan akan menunjukkan performa organisasi yang baik di mata masyarakat. Kualitas SDM sangat menentukan keberhasilan sebuah tujuan organisasi (Safrizal 2011, 12).

Pendidikan adalah organisasi yang bergerak pada bidang jasa, dimana manusia menjadi elemen penentu kepuasan pelanggannya. Dalam dunia pendidikan, guru adalah salah satu sumber daya manusia yang melayani permintaan siswa dan orangtua. Kurliyatin, Bafadal, and Zulkarnain (2017, 129) berpendapat bahwa orangtua akan memilih sekolah yang memiliki citra baik dengan kualitas baik. Kualitas pendidikan yang baik tidak terlepas dari bagaimana guru mengajar di dalam kelas. Rathana and Sutarsih (2015, 94) mengatakan bahwa guru adalah

elemen kunci dalam dunia pendidikan. Guru adalah faktor yang paling penting dalam pendidikan formal, dimana mereka dituntut untuk memberikan yang terbaik dalam mendidik siswa di sekolah (Putra, Yudana, and Natajaya 2017, 15). Guru memberikan ilmu serta perhatiannya terhadap siswa, membimbing siswa dalam akademik, maupun karakter. Guru seyogyanya aktif dalam kegiatan belajar mengajar, memberikan materi dan mengajar siswa di dalam kelas, membangun relasi dengan siswa, menjadi teladan bagi siswa, serta menghasilkan sebuah hasil yang tercermin dalam kehidupan siswa yang diajarnya. Keberhasilan seorang siswa menjadi cerminan keberhasilan guru dalam mendidik. Oleh karena itu, guru menjadi komponen yang paling berpengaruh terhadap hasil pendidikan siswa, apakah berkualitas atau tidak (Manik and Bustomi 2011, 99).

Kenyataannya di lapangan ditemukan beberapa guru masih perlu meningkatkan kinerja kerjanya. Kinerja disini tidak hanya membahas bagaimana guru mengajar siswa, tetapi juga kinerja dapat dinilai dari perilaku kontraproduktif dalam bekerja (*counterproductive work behavior*) (Koopmans et al. 2013, 63), dimana guru sering mengeluh, sulit mengikuti aturan, tidak bertanggung jawab, serta yang lebih parahnya adalah jika guru membuat kesalahan berulang secara sengaja. Masalah ini yang menjadi tantangan bagi sebuah organisasi dalam mengelola SDM nya dengan benar. Jika hal ini menjadi kebiasaan maka pada akhirnya atmosfer kelas akan terasa berbeda, serta sebuah pendidikan yang diberikan oleh guru pun menjadi tidak maksimal. Sebuah organisasi pendidikan harus menyadari bahwa SDM, dalam hal ini adalah guru, memiliki peran penting dalam kelangsungan hidup sekolah (Safrizal 2011, 11).

Kualitas kinerja seorang guru dapat terpengaruh oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal, dimana faktor internal berhubungan dengan sifat-sifat yang berada pada dirinya, sedangkan faktor eksternal berasal dari luar dirinya, seperti lingkungan (Putra, Yudana, and Natajaya 2017, 16). Pada penelitian ini, faktor internal sebuah kinerja adalah motivasi kerja dan faktor eksternalnya adalah peran seorang pemimpin (*transformational leadership*) yang menjadi panutan bagi bawahannya dan fasilitas dalam pekerjaan (kepuasan kerja).

Penelitian untuk mencari hubungan *transformational leadership* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhadian (2017). Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin menggunakan pendekatan yang dapat memotivasi guru sehingga mereka mampu mencapai tingkat kinerja tertingginya. Dalam penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Namun penelitian ini tidak meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Selain itu penelitian ini dilakukan pada sebuah koperasi keuangan, bukan di sekolah yang berada di Jakarta.

Penelitian untuk mencari hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Putra et al. (2022). Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang dalam pekerjaannya. Saat mereka puas terhadap pekerjaannya, mereka akan semakin baik dalam menunjukkan kinerjanya. Dalam penelitian ini, peneliti tidak meneliti *transformational leadership* terhadap kinerja. Penelitian ini juga dilakukan pada sekolah SMAN di daerah Solok Selatan, bukan di Jakarta.

Penelitian untuk mencari hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Kusvitaningrum, Sobri, and Sunarni (2021). Motivasi kerja adalah dorongan pribadi seseorang dalam melakukan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Kusvitaningrum, Sobri, and Sunarni 2021, 921). Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Dalam penelitian ini, tidak meneliti pengaruh *transformational leadership* dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Selain itu, penelitian ini spesifik terhadap guru SMA, bukan untuk guru di segala jenjang.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis akan melakukan penelitian adanya pengaruh antara *transformational leadership*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di PKBM XYZ.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Melihat latar belakang masalah yang telah dijabarkan dan urgensi terhadap kebutuhan data, maka masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah kinerja guru di PKBM XYZ yang perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin adalah seseorang yang memiliki visi ke depan dan menjadi agen perubahan dalam organisasi, serta membangun relasi dengan pengikutnya secara personal demi mencapai tujuan organisasi. Apakah model kepemimpinan *transformational leadership* dapat meningkatkan kinerja guru?
- 2) Kepuasan kerja adalah situasi dimana seseorang merasa senang berada di dalam sebuah organisasi, apakah kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja guru?

- 3) Motivasi seseorang dalam bekerja dapat menentukan kinerja yang dihasilkan. Apakah motivasi kerja seseorang dapat meningkatkan kinerja guru?

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah pada bagian sebelumnya, penelitian ini akan hanya terbatas pada pembahasan *transformational leadership*, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap kinerja guru di PKBM XYZ.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan beberapa masalah penelitian, yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
- 2) Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka terdapat beberapa tujuan dari penelitian ini, yaitu:

- 1) Menganalisis pengaruh *transformational leadership* terhadap kinerja guru.
- 2) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
- 3) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu:

- 1) Sebagai bahan refleksi dan masukan bagi pemimpin PKBM XYZ agar mengembangkan model *transformational leadership* untuk mengayomi karyawan sekolah menjadi lebih kreatif, inovatif, dan membangun kerja sama yang baik dengan pemimpin, terutama bagi guru-guru yang berinteraksi dan berdampak terhadap siswa di dalam kelas,
- 2) Sebagai referensi bagi *board of director* PKBM XYZ untuk mengevaluasi kembali kepemimpinan yang telah dijalani saat ini dan menjadi bahan pertimbangan untuk memilih pemimpin berikutnya.
- 3) Sebagai masukan bagi guru untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang positif agar dapat menunjang kinerja organisasi.
- 4) Sebagai bahan refleksi bagi guru pemahaman mendalam apa yang menyebabkan kinerja masing-masing pribadi mengalami penurunan dan menemukan motivasi baru dalam bekerja.

### **1.7 Sistematika Penulisan**

Penyusunan penelitian pengaruh *transformational leadership*, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru akan mengikuti sistematik penulisan sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan, membahas latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penulisan, dan sistematika penulisan laporan penelitian ini.

Bab 2 Landasan Teori, berisi studi literatur menyangkut aspek-aspek yang diteliti, baik definisi, dan hal lain yang berkaitan *transformational leadership*, kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja guru. Di dalam bab ini juga akan dituliskan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel ini.

Bab 3 Perspektif Kristen, membahas tentang sudut pandang Kristen dari penelitian. Setiap variabel yang dibahas dan diteliti pada bab 2 dilihat dari sudut pandang Kristen dan berdasarkan kebenaran firman Tuhan.

Bab 4 Metode Penelitian, menyajikan perancangan penelitian, prosedur, teknik, dan instrumen yang akan digunakan dalam penelitian.

Bab 5 Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang hasil penelitian yang dilakukan berdasarkan metode penelitian yang telah dipilih dan diolah.

Bab 6 Kesimpulan dan Saran, berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Saran juga ditujukan kepada pihak sekolah untuk peningkatan mutu pendidikan yang dimulai dari kepemimpinan yang tepat pada sekolah dan juga saran untuk penelitian selanjutnya untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang tepat bagi guru-guru.

