

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Guru adalah aset paling penting dan paling berharga bagi tiap sekolah apabila dikelola dengan baik maka tingkat kinerja seorang guru akan meningkat, hal ini tentu disebabkan oleh banyak faktor. Pentingnya meningkatkan kualitas dari SDM yang unggul, dari segi kompetitif ataupun komparatif ketika harus dibandingkan dengan SDM dari negara lain. Tentunya kita tidak bisa menyiapkan sumber daya yang unggul tanpa membenahi sektor guru. Sumber daya pada pendidikan yang harus dibenahi yaitu kualitas guru, karena tidak mungkin menjadikan lulusan dan generasi yang unggul tanpa adanya sentuhan guru yang memiliki dedikasi juga kuaifikasi yang unggul. (Sumber: [www.kemendikbud.go.id](http://www.kemendikbud.go.id)).

Pada pandemi Covid-19 saat ini telah memberikan gambaran atas kelangsungan dunia pendidikan di masa depan melalui bantuan teknologi. Namun, teknologi tetap tidak dapat menggantikan peran guru, dosen, dan interaksi belajar mengajar antara pelajar dan pengajar sebab edukasi bukan hanya sekedar memperoleh pengetahuan namun juga tentang nilai, kerja sama, serta kompetensi. Situasi pandemi covid-19 ini menjadi tantangan tersendiri bagi kreativitas setiap individu dalam menggunakan teknologi untuk mengembangkan dunia pendidikan ([dikti.kemendikbud.go.id](http://dikti.kemendikbud.go.id)).

Dunia pendidikan merupakan peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup negara dan bangsa, memerlukan sumber daya khususnya sumber daya insani nasional terbaik untuk meningkatkan kualitas, efisiensi dan produktivitas (Sudarsana, 2017). Pendidikan merupakan salah satu unsur paling penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi seorang guru karena mereka harus memiliki suatu potensi atau daya yang dihasilkan oleh guru dapat digunakan secara maksimal untuk mendapatkan *output* yang lebih kreatif, *generative* dan mampu bekerjasama dengan pihak terkait seperti dengan dunia industri (Sutikno, 2009).

**Tabel 1. 1 Data tenaga pendidik SMP di Jakarta**

No	Tenaga Pendidik SMP Negeri	Tenaga Pendidik SMP Swasta	Total
1	3.622 (55,45%)	2.910 (44,55%)	6.532

Sumber : Disdik Jakarta 2020

Kinerja merupakan hasil yang didapat oleh seseorang dalam melaksanakan tugas, pekerjaan yang positif, yaitu telah mengenai sebuah sasaran atau standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya bahkan melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut (Handoko, 2010). Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, motivasi dan sebagainya (Maryoto, 2010:15). Hakikatnya peningkatan kinerja guru yaitu untuk meningkatkan kinerja guru melalui pembinaan dan

pengawasan yang dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan (Mulyasa, 2013).

**Tabel 1. 2 Penghargaan yang diberikan untuk SMP Negeri 103 Jakarta Timur**

Tahun Ajaran	Jenis Penghargaan
2020	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Donasi Tertinggi Tingkat SLTP Bulan Dana PMI Kota Jakarta Timur</li> </ul>
2019	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Piagam Penghargaan sebagai “SEKOLAH ADIWIYATA MANDIRI 2019”</li> <li>• Juara III Renang 50 meter Gaya Kupu-kupu Putra</li> <li>• Juara Mula 1 Lomba Ketangkasan Baris Berbaris “PACHAMP 9”</li> <li>• Juara 1 LPBB Carnival 7<sup>th</sup></li> <li>• Juara 1 Basket Putri Kategori SMP</li> </ul>

Sumber : SMP Negeri 103 Jakarta Timur

Kepuasan kerja ialah suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu (Wijono, 2011). Kepuasan kerja akan berdampak juga bagi kinerja karena karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya memungkinkan untuk membahas hal positif tentang organisasinya, membantu sesama, dan membuat kinerja kerja mereka menjadi meningkat. (Robbins, 2006). Berdasarkan dengan wawancara di SMP Negeri 103 setiap guru dan karyawan merasa puas dengan organisasinya sehingga bisa menghasilkan kinerja yang positif. Tentunya ada faktor yang membuat kepuasan karyawan sangat

meingkat. Salah satu yang dapat mempertahankan kepuasan karyawan adalah dengan cara meningkatkan serta mempertahankan kinerja nya.

Selain kepuasan kerja, pasti ada yang mempengaruhinya bahwa pemimpin dan pengaruh mereka mampu mempengaruhi kepuasan kerja bahkan juga kinerja karyawan tersebut (Ivancevich et. all, 2007: 198). Berdasarkan dari wawancara di SMP Negeri 103 Jakarta dimana Kepala Sekolah mereka mampu membuat guru dan karyawan mereka merasa puas atas apa yang dilakukan oleh pemimpin nya sehingga sangat berpengaruh besar atas kinerja yang mereka lakukan.

Pemimpin yang selalu ada diantara karyawan memberi contoh baik mengenai komitmen kerja, menginspirasi atau memotivasi, dan memberi penghargaan secara adil, akan menjadikan karyawan merasa puas (Thamrin, 2012). Kepala sekolah juga membantu meningkatkan kenyamanan serta mengayomi guru dan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga itu menghasilkan sekolah yang berprestasi.

Berdasarkan tabel 1.2, untuk mendapatkan penghargaan tersebut bukanlah hal yang mudah, tentunya ada dukungan dari seorang pimpinan yang hebat dibelakangnya. Kepala sekolah akan mendukung penuh dengan melakukan hal positif agar seluruh guru dan karyawan merasa termotivasi dan merasa puas untuk meningkatkan kinerja nya.

Dibawah kepemimpinan kepala sekolah yang sekarang, sekolah tersebut mendapatkan peringkat 1 (satu), bagian suku dinas Jakarta Timur di peringkat 3 (tiga), dan di DKI Jakarta mendapatkan peringkat

11 (sebelas) dan menjadikan nama sekolah lebih bagus dan lebih maju. Jika pemimpin berperan aktif dalam mengelola organisasi, maka akan menciptakan motivasi pada guru dan karyawan yang ikut bertanggung jawab pada pekerjaannya. Seorang pemimpin yang baik dapat mengatur keinginan karyawan nya.

*Self efficacy* akan mempengaruhi persepsi, motivasi, dan juga kinerja seseorang (Gibson, 2012). Efikasi diri juga akan memengaruhi seseorang untuk membuat pilihan terhadap tugas, situasi yang ada, rekan kerja bahkan seberapa besar usaha yang dilakukan oleh orang tersebut untuk mencoba suatu hal.

Perilaku seorang karyawan dengan efikasi diri yang baik, akan berperilaku positif serta fokus pada tujuan (Gibson, 2012). Jika karyawan dengan efikasi yang baik lebih membutuhkan bantuan yang nyata sedangkan seseorang tanpa efikasi diri yang baik akan merasa cemas tentang pekerjaannya karena mereka tidak memiliki kepercayaan diri yang baik. Guru dan karyawan di SMP Negeri 103 merasa percaya diri dan yakin dengan pekerjaan yang selama ini dikerjakan oleh dirinya karena mereka memiliki pimpinan yang dapat mengayomi mereka.

Budaya organisasi ialah sistem nilai yang dipercaya oleh seluruh anggota sebuah organisasi dan yang mereka pelajari, akan diterapkan dan dikembangkan secara berkesinambungan sebagai sistem paket dapat menjadi acuan untuk berperilaku dalam organisasi agar

menciptakan tujuan organisasi yang sudah ditetapkan (Djokosantoso, 2003).

Apabila seseorang merasa nyaman, orang tersebut akan memperlihatkan sifat yang positif dan akan selalu dalam posisi tersebut. SMP Negeri 103 Jakarta menerapkan budaya yang sangat positif yaitu dengan menjalankan prinsip Bhineka Tunggal Ika, salah satu contohnya adalah sekolah tersebut menyediakan berbagai rumah ibadah di sekolah tersebut seperti masjid, gereja protestan dan katolik, puri bahkan kelenteng. Hal ini tentu membuat para guru dan karyawan merasa puas karena tidak adanya perbedaan diantara mereka sehingga guru dan karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Keberhasilan dari suatu pendidikan sangat ditentukan dari kesiapan seorang guru dalam mempersiapkan peserta didiknya melalui kegiatan belajar mengajar. Posisi guru untuk meningkatkan hasil pendidikan sangat dipengaruhi oleh mutu kinerjanya. Agar pelaksanaan pendidikan tersebut dapat terlaksana dengan baik, guru juga dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Namun keadaan berubah saat terjadinya pandemi ini yang tentunya sangat berdampak pada kinerja guru ketika menjalankan tugas utamanya yaitu mendidik, membimbing, memantau, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didiknya. Kualitas proses pendidikan saat ini dan kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan di setiap sekolah. Dengan menurunnya kinerja para guru maka akan berakibat pada proses pembelajaran yang kurang maksimal bagi para

murid sehingga kualitas hasil pendidikan di sekolah tersebut pun menurun (Cindy et al. 2021).

Guru dan karyawan di SMP Negeri 103 Jakarta merasakan perbedaan tersebut dari segi pola kerja mereka. Karena pandemi saat ini sistem kerja menjadi tidak beraturan seperti porsi dari kerjaan tersebut meningkat dan mengakibatkan kinerja guru dan karyawan menjadi tidak maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti memilih guru dan karyawan SMP Negeri 103 Jakarta sebagai objek penelitian. Maka peneliti mengambil judul yaitu :

***“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Self Efficacy, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus terhadap Guru dan Karyawan SMP Negeri 103 Jakarta)”***

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

- 1) Kepemimpinan merupakan proses saat mempengaruhi atau memberikan contoh kepada bawahannya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan sebuah organisasi (Rivai et al.. 2014). Pemimpin yang selalu ada diantara karyawan, memberi contoh tauladan tentang komitmen kerja, menginspirasi dan memotivasi karyawan, memberikan penghargaan secara adil tentu akan membuat karyawan merasa puas. Bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap

kinerja karyawan (Osman M. Karatepe, et al., 2007). Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi.

- 2) Penelitian hanya dilakukan di SMP Negeri 103 Jakarta. Hal ini dilakukan karena sebagai SMP negeri yang memiliki kualitas sumber daya yang baik. Kinerja dari sekolah SMP Negeri 103 Jakarta dapat dilihat dari berbagai macam aspek terutama dari segi prestasi yang didapat oleh sekolah tersebut.

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Pada penelitian ini, penulis meneliti bagaimana guru dan karyawan di sebuah sekolah menjalankan tugasnya. Gaya Kepemimpinan Transformasional ialah dimana pemimpin dari sekolah tersebut atau yang disebut sebagai kepala sekolah menjalankan kewajibannya sebagai pemimpin yang dapat mengayomi guru dan karyawannya. Hal lain yang diteliti adalah *self efficacy* dan budaya organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja guru dan karyawan melalui kinerja.

### **1.4 Rumusan Masalah**

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan SMP Negeri 103 Jakarta?

- 2) Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan SMP Negeri 103 Jakarta?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan SMP Negeri 103 Jakarta?
- 4) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pada guru dan karyawan SMP Negeri 103 Jakarta?
- 5) Apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pada guru dan karyawan SMP Negeri 103 Jakarta?
- 6) Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pada guru dan karyawan SMP Negeri 103 Jakarta?
- 7) Apakah kepemimpinan transformasional mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja?
- 8) Apakah *self efficacy* mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja?
- 9) Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja?

### **1.5 Pembatasan Masalah**

Penulis membatasi masalah pada ruang lingkup penelitian supaya lebih terarah. Pada Gaya Kepemimpinan Transformasional tersebut mengatakan bahwa pemimpin yang baik ialah yang selalu memberi hal-

hal positif kepada karyawannya. Pada *self efficacy* dibatasi dengan bahwa guru dan karyawan harus merasa percaya diri dengan apa yang dilakukannya. Pada budaya organisasi dibatasi dengan adanya lingkungan budaya yang positif dan saling menghargai. Pada kepuasan kerja dibatasi dengan guru dan karyawan yang merasa puas dengan kepemimpinan yang ada, dengan budaya organisasi yang ada dan harus merasa percaya diri. Objek pada penelitian ini adalah SMP Negeri 103 Jakarta.

### 1.6 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan SMP Negeri 103 Jakarta?
2. Menguji dan menganalisis apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap positif kepuasan kerja pada guru dan karyawan SMP Negeri 103 Jakarta?
3. Menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada guru dan karyawan SMP Negeri 103 Jakarta?
4. Menguji dan menganalisis apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pada guru dan karyawan SMP Negeri 103 Jakarta?

5. Menguji dan menganalisis apakah *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja pada guru dan karyawan SMP Negeri 103 Jakarta?
6. Menguji dan menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja kerja pada guru dan karyawan SMP Negeri 103 Jakarta?

### 1.7 Manfaat Penelitian

#### 1. Bagi Penulis

Penelitian ini dilakukan dengan harapan yaitu dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti, serta dapat membuktikan sendiri teori yang ada pada kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja.

#### 2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi dan membuktikan hubungan variable kepemimpinan transformasional, *self efficacy* dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja pada guru dan karyawan di SMP Negeri 103 Jakarta agar dapat digunakan sebagai masukan.

### 3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memenuhi syarat kelulusan mahasiswa dan penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia.

## 1.8 Sistematika Penulisan

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini menguraikan teori pada variable yang digunakan untuk melakukan penelitian serta adanya kerangka konseptual, model hipotesis dan hasil penelitian terdahulu.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini menguraikan berupa objek, desain dan jenis penelitian, metode pengumpulan data serta metode analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran dari objek penelitian, hasil penelitian dan pengembangan dari hasil pengujian yang dikaitkan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini menguraikan kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian pada bab sebelumnya dan memberikan saran bagi peneliti.