

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan kepala sekolah adalah faktor kunci dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif dan produktif. Kepala sekolah tidak hanya berfungsi sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai pemimpin yang mempengaruhi semua aspek operasional sekolah. Kepemimpinan yang efektif dapat memengaruhi berbagai dimensi dalam sekolah, termasuk motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru.

Kepemimpinan kepala sekolah sering kali dikategorikan dalam dua gaya utama: transformasional dan transaksional. Kepemimpinan transformasional melibatkan inspirasi, motivasi, dan dukungan emosional untuk guru, serta mengarahkan mereka menuju visi bersama untuk peningkatan sekolah. Kepala sekolah yang transformasional biasanya memotivasi guru dengan memberikan arahan yang jelas, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan budaya inovasi dan keterlibatan. Sebaliknya, kepemimpinan transaksional berfokus pada manajemen sehari-hari dan pengendalian dengan memberi imbalan atau hukuman berdasarkan kinerja guru.

Gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat secara langsung mempengaruhi kepuasan kerja guru. Kepemimpinan yang mendukung dan partisipatif, di mana kepala sekolah terlibat aktif dalam pengembangan profesional guru dan memberikan dukungan yang diperlukan, biasanya berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Kepala sekolah yang menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan guru, menyediakan sumber daya yang cukup, dan menciptakan

suasana kerja yang inklusif dapat meningkatkan kepuasan kerja guru. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang mendukung atau cenderung otoriter dapat menurunkan kepuasan kerja dan mengurangi motivasi guru.

Kepemimpinan kepala sekolah juga berperan penting dalam mempengaruhi komitmen organisasi guru. Kepala sekolah yang menunjukkan visi yang jelas, nilai-nilai yang konsisten, dan kepedulian terhadap pengembangan karir guru dapat meningkatkan rasa keterikatan guru terhadap sekolah. Kepemimpinan yang partisipatif dan inklusif dapat membuat guru merasa lebih dihargai dan terlibat dalam tujuan sekolah, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen organisasi mereka.

Kepemimpinan kepala sekolah juga melibatkan penyediaan kesempatan untuk pengembangan profesional dan pelatihan. Kepala sekolah yang mendorong dan memfasilitasi pelatihan dan pengembangan profesional secara berkelanjutan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru, yang berkontribusi pada kinerja mereka. Dengan memberikan dukungan yang diperlukan untuk pengembangan profesional, kepala sekolah membantu guru tetap termotivasi dan terampil, serta meningkatkan kualitas pengajaran.

Kemampuan kepala sekolah untuk berkomunikasi secara efektif dan membangun hubungan interpersonal yang positif dengan guru juga merupakan aspek penting dari kepemimpinan. Komunikasi yang terbuka dan transparan, serta hubungan yang saling menghormati, dapat memperkuat kepercayaan antara kepala sekolah dan guru, meningkatkan kepuasan kerja, dan mendukung komitmen organisasi.

Secara keseluruhan, kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi berbagai aspek dalam lingkungan sekolah dan berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja guru serta komitmen mereka terhadap organisasi. Pemahaman mendalam mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru, dengan mempertimbangkan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi, dapat memberikan wawasan yang berharga untuk meningkatkan efektivitas pendidikan.

Fenomena mengenai permasalahan kinerja guru tersebut teramati oleh penulis pada saat observasi awal, dalam observasi tersebut yaitu Kepala Sekolah dan Pengawas. Hasil observasi yang dilakukan, tampak sebagian guru belum menunjukkan kinerja baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya, artinya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi guru, seperti kegiatan dalam merencanakan program pengajaran, melaksanakan kegiatan pembelajaran melaksanakan penilaian, melaksanakan ulangan harian, menyusun dan melaksanakan program perbaikan dan pengayaan serta mengadakan pengembangan bidang pengajaran yang menjadi tanggung jawabnya. Sebagai gambaran profil guru yang kinerjanya masih rendah, antara lain yaitu guru mengajar secara monoton dan tanpa persiapan yang matang. Guru masih menggunakan persiapan mengajar dengan sangat sederhana, belum sepenuhnya menggunakan acuan kurikulum yang dipersyaratkan, dan tidak konsisten dalam implementasi skenario Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang telah dipersiapkan dan pada proses pembelajaran guru masih dominan menggunakan metode ceramah.

Hasil pelaksanaan supervisi terpadu oleh Kepala dan Pengawas Sekolah, masih ditemukan guru mengajar hanya berdasarkan pengalaman masa lalunya dari

waktu ke waktu, karena merasa materi pelajaran sudah sangat dihafal dan tidak mau berubah terhadap hal-hal baru, termasuk metode pembelajaran dalam penggunaan media, sistem penilaian yang kurang difahami, mengajar secara hafalan sehingga tanpa persiapan mengajar. Pengawas Sekolah dalam observasinya menyampaikan bahwa permasalahan tersebut boleh jadi karena kepemimpinan yang masih lemah, namun kinerja akan relatif efektif khususnya apabila terdapat guru yang memiliki motivasi yang kuat untuk bekerja. Oleh karena itu, agar lebih optimal diharapkan kepala sekolah sebagai pimpinan yang memiliki kemampuan kepemimpinan yang cukup tinggi. Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu menguasai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya, selain itu agar kepala sekolah dapat mempengaruhi bawahannya harus memahami apa yang menjadi kebutuhan bawahannya. Lebih lanjut Kepala Sekolah dalam observasinya juga menyampaikan bahwa pengelolaan sekolah sangat ditentukan oleh pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena, itu kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi hendaknya menyadari dan tanggap untuk memelihara prestasi dan kepuasan kerja guru, antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar melaksanakan tugas sesuai aturan dan pengarahan. Salah satu tugas kepala sekolah yaitu menciptakan guru profesional agar bekerja sesuai pengarahan yang diberikan dan mengetahui kinerja guru-gurunya. Kinerja sangat berkaitan dengan kepemimpinan organisasi sekolah dan juga kepentingan guru itu sendiri, sehingga hasil penilaian kinerja guru sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi dan berbagai aspek lain.

Menurut Lubis dan Indra (2019), komitmen organisasi merupakan hal yang sangat menarik untuk dikaji secara mendalam. Komitmen merupakan kesadaran yang tinggi dan kompleks dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas akan meningkatkan kesadaran dan mempunyai tanggungjawab yang tinggi terhadap pekerjaan. Oleh karena itu komitmen merupakan bagian terpenting dalam organisasi dan memberikan dukungan dan kontribusi yang positif terhadap hasil kerja di dalam suatu organisasi. Pendidik di Indonesia dikenal dengan Guru yang memiliki tugas khusus sebagai profesi Pendidikan. Guru sangat mempunyai peran yang sangat penting Selain menjadi pendidik guru merupakan tenaga pendidik yang profesional didalam organisasi sekolah, guru memiliki tujuan bersama organisasi sekolah dalam mendukung dan melaksanakan program-program yang ada disekolah.

Berdasarkan hal tersebut guru diharapkan memiliki suatu komitmen yang tinggi terhadap sekolah agar dapat mewujudkan tujuan organisasi disekolah dengan baik. Komitmen Organisasi menurut para ahli. Robbins & Judge (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seseorang pegawai memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Luthans (2020) menyatakan komitmen organisasional sebagai keinginan yang kuat untuk seseorang mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat dinyatakan komitmen organisasional merupakan suatu sikap menyukai perusahaan dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi guna mencapai tujuan perusahaan

Mutiara Sari & Gede Riana (2020). SMAN 2 Bilah Hilir, sebuah lembaga pendidikan yang telah menunjukkan prestasi dan pencapaian yang cemerlang dalam menyediakan pendidikan berkualitas di wilayahnya. Namun, di balik pencapaiannya yang membanggakan, sekolah ini mulai menemui tantangan serius yang menghambat perkembangannya yang lebih jauh. Salah satu permasalahan krusial yang muncul adalah rendahnya tingkat komitmen organisasi guru di sekolah ini. Meskipun SMAN 2 Bilah Hilir memiliki program-program yang inovatif dan kualitas pengajaran yang terbukti, para pengajar di sekolah ini menunjukkan tingkat komitmen yang tidak memuaskan terhadap visi dan tujuan sekolah. Hal ini tercermin dalam keterlibatan mereka yang terbatas dalam inisiatif sekolah, kurangnya motivasi yang optimal dalam meningkatkan kualitas pengajaran, dan kurangnya keikutsertaan dalam merencanakan serta menjalankan program-program unggulan sekolah.

Rendahnya komitmen organisasi guru telah menimbulkan dampak yang signifikan, mulai dari penurunan motivasi dalam menerapkan inovasi Pendidikan hingga ketidakmampuan dalam memaksimalkan potensi siswa. Tingkat partisipasi dalam pengembangan kurikulum yang responsif terhadap kebutuhan siswa juga terlihat rendah, yang pada gilirannya mempengaruhi hasil belajar siswa. Menghadapi kondisi ini, SMAN 2 Bilah Hilir menyadari urgensi untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang mungkin menjadi penyebab rendahnya komitmen organisasi guru.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan Pengaruh Kepemimpinan dan

kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi pada SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu.

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang tersebut ada beberapa rumusan masalah yang peneliti dapatkan:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap komitmen organisasi SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu?
6. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu?

1.3.Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih efektif dan efisien maka dalam penelitian ini permasalahan perlu dibatasi. Sehingga peneliti membatasi masalah pada Pengaruh Kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi.

1.4.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja guru SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu

7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru dengan komitmen organisasi sebagai variable mediasi SMAN 2 Bilah Hilir Kabupaten Labuhanbatu

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat didalam penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai Kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja guru dan Komitmen Organisasi Guru. Serta diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi kepala sekolah dan Guru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menambah pengetahuan mengenai Kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja guru dan Komitmen Organisasi Guru. Serta diharapkan dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi mengenai Kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja guru dan Komitmen Organisasi Guru.