

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dikelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai suatu tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. Mangkunegara (2016:7) mengatakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi.

Prinsip sumber daya manusia adalah satu–satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan yang bersumber pada potensi manusia yang ada didalam suatu perusahaan atau organisasi, dan merupakan modal dasar suatu perusahaan atau organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan.

Gaya kepemimpinan merupakan Kapasitas individu untuk mempengaruhi pertemuan sehingga tujuannya tercapai dan mengetahuinya. Gaya kepemimpinan merupakan standar perilaku yang dapat dimanfaatkan oleh individu dalam mempengaruhi orang lain untuk menjadi seperti yang diinginkan. Dalam pergaulan, gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan dapat menumbuhkan tempat kerja yang bermanfaat dan lebih mengembangkan kinerja pendidik sehingga dapat diandalkan untuk memperluas kemanfaatan kerja. Danim dan Suparno (2019) Bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian tertentu. Pengaruh itu dihasilkan dari interaksi atas dasar posisi formal ataupun informal.

Sukiyanto & Maulidah, (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola dari tingkah laku seseorang yang disusun untuk mempengaruhi

bawahannya supaya kinerja guru bawahannya dapat dimaksimalkan tujuan organisasi,

Bruce dan Kathleen (2006) dalam Akbar, Luthfi (2019) mengemukakan bahwa Seorang pemimpin adalah satu atau lebih orang yang memilih, melengkapi, melatih, dan mempengaruhi satu atau lebih pengikut yang memiliki beragam penghargaan, kemampuan, dan keterampilan dan berfokus pengikut untuk misi organisasi dan tujuan menyebabkan pengikut rela dan antusias mengeluarkan energi spiritual, emosional dan fisik dalam upaya yang terkoordinasi bersama untuk mencapai misi dan tujuan organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi guru agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik guru untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja guru. Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri Handoko (2008 ; 142). Adapun faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu (a) Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk menentukan tingkat kedisiplinan guru. Semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendah tingkat absensi maka semakin tinggi disiplin guru. (b)

Tingkat kewaspadaan dalam pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian. Memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya. (c) Mematuhi standart kerja, seorang pekerja harus mematuhi semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja untuk menghindari kecelakaan kerja atau minimalisasi. (d) Tujuan mematuhi peraturan kerja adalah membuat pekerja nyaman dan lancar dalam bekerja. (e) Setiap pekerja membutuhkan etika profesi untuk menciptakan suasana yang harmonis, saling menghormati antar sesama. (Sinambela, 2017)

Disiplin kerja memberikan suatu manfaat yang besar bagi lembaga pendidikan maupun tenaga pendidikan. Adanya disiplin kerja ini akan menjamin ketertiban dan kestabilan dalam melaksanakan tugas sehingga memperoleh hasil yang optimal. Contoh kecil dalam disiplin kerja yaitu datang tepat waktu, tertib, dan teratur. Tiga hal tersebut harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidikan karena mereka akan menjadi contoh atau panutan bagi peserta didik. Selain itu berpakaian dengan rapi juga menjadi salah satu dari implementasi disiplin kerja dalam menaati peraturan. (Suwondo & Sutanto. 2015).

Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat bagi para guru untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada di Sekolah ataupun organisasi. Sehingga, disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam lingkungan sekolah agar para guru dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di Sekolah. Dengan begitu, kondisi Sekolah akan aman,

tertib, lancar dan tujuan Sekolah akan tercapai. Disiplin kerja seorang guru dilihat dari absensi dalam jam bekerja. guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Selain itu, jam kerja guru tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Disamping itu guru juga selalu menaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran tinggi tanpa ada rasa paksaan. Sedangkan guru yang memiliki disiplin kerja yang rendah kebalikan dari guru yang memiliki disiplin kerja yang baik

Mangkunegara (2011: 117) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya yang dihadapi dan lingkungannya sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dan lingkungannya dalam bentuk berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja pegawai seharusnya dapat dideteksi oleh organisasi.

Kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan dan kepercayaan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka saat ini. Tingkat kepuasan kerja di masyarakat bisa berkisar dari kepuasan ekstrim sampai ketidakpuasan ekstrim. Selain memiliki sikap tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan. Orang juga dapat memiliki sikap tentang berbagai aspek pekerjaan mereka

seperti jenis pekerjaan yang mereka kerjakan, rekan kerja, pimpinan atau bawahan mereka dan gaji mereka. (Mukhtar & Hapzi Ali, 2021; 19)

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara seseorang yang timbul serta imbalan yang disediakan pekerjaan. Harapan-harapan yang terpenuhi tersebut nantinya dapat mengarah pada adanya suatu komitmen atau tanggung jawab individu dengan organisasinya Rohayati, (2014).

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perasaan menyenangkan dan/atau tidak menyenangkan berdasarkan kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang didapatkan dari pekerjaannya. Berarti kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan senang atau tidak senang, baru atau tidak baru, berhasil atau tidak berhasil, ataupun kemampuan melakukan terhadap sesuatu pekerjaan dibarengi ketercapaian apa yang diinginkan setelah melakukan suatu pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan seseorang yang disediakan oleh pekerjaan. Siburian, Panigoran (2011) dalam (Mustika, Zahara, 2022)

Gusti (2012:4) dalam Rohman, Hendri (2020), “Kinerja guru adalah prestasi yang dicapai sebagai hasil kerja seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, sesuai kewenangan dan kemampuan yang dimiliki” .Pandangan senada dikemukakan Rabiyyah, dkk (2012:4) dalam Rohman, Hendri (2020), bahwa “kinerja guru pada dasarnya merupakan kegiatan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan

kewajibannya sebagai seorang pengajar dan pendidik di sekolah”. Kinerja guru adalah suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya di sekolah serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru selama melakukan aktivitas pembelajaran Supardi,(2013). Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kecakapan guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran Gunawan, (2015).

Penelitian ini mengambil objek SMK Wisudha Karya, yang merupakan lembaga pendidikan menengah kejuruan yang berkualitas dan berorientasi pada kebutuhan global. Untuk menunjang visi dan misi tersebut, sekolah harus memiliki tenaga pendidik yang unggul dari segi wawasan, kedisiplinan, dan juga kepemimpinan yang cermat dan tepat dalam mengambil keputusan. Namun dalam realita di lapangan masih menunjukkan bahwa ada beberapa guru yang mempunyai kecenderungan menurun dalam hal kedisiplinan diantaranya adalah guru yang datang terlambat, dalam pelaksanaan pembelajaran ada sebagian guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa-siswi. Kurang bisa memanfaatkan waktu luang guna melakukan evaluasi terkait pembelajaran. Selain itu, juga ada permasalahan kinerja guru yang muncul akibat kurangnya apresiasi atau

penghargaan terhadap prestasi kinerja guru secara layak, yang menyebabkan kurangnya semangat dan keseriusan didalam mengajar para siswa dan siswi.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Penilaian Kinerja Guru (PKG) Tahun2022-2023

No	REKAPITULASI PKG (PENILAIAN KINERJA GURU)							
1	83.93	80.36	29	78.57	78.57	57	80.36	76.79
2	80.36	73.21	30	78.57	80.36	58	82.14	82.14
3	82.14	83.93	31	82.14	82.14	59	78.57	78.57
4	78.57	78.57	32	83.93	85.71	60	76.79	78.57
5	85.71	80.36	33	82.14	82.14	61	85.71	82.14
6	76.79	78.57	34	83.93	83.93	62	82.14	82.14
7	78.57	76.79	35	85.71	85.71	63	83.93	73.21
8	78.57	80.36	36	82.14	75.00	64	80.36	73.21
9	78.57	78.57	37	78.57	78.57	65	82.14	80.36
10	85.71	82.14	38	82.14	75.00	66	78.57	78.57
11	82.14	83.93	39	85.71	85.71	67	76.79	76.79
12	76.79	78.57	40	80.36	82.14	68	78.57	80.36
13	78.57	78.57	41	82.14	73.21	69	87.50	82.14
14	78.57	80.36	42	85.71	85.71	70	83.93	78.57
15	78.57	76.79	43	76.79	73.21	71	80.36	80.36
16	82.14	83.93	44	82.14	83.93	72	82.14	82.14
17	87.50	73.21	45	87.50	80.36	73	78.57	73.21
18	76.79	78.57	46	80.36	80.36	74	87.50	78.57
19	82.14	83.93	47	82.14	80.36	75	87.50	73.21
20	78.57	80.36	48	78.57	75.00	76	82.14	85.71
21	76.79	78.57	49	82.14	82.14	77	83.93	80.36
22	78.57	73.21	50	83.93	83.93	78	85.71	78.57
23	87.50	82.14	51	80.36	78.57	79	83.93	85.71
24	78.57	76.79	52	87.50	73.21			
25	82.14	82.14	53	85.71	85.71			
26	85.71	75.00	54	76.79	73.21			
27	76.79	78.57	55	82.14	83.93			
28	78.57	83.93	56	83.93	80.36			

Sumber: SMK Wisudha Karya, 2023

Tabel 1.1 pada kolom warna biru menunjukkan rekap hasil kerja guru SMK Wisudha Karya periode 02 Januari s.d. 30 Desember tahun 2022, dan untuk kolom warna kuning menunjukkan rekap hasil kerja guru periode 02 Januari s.d. 30 Desember 2023. Dari data tersebut didapati hasil bahwa ada sebagian guru yang mengalami penurunan kinerja. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Tabel 1.2 Absensi Guru SMK Wisudha Karya Tahun 2023

Bulan	Jumlah Guru	Masuk	Terlambat	Izin	Sakit	Tanpa Keterangan
Januari	98	78	15	0	0	5
Februari	98	77	14	0	0	7
Maret	98	76	16	0	0	6
April	98	81	10	0	0	7
Mei	98	79	11	0	0	8
Juni	98	74	15	0	0	9
Juli	98	88	7	0	0	3
Agustus	98	87	9	0	0	2
September	98	86	9	0	0	3
Oktober	98	88	6	0	0	4
November	98	87	8	0	0	3
Desember	98	76	15	0	0	7

Sumber : SMK Wisudha Karya, 2023

Tabel 1.2 Menjelaskan bahwa adanya permasalahan yang terjadi pada absensi guru SMK Wisudha Karya dari bulan Januari sampai dengan

Desember 2023 menunjukkan tingginya angka total keterlambatan sebanyak 135 kali dan ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 67 kali, Hal ini dapat diartikan masih rendahnya aspek disiplin kerja pada guru SMK Wisudha Karya.

1.2 Research Gap

Secara umum, literatur yang ada dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru diperoleh hasil yang berbeda. Juniarti, Elvi (2020) melakukan penelitian dan didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Umar (2022) Kepemimpinan Secara parsial signifikan berpengaruh negatif terhadap Kinerja Guru pada TK. Se Kecamatan Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar.

Literatur yang ada dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh hasil yang berbeda. Menurut Wahyudi (2019) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. jika suatu instansi berhasil mendorong para pegawai untuk berlaku disiplin di setiap pelaksanaan tugas, maka dimungkinkan kinerja akan meningkat. Berbeda dengan penelitian Muna, Nailul (2022) hasil penelitiannya disiplin Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, literatur yang ada dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh hasil yang berbeda. Menurut Rahmasari, Vira Diar (2023) Hasil penelitian kepuasan kerja dan kinerja guru menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mustika, Zahara (2022) kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dilakukan melalui kepuasan kerja yang secara langsung akan menyebabkan kinerja guru menjadi lebih baik.

Penjabaran fenomena dan *research gap* di atas tentang kepemimpinan dan disiplin kerja, dan melihat pentingnya peningkatan kinerja guru, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul ” **Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Wisudha Karya Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi**”.

1.3 Ruang Lingkup

Adapun ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini yaitu di SMK Wisudha Karya :

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, disiplin kerja, sebagai variabel eksogen, kinerja guru dan kepuasan kerja sebagai variabel endogen.
2. Objek yang diteliti yaitu Guru SMK Wisudha Karya
3. Data guru yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah data terbaru 2023.
4. Jangka waktu penelitian selama 2 bulan setelah proposal mendapat persetujuan.

1.4. Perumusan Masalah

Permasalahan yang di hadapi SMK Wisudha Karya di Kudus antara lain :

1. **Tabel 1.1** hasil rekapitulasi penilaian kinerja guru pada tahun 2023 menunjukkan adanya penurunan kinerja sebagian guru di SMK Wisudha Karya apabila dibandingkan dengan penilaian kinerja guru pada tahun 2022. (Sumber: Data Sekunder)
2. **Tabel 1.2** absensi guru Bulan Januari sampai dengan Desember tahun 2023 menunjukkan tingginya angka keterlambatan yang dilakukan sebagian guru SMK Wisudha karya, sebanyak 135 kali dan ketidakhadiran tanpa keterangan sebanyak 67 kali, Hal ini dapat

diartikan masih rendahnya aspek disiplin kerja pada guru SMK Wisudha Karya. (Sumber: Data Sekunder)

3. Sebagian guru SMK Wisudha Karya masih ada yang belum bisa memanfaatkan waktu luang untuk mengevaluasi proses pembelajaran. (Sumber: Fakhrudin, S. Pd selaku Kepala Sekolah)
4. Dalam pelaksanaan pembelajaran ada sebagian guru yang belum menggunakan strategi pembelajaran yang bervariasi sehingga yang terjadi pembelajaran terasa membosankan bagi siswa-siswi. (Sumber: Fakhrudin, S. Pd selaku Kepala Sekolah)
5. Kurangnya apresiasi atau penghargaan dari Pimpinan terhadap prestasi kinerja guru secara layak, yang menyebabkan kurangnya semangat dan keseriusan didalam mengajar para siswa dan siswi. (Sumber: Dari pernyataan guru pengajar)
6. Adanya perbedaan atau *research gap* pada hasil penelitian yang bersumber dari buku, atau jurnal pada penelitian terdahulu yang dijadikan acuan penulis berhubungan dengan kepemimpinan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMK Wisudha Karya,

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada pada SMK Wisudha Karya maka pertanyaan dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMK Wisudha Karya ?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Wisudha Karya ?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada SMK Wisudha Karya ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada SMK Wisudha Karya ?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Wisudha Karya ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja guru pada SMK Wisudha Karya.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pada SMK Wisudha Karya
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada SMK Wisudha Karya
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada SMK Wisudha Karya

5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru pada SMK Wisudha Karya

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber saran bagi pihak yang berkepentingan khususnya bagi mahasiswa yang akan menempuh skripsi dan juga dapat memberikan pengetahuan dan kontribusi dalam memajukan pendidikan di Indonesia khususnya bagi mahasiswa Ekonomi di Universitas Muria Kudus.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi atau sekolah, terkait kepemimpinan dan disiplin kerja. Sehingga dapat meningkatkan kinerja guru pada SMK Wisudha Karya.

3. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya atau mengembangkan teori tentang factor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru, misalnya dengan menambahkan pemahaman tentang Kepemimpinan yang baik, kedisiplinan dalam bekerja yang baik, serta kepuasan yang dapat diterima secara adil oleh para guru pengajar.