

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada saat ini persaingan global sangatlah ketat pada berbagai bidang. Untuk menghadapi hal tersebut negara harus menyiapkan dengan baik perihal sumber daya manusia. Faktor pendidikan merupakan hal penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia dijadikan sebagai indikator atau tolak ukur suatu kemajuan bangsa dan negara (Rohmah,2015). Cita-cita untuk meningkatkan kualitas pendidikan merupakan hal yang tidak mudah khususnya di Indonesia. Pendidikan di Indonesia masih jauh tertinggal dari negara lain, hal tersebut dapat dilihat dari hasil *Programme For International Student Assessment (PISA) 2018* bahwa Indonesia meraih skor dibawah rata-rata yang ditetapkan mereka, Indonesia berada di peringkat 10 besar terbawah dalam peringkat PISA 2018 (www.kemendikbud.go.id). Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kualitas pendidikan dan sumber daya manusia di Indonesia masih cukup rendah, salah satu faktor yang menentukan kualitas pendidikan di Indonesia adalah Guru / Pengajar / Pendidik. Pada kenyataannya tingkat kualitas guru juga masih rendah, baik kualitas kemampuannya, motivasinya maupun kinerjanya. Guru merupakan salah satu faktor terpenting dalam pendidikan di semua negara, termasuk Indonesia (Rohmah,2015). Banyak permasalahan yang

dialami oleh para guru di Indonesia yang diakibatkan oleh belum tertanta manajemen kinerja guru. Selain itu, pembinaan guru selama ini belum secara komprehensif memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja guru, beberapa diantaranya adalah Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaji (Dekawati,2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hesti dan Eko,2016) studi pada guru SD di Semarang menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Nanda,2017) dengan hasil terdapat pengaruh positif kepemimpinan, budaya organisasi dan sistem penggajian terhadap Kinerja Karyawan. Brahmasari (2008) menemukan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Keberhasilan kegiatan usaha pengembangan organisasi, sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan atau pengelolanya dan komitmen pimpinan puncak organisasi untuk investasi energi yang diperlukan maupun usaha-usaha pribadi pimpinan. Seorang pemimpin harus mampu memperhatikan serta berusaha untuk mempengaruhi dan mendorong bawahannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Seorang pemimpin atau manajer harus menerapkan kepemimpinan yang tepat,

sesuai dengan kondisi yang sedang dihadapi. Ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem/pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas/aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama, Budaya merupakan pengendali sosial dan pengatur jalannya organisasi atas dasar nilai dan keyakinan yang dianut bersama, sehingga menjadi normakerja kelompok, dan secara operasional disebut budaya kerja karena merupakan pedoman dan arah perilaku kerja karyawan (Chatab, 2007).

Mathis dan Jackson (2000) memberikan definisi Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. (Sopiah,2003) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional. Menurut dia komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018).

Gaji merupakan sebuah uang yang dibayarkan kepada pengawas atau dasar jasa pelayanan yang diberikannya secara bulanan (Mangkunegara,2008). Gaji merupakan sesuatu yang berhubungan dengan uang yang diberikan kepada karyawannya atau pegawainya (Samsudin,2010). Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan juga dipengaruhi oleh sistem penggajiannya, merupakan hal yang sensitif dalam perusahaan dan yang paling fundamental. Sistem penggajian merupakan suatu proses untuk menentukan, memonitor, mengembangkan, dan mengendalikan gaji staf atau karyawan suatu perusahaan. Sedangkan tujuan dari sistem penggajian adalah untuk merekrut dan mempertahankan staf yang berkualitas, meningkatkan semangat kerja jika dilandasi taat azas dan adil, memotivasi serta meningkatkan prestasi karyawan.

Rendahnya kualitas intelektual yang dimiliki guru diasumsikan oleh banyak orang dikarenakan minimnya penghasilan yang diterima oleh guru setiap bulannya dibandingkan dengan negara-negara lain (Fachrurozi,2014). Sehingga untuk bisa menambah pengetahuan dan informasi lewat berbagai media kurang mampu dilakukan karena untuk mencukupi kebutuhan,guru tidak cukup dengan penghasilan yang minim. Berdasarkan dari hal tersebut maka dibuatlah UndangUndang No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dimana di dalamnya disebutkan bahwa setiap guru berhak memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Namun untuk memperoleh penghasilan yang lebih itu tidaklah mudah, karena hal tersebut hanya

diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik yang diangkat oleh 4 penyelenggara pendidikan dan/atau satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.

Soedirjo dan Poerwaningrom (2016) menemukan bahwa salah satu elemen yang bernilai penting dalam sistem manajemen perusahaan bagi para karyawan adalah kepemimpinan (*leadership*). Hasil dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan secara berkelanjutan. (Poerwaningrum dan Soedirjo,2016) melakukan penelitian mengenai kinerja guru SD. Hj Isriati Baiturrahman I Semarang, hasil penelitian ini menunjukkan dukungan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan, budaya, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wardani Purnama Sari,2016) bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan motivasi terhadap kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) gaji berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru, (2) gaji pengaruh signifikan terhadap keterampilan mengajar, (2) motivasi berpengaruh signifikan terhadap keterampilan mengajar, (3) keterampilan mengajar berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, (4) gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (6) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, (7) gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui keterampilan mengajar (8) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui keterampilan mengajar.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Guru”**.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap Kinerja?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja?
5. Apakah gaji berpengaruh terhadap Kinerja?
6. Apakah kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan gaji secara simultan berpengaruh terhadap kinerja?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian :
 - a) Untuk menguji secara empiris apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.
 - b) Untuk menguji secara empiris apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
 - c) Untuk menguji secara empiris apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
 - d) Untuk menguji secara empiris apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

- e) Untuk menguji secara empiris apakah gaji berpengaruh positif terhadap kinerja.
- f) Untuk menguji secara empiris apakah kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan gaji secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja?

2. Manfaat Penelitian :

- a) Manfaat Teoritis, dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil dari pengamatan langsung serta dapat memahami penerapan disiplin ilmu yang diperoleh. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan gaji terhadap kinerja guru.
- b) Manfaat Praktis, bagi penulis dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan, bagi akademisi dapat digunakan sebagai tambahan referensi dan pertimbangan untuk menjadi bahan acuan penelitian selanjutnya, bagi guru dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja.