

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan syarat krusial untuk membangun bakal sumber daya manusia dan mewujudkan tujuan nasional, sebagaimana dinyatakan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sandall dkk, 2022). Dalam konteks tersebut, guru memainkan peran kunci sebagai pemeran utama yang menentukan kualitas proses dan hasil pembelajaran (Yuniar dkk, 2021). Hasil penelitian Sudarmin dkk (2023) menegaskan bahwa kinerja guru memiliki kaitan langsung terhadap proses pembelajaran siswa, capaian akademik siswa, dan efektivitas pembelajaran.

Namun, berbagai temuan empiris pada kurun waktu terkini menunjukkan adanya gejala pada kinerja guru yang berdampak pada mutu pendidikan. Penelitian terkini melaporkan persoalan rendahnya kesiapan instrumen ajar, variasi kedisiplinan, beban kerja yang meningkat, dan penurunan motivasi yang berdampak pada efektivitas pengajaran (Denni dkk, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan mutu pendidikan harus dimulai dari pengaturan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru (Santika dkk, 2025)

Berdasarkan data dari Pendidikan Dasar dan Menengah (DIKDASMEN) Muhammadiyah di Kabupaten Bayumas (2024) terdapat 22 SMP Muhammadiyah dengan total 379 guru. Data Pusat Prestasi Nasional pada tahun 2023 menunjukkan bahwa dua SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas berhasil meraih prestasi tingkat provinsi. Sedangkan pada tahun 2024-2025 tidak terdapat SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas yang tercatat meraih prestasi tingkat nasional ataupun kabupaten. Hal ini menunjukkan adanya ketimpangan capaian antara SMP Muhammadiyah unggulan dengan reguler. Kondisi ini memunculkan dugaan bahwa kinerja guru menjadi salah satu faktor kunci yang memengaruhi capaian siswa, sejalan dengan temuan penelitian nasional dan internasional mengenai peran guru terhadap output pendidikan (Nurhalizah, 2023)

Secara khusus, observasi awal dan temuan studi kasus di lingkungan sekolah Muhammadiyah menunjukkan variasi kinerja antar guru, seperti perbedaan konsistensi pelaksanaan RPP, inovasi pembelajaran, dan tingkat partisipasi siswa yang mengindikasikan perlunya kajian fokus pada faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru (Muzayanah, 2020). Di sisi lain, sekolah Muhammadiyah memiliki karakter budaya kerja yang khas, yaitu menggabungkan unsur kedisiplinan, akhlak, dan kerjasama. Kondisi ini menarik untuk di telaah lebih lanjut, khususnya mengenai bagaimana faktor personal dan kontekstual saling berinteraksi dalam memengaruhi kinerja guru (Indayani dkk, 2025).

Berdasarkan penelitian terbaru, terdapat empat faktor yang konstan ditemukan berpengaruh pada kinerja guru, yaitu kompetensi profesional (pedagogik dan kompetensi bidang studi), budaya kerja sekolah, motivasi kerja, dan lingkungan kerja fisik serta psikososial (Sudarmin dkk, 2023). Hasil penelitian lain yang menunjukkan arah dan kekuatan pengaruh variabel-variabel tersebut bersifat inkonsisten, beberapa riset menemukan pengaruh positif dan signifikan, sementara riset lain melaporkan efek yang tidak signifikan atau bahkan negaif pada konteks tertentu. Perbedaan ini juga menjadi pertanda perlu adanya variabel-variabel yang perlu diuji lebih lanjut (Mustaqim dkk, 2023).

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang berkaitan erat dengan kinerja guru. Dalam kajian pendidikan, variabel ini selalu berperan sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana faktor personal maupun kontekstual ditafsirkan ke dalam perilaku kerja serta hasil kinerja. Menurut Indayani dkk (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi, kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja guru.

Penelitian ini menggunakan *Theory of Performance* (Campbell, 1990). model tersebut menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh declarative knowledge (kompetensi), procedural skills (keterampilan dan praktik kerja, termasuk budaya kerja), serta motivasi. Selain itu, faktor

kontekstual seperti lingkungan kerja berperan sebagai variabel yang memodulasi hubungan antara ketiga komponen utama tersebut. Teori ini tetap menjadi rujukan penting dalam kajian kinerja, khususnya dalam konteks organisasi pendidikan kontemporer (Sonntag & Frese, 2002).

Meskipun sejumlah penelitian tentang kinerja guru telah dilakukan, terdapat *research gap* yang jelas seperti: (1) sedikit penelitian yang menganalisis variabel kompetensi, budaya kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan dalam konteks sekolah Muhammadiyah, (2) kajian yang menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di lingkungan pendidikan Islam modern relatif terbatas, dan (3) beberapa studi menggunakan kerangka teoritis yang berbeda sehingga menyulitkan konklusi umum. Oleh karena itu, diperlukan studi yang menghubungkan *Theory of Performance* dengan analisis mediasi untuk menjelaskan inkonsistensi empiris tersebut (Mustaqim dkk, 2023).

Sandall dkk (2022) menyatakan bahwa penelitian internasional menegaskan relevansi studi global tentang efektivitas guru dan faktor-faktor pendukungnya menunjukkan bahwa kompetensi guru, budaya organisasi, lingkungan kerja, serta motivasi merupakan faktor penentu performa pengajaran. Beberapa kajian internasional juga menekankan peran kepuasan kerja dan kesejahteraan guru sebagai mediator. Oleh karena itu, penelitian lokal ini sekaligus memberikan kontribusi empiris yang dapat dibandingkan dengan temuan internasional.

Berdasarkan kondisi tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian secara mendalam terkait kinerja guru di SMP Muhammadiyah dari segi konteks pengelolaan manajemen sumber daya guru yang terdiri dari aspek kompetensi, budaya kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di seluruh SMP Muhammadiyah Kabupaten Banyumas. sebagai populasi penelitian untuk menganalisis pengaruh kelima faktor tersebut terhadap kinerja guru. Penelitian pengembangan ini menambahkan variabel budaya kerja dan lingkungan kerja

sekaligus menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam kerangka *Theory of Performance*.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah I Kabupaten Banyumas?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas?
8. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di kabupaten Banyumas?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu terhadap rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin penulis capai melalui penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji secara empiris kompetensi terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas.
2. Untuk menguji secara empiris budaya kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas.
3. Untuk menguji secara empiris motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas.

4. Untuk menguji secara empiris lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas.
5. Untuk menguji secara empiris kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas
6. Untuk menguji secara empiris peran kepuasan kerja sebagai mediasi kompetensi terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas.
7. Untuk menguji secara empiris peran kepuasan kerja sebagai mediasi budaya kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di kabupaten Banyumas.
8. Untuk menguji secara empiris peran kepuasan kerja sebagai mediasi motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas.
9. Untuk menguji secara empiris peran kepuasan kerja sebagai mediasi lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMP Muhammadiyah di Kabupaten Banyumas.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memperkaya aplikatif *Theory of Performance* dalam konteks pendidikan Islam modern dengan bukti empiris lokal. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi bahan rekomendasi bagi pengelola sekolah Muhammadiyah dan pemangku kepentingan pendidikan untuk merancang intervensi peningkatan kompetensi, membangun budaya kerja yang kondusif, serta memperbaiki lingkungan kerja demi meningkatkan kepuasan dan kinerja guru, sehingga dapat berkontribusi pada peningkatan prestasi siswa dan menunjang kemajuan sekolah.