

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Sumarsono (2003) Sumber Daya Manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat.

Kepuasan kerja karyawan akan memiliki dampak yang positif bagi karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga setiap pekerjaan yang diberikan akan dapat diselesaikan dengan baik. Perusahaan harus bisa memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan akan mendorong peningkatan kinerja karyawan karena gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong semangat kerja, kreativitas dan sikap kerja karyawan. Pimpinan perlu menciptakan situasi kerja yang nyaman bagi setiap karyawan. Pemahaman atas perilaku karyawan diperlukan agar pimpinan perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinannya yang dapat menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Motivasi berprestasi dan indeks kenyamanan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Asmi, 2016).

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*), dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur semua unsur-unsur didalam suatu organisasi untuk mewujudkan suatu tujuan yang akan dicapai. Untuk meraih tujuan tersebut harus di upayakan bagaimana cara seorang pemimpin dapat memberikan dorongan semangat kerja kepada karyawan, agar sasaran maupun tujuan yang di rencanakan secara bersama dapat mencapai target. Selain itu, pemimpin dapat memberikan promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi agar, terciptanya kepuasan kerja karyawan.

Gaya kepemimpinan bukanlah sifat bawaan, melainkan sebuah keterampilan yang bisa dilatih. Jadi faktor tersebut merupakan pembeda. Watak yang dibawa semenjak lahir dapat menjadi poin positif atau sebaliknya malah merugikan karena membuat karyawan menjadi kurang nyaman. Mencari seorang pemimpin yang bisa mengelola perusahaan dengan baik bukanlah hal yang mudah. Dasar dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kesuksesan sebuah bisnis cukup besar. Pekerja akan memiliki produktivitas yang tinggi jika mendapatkan motivasi tinggi dari pemimpinnya. Jadi tidak melulu harus memerintah pekerjaan saja, jalinan dengan pegawai harus terjaga dengan agar

menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Salah satu gaya kepemimpinan yang dianggap efektif dalam meningkatkan kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif yaitu gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas. Perilaku pemimpin menekankan pada banyak meningkatkan hubungan dan dukungan, sedikit memberikan pengarahan. Pemimpin ini cenderung bersedia tukar menukar pemikiran dan ide dengan bawahannya untuk menyusun keputusan bersama-sama serta mendukung usaha-usaha bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan dengan cara memimpin memberikan kesempatan kepada bawahan untuk ikut secara aktif baik mental, spiritual, fisik, maupun material dalam kiprah di organisasi (Soelistya, 2014).

Menurut Hamidah *et al* (2013) sesuai dengan kodrat individu sebagai manusia yang memiliki keterbatasan kemampuan, tenaga maupun waktu, sebagai makhluk sosial yang tidak bisa memenuhi kebutuhan serta harapannya sendiri, maka setiap individu dituntut untuk melakukan kerjasama agar kebutuhan dan harapannya terpenuhi. Hal ini mereka dapat memandang organisasi sebagai sarana untuk mencapai tujuan. Setiap orang dalam usahanya mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pasti dihadapkan dengan masalah-masalah, salah satunya dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar mempunyai semangat kerja yang tinggi, yang dapat memperlancar tujuan organisasi. Para manajer atau pimpinan perlu memahami proses-proses psikologikal, apabila mereka berkeinginan untuk membina karyawan mereka secara berhasil, dalam upaya mencapai sasaran–sasaran keorganisasian.

Sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga permasalahan mengenai bagaimana meningkatkan motivasi pegawai harus mendapatkan perhatian yang lebih baik oleh organisasi. Pegawai yang termotivasi akan merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja mereka dan berpengaruh dalam pemberian layanan (Sarwar dan Abugre, 2013) kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugas pokok dan fungsi departemennya masing-masing. Saleem *et al* (2010) menggambarkan motivasi sebagai tenaga penggerak yang membuat seseorang memiliki keinginan untuk melakukan yang terbaik dari apa yang mereka lakukan.

Guru pada dasarnya merupakan salah satu komponen dalam proses pembelajaran yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya manusia yang potensial di bidang pembangunan. Sebagai komponen dalam bidang kependidikan, seorang guru harus berperan serta secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, sehingga ia dituntut memiliki integritas, loyalitas,

dedikasi, dan responsibility untuk mewujudkan dirinya menjadi guru profesional. Dalam arti khusus, guru tidak semata-mata sebagai “pengajar” yang melaksanakan *transfer of knowledge*, tapi juga sebagai “pendidik” yang berkewajiban melaksanakan *transfer of values*, sekaligus sebagai “pelatih” yang melakukan *transfer of skill*, dan “pembimbing” yang memberikan pengarahan dan menuntun siswa dalam belajar. (Isjoni, 2007).

Bangsa dan masyarakat kita sangat membutuhkan guru yang mampu mengangkat citra dan marwah pendidikan yang terkesan sudah kacau balau ini. Sehingga muncul kesulitan bagaimana harus dimulai, kapan dan siapa yang memulainya, serta darimana harus dimulai. Kekacauan pendidikan akan dapat diatasi jika memiliki rasa kepedulian, dan berbagi rasa. Oleh karena itu, kita harus memiliki satu persepsi, satu langkah dan satu tujuan bagaimana mengangkat “batang terendam” tersebut menjadi pendidikan yang bermutu atau berkualitas. Tentunya diharapkan mampu mengangkat peringkat dan citra pendidikan yang termasuk terendah di Asia. (Isjoni, 2007).

Peran kepala sekolah sebagai manajer di sekolah memegang peranan penting dalam upaya menggerakkan jajaran guru untuk memiliki etos kerja yang tinggi, dengan kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja, dan koordinasi yang matang. Kepala sekolah diharapkan mampu membawa serta guru untuk melakukan proses pembelajaran secara optimal untuk dapat melakukan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat khususnya siswa. Demikian halnya dengan motivasi guru baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang, motivasi dari dalam berhubungan dengan kesadaran dari diri guru sendiri, untuk dapat bekerja dengan lebih baik. Keinginan guru untuk mencerdaskan siswa dapat memberikan dorongan kepada dirinya untuk melaksanakan tugas pembelajaran dengan lebih baik, guru yang demikian memiliki kecenderungan untuk lebih kreatif dan inovatif dalam mengembangkan kemampuannya sebagai pendidik. Guru yang memiliki motivasi kerja yang baik tentunya memiliki kecenderungan memiliki etos kerja yang lebih baik dibandingkan dengan guru yang kurang memiliki motivasi kerja.

Guru dan siswa harus mampu memahami pentingnya motivasi belajar, karena motivasi belajar akan menggerakkan individu guna meningkatkan kegiatan belajarnya. Motivasi belajar yang kurang pada siswa akan berpengaruh pada menurunnya semangat belajar dan hasil belajarnya. Hal tersebut bisa diamati dari aktivitas belajar individu ketika sedang melaksanakan pembelajaran di sekolah. Kondisi pendidikan saat ini, memunculkan semakin banyak tantangan-tantangan yang harus dihadapi. Hasil akhir yang di dapatkan oleh siswa nyatanya belum bisa untuk membawa harum pendidikan yang ada di Indonesia. Kemudian, kualitas terkait dengan proses belajar mengajar patut untuk dipertanyakan, apalagi di tambah dengan kondisi saat ini yang menunjukkan masih rendahnya motivasi belajar pada peserta didik. Hal tersebut tentunya harus segera di perbaiki supaya

proses belajar dan hasil belajar siswa menjadi lebih baik. Motivasi sangat dibutuhkan dalam proses belajar pada siswa, hal ini dikarenakan siswa tidak mungkin melakukan proses belajar kalau mereka tidak memiliki motivasi untuk belajar. Hal tersebut merupakan salah satu pertanda bahwa proses belajar yang dikerjakan siswa belum menyentuh kebutuhannya (Balqis, Usman, dan Ibrahim, 2014).

Berdasarkan uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017) bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Asri Motor. Koefisien estimasi yang dihasilkan bernilai positif yang memiliki arti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan partisipatif di PT. Asri Motor, maka kepuasan kerja dari karyawan akan semakin meningkat secara nyata (signifikan). Menurut Hamidah, Utami dan Faisal (2013) gaya Kepemimpinan Partisipatif bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Menurut penelitian Kartika, Kaihatu (2010) variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, yang mengatakan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil lain yang didapatkan adalah dalam konteks penelitian ini, faktor motivasi hanya memberikan kontribusi sebesar 13,6% terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian, pentingnya gaya kepemimpinan partisipatif untuk mendorong motivasi dalam menjalankan tugas. Gaya kepemimpinan partisipatif yang baik akan menimbulkan dampak yang baik terhadap kepuasan kerja. Karyawan yang puas akan menimbulkan dampak yang baik bagi perusahaan. Oleh karena latar belakang inilah penulis ingin melakukan penelitian dengan judul

Pengaruh Gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi terhadap kepuasan kerja Guru SMA di Jakarta Barat

1.2 Pembatasan Masalah

1.2.1 Pembatasan Masalah

1. Peneliti ini dilakukan pada guru SMA yang ditemukan peneliti di wilayah Jakarta Barat dengan masa kerja minimal 1 (satu) tahun. Karena diasumsikan bahwa jangka waktu kerja 1 (satu) tahun adalah waktu yang cukup untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Serta berusia 21 tahun keatas.
2. Penulis membatasi sampel dengan jenis pekerjaan yang memiliki tingkat jam kerja yang tinggi dengan perbedaan jam kerja atau shift. serta memiliki keterikatan dengan perusahaan atau pekerja formal Non-PNS.
3. Penulis membatasi penelitian ini yang diasumsikan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan yang diukur melalui tingkat gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi pada guru SMA di Jakarta Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja pada guru SMA di Jakarta Barat?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada guru SMA di Jakarta Barat?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap motivasi pada guru SMA di Jakarta Barat
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kepuasan kerja
3. pada guru SMA di Jakarta Barat
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pada guru SMA di Jakarta Barat

1.5 Tujuan Penelitian

1. Bagi Perusahaan, Perusahaan diharapkan dapat terus meningkatkan kinerja yang optimal bagi karyawannya melalui kepuasan karyawan dengan gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi sebagai penunjang.
2. Bagi Penulis, Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai gaya kepemimpinan partisipatif dan motivasi sebagai makhluk sosial guna meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi Pembaca, Penelitian ini dapat digunakan sebagai langkah awal bagi pembaca yang ingin meneliti dan menerapkan pengetahuan tentang teori-teori dibidang manajemen sumber daya manusia dalam topik tentang kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan yang didapat di bangku perkuliahan dan dapat diterapkan di lapangan.