

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia menjadi kunci utama sekaligus roda penggerak organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi. Sehingga keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja SDM yang ada pada organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang mapan guna memberikan sumbangan kinerja yang tinggi bagi kelangsungan hidup organisasi.

Memiliki SDM dengan kualitas kerja yang mapan tentu bukanlah perkara pihak yang mudah. Dibutuhkan hubungan yang selaras dari berbagai pihak, baik dari pihak organisasi ataupun pihak SDM. Semakin kompleksnya permasalahan yang dihadapi oleh pihak organisasi menjadi *point* penting yang harus segera diperhatikan dan mendapatkan penanganan yang tepat. Adapun masalah yang sering dihadapi oleh organisasi terkait SDM adalah masalah rendahnya kinerja. Oleh karena itu, pihak organisasi harus memperhatikan kebutuhan dari sumber daya manusia (karyawan) yang dimiliki organisasi. Pemenuhan kebutuhan karyawan ini bertujuan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara maksimal guna menghasilkan kinerja yang tinggi.

Menurut Martin dkk, Tohardi,(2002:3), komponen dasar sebuah organisasi terdiri dari sumber daya manusia (*people*), teknologi (*technology*), prosedur kerja (*task*) dan struktur organisasi (*organization structure*). Keempat komponen dasar tersebut terkait antara yang satu dengan yang lainnya, namun komponen sumber daya manusia (*people*) yang paling penting dikarenakan kemampuan SDM dapat terus berkembang.

Hal yang paling penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Menurut Gibson (2009:95) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat di gunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat di gunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Menurut Martoyo (2000:92), kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya

mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan dan organisasi. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut level of performance. Orang yang level of performance – nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif dan sebaliknya orang yang level of performance – nya tidak mencapai standar diaktakan sebagai tidak produktif atau performa rendah. Jika kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu upaya untuk memotivasi, menggairahkan, membangkitkan, mengarahkan, mempengaruhi, menggerakkan atau memobilisasi orang lain dengan menggunakan gaya atau metode tertentu yang menyebabkan timbulnya kerjasama yang lebih baik untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi atau lembaga optimal (Sulthon Masyhud,2014:177).

Menurut Suranta,(2002:121), Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbins,2003:208). Seseorang memiliki motivasi karena adanya motif-motif yang timbul dalam dirinya berupa kebutuhan yang harus di penuhi. Semakin besar kebutuhan seseorang maka akan semakin besar motivasi yang akan menciptakan kinerja yang baik bagi sekolah. Sehingga apa yang menjadi visi dan misi sekolah dapat tercapai.

Dalam suatu lembaga atau perusahaan pastinya terdapat pimpinan dan bawahan yang tidak lepas dari permasalahan-permasalahan yang akan menghambat kemajuan suatu lembaga. Pemimpin harus mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi atas semua bawahannya yang bekerja didalam suatu lembaga tersebut. Untuk mewujudkan semua tujuan dan misi suatu lembaga pendidikan, pemimpin atau kepala sekolah harus bisa membuat suasana atau sebuah gaya kepemimpinann yang membuat para karyawan pada lembaga tersebut merasa nyaman, tenang, bisa bertanggung jawab atas pekerjaannya dan tentunya bisa menjalankan semua tugas yang harus dikerjakan.

Sebagai seorang Kepala Sekolah harus mampu menggerakkan, memotivasi dan mengarahkan bawahannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugasnya. Kepala sekolah yang dibutuhkan dalam suatu lembaga pendidikan adalah seorang kepala sekolah yang bisa memimpin secara efektif. Kemajuan suatu lembaga pendidikan berada di bawah kepemimpinan seorang kepala sekolah. Seorang kepala sekolah diharapkan bisa memiliki jiwa kepemimpinan yang demokratis, yang bisa merangkul semua bawahannya untuk mewujudkan semua misi dan tujuan suatu lembaga. Gaya kepemimpinan seorang Kepala Sekolah sangat mempengaruhi sikap, perilaku dan kinerja bawahannya.

SMA Plus Al Hasan yang berlokasi di Dusun Delima, Desa Kemiri, Kecamatan Panti, Kabupaten Jember, merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan yayasan Al Hasan. Jumlah siswa siswi di SMA Plus Al Hasan untuk saat ini sebanyak 336 siswa siswi, dan terdiri dari 8 kelas. Sedangkan jumlah karyawan di SMA Plus Al Hasan sebanyak 30 karyawan yang terdiri dari 25 Guru dan 5 orang Tata usaha. Guru di SMA Plus Al Hasan mempunyai bidang yang berbeda-beda, dalam satu kelas yang mengajar terdiri 4 orang Guru. SMA Al Hasan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif dan efisien. Agar tujuan sekolah tercapai karyawan harus mempunyai kinerja yang baik pra penelitian ini.

Kinerja karyawan yang baik diperlukan bagi seluruh Sekolah, baik itu negeri maupun swasta. Salah satunya adalah SMA plus Al Hasan, Sekolah ini berdiri tahun 2002 yang berlokasi di Pondok Pesantren Al Hasan Dusun Delima Desa Kemiri Kecamatan Panti Kabuptaen Jember. Pada awal tahun dibuka menunjukkan anemo yang tinggi dari masyarakat. Anemo masyarakat yang tinggi disebabkan oleh pemikiran masyarakat yang sangat menjunjung nilai keagamaan, Sehingga masyarakat sangat antusias dengan adanya SMA Plus Al Hasan karena di SMA Plus Al Hasan tidak hanya menyediakan mata pelajaran umum akan tetapi juga menyediakan mata pelajaran keagamaan. Berikut data jumlah siswa yang sekolah di SMA Plus Al Hasan mulai dari tahun 2013-2017.

Tabel 1.1 Data Jumlah siswa dan siswi SMA Plus Al Hasan

Tahun	Jumlah siswa dan siswi per tahun		Jumlah Total
	Siswa	Siswi	
2013	45	75	120
2014	38	87	125
2015	41	83	127

2016	44	87	131
2017	47	90	137

Sumber : data siswa siswi SMA PLUS AL HASAN

Berdasarkan data pada gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa jumlah siswa siswi SMA Plus Al Hasan setiap tahunnya mengalami peningkatan. Pada tahun 2013 jumlah siswa dan siswi sebanyak 120 murid yang terdiri dari 45 siswa dan 75 siswi. Pada tahun 2014 jumlah siswa dan siswi sebanyak 125 murid yang terdiri dari 38 siswa dan 87 siswi. Pada tahun 2015 jumlah siswa dan siswi sebanyak 127 murid yang terdiri dari 41 siswa dan 83 siswi. Pada tahun 2016 jumlah siswa dan siswi sebanyak 131 murid yang terdiri dari 44 siswa dan 87 siswi. Dan pada tahun 2017 jumlah siswa dan siswi sebanyak 137 murid yang terdiri dari 47 siswa dan 90 siswi. Selain itu, berdasarkan tabel 1.1 juga dapat dijelaskan bahwa sebagian besar jumlah siswa dan siswi di dominasi oleh siswi.

Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah menjadi salah satu kendala yang dihadapi SMA Plus Al Hasan, masalah yang muncul dari gaya kepemimpinan menurut para karyawan adalah Kepala Sekolah dalam menyampaikan bentuk motivasi, dorongan, atau penyampaian pendapat masih melalui persetujuan kyai atau pengasuh pondok pesantren. Jika pengasuh pondok pesantren menyetujui apapun yang menjadi keputusan Kepala Sekolah bisa terlaksana. Akan tetapi jika pengasuh pondok pesantren kurang menyetujui maka pendapat Kepala Sekolah tidak dilaksanakan. Selain itu juga jika terdapat guru dan karyawan yang usianya jauh lebih tua dari kepala sekolah, kepala sekolah masih kurang tegas, karena masih mengandalkan rasa tidak nyaman. Hal ini berdampak terhadap kinerja karyawan sehingga bisa diukur dan di peroleh data tingginya tingkat keterlambatan karyawan dengan tanpa ijin setiap minggunya. Berikut data keterlambatan karyawan setiap minggunya selama 3 bulan terakhir.

Tabel 1.2 Data Keterlambatan karyawan selama 3 bulan terakhir

Bulan	Minggu	Jumlah Karyawan yang terlambat	Jumlah karyawan yang keluar sekolah tanpa ijin
	u		
	(ke...)		
April	I	2 orang	3 orang
April	II	3 orang	1 orang
April	III	3 orang	5 orang

April	IV	4 orang	2 orang
Mei	I	3 orang	2 orang
Mei	II	2 orang	3 orang
Mei	III	5 orang	2 orang
Mei	IV	1 orang	4 orang
Juni	I	2 orang	4 orang
Juni	II	4 orang	5 orang
Juni	III	6 orang	2 orang
Juni	IV	3 orang	3 orang
Jumlah	3 bulan	35 orang	36 orang

Sumber: Absensi Karyawan SMA Plus Al Hasan, data diolah, 2017

Berdasarkan data pada gambar tabel 1.2 dapat di jelaskan bahwa jumlah karyawan yang terlambat selama 3 bulan terakhir sebesar 35 orang, sedangkan jumlah karywan yang keluar dari sekolah dengan tanpa ijin selama 3 bulan terakhir sebesar 36 orang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik, dikarenakan para karyawan masih kurang efektif.

Oleh sebab itu, karena adanya masalah tersebut berdampak terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan di SMA Plus Al Hasan kurang efektif, karena tidak adanya ketegasan dari Kepala Sekolah dan adanya batasan-batasan dari pengasuh pondok pesantren.

Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Abdillah (2011), Bryan (2014), Sarita (2012), dan Aries (2012). Gaya kepemimpinan dan motivasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Randy (2014) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja karyawan merupakan penampilan kerja karyawan dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan atau organisasi maupun lembaga. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, serta penelitian terdahulu yang menjadi rujukan dalam penelitian ini diantaranya yang dilakukan oleh Abdillah (2011) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Bryan (2014) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Indonesia TBK (Regional Sales Manado). Dari dua penelitian diatas, dapat di tarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan SMA Plus Al Hasan?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan SMA Plus Al Hasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di SMA Plus Al Hasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di SMA Plus Al Hasan.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi sekolah
Penelitian ini bermanfaat memberi sumbangan pemikiran terhadap sekolah untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dan motivasi yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMA Plus Al Hasan.
2. Bagi Peneliti
Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan/lembaga pendidikan, serta diharapkan dapat menjadi bekal untuk memasuki dunia kerja.
3. Bagi Akademisi
Penelitian ini bermanfaat untuk dijadikan referensi atau acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan atau penelitian yang sejenis.

