

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengoptimalan dan pengelolaan SDM yang baik haruslah bisa dilaksanakan oleh setiap organisasi. Pengelolaan SDM sendiri tidak dapat dipisahkan dari faktor pekerja yang perusahaan harap bisa memberi kontribusi dan berprestasi sebaik mungkin. Karyawan sendiri memiliki peran penting pada organisasi, di antaranya menjadi pengendali, pemikir, dan perencana setiap kegiatan organisasi. Menurut Abadi, F & Renwarin, J. MJ. (2017) menyatakan bahwa salah satu faktor penting untuk meningkatkan perusahaan adalah SDM. Perusahaan tidak dapat menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas bila tidak mempunyai SDM yang berkualitas. Performa maksimal perlu ditunjukkan oleh karyawan agar tujuan organisasi terpenuhi. Mengingat peran pentingnya, maka seorang karyawan pada sebuah organisasi atau lembaga harus diberikan perhatian lebih dalam pengembangan dan pendidikannya, sehingga tujuan organisasi akan terpenuhi. Organisasi atau lembaga perlu untuk memperhatikan aneka faktor yang memberi dampak pada kinerja karyawan yakni lingkungan kerja. Lingkungan kerja tepat diperlukan untuk menciptakan *team work* dan juga motivasi kerja hal ini berakibat di kinerja para guru di sebuah organisasi atau lembaga.

Sedarmayanti (dalam Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair, 2018) mendefinisikan yakni semua bahan baku hingga alat yang digunakan ada disekitar, di mana seseorang bekerja, cara ia bekerja juga pengaturan kerjanya entah itu sebagai perseorangan atau kelompok.

Lingkungan kerja bisa terbagi dalam fisik serta non fisik. Di mana lingkungan fisik ialah situasi serta keadaan yang ada pada sekitar tempat kerja, sementara yang di maksud lingkungan non fisik ialah lingkungan sosial yaitu segala relasi yang akan

berpengaruh pada pekerjaan. Menurut Sedarmayanti, Mathews & Khan (2016) lingkungan kerja terbagi jadi lingkungan fisik dan sosial.

Lita Lestari dan Harmon Chaniago (2017) dalam penelitiannya menyatakan yakni lingkungan kerja berkorelasi positif pada kinerja karyawan. Ini selaras dengan riset lain diantaranya Denok Sunarsi, Hadion Wijoyo, dkk dalam penelitiannya terhadap karyawan PT. Mentari Persada Jakarta, jika variabel lingkungan kerja punya signifikansi pengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu Abdul Holid dan Rini Intansari Meilani (2018) dalam penelitiannya terhadap pekerja direktorat akademik suatu universitas, jika lingkungan kerja sosial berefek signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

Dari pernyataan di atas, bisa disimpulkan jika ialah satu dari sekian faktor signifikan guna menaikkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah aneka keadaan psikologis dan material pada sebuah organisasi. Karena itu, sebuah organisasi haruslah memiliki lingkungan kerja yang layak misalnya lingkungan fisik dengan tata ruang representatif dan lingkungan sosial dengan suasana kerja, kesejahteraan karyawan, relasi antar sesama guru, relasi guru dengan pimpinan, juga tempat ibadah yang baik. Lingkungan kerja akan begitu berdampak pada pelaksanaan kerja sehingga semangat kerja guru meningkat dan kinerja guru juga akan naik.

Selain lingkungan, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah cara dimana seseorang atau pemimpin untuk meraih tujuan organisasi sehingga hal yang ingin diraih dapat terwujud dan sesuai dengan yang diinginkan.

Setiap lembaga dan organisasi harus mempunyai strategi kepemimpinan agar hal yg diinginkan atau target dapat terlaksana sesuai target. Menurut pendapat Soekarno dalam Jamaludin (2017), pelaksanaan tugas manajerial menjadi sebuah prilaku yang mencerminkan gaya kepemimpinan.

Pendapat Sutrisno dalam Siagian dan Khair (2018) mengungkapkan yakni orang lain dapat tergerak demi mencapai tujuan melalui sebuah arahan, bimbingan,

pengaruh merupakan suatu proses aktivitas seorang pemimpin, itulah kepemimpinan.

Sependapat dengan teori diatas Jamaludin (2017) menerangkan yakni seorang atasan dapat mempengaruhi bawahan demi mencapai tujuan melalui pengerjaan tugas dan tanggung jawab merupakan representatif dari gaya kepemimpinan.

Siagian dan Khair (2018) dalam penelitiannya terhadap pekerja PLN di Sumatera Utara menyebutkan jika kinerja karyawan dipengaruhi positif namun tak signifikan oleh gaya kepemimpinan. Selain itu Effendi (2020) ada signifikansi efek positif gaya kepemimpinan pada kinerja .

Pernyataan pandangan dari berbagai ahli dapat penulis simpulkan yakni perihal segala kapabilitas dalam memberi pengaruh dan mengarahkan pekerja pada sebuah tujuan merupakan representatif dari sikap pemimpin dari gaya kepemimpinan.

Selain dari faktor tersebut, keluarga juga berdampak besar pada kinerja dari seseorang. Keluarga merupakan penyeimbang dalam bekerja. Ruang yang nyaman untuk saling berbagi pikiran ialah keluarga. Maka peran serta dukungan dari keluarga sangat penting dan juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Norah Al Mukarramah dan Nur Chalil (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dengan keluarga berdampak signifikan positif pada kinerja. Sepandagan akan hal tersebut Debby Anggriansyah (2021) terhadap guru kecamatan Sukoharjo, Pringsewu, ialah kinerja guru terdampak signifikan oleh dukungan keluarga.

Mangkunegara dalam Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair (2018) berpandangan yakni kinerja karyawan ialah pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh pekerja melalui kuantitas serta kualitas sesuai tanggung jawab. Menurut Pendapat Adiputera dalam Rugian, Saerang dan Lengkong (2017) menjelaskan bahwa pengelolaan manusia sebagai daya gerak organisasi merupakan perwujudan dari manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Penelitian-penelitian di atas menunjukkan jika dukungan keluarga, . Untuk mencapai tujuan lembaga maka ketiga faktor tersebut perlu untuk diperhatikan sehingga kinerja guru sesuai dengan yang diharapkan. Selain itu organisasi atau lembaga yang ingin mencapai tujuannya harus dapat memanfaatkan potensi SDM. Sehingga organisasi dapat berkembang dengan kontribusi dari SDM. Pemanfaatan potensi SDM berfokus pada kerja secara efisien serta kerja yang produktif. Selain itu, pemanfaatan potensi SDM merupakan pembahasan pokok dari konseptual manajemen dan kepemimpinan pada sebuah lembaga.

Perkumpulan Sekolah SD NWR atau disingkat SSN yakni lembaga yang bergerak pada sektor pendidikan. Perkembangan pendidikan menjadi faktor penting demi menghasilkan generasi yang cerdas, mulia dan kreatif untuk bangsa. Untuk mencapai tujuan dari lembaga diperlukan tenaga pendidik yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Perkumpulan SSN merupakan lembaga pendidikan yang mengelola 73 unit mulai dari jenjang TK - SMA/SMK yang tersebar diseluruh Jakarta, Tangerang dan Bekasi. SD NWR ialah salah satu unit sekolah di wilayah Bekasi. Atas dasar hasil penilaian kinerja guru dan pengamatan Kepala Sekolah serta Wakil Kepala Sekolah, didapati kinerja guru di SD NWR masih belum maksimal.

Dari hasil Indeks Kepuasan Pelanggan (IKP) ditemukan bahwa 33% pelanggan belum puas terhadap pelayanan dan sarana prasarana SD NWR. Indikator pemanfaatan dan pemeliharaan sarana prasarana mempunyai nilai terendah yaitu 19,41 dibandingkan dengan dua indikator lainnya yaitu tingkat kepuasan murid terhadap kualitas pembelajaran dan indeks kepuasan pelanggan secara umum. Berdasarkan hasil Evaluasi Kinerja Individu (EKI) ditemukan beberapa indikator yang dibawah standar yakni perencanaan dan pelaksanaan evaluasi pembelajaran, taat, konsisten, peka dan tanggap terhadap kebutuhan sesama, terlibat dalam memajukan sekolah atau Lembaga, dan terlibat dalam pemeliharaan lingkungan kerja. Indikator terlibat dalam pemeliharaan lingkungan kerja mempunyai nilai terendah yaitu 2,95. Berdasarkan hasil IKP dan EKI tersebut, maka penulis memilih kinerja sebagai variabel terikat dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

Dalam kurun waktu dari tahun 2010 sampai 2022, SD NWR telah mengalami enam kali pergantian kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Pergantian kepemimpinan ini membuat guru terus harus beradaptasi dengan pimpinan, gaya kepemimpinan dan target yang baru. Hal tersebut secara tidak langsung berpengaruh terhadap performa guru. Oleh karena itu, penulis memilih gaya kepemimpinan sebagai variabel bebas.

Berdasarkan pengamatan penulis selama kurun waktu 12 tahun, beberapa guru mengalami penurunan kinerja. Hal ini dilihat dari tingkat kehadiran guru tersebut yang menurun dan keluhan dari pelanggan. Ragam faktor yang mempengaruhi hal tersebut antara lain permasalahan keluarga, ekonomi dan kesehatan. Berdasarkan hasil pengamatan ini, maka penulis memilih dukungan keluarga sebagai variabel bebas.

Berdasarkan penelitian sebelumnya ditemukan beberapa fenomena gap yang muncul dari masing – masing variable bebas. Beberapa ahli menyatakan bahwa ada variabel yang berpengaruh secara positif atau tidak terhadap variable terikat. Seperti di katakana oleh Menurut Lita Lestari dan Harmon Chaniago (2017) dan didukung oleh pernyataan Intansari Meilani (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, tetapi menurut H. Dadang Suparman, S.Pd.I., MM (2020) mengatakan bahwa lingkungan tidak mempengaruhi secara signifikan yang disebabkan pola kerja dan peraturan yang sudah sangat jelas dan terpola menyebabkan kinerja tidak terpengaruh lingkungan kerja.

Dukungan kerja menurut Siagian dan Khair (2018) dan Effendi (2020) memiliki relasi positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja disisi lain fenomena lain yang muncul hasil penelitian yang menyatakan adanya fenomena gap antara gaya kepemimpinan dengan kinerja seperti yang ditulis oleh Govard Adler Clinton Rompas, Bernhard Tewal dan Lucky Dotulong (2018) dan didukung juga hasil jurnal Arif Teguh Nugroho(2018) yang menyatakan tidak adanya hubungan yang signifikan dan positif terhadap dukungan kinerja.

Sedangkan variabel dukungan keluarga, Norah Al Mukarramah dan Nur Chalil (2020) dan Debby Andriansyah (2021) memaparkan memiliki dampak signifikan positif pada kinerja dan penulis tidak menemukan fenomena gap di variabel ketiga atau dukungan keluarga.

Dari latar belakang dan riset terdahulu yang telah digelar, maka penulis memilih judul riset “Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Dukungan Keluarga terhadap Kinerja Guru SD Strada Nawar Bekasi”. Hal yang membedakan dengan riset sebelumnya adalah riset ini bermaksud demi memahami relasi ketiga variabel yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan dukungan keluarga terhadap kinerja guru. Riset ini ialah riset kuantitatif yang memakai angket sebagai instrumen pengumpul datanya. Populasi dari penelitian ini adalah guru SD NWR berjumlah 22 orang melalui metode sampel jenuh (*non-probability sampling*).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja guru di SD SNWR?
2. Apakah gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja guru di SD SNWR?
3. Apakah dukungan keluarga berdampak pada kinerja guru di SD SNWR?
4. Apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan dukungan keluarga secara simultan berdampak pada kinerja guru di SD SNWR?

1.3 Tujuan Penelitian

Riset ini mengarah kepada seberapa besar hubungan antar variabel yang dipakai guna melihat besaran pengaruh antar variabel, maka tujuan riset ini adalah sebagai berikut:

1. Melaksanakan pengujian serta analisis dampak lingkungan kerja pada kinerja guru di SD SNWR.
2. Melaksanakan analisis dan pengujian pengaruh dari gaya kepemimpinan pada kinerja guru di SD SNWR.
3. Melaksanakan analisis dan pengujian pengaruh dari dukungan keluarga terhadap kinerja guru di SD Strada SNWR.

4. Melaksanakan analisis dan pengujian dampak dukungan keluarga, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara simultan pada kinerja guru di SD SNWR.

1.4 Sistematika Penulisan

Riset ini memiliki sistematika :

BAB I PENDAHULUAN

Bagian ini berisikan latar masalah, penentuan masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan riset, manfaat riset, serta sistematika riset.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini memberikan gambaran teori berkaitan dengan terpengaruhnya kinerja guru Perkumpulan S SN Cabang Bekasi oleh lingkungan kerja, rekan kerja, serta keluarga

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bagian ini menjabarkan jenis riset, variabel riset, cara pengumpulan data, waktu serta tempat riset, serta prosedur analisis data. Mengetahui hubungan antar variabel dan hipotesis; dan unit analisis, populasi dan sampel.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisikan analisis dari hasil pengolahan data serta pembahasan dari hasil analisis pengolahan data tentang tingkatan pengaruh lingkungan kerja, rekan kerja serta keluarga terhadap kinerja guru Perkumpulan S SN Cabang Bekasi.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini berisikan simpulan dari hasil riset serta saran.