

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan karena memiliki peran dalam pemberian pelayanan yang berkualitas kepada siswa. Seperti halnya yang bertanggungjawab dalam pembentukan sumber daya manusia yang berkualitas, apabila guru memiliki komitmen dalam melaksanakan tugasnya maka akan lebih aktif bekerja secara maksimal. Menurut Mathis dan Jackson (2011:158), komitmen adalah orientasi nilai pada pekerjaan dan organisasi dimana individu memikirkan serta mengutamakan pekerjaan dan organisasi, maka dalam hal ini seorang individu akan selalu berusaha untuk memberikan segala usahanya dalam membantu organisasi mencapai tujuan. Namun, dalam mencapai tujuan organisasi tersebut terdapat beberapa permasalahan pada pendidikan yaitu kurangnya keterlibatan guru, tanggung jawab yang rendah, guru tidak memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa, dan guru tidak terlibat aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler (Oupen et al., 2020).

Sebagai salah satu pelaksana pendidikan, guru memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pembelajaran. Guru tidak hanya bertanggung jawab dalam menyampaikan pelajaran, namun juga harus mampu menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan (Pranitasari, 2020). Apalagi guru harus dapat mengembangkan potensinya, sebab selain sebagai pengajar dan pendidik, guru juga berperan sebagai orang tua kedua bagi muridnya. Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam organisasi sehingga kemampuan guru menjadi syarat karir dengan keterampilan yang dimiliki, maka kepuasan kerja juga berdampak pada pekerjaan. Ketika guru menunjukkan keterlibatan yang baik, guru cenderung melaksanakan tugasnya secara aktif dan bertanggung jawab. Dengan adanya komitmen individu terhadap suatu organisasi berpotensi membuat seseorang dapat bertahan dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi (Handayani et al., 2023). Hal ini disebabkan apabila setiap individu dalam organisasi memiliki komitmen, maka individu akan bekerja dengan cara maksimal karena dapat

mengekspresikan pikiran, perhatian, serta tenaga dan waktunya untuk pekerjaan. Guru perlu untuk berkomitmen pada sekolah supaya guru dapat menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mengelola pembelajaran siswa sehingga para siswa dapat belajar secara maksimal.

Penelitian sebelumnya oleh Mulyani (2021) yang dilakukan pada guru sekolah dasar menyatakan bahwa guru akan memiliki tingkat komitmen tinggi ketika tingkat kepuasan kerja tinggi. Selanjutnya Rukh L, *et al.*, (2018) berpendapat keterlibatan pegawai adalah hal yang paling penting dalam suatu organisasi. Dimana *organizational commitment* mengacu pada keterikatan psikologis terhadap tempat kerja yang mencakup organisasi, individu, dan semua kelompok kerja, serta kualifikasi dan perilakunya. Dalam penelitian tersebut terdapat beberapa hal yang dapat menciptakan *organizational commitment* yaitu *authentic leadership* dan *job satisfaction*.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui komitmen guru sekolah swasta dengan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan kepemimpinan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada objek penelitian. Objek penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rukh et al., (2018) berada di beberapa industri sedangkan yang akan diteliti saat ini adalah sektor pendidikan yakni sekolah. Hal ini di karenakan pemimpin sekolah bertanggung jawab mengenai peningkatan kualitas sumber daya manusia, peningkatan profesionalisme guru dan staf, serta proses pendidikan yang berkaitan dengan sekolah berada di bawah naungan kepala sekolah. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan supaya dapat bekerja sama mencapai tujuan. Dengan memiliki kemampuan berkomunikasi dan kemampuan membangun yang baik maka dapat membantu meningkatkan kepuasan guru yang juga akan berdampak pada komitmen guru dalam mencapai tujuan sekolah. Penelitian sebelumnya oleh Situkkir (2021) yang dilakukan pada guru sekolah menengah Jakarta Utara menyatakan bahwa guru akan memberikan layanan optimal ketika organisasi dapat memberikan kepuasan dan pengaruh pimpinan dapat membantunya dalam mencapai tujuan organisasi.

Authentic leadership akan mampu mewujudkan suatu lingkungan kerja yang dapat dipercaya sehingga mengikat pegawai. Menurut Rosnani (2020), pemimpin bersedia mengakui kesalahan yang diperbuatnya dan mengatakan kebenaran, tindakan seorang pemimpin sangat sesuai dengan keyakinannya dan mengambil keputusan berdasarkan nilai-nilai kehidupan yang dianutnya. Dalam hal ini seorang *authentic leadership* dapat memberikan nilai positif dan kepercayaan pada pegawai sehingga mempengaruhi pegawai untuk berkomitmen mencapai tujuan organisasi. Dimana semakin tinggi penilaian individu terhadap pekerjaannya, semakin tinggi pula tingkat kepuasannya. Maka hal ini menunjukkan jika tingkat kepuasan tinggi maka tingkat komitmen juga akan meningkat.

Guru berperan penting dalam melaksanakan program pendidikan, namun untuk melaksanakan setiap perubahan pendidikan, peran guru menjadi semakin rumit dan kompleks dalam proses pembelajaran para siswa. Beban kerja guru merupakan salah satu faktor yang menyebabkan guru merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan tidak maksimal dalam mengabdikan diri menjalankan tugasnya sebagai pendidik (Aziz *et al*, 2022). Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin bahwa *authentic leadership* merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada masa depan, memprioritaskan dalam mengembangkan anggotanya serta mendorong komunikasi dengan anggotanya. Hal ini secara positif dapat mempengaruhi *job satisfaction* guru. Sehingga ketika guru memiliki tingkat *job satisfaction* tinggi maka guru dapat berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pendidik, maka objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah SMA Bonaventura Madiun, SMK Bonaventura 1 Madiun, dan SMK Bonaventura 2 Madiun. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk dapat melakukan penelitian mengenai **“*Job Satisfaction sebagai Pemediasi Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Organizational Commitment Guru-Guru SMA dan SMK Bonaventura Madiun*”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *authentic leadership* memengaruhi secara positif signifikan terhadap *job satisfaction* guru-guru SMA dan SMK Bonaventura Madiun?
2. Apakah *authentic leadership* memengaruhi secara positif signifikan terhadap *organizational commitment* guru-guru SMA dan SMK Bonaventura Madiun?
3. Apakah *job satisfaction* memengaruhi secara positif signifikan terhadap *organizational commitment* guru-guru SMA dan SMK Bonaventura Madiun?
4. Apakah *job satisfaction* memediasi pengaruh *authentic leadership* terhadap *organizational commitment* guru-guru SMA dan SMK Bonaventura Madiun?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis signifikansi positif *authentic leadership* terhadap *organizational commitment* guru-guru SMA dan SMK Bonaventura Madiun.
2. Menguji dan menganalisis signifikansi positif *authentic leadership* terhadap *job satisfaction* guru-guru SMA dan SMK Bonaventura Madiun.
3. Menguji dan menganalisis signifikansi positif *job satisfaction* terhadap *organizational commitment* guru-guru SMA dan SMK Bonaventura Madiun.
4. Menguji dan menganalisis signifikansi *job satisfaction* sebagai pemediasi pengaruh *authentic leadership* terhadap *organizational commitment* guru-guru SMA dan SMK Bonaventura Madiun.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun teoritis, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu guru-guru dalam memahami pentingnya dan dapat meningkatkan perilaku *organizational commitment* melalui peran *authentic leadership* dan *job satisfaction*.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan, memberikan pemahaman mengenai perilaku sumber daya manusia dalam organisasi terutama pada *organizational commitment*, *authentic leadership* dan *job satisfaction* yang diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi terdiri atas 5 (lima) bab. Sistematika penulisan ini memiliki maksud dan tujuan supaya dalam proses penelitian menjadi lebih sistematis. Gambaran dari sistematika penulisan skripsi lebih rinci dapat dilihat dalam setiap bab, yaitu:

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menjabarkan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat dari penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka menguraikan mengenai teori-teori yang relevan sebagai landasan dari penelitian, menjelaskan pengaruh antar variabel, penelitian terdahulu yang digunakan sebagai landasan penelitian, pengembangan hipotesis, dan model penelitian yang diajukan.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian menguraikan tentang desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional dan pengukuran variabel, jenis data dan sumber data, metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, serta teknik analisis data yang digunakan.

BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab analisis dan pembahasan berisi mengenai gambaran umum objek penelitian, karakteristik responden penelitian, analisis data, dan pembahasan dari analisis data.

BAB 5 KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Bab kesimpulan, keterbatasan, dan saran berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, keterbatasan dalam melakukan penelitian, dan saran penelitian yang diajukan oleh peneliti sebagai bahan perbaikan untuk manajemen sekolah dan penelitian selanjutnya.