

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen krusial dalam struktur organisasi, diakui sebagai aset terpenting. Hakikat SDM dapat didefinisikan sebagai kemampuan terpadu yang mencakup daya pikir dan daya fisik individu. Kualitas kinerja organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti peran pemimpin dan latar belakang pendidikan. Kepala sekolah, sebagai pemimpin utama, memegang peran besar dalam manajemen SDM, khususnya melalui penerapan gaya kepemimpinan tertentu.

Dalam konteks modern, beragam gaya kepemimpinan muncul, salah satunya adalah *Servant Leadership*. Model ini menekankan pelayanan kepada pihak lain, baik secara horizontal maupun vertikal. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada pilihan gaya kepemimpinan (Hasanuddin, 2021). *Servant Leadership* menggabungkan konsep pemberdayaan karyawan, kualitas keseluruhan, kerja tim, dan etika layanan sebagai filosofi kunci bagi pemimpin.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memimpin diri sendiri dan juga orang lain dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kepala sekolah sebagai seseorang yang diberi tugas untuk memimpin sekolah, bertanggung jawab atas tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah. *Servant leadership* merupakan salah satu faktor utama dalam sebuah keberhasilan suatu organisasi atau lembaga. *Servant leadership* merupakan salah satu model kepemimpinan yang dikembangkan untuk membawa perubahan dari model-model kepemimpinan terdahulu dengan asumsi mereka melayani sebelum memimpin. Dasar kepemimpinannya adalah kepercayaan dan kepedulian terhadap orang lain, dengan tujuan

untuk melayani dengan memberikan nilai dan kesempatan mereka untuk berkembang. Pemimpin yang melayani bergerak untuk satu tujuan yang bukan sekedar keuntungan finansial tetapi berusaha menumbuhkan setiap individu disekitarnya menjadi professional. Mempercayai bahwa setiap individu karyawannya memiliki value tersendiri untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Kepala sekolah memiliki tanggung jawab signifikan dalam membentuk karakter guru, termasuk melalui pembentukan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan yang memberikan energi positif dapat meningkatkan perkembangan karyawan, yang pada gilirannya akan menciptakan pelayanan terbaik untuk peserta didik. Dengan mengaplikasikan kepemimpinan yang melayani kepada sekolah dapat membangun kualitas kinerja karyawan.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia tidak dapat diabaikan. SDM bukan hanya elemen pasif, melainkan aktor aktif dalam perjalanan organisasi. Manajemen sumber daya manusia bertujuan memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi (Suparyadi, 2015). Pengaruh ini akan menentukan kinerja dari sumber daya manusia tersebut. Dalam dunia pendidikan, guru dan tenaga pendidik merupakan sumber daya manusia yang harus dikelola dengan maksimal. Kualitas kinerja karyawan pada sekolah berdampak pada keberhasilan kepala sekolah sebagai pemimpin. Kualitas yang dimiliki guru akan berdampak pada hasil pembelajaran yang dilakukan oleh peserta didik. Jika ingin menghasilkan output pendidikan yang berkualitas, maka yang perlu dibenahi pertama adalah kualitas pendidik. Pada peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 Tentang standar Kompetensi Guru menyatakan bahwasannya standar akademik yang harus dipenuhi para guru adalah S1 dan D4. Karena peningkatan kompetensi akan berkorelasi dengan tingkat kesejahteraan guru. Maka sudah menjadi suatu keharusan bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya sesuai

standar yang telah ditetapkan oleh pemerintahan. Semakin baik kompetensi kinerjanya maka semakin tinggi rasa kepuasan dalam dirinya.

Sekolah, sebagai Lembaga Pendidikan, memegang peranan utama dalam penyelenggaraan proses Pendidikan dan kegiatan belajar mengajar dengan tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa. Keberhasilan sekolah tidak terlepas dari peran sentral guru, terutama kepala sekolah, yang memiliki dampak besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Untuk mencapai target yang telah ditetapkan, perlu adanya pemilihan gaya kepemimpinan yang efektif, disertai dengan pelatihan dan pengembangan keterampilan sumber daya manusia yang optimal.

Kepuasan kerja menggambarkan sejauh mana seseorang merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya (Hasanuddin dan Buntuang, 2021). Dengan kepuasan kerja inilah kita bisa melihat bagaimana pekerjaan yang dijalani oleh karyawan dengan perspektif mereka. Oleh karena itu, untuk mencapai sebuah kepuasan kerja dibutuhkan peran gaya kepemimpinan, pelatihan sumber daya manusia dan keterlibatan karyawan didalamnya. Disini saya akan melakukan penelitian tentang kepuasan karyawan di SMP Negeri 56 Surabaya. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan berikut:

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri 56 Surabaya?
2. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja SMP Negeri 56 Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SMP Negeri 56 Surabaya?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan SMP Negeri 56 Surabaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan SMP Negeri 56 Surabaya
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja SMP Negeri 56 Surabaya
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan SMP Negeri 56 Surabaya
4. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan SMP Negeri 56 Surabaya

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak sebagai berikut:

- 1). Bagi sekolah

Penulisan berharap penelitian ini dapat dijadikan acuan sebagai salah satu bahan evaluasi bagi kepala sekolah dalam kualitas kinerja karyawan di SMP Negeri 56 Surabaya.

- 2). Bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya dalam menemukan definisi, variabel serta indikator.

### **1.5 Sistematika Penelitian**

Penulisan dalam penelitian ini terdiri dari 5 bab dan disusun menggunakan sistematika sebagai berikut :

## **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Pendahuluan mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Telaah pustaka berisikan mengenai tinjauan teoritis yang menjelaskan variabel-variabel penelitian menurut para ahli. Di dalam penelitian ini teori-teori yang dibahas mengenai *Servant Leadership*, Kinerja karyawan dan Kepuasan kerja karyawan. Selain itu pada bab ini menjelaskan tentang penelitian sebelumnya, hubungan antar variabel, model analisis dan hipotesis.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada penelitian ini berisi tentang pendekatan penelitian, populasi, sampel, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, tata cara penyatuan bahan, teknik pengumpulan data .

## **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan berisi tentang penjelasan dari rumusan masalah yang berkaitan dengan hasil pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja di SMP Negeri 56 Surabaya.

## **BAB V : SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN**

Simpulan, saran, dan keterbatasan merupakan bab terakhir dalam penelitian ini yang berisi tentang kesimpulan, saran dan keterbatasan mengenai penelitian ini, yang berguna untuk pihak manajemen dan peneliti selanjut.