

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Era reovusi industri 4.0 menjadikan tantangan yang lebih kompleks terhadap Negara Indonesia. Tantangan tersebut adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga bisa bersaing di dunia internasional. Kualitas dan kemajuan suatu Negara tercermin dari kualitas sumber daya manusia yang ada. Sumber daya yang baik dapat dicapai dengan peningkatan kualitas pendidikan. Salah satu jenjang pendidikan yang ada di Indonesia adalah Sekolah Menengah Pertama (SMP). SMP merupakan jenjang pendidikan yang ditempuh setelah lulus dari Sekolah Dasar.

Unsur manusia dalam pengelolaan sekolah adalah guru. Guru merupakan unsur penting dalam pengelolaan pendidikan atau manajemen sekolah karena tanpa peran guru lembaga pendidikan tidak akan berjalan dengan baik. Guru merupakan penentu keberhasilan tercapainya tujuan dari pengelolaan pendidikan. Ukuran keberhasilan manajemen sekolah dalam mencapai tujuannya adalah kinerja guru.

Kinerja merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Pianda, 2018). Menurut Robbins dan Judge (2016) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Pentingnya kinerja guru dalam merealisasikan tujuan-tujuan pengelolaan sekolah menjadikan guru sebagai ujung tombak dalam pengelolaan pendidikan. Oleh karena itu guru harus terus dipacu atau didorong untuk

menciptakan kinerja yang tinggi, memanfaatkan potensi dengan maksimal sehingga memberikan manfaat positif bagi organisasi dan organisasi dapat berkembang dengan baik.

Peran penting seorang guru dalam mewujudkan kinerja yang maksimal tentunya tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang dengan suka rela membimbing, mengarahkan, dan memberi teladan. Dalam pandangan islam seorang pemimpin bukan sebagai manusia yang bebas berbuat dan memerintah kepada rakyatnya. Seorang pemimpin harus bisa memposisikan diri sebagai pelayan dan pengayom masyarakat, sebagaimana firman Allah SWT dalam surah Asy-Syu'ara' ayat 215 yang artinya “rendahkanlah sikapmu terhadap pengikutmu dari kaum mukminin.” Dalam hadist yang diriwayatkan oleh Imam Muslim yang diterima dari Siti Aisyah, Nabi SAW pernah berdo'a, “Ya Allah, siapa yang menguasai sesuatu dari urusan umatku lalu mempersulit mereka, maka persulitlah baginya. Dan siapa yang mengurus umatku dan berlemah lembut pada mereka, maka permudahlah baginya.”

Pemimpin yang memiliki sikap melayani bawahannya cenderung *menempatkan* kepentingan bawahannya sebagai prioritas utama. Peran pemimpin dalam peningkatan kinerja dan kualitas sumber daya manusia diterapkan dalam model kepemimpinan yang melayani atau *servant leadership*. Dengan kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) yang tinggi dari kepala sekolah akan mendorong guru untuk bekerja dengan lebih giat dan semangat. Sebaliknya dengan *servant leadership*

yang rendah guru akan kesulitan dalam bekerja, kurang semangat, dan mudah menyerah.

Servant leadership atau kepemimpinan pelayan merupakan kepemimpinan yang mengembangkan dan memberdayakan bawahan, bertanggungjawab serta tidak mementingkan diri sendiri (Supriyanto, 2016). Menurut Robert K. Greenleaf (1970) dalam (Aprilliansyah, Siti Astuti, dan Sulityo, 2018) kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berasal dari perasaan yang tulus dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Tantangan bagi seorang pemimpin yang melayani adalah mengubah cara pandang yang semula berorientasi profit menjadi berorientasi pengembangan dan keberhasilan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Guru atau karyawan akan menyadari bahwa mereka di perlakukan dengan baik oleh atasan sehingga secara berkelanjutan memberikan kontribusi pada organisasi dan kinerja akan meningkat. Selain itu, seorang pemimpin pelayan atau *Servant leadership* biasanya terjun langsung untuk mendorong karyawannya terus berkembang. Dorongan tersebut dapat berupa pelayanan, bantuan, maupun motivasi.

Motivasi merupakan salah satu jalan yang dapat ditempuh untuk peningkatan kinerja. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas, maka kinerjanya akan naik. Motivasi kerja merupakan kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan semangat karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi (Iskandar dan Yuhansyah, 2018). Semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh atasan maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

SMP Unggulan Aisyiyah Bantul merupakan salah satu sekolah menengah pertama yang ada di kabupaten Bantul. SMPU Aisyiyah Bantul merupakan sekolah yang menerapkan nilai – nilai islam dalam sistem pembelajarannya. Sekolah ini belum lama berdiri namun sudah menunjukkan perkembangan yang pesat. Terbukti dengan berbagai prestasi yang diraih oleh peserta didiknya serta para alumni yang diterima di sekolah-sekolah favorit. Hal ini membuktikan bahwa kinerja sekolah cukup baik. Pencapaian itu tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang berkualitas. Peran seorang kepala sekolah yang dengan suka rela membimbing, mengarahkan, dan memberi teladan juga berperan penting dalam memajukan sekolah tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Guterres dan Supartha (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMU Negeri 02 Baucau Timor Leste menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja guru. Penelitian yang dilakukan oleh Kamula (2017) dengan judul Hubungan *Servant Leadership*, Motivasi, Dan *Stress* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Amman Mineral Bagian Material Management mendapatkan hasil bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja. Kurniawan (2019) dengan judul Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Tata Mulia Nusantara Indah Dengan Persepsi Budaya Organisasi Sebagai Mediasi menunjukkan hasil bahwa *servant leadership* dapat meningkatkan persepsi budaya organisasional dan kinerja karyawan. Supriyanto (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Pelayan, Komitmen Afektif, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Dosen Serta Kualitas Pelayanan Di Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan pelayan terhadap kinerja dosen. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh (Kamanjaya, Supartha, & Dewi, 2017) dengan judul *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di RSUD Wangaya Kota Denpasar)* menunjukkan hasil bahwa servant leadership tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Dewi & Riana, 2019) dengan judul *The Role of Work Motivation in Mediating the Effect of Servant Leadership on Employee Performance at Legian Beach Hotel, Kuta Bali* menunjukkan hasil bahwa *Servant Leadership* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Djafar dan Nurhafizah N (2018) tentang Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dan Pegawai Di SMK Muhammadiyah 3 Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tulhusnah, Sularso, dan Fathorrazi, (2018) dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Situbondo* menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini dilakukan pada guru SMP Muhammadiyah dan Aisyiyah sekabupaten Bantul, sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi**

Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Guru SMP Muhammadiyah Dan Aisyiyah Sekabupaten Bantul).” Penelitian ini masih menarik untuk dilakukan karena masih ada kesimpangsiuran hasil penelitian mengenai pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru ?
2. Apakah pengaruh *Servant leadership* terhadap motivasi kerja ?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru ?
4. Apakah pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang diuraikan di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Menguji secara empiris pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru.
2. Menguji secara empiris pengaruh *Servant leadership* terhadap motivasi kerja,
3. Menguji secara empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru,
4. Menguji secara empiris pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memberi manfaat kepada peneliti, pembaca dan pihak – pihak yang terkait didalamnya. Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Harapan dari penelitian ini adalah bermanfaat untuk menambah kajian ilmu manajemen khususnya bidang sumber daya manusia. Lebih tepatnya sebagai sumber bacaan atau referensi mengenai pengaruh *Servant leadership* terhadap motivasi dan kinerja.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi SMP/MTs Muhammadiyah dan Aisyiyah Sekabupaten Bantul dan pihak – pihak yang terkait khususnya sebagai tambahan pengetahuan, memberi masukan dan pertimbangan pengambilan kebijakan.