

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Persaingan di dunia Pendidikan pada saat ini sangat ketat, semakin ketatnya persaingan antar Lembaga dalam penerimaan peserta didik baru yang mana lembaga pendidikan dituntut untuk tetap bertahan dalam persaingan tersebut. Pengaruh Sumber daya manusia dalam dunia pendidikan sangat penting dan memiliki potensi besar untuk menjalankan aktifitas pendidikan, karena manusia merupakan motor penggerak utama yang menjalankan setiap kegiatan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan. Salah satu komponen sumber daya manusia yang memiliki pengaruh terhadap kualitas suatu pendidikan adalah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. tenaga pendidik dan tenaga kependidikan menyandang tugas yang amat penting di dalam maupun di luar lembaga pendidikan dalam bentuk pengabdian. tenaga pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya dituntut untuk menguasai ilmu dan seperangkat pengetahuan serta keterampilan teknis dalam melaksanakan tugas dan fungsi melainkan harus menampilkan kepribadian yang bisa menjadi teladan bagi siswa, untuk itu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan harus profesional dalam menjalankan tugasnya.

Sementara kepemimpinan di lembaga pendidikan juga berbeda dengan pimpinan sebuah perusahaan. Salah satu hal yang dapat ditempuh lembaga pendidikan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan gaya.

kepemimpinan, Lingkungan dan Kepuasan kerja. Salah satu hal penting yang mendukung jalannya organisasi adalah Sumber Daya Manusia, seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan lembaga, pegawai dan masyarakat, hal itu nantinya akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk organisasi.

Pegawai merupakan sumber daya penting dalam suatu lembaga, dan sering disebut sebagai ujung tombak pencapaian tujuan lembaga. Oleh karena itu, lembaga pendidikan membutuhkan pegawai yang berkinerja tinggi agar dapat mencapai Visi Misi lembaga pendidikan. Menurut Rivai (2014), menyatakan bahwa “Kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam lembaga pendidikan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Kinerja pegawai akan terlihat baik apabila pimpinan dapat memberi motivasi yang tepat dan memiliki gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh seluruh Pegawai dan mendukung terciptanya suasana kerja yang baik. Setiap lembaga pendidikan mengharapkan kinerja pegawai yang maksimal dan memuaskan, untuk mencapai hal tersebut maka, diperlukan target kinerja pegawai yang bersifat spesifik ditetapkan dan menjadi tanggung jawab pegawai.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai dalam suatu lembaga dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya kepemimpinan transformasional,

Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja. Faktor tersebutlah yang dapat mempengaruhi kinerja Pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Mulyana et al., 2019). Dalam sebuah perusahaan kepemimpinan transformasional cukup berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja seseorang dalam suatu organisasi. Kepemimpinan transformasional adalah merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain, dan menciptakan hubungan yang menciptakan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut untuk memilah kompleksitas yang terkait dengan komponen peningkatan moral dari kepemimpinan transformasional murni.

Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan (Hairudinor et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, di mana bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka dimotivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari pada yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap

peningkatan kinerja (Hairudinor et al., 2020).

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang tepat untuk membangkitkan atau memotivasi pegawai, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi, melebihi dari apa yang mereka perkirakan sebelumnya. Menurut Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional merupakan pemimpin yang dapat memotivasi dan menginspirasi bawahannya untuk tidak mengedepankan kepentingan pribadi masing-masing demi kebaikan organisasi dan dapat membawa pengaruh baik untuk para bawahannya. Seorang pemimpin harus memiliki berbagai macam kompetensi yang tentunya hal tersebut dapat menjadi inspirasi atau acuan bagi pengikutnya seperti komunikasi *interpersonal*, *public speaking*, pemberian motivasi, *nurturing*, persuasive dan lain-lain.

Peran kepemimpinan transformasional sangat dibutuhkan dalam sebuah lembaga pendidikan agar bisa memberikan dampak yang baik dan bisa mencapai visi, misi lembaga dengan baik, sehingga mampu melakukan persaingan di bidang yang serupa. pegawai mengharapkan adanya perhatian dari pimpinan kepada Pegawai yang berhubungan dengan profesional kerja. Dampak dari pemimpin yang kurang tegas akan menjadikan pegawai bekerja dengan santai tidak terlalu terbebani dengan tuntutan Lembaga karena tidak adanya peningkatan target, jika target tidak tercapai, lembaga tidak akan berkembang menjadi lebih baik dan tidak mampu bersaing dengan lembaga lain.

Kepemimpinan transformasional sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai sehingga bisa mencapai tujuan lembaga pendidikan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Sinabela & Lestari (2022); Hairudinor & Syafari (2021) dan Rivai (2020) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila kepemimpinan transformasional kepada pegawai meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat dan sebaliknya apabila kepemimpinan transformasional yang diberikan kepada pegawai rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Artinya jika pemimpin dapat memberikan perubahan yang baik terhadap pegawai maka kinerjanya pegawai akan meningkat. Lembaga harus bisa memilih pemimpin yang baik sesuai dengan kriteria dan memberikan pelatihan pada pemimpin, hal ini dapat mempengaruhi perubahan pegawai dan lembaga pendidikan, karena peran pemimpin sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan inspirasi dengan membuat perubahan untuk perkembangan lembaga pendidikan dan membuat perubahan pegawai menjadi lebih produktif sehingga membuat lembaga pendidikan tetap kondusif.

Peningkatan kinerja pegawai agar dapat berkualitas dan bekerja dengan baik salah satu faktor terpenting yaitu lingkungan kerja tempat pegawai tersebut bekerja. Menurut Rahmawanti (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua

yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya, indikatornya adalah perhatian dan dukungan, kerjasama antar pegawai, kelancaran komunikasi, struktur kerja dan tanggung jawab kerja.

Hal ini juga didukung dengan penelitian Nadapdap dkk (2022); Astuti & Rahardjo (2021); Kresmawan dkk(2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila lingkungan kerja yang tersedia nyaman dan memiliki fasilitas yang memadai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak nyaman dan fasilitas kurang memadai maka kinerja pegawai akan menurun. Dengan lingkungan kerja yang kondusif ini, pegawai merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Selain kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja, kepuasan kerja pegawai juga memengaruhi kinerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai yang penting dari pekerjaan Afandi (2018). Kepuasan kerja pegawai merupakan masalah penting yang harus diperhatikan karena dengan produktivitas kerja pegawai dan ketidakpuasan kerja sering dikaitkan dengan tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan kepuasan kerja menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja adalah suatu cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu terhadap aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan itu tidak tampak serta nyata, tetapi dapat diwujudkan dalam suatu hasil pekerjaan. Kepuasan kerja juga harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan bisa dilihat dari seberapa puas pegawai bekerja dengan prestasi yang didapat dan umpan balik yang di dapat. Hal ini juga didukung oleh penelitian Muliaty (2021); Paparang dkk (2021); Waworundeng dkk (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dengan kinerja pegawai, jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja meningkat begitupun sebaliknya.

Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan merupakan salah satu sekolah menengah atas negeri yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Keberadaan sekolah tersebut memberikan kontribusi yang sangat besar dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Pada awalnya, Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan ini belum banyak dikenal oleh masyarakat, sehingga berbagai upaya digunakan untuk memperkenalkannya. Pada tahun 1993 Departemen Agama membuat rintisan Madrasah Aliyah Fi'liyah. Pada saat itu pula Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan mengajukan untuk dapat dijadikan Madrasah Aliyah keterampilan. Mulai saat itulah, Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan ini dikenal masyarakat sebagai Madrasah Aliyah Keterampilan, yang mana keterampilan (keterampilan

otomotif, keterampilan tata busana dan keterampilan elektronika) merupakan ikon atau program unggulan di madrasah.

Sebagai organisasi di bidang pendidikan formal menengah atas, Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan tentunya menerapkan standar kerja dan peraturan tersendiri terhadap seluruh pegawai untuk bersama mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, berintegritas dan bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas melalui kualitas pendidikan yang diberikan.

Maka dari itu, pihak Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan yang mencakup semua elemen di dalamnya berupaya untuk memberikan yang terbaik dari segi pelayanan pendidikan kepada para siswa-siswinya. Namun, dengan semakin banyaknya siswa yang bersekolah di sekolah tersebut, juga diiringi dengan aktivitas padat yang ditimbulkannya yang membuat semua elemen dalam organisasi benar-benar harus memperlihatkan peran pentingnya sesuai dengan tugas pokok yang diemban, terlebih bagi para pegawai. Kinerja seorang pegawai dituntut harus menampilkan yang terbaik dan mencapai target yang ditentukan oleh organisasi apabila mereka ingin tetap berada di lingkungan organisasi tersebut.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis dalam pra penelitian, menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan ditemukan beberapa fenomena permasalahan yaitu masih rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Berdasarkan hal tersebut, fenomena yang dapat

mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kepemimpinan yang diterapkan belum sepenuhnya dikatakan baik karena masih terdapat beberapa oknum pemimpin yang kurang memperhatikan kesempurnaan dan ketepatan kerja serta kurang mendengar masukan-masukan yang diberikan oleh bawahannya.

Selanjutnya lingkungan kerja yang berada pada kondisi tata ruangan yang kurang baik sehingga mengganggu dalam melakukan aktivitas pekerjaan, banyak lembaran - lembaran kertas bekas dan arsip berkas yang menumpuk dimeja kerja sehingga tidak tertata rapi yang menjadi pengaruh dalam kenyamanan dan semangat dalam bekerja.

Selain itu beberapa pemimpin juga kurang memberikan motivasi kepada para bawahan untuk dapat bekerja secara maksimal. Hal ini dikarenakan rendahnya tingkat kesadaran dari para pemimpin bahwa keberadaan mereka merupakan kunci pokok terlaksananya kegiatan perusahaan. Sehingga berdasarkan fenomena diatas kepuasan kerja yang diperoleh pegawai saat bekerja belum sepenuhnya terpenuhi. Karena masih terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan rasa ketidakpuasan ditandai dengan pekerjaan yang terus menerus bertambah dan tidak selesai, lingkungan kerja yang kurang nyaman serta kurangnya perhatian dari pimpinan.

Bagaimanapun juga, seorang pegawai, seperti halnya pegawai Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan yang bekerja di lingkungan pendidikan, dalam kinerjanya masih dipengaruhi oleh banyak factor yaitu mulai dari Kepemimpinan, lingkungan dan kepuasan kerja. Hal tersebut yang membuat penulis ingin mengetahui bagaimana tingkat kinerja pegawai di Madrasah

Aliyah Negeri 2 Lamongan yang tercipta di dalamnya, serta apakah selama ini kinerja para pegawai memiliki korelasi atau berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan dan kepuasan kerja yang selama ini tercipta di lingkungan Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan.

Uraian diatas yang menjelaskan tentang teori dan fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Sehingga peneliti mengambil judul yang sesuai dengan permasalahan diatas yaitu ***Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja MAN 2 Lamongan.***

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan?
3. Apakah kepuasan kerja Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada MAN 2 Lamongan?
4. Apakah kepemimpinan transformasional, Lingkungan dan Kepuasan kerja berpengaruh secara silmultan terhadap kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan?

1.3. Batasan Masalah

Agar tidak terjadi lingkup penelitian yang terlalu luas dan tidak sesuai dengan arah penelitian, maka peneliti membatasi penelitian ini dengan berfokus pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja MAN 2 Lamongan.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada MAN 2 Lamongan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai pada Madrasah Aliyah Negeri 2 Lamongan.

1.5. Manfaat Penelitian

Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat digunakan dan bermanfaat baik secara teoritis dan praktis bagi berbagai pihak antara lain:

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan kepala madrasah dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh

Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

1.5.2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan kepada semua tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 2 Lamongan.

1.5.3. Secara Akademis

sebagai bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia / tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MAN 2 Lamongan.