

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kecenderungan skor kepemimpinan kepala sekolah .....	71
Gambar 4.2 Kecenderungan skor iklim kerja .....	72
Gambar 4.3 Kecenderungan skor komitmen kerja guru .....	74
Gambar 4.4 Hasil P-plot normalitas .....	75
Gambar 4.5 Hasil <i>scatterplot</i> .....	80
Gambar 4.6 Hasil uji hipotesis secara parsial .....	89

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang**

Menjadi seorang pemimpin seperti kepala sekolah tentunya memiliki suatu peran dalam sistem kelembagaan pendidikan tertentu namun seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki skill kepemimpinan dan belum bisa dipastikan mampu memimpin. Sedangkan seorang kepala sekolah pada dasarnya harus memiliki keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh, karena itu kepemimpinan kepala sekolah bisa saja dimiliki oleh orang yang bukan kepala sekolah. Sejalan dengan pendapat yang dijelaskan oleh Tim Dosen Administrasi pendidikan UPI (2015:129-130) bahwa seseorang akan menjadi pemimpin kalau lingkungan, waktu atau keadaan memungkinkan ia menjadi pemimpin, setiap orang bisa menjadi pemimpin asal diberi kesempatan dan diberi pembinaan untuk menjadi pemimpin walaupun ia tidak mempunyai bakat atau pembawaan maka munculah istilah “leaders are built not borned”. Teori ini disebut sebagai teori sosial.

Menurut Wahjosumitjo (2002:82) seorang kepala sekolah memiliki peran dan tanggung jawab yang mana harus mengembangkan proses pendidikan di sekolah karena kepala sekolah dapat mempengaruhi dan mengarahkan semua personil sekolah yang ada berkaitan dengan peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) peningkatan karyawan peningkatan profesionalisme guru dan semua hal yang terhubung dengan sekolah dibawah naungan kepemimpinan kepala sekolah.

Kepala sekolah merupakan seorang tenaga fungsional yang diberi kepercayaan dan tugas untuk memimpin sekolah tempat terjadinya proses interaksi antar guru dan siswa ataupun sebaliknya dalam memberi pelajaran.

Spector dalam Raziq dan Maulabakhsh (2015:718) mengemukakan bahwa “iklim kerja terdiri atas keamanan kerja motivasi untuk berkinerja baik hubungan yang baik antar rekan kerja keamanan kepada karyawan pengakuan atas kinerja yang baik serta partisipasi dalam proses pengambilan keputusan”.

Salah satu kompetensi yang harus dipenuhi oleh kepala sekolah yaitu kompetensi manajerial, sebagai mana yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 yang menyatakan bahwa kepala sekolah dipersyaratkan untuk mempunyai kompetensi dalam menciptakan suasana, iklim dan budaya sekolah yang kondusif maupun inovatif bagi pembelajaran peserta didik. Sejalan dengan pendapat yang di dikemukakan oleh Firman (2017:38) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan iklim kerja adalah suasana iklim pekerjaan yang mampu dilihat, dirasakan dan dipikirkan oleh seseorang yang dapat tercipta dari hubungan antar pribadi, baik secara horizontal, ataupun secara vertikal yang terdiri dari indikator: (1) pengambilan keputusan, (2) arus komunikasi, (3) struktur tugas guru, (4) sportifitas, dan (5) perhatian terhadap pekerja/staf.

Kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja berhubungan dengan komitmen kerja guru, berhubungan dengan komitmen, Mathis dan Jackson (2000) menyatakan bahwa tenaga kerja yang mempunyai komitmen tinggi pada organisasi

akan lebih produktif. Munculnya asumsi bahwa komitmen berhubungan dengan kepuasan kerja guru dan performans mengajar guru serta prestasi akademik siswa, mengacu kepada beberapa pendapat ahli tentang makna dari komitmen itu sendiri.

Kepemimpinan kepala sekolah sangat mempengaruhi komitmen kerja guru karena faktor pendorong berasal dari dalam (kebutuhan jasmani dan psikologi) dan faktor dari luar (keluarga dan sekolah), kepala sekolah harus memiliki kemampuan mempengaruhi untuk membentuk psikologi sehingga mampu meningkatkan semangat, rasa suka, dan rasa ketertarikan guru saat megajar. Hal tersebut didukung dengan teori perkembangan konvergensi yang dipelopori oleh Wiliam stern (1871-1939) yang menyatakan bahwa seseorang terlahir dengan pembawaan baik dan pembawaan buruk, faktor bawaan dan faktor lingkungan akan mempengaruhi proses perkembangan anak.

Sebagai seorang pemimpin kepala sekolah harus bertanggung jawab dalam menciptakan suatu situasi belajar mengajar yang kondusif, sehingga guru-guru dapat melaksanakan pembelajaran dengan baik sehingga meningkatkan minat belajar siswa. Sejalan dengan pendapat yang dijelaskan oleh Siagian (2003) yaitu kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari pada semua-sumber, dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi. Oleh karena itu potensi yang dimiliki anak tidak akan berkembang dengan baik tanpa lingkungan yang sesuai dengan perkembangan potensi tersebut.

Menurut saheritian Komitmen guru paling sering didefenisikan yaitu :” (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai bagian dari sekolah; (2) keinginan untuk

berusaha keras sesuai keinginan sekolah; (3) keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan sekolah” . (Sahertian, 2000, p. 89) Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas seorang guru pada sekolah dan proses berkelanjutan dimana guru mengekspresikan perhatiannya terhadap sekolah demi keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Basilius Redan Werang (2018) yang berjudul “Pengaruh Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Sekolah Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah Dasar Kristen di Kabupaten Boven Digoel”. Hasil penelitian ini memaparkan bahwa keterampilan kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja guru SD Kristen di Kabupaten Boven Digoel, Papua, yang diindikasikan oleh nilai  $R^2 = 0.624$  dengan nilai signifikansi ( $p$ -value) = 0.000. Artinya 62,4 % ‘komitmen kerja’ para guru SD Kristen di Kabupaten Boven Digoel, Papua, dapat dijelaskan oleh variabel independen ‘keterampilan manajerial kepala sekolah’, sedangkan sisanya sebesar 37,6 % dijelaskan oleh variabel lain. Sedangkan iklim sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen kerja para guru SD Kristen di Kabupaten Boven Digoel, Papua, yang diindikasikan oleh nilai  $R^2 = 0.702$  dengan nilai signifikansi ( $p$ -value) = 0.000. Artinya 70,2 % ‘komitmen kerja’ para guru SD Kristen di Kabupaten Boven Digoel, Papua, dapat dijelaskan oleh variabel independen ‘iklim sekolah’, sedangkan sisa sebesar 29,8% dijelaskan oleh variabel lain.

kepemimpinan kepala sekolah merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif bagi guru. Sejalan dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Sholihah (2018:6) hasil kesimpulan menyatakan bahwa iklim kerja yang kondusif memberikan kontribusi terhadap peningkatan hubungan interpersonal dan kinerja organisasi antar guru maupun staf dan warga sekolah lainnya. Selain kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap tinggi-rendahnya komitmen kerja guru. Iklim sekolah merujuk kepada semua aspek dari lingkungan sekolah yang secara berkesinambungan dipersepsi oleh seluruh warga sekolah. Hoy dan Miskel dalam Werang (2014) mengatakan bahwa iklim sekolah adalah seperangkat karakteristik internal yang membedakan sebuah sekolah dengan sekolah lainnya dan memengaruhi anak-anak yang ada di dalamnya. Hal serupa dikemukakan oleh Gilmer dalam Werang, Loupatty & Tambajong (2016) yang mengartikan iklim sekolah sebagai atribut yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya dan yang secara positif berpengaruh terhadap perilaku para guru dan warga sekolah lainnya. Sedangkan Sweeney dalam Werang & Agung (2017) mengartikan iklim sekolah sebagai kombinasi nilai, keyakinan, dan sikap yang ditampilkan oleh semua yang berperan di dalam sekolah.

Berdasarkan hasil-hasil dari penelitian terdahulu diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan iklim kerja sangat mempengaruhi komitmen kerja guru, maka semakin baik kepala sekolah memimpin semakin baik pula komunikasi yang dihasilkan. Begitu juga dengan observasi awal yang telah peneliti lakukan di SMA Negeri 1 Kota Jambi yang berupa wawancara dengan wakil kepala sekolah, yang mana ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja yang kemudian

mempengaruhi komitmen kerja guru, ditemukan beberapa konflik di lingkungan sekolah, yang membuat rendahnya kepuasanya kerja guru sehingga guru tidak memiliki keyakinan saat mengajar. Dan wawancara yang dilakukan dengan salah satu guru, yang mana guru jarang menggunakan media atau alat peraga saat mengajar. Hal tersebut juga mampu mempengaruhi komitmen kerja guru.

Selain itu, urgensi pelunya penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja mempengaruhi komitmen kerja guru. Pada hakikatnya kepala sekolah ingin hasil kinerja guru yang terbaik untuk pendidikan, maka harus dilakukan penelitian untuk mengukur sejauh mana iklim kerja guru di lingkungan sekolah.

Alat untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja guru komitmen kerja guru peneliti menggunakan metode kuantitatif yaitu dengan cara menyebar angket kepada para guru. Dengan penelitian kuantitatif dapat memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian. Namun jika dilakukan wawancara satu persatu maka akan memakan waktu yang lama. Untuk itu peneliti menggunakan penelitian kuantitatif untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian.

Berpijak dari latar belakang diatas, maka dapat di identifikasikan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di lingkungan sekolah erat kaitannya dengan komitmen kerja guru. Hal ini yang menjadi ketertarikan penulis untuk mengadakan penelitian dan mengambil judul skripsi : **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Iklim Kerja Terhadap Komitmen Kerja Guru Di SMA Negeri 1 Kota Jambi”**. Dengan hasil penelitian ini diharapkan memberikan solusi atau

bahan pertimbangan terhadap upaya yang dilakukan terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri 1 Kota Jambi.

### **1.2. Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka diidentifikasi permasalahan yang berhubungan dengan kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja guru terhadap komitmen kerja guru di SMA Negeri 1 Kota Jambi. Adapun faktor yang mempengaruhi sebagai berikut :

- 1 Ditemuka konflik antara sesama tenaga pendidik, antara pendidik dan siswa.
- 2 Guru jarang menggunakan media saat mengajar.
- 3 Guru telat masuk kelas.
- 4 Tidak ada kerja sama antara tenaga pendidik di sekolah

### **1.3.Pembatas masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas untuk memperjelas arah dan objek penelitian, pembatasan masalah dalam penelitian ini hanya mengkaji faktor-faktor kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja yang berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMA N 1 Kota Jambi. Faktor-faktor kepemimpinan kepala sekolah yang diteliti dalam penelitian ini meliputi kemampuan mempengaruhi,tanggung jawab,kemampuan membangun kerja sama, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi. sedangkan faktor-faktor iklim kerja guru meliputi Hubungan kerja antar pribadi, dukungan pimpinan, konflik.

#### **1.4. Rumusan masalah**

Berdasarkan penjelasan tersebut maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMAN 1 Kota Jambi?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMAN 1 Kota Jambi?
3. Apakah kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen kerja guru di SMAN 1 Kota Jambi?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Memperhatikan rumusan masalah tersebut, maka secara umum tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap komitmen kerja guru di SMAN 1 Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap komitmen kerja guru di SMAN 1 Kota Jambi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap komitmen kerja guru di SMAN 1 Kota Jambi.

#### **1.6. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian yang dilakukan diharapkan mampu memberikan kontribusi di bidang pendidikan dengan memberikan tambahan referensi dan informasi mengenai pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja guru dalam meningkatkan minat belajar siswa. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai sumber bacaan dan bahan kajian lebih lanjut bagi penelitian selanjutnya khususnya di bidang pendidikan dan pembelajaran.

## 2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti merupakan tugas akhir peneliti dalam menyelesaikan studi S1 Program Studi Administrasi Pendidikan serta dapat menambah ilmu pengetahuan sebagai hasil pengamatan langsung. Dan penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu masukan dan rujukan informasi administrasi pendidikan khususnya bagi kepala sekolah, guru, maupun pengelola pendidikan dalam upaya memperbaiki, dan meningkatkan kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja di SMA Negeri 1 Kota Jambi yang akan berdampak pada komitmen kerja guru.

