

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Globalisasi telah menciptakan dunia yang semakin terintegrasi. Berbagai negara membentuk aliansi untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Globalisasi menawarkan harapan kemajuan bagi negara-negara, namun juga menciptakan persaingan dinamis di antara mereka. Arus globalisasi dan perubahan yang dibawanya berdampak signifikan pada lingkungan pendidikan. Pendidikan adalah usaha terencana dalam membina dan mengajar peserta didik agar mereka dapat tumbuh menjadi individu yang mandiri, bertanggung jawab, kreatif, berpengetahuan, sehat, dan berakhhlak mulia, baik secara fisik maupun spiritual. Guru memiliki peran strategis, karena mereka berkontribusi langsung terhadap kualitas dan keberhasilan pendidikan.

Pendidikan nasional bertujuan mengembangkan kemampuan, karakter, dan peradaban bangsa yang bermartabat, untuk mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuannya adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhhlak mulia, sehat, berpengetahuan, kompeten, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Proses pendidikan melibatkan seluruh komponen pendidikan yang digerakkan oleh pendidik untuk mencapai tujuan tersebut.

Wellington Intelligence School (WINS), didirikan pada tahun 2013, adalah sekolah nasional plus yang menyediakan pendidikan dari tingkat Balita, Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, hingga Sekolah Menengah Pertama dan Sekolah Menengah Atas. WINS menggunakan konsep kecerdasan majemuk untuk membantu siswa mengenali dan memanfaatkan potensi mereka, guna mengembangkan kemampuan tersembunyi yang akan mendukung kesuksesan masa depan mereka. Saat ini, WINS sedang menghadapi beberapa masalah internal.

**Tabel 1.1**  
**Data Kepuasan Kerja**

Tahun	Jumlah Guru	Guru Keluar	Guru Masuk	Total Guru	Keterangan
2019	62	4	1	59	
2020	59	5	7	61	
2021	61	5	3	59	
2022	59	7	5	57	1. Lingkungan kerja belum dapat memberikan kepuasan kepada guru 2. Suasana kerja tidak harmonis 3. Kepemimpinan tidak baik dan tidak adil 4. Pembagian tugas pemimpin tidak merata 5. Kompetensi mengajar guru tidak sesuai pekerjaan yang diberikan pimpinan

Sumber: Wellington Intelligence School, 2023

Kepuasan kerja guru mengalami penurunan setiap tahunnya, yang menyebabkan beberapa guru kurang bersemangat dalam mengajar. Selain itu, ada guru yang memilih mengundurkan diri daripada terus mengeluh, karena keluhan mereka dianggap tidak ditanggapi oleh pihak sekolah.

Kepemimpinan yang kurang efektif membuat para guru menjadi malas bekerja, karena pemimpin dinilai tidak memberikan penilaian yang adil. Beberapa guru mengeluh bahwa dalam hal peningkatan kompensasi, guru berprestasi sering kali menerima peningkatan lebih sedikit dibandingkan dengan guru yang dekat dengan pemimpin. Dalam pemberdayaan, pemimpin sering kali kurang optimal, sehingga ketika ada guru yang tidak hadir, siswa hanya diberikan tugas tanpa tambahan pengetahuan. Selain itu, beberapa kelas diarahkan untuk belajar mandiri atau memilih aktivitas asal tidak mengganggu.

Kompetensi kerja beberapa guru juga dianggap kurang memadai. Mereka seringkali kurang terampil dalam komunikasi atau berbicara di depan umum, sehingga merasa gugup saat mengajar. Beberapa guru juga kurang memiliki keterampilan emosional yang baik, sehingga sering marah dengan temperamen buruk. Selain itu, ada guru yang malas mengajar, sehingga semangat mereka dalam mengajar siswa menurun.

Lingkungan kerja guru juga masih kurang memuaskan. Guru mengeluh tentang ruangan yang tidak sesuai harapan, dengan pencahayaan yang kurang dan ruang yang terasa sempit. Selain itu, pendingin ruangan yang sering bermasalah membuat ruangan panas dan menurunkan semangat para guru.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas membuat penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Kepemimpinan Kerja, Kompetensi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Wellington Intelligence School Medan.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja guru mengalami penurunan setiap tahunnya.
2. Kepemimpinan yang kurang baik membuat para guru menjadi malas bekerja.
3. Dalam hal kompetensi kerja, beberapa guru dianggap kurang kompeten dalam memberikan pengajaran.
4. Lingkungan kerja para guru dianggap kurang baik.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah di dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru Wellington Intelligence School?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru Wellington Intelligence School?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru Wellington Intelligence School?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Kerja, Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja guru Wellington Intelligence School?

## **1.4 Tinjauan Pustaka**

### **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Wibowo (2022), kepemimpinan dan kepuasan kerja adalah dua aspek yang saling berkaitan dan berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang baik dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan disiplin, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Sujarwiman (2023), kompetensi kerja adalah keterampilan atau kemampuan yang mendukung seseorang untuk bisa melakukan pekerjaannya. Kompetensi kerja ini sangat penting bagi kepuasan karyawan dalam bekerja dan nantinya sangat memengaruhi perkembangan suatu perusahaan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Vanchapo (2020), peningkatan kepuasan kerja dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Lingkungan seperti ini dapat membuat pegawai merasa senang, nyaman, dan betah di dalam organisasi. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat mengurangi tingkat kejemuhan dan stres pegawai.

## **1.5 Penelitian Terdahulu**

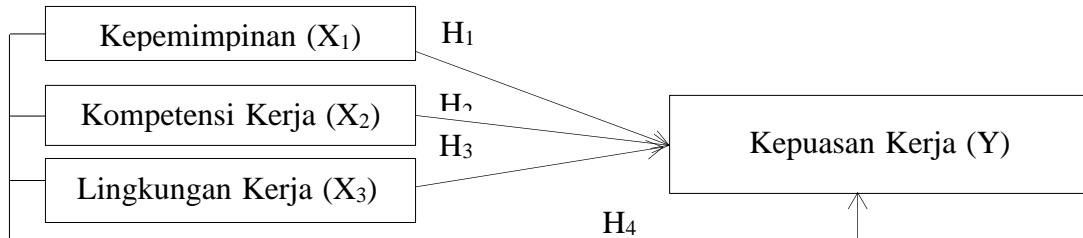
Berikut ini beberapa tinjauan penelitian terdahulu yang dapat mendukung penelitian ini dapat terlihat pada table di bawah:

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Siti Maisarah Hasibuan (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Polsek Medan	X <sub>1</sub> =Kepemimpinan X <sub>2</sub> =Lingkungan Kerja X <sub>3</sub> =Motivasi Kerja Y=Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan.
2	Syafril, Gunawan dan Hasmin Tamsah (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja Karyawan Kantor Kecamatan Pattalassang Kabupaten takalar	X <sub>1</sub> =Lingkungan Kerja X <sub>2</sub> =Motivasi Kerja X <sub>3</sub> =Kepemimpinan Y=Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	Angelite Tolu, Michael Mamentu dan Wehelmina (2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pegawai di Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Sulawesi Utara	X <sub>1</sub> = Kepemimpinan X <sub>2</sub> =Lingkungan Kerja X <sub>3</sub> =Motivasi Y=Kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 1.6 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah gambar kerangka konseptual dalam penelitian ini yang menggambarkan hubungan antara variable bebas dengan variable terikat:



**Gambar 1.1. Kerangka Konseptual**

## 1.7 Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru Wellington Intelligence School.
- H<sub>2</sub> : Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru Wellington Intelligence School.
- H<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru Wellington Intelligence School.
- H<sub>4</sub> : Kepemimpinan Kerja, Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja guru Wellington Intelligence School.