

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Guru adalah komponen yang penting dalam Pendidikan, memiliki tugas dan peran yang berpengaruh besar dalam mengembangkan Pendidikan di Indonesia. Guru harus memiliki kemampuan atau kompetensi dalam hal proses pembelajaran sehingga dapat menyampaikan pengetahuan dengan siswa secara optimal. Setiap guru diharapkan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi kepuasan kerja guru. Setiap guru memiliki tingkat kepuasan tersendiri yang dapat diukur dengan kinerja karya wan yang bekerja dalam suatu organisasi, tetapi setiap guru satu dengan lainnya belum tentu memiliki kepuasan kerja yang sama. Oleh karena itu untuk mencapai suatu tingkatan kepuasan kerja yang baik, seorang pemimpin diperlukan tindakan agar para guru dapat merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Astuti (2017) salah satu faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah terciptanya kepuasan kerja guru. kepuasan kerja guru menjadi masalah yang menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya bagi kepentingan guru dan organisasi sekolah. Menurut (Robbin & Judge., 2019) kepuasan kerja terkait dengan hal-hal yang bersifat individu yang terpenuhi pada derajat kesukaan dan tidak kesukaan. Menurut (Hasibuan, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sikap pimpinan dan suasana lingkungan pekerjaan. Perilaku kerja guru yang timbul akibat kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan para guru terhadap kepemimpinan kepala sekolah.

Gaya kepemimpinan yang dianut oleh kepala sekolah harus mencerminkan kepribadian dari seseorang pemimpin itu sendiri dan bagaimana pemimpin tersebut mampu membuat motivasi dan kenyamanan untuk para bawahannya. Selain itu, pemimpin harus mampu menganalisa gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan agar mudah dalam

mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan. Pengaruh yang diberikan oleh seseorang berdasarkan pada nilai-nilai inti, kepercayaan, kekuatan dan kelemahan yang melekat pada diri pemimpin itu sendiri mengarah kepada definisi kepemimpinan autentik.

Kepemimpinan autentik adalah seorang pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan *secure* dengan menggunakan ilmu psikologi sebagai variabel mediator untuk masing-masing individu dalam organisasi secara optimal (Andamari, 2020a). Peran pemimpin yang salah satu bentuk kepemimpinannya yaitu kepemimpinan autentik sangat diperlukan untuk meningkatkan *work engagement* (Ahmad, 2016)

Adapun sebagai bukti empiris untuk memulai penelitian ini adalah adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan (Kristinawati, 2021a) bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian (Maryani Wulandini, 2019) menyatakan bahwa kepemimpinan autentik tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Adapun hasil penelitian (Firdaus, Aprilia, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh terhadap *work engagement*. Adapun juga hasil penelitian (Cahyati, S., & Qomariyah, n.d.) menyatakan bahwa *work engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa adanya riset gap yang menyebabkan ketidak konsistenan hasil penelitian antara kepemimpinan otentik terhadap kepuasan kerja sehingga pada penelitian ini ditambah *work engagement* sebagai variabel mediasi.

Work engagement adalah keadaan pemenuhan efektif dan motivasional yang obyektif dan positif pada karyawan. Hal ini ditandai dengan adanya kekuatan, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli dan Bakker, 2014). Menurut Schaufeli dalam (muzmat et al, 2016) *work engagement* dicirikan sebagai antusiasme seseorang, rasa dari inspirasi dan respon terhadap tantangan pada pekerjaan. Penyerapan berkaitan dengan fokus dan ketekunan seseorang dengan pekerjaannya.

Sejumlah sekolah dasar disejumlah kabupaten Probolinggo kekurangan kepala sekolah. Jabatan kepala sekolah kosong karena purna tugas, salah satu solusi pemerintah adalah rangkap jabatan. Formasi yang kosong itu diisi Guru Penggerak (GP). Total jumlah sekolah jenjang SD di Kabupaten Probolinggo sebanyak 574 lembaga. Dan sekolah jenjang SMP sebanyak 74 lembaga. Hingga kini terdapat 124 sekolah yang belum memiliki Kasek definitive, yakni 106 SD dan 18 SMP. Kekurangan kepala sekolah ini tentunya juga menghambat dan otomatis kinerja kepala sekolah ini tidak bisa maksimal.

Permasalahan pada SDN Patokan 1 dan SDN Patokan2 ini adalah Kepala Sekolah yang menjabat pada dua sekolah sekaligus. Hal ini disebut dengan PLT (pelaksana tugas), pelaksana tugas dilakukan karena adanya salah satu sekolah mengalami kekosongan pimpinan sehingga mengharuskan Kepala sekolah terdekat untuk menempati jabatan tersebut sesuai dengan SK dinas yang telah diberikan oleh Dinas Provinsi. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa guru bahwa kepala sekolah SDN Patokan 1 dan SDN Patokan 2 Kraksaan adalah seorang pemimpin memiliki perspektif moral yang baik dalam bekerja, hal ini ditunjukkan dengan sikap kepala sekolah yang sopan, ramah, dan menghormati terhadap semua guru di setiap sekolah. Selain itu kepala sekolah SDN Patokan 1 dan SDN Patokan 2 Kraksaan juga memiliki kesadaran diri dalam memimpin kedua sekolah. Hal ini ditunjukkan dengan sikap yang tidak segan mengakui kesalahannya dan bersikap transparan atau terbuka terhadap setiap guru untuk mengungkapkan setiap masukan atau pendapat. Akan tetapi berdasarkan hasil Interview dengan beberapa guru permasalahan yang dihadapi yaitu kepala sekolah yang membagi waktunya ini mengakibatkan guru merasa kepala sekolah tidak konsisten karena kepala sekolah yang memegang dua jabatan. Kepala Sekolah SDN Patokan 1 dan SDN Patokan 2 dengan ibu Sri membenarkan jika permasalahan yang dihadapi yaitu Kepala Sekolah harus membagi jadwalnya untuk kedua sekolah hal ini menjadikan Kepala Sekolah tidak bisa fokus dan optimal pada satu sekolah.

Permasalahan lain dapat diketahui melalui wawancara dengan Kepala Sekolah beliau mengungkapkan jika terjadi permasalahan pada ke-2 sekolah tersebut maka beliau harus memilih mana yang di prioritaskan, “saya melihat ukuran masalah pada ke-2 sekolah tersebut mana yang permasalahannya terbilang berat dan yang bisa dikesampingkan”. Hal ini menjadikan kepemimpinan Kepala Sekolah tidak berjalan dengan baik dikarenakan Kepala Sekolah harus membagi fokusnya kepada dua sekolah sekaligus.

Hal ini berdampak pada pekerjaan guru saat Kepala Sekolah tidak berada di sekolah. Seperti contohnya konsentrasi guru dalam bekerja dianggap kurang. Ini dikarenakan kepala sekolah yang harus membagi fokusnya untuk dua sekolah sekaligus sehingga kinerja guru dianggap kurang. Work engagement guru dapat dilihat dari semangat yang dimiliki dalam bekerja, namun dalam hal dedikasi masih dianggap kurang. Selain itu didapati beberapa guru meninggalkan pekerjaannya disaat jam kerja dengan alasan menjemput anak.

Hal ini menyebabkan kebanyakan guru merasa tidak puas karena adanya kesenjangan antara hubungan dengan sesama rekan kerja, kesenjangan ini muncul dalam berbagai bentuk dan tentunya memiliki dampak yang signifikan pada lingkungan pekerjaan seperti rekan kerja yang kurang efektif dalam berkomunikasi satu sama lain.

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Otentik Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Engagement Sebagai Variabel Mediasi”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepuasan kerja, kepemimpinan otentik dan *work engagement* pada SD Negeri Patokan 1 dan SD Negeri Patokan 2?
2. Apakah kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepemimpinan otentik berpengaruh terhadap *work engagement*?
4. Apakah *work engagement* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah *work engagement* memediasi pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan tentang kepuasan kerja, kepemimpinan otentik dan *work engagement*.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan otentik terhadap *work engagement*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk menganalisis *work engagement* dalam memediasi pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kepuasan kerja

D. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada, maka peneliti membatasi penelitian untuk kepemimpinan otentik mengacu pada penelitian Walumbwa (2008), Kepuasan kerja dengan indikator mengacu pada pendapat Hariandja (2002) serta work engagement dengan indikator mengacu pada Tuin *et al*, (2011).

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai masukan kepada Kepala Sekolah SD Negeri Patokan 1 dan SD Negeri Patokan 2 dalam mengelola masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan otentik terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan pembelajaran ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya tentang pengaruh kepemimpinan otentik terhadap kepuasan kerja dengan work engagement sebagai variabel mediasi.