

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dunia pendidikan memiliki tingkat kompetisi yang tinggi dengan ditandai adanya perubahan-perubahan yang sangatlah cepat dan pesat pada setiap lembaga pendidikan. Pendidikan nasional memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menjadikan bangsa ini berkembang agar mampu bersaing pada era globalisasi. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan hal yang sangat penting untuk secara cepat dapat menghadapi sebuah perubahan-perubahan yang terjadi adalah sarana dan prasarana pada suatu lembaga pendidikan.

Perubahan terjadi tidak hanya perubahan dari eksternal maupun internalnya salah satunya adalah dari tenaga kerja. Lembaga pendidikan tentunya memiliki sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Perubahan yang terjadi pada organisasi mengharapkan kinerja yang maksimal agar sukses dalam mencapai tujuannya. Karena pada dasarnya kinerja yang mempengaruhi kemajuan organisasi secara keseluruhan. Perubahan dapat menjadi suatu peluang dengan mengelola perubahan tersebut menjadi sebuah kekuatan yang mampu meningkatkan kualitas kehidupan bangsa dan negara di masa depan.

SMA N 1 Terbanggi Besar merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di Lampung Tengah SMA ini lahir dengan nama SMA Poncowati, yang merupakan realisasi dari kebijakan pemerintah kepada Tentara Nasional Indonesia

(TNI) Angkatan Darat (AD). SMA Poncowati secara resmi dibuka pada tanggal 31 Juli 1965 dan pada tahun 2003/2004 SMA Poncowati berubah nama menjadi SMA N 1 Terbanggi Besar.

Sumber daya manusia merupakan suatu asset yang berharga yang dimiliki oleh setiap organisasi, sebab manusia merupakan salah satu bagian terpenting dalam mengelola lembaga pendidikan. Tentunya mengelola suatu organisasi membutuhkan seorang *servant leadership* yang merupakan suatu faktor penting dalam melayani.

Servant leadership adalah mereka yang dapat melampaui kepentingannya sendiri dan dapat membantu mengembangkan potensi para bawahannya sehingga menciptakan kualitas pelayanan yang maksimal. Menurut Goh dan Low (2014) dalam Lilis (2018), menyatakan bahwa *servant leadership* memegang kunci penting untuk meningkatkan kepercayaan pada pemimpin dan level yang lebih tinggi pada komitmen organisasi ketika pemimpin mereka menerapkan *servant leadership* pada manajemen. Pemimpin dapat mempengaruhi perilaku atau tindakan seseorang, karena setiap pimpinan menerapkan *servant leadership* pada akhirnya dapat menciptakan suatu budaya dalam organisasi.

Budaya organisasi melingkupi seluruh pola perilaku anggota organisasi dan menjadi pegangan bagi setiap individu dalam berinteraksi, baik di dalam ruang lingkup internal maupun ketika berinteraksi dengan lingkungan eksternal. Menurut Ermawan (2011) dalam Trang (2013), budaya organisasi adalah cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari

nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi. Perbankan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perbankan menempuh beberapa cara misalnya membutuhkan peran *servant leadership* dan budaya organisasi dalam perbankan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan kesamaan persepsi antara pimpinan dengan karyawan dan budaya kerja yang ada di lembaga pendidikan itu sendiri. Serta kualitas pemimpin sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan lembaga pendidikan.

Peneliti mereplikasi penelitian Amrullah dan Riani (2018), dengan judul “Prospektif Kepemimpinan Pelayanan dan Budaya Organisasi dalam Mewujudkan Birokasi Pertanahan yang Berkinerja Studi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun”. Hasil hubungan antara *servant leadership* terhadap kinerja karyawan masih menunjukkan gap research. Amrullah dan Riani (2018), mengungkapkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut tidak sejalan dengan penelitian Masrul, Indi dan Mirwan (2016), menemukan hasil bahwa *servant leadership* tidak menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Masih adanya hasil penelitian yang menyisakan kelemahan tentang hubungan *servant leadership* terhadap budaya organisasi. Kwistianus dan Devi (2015), mengungkapkan *servant leadership* berdampak positif terhadap budaya organisasi namun penelitian ini terbatas pada organisasi pendidikan. Sama halnya dengan hasil penelitian Lilis (2018), mengungkapkan besarnya pengaruh variabel *Servant*

leadership terhadap variabel budaya organisasi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Tabalong adalah sebesar 24,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti sehingga perlu dilakukan studi lebih lanjut mengenai *Servant leadership* dan dampaknya terhadap berbagai aspek dalam organisasi untuk penelitian berikutnya.

Kesimpangsiuran hasil penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Lina (2014), mengungkapkan variabel budaya organisasi berpengaruh secara tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin budaya organisasi yang kondusif yang diterapkan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Antou (2013), hasil penelitian budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai, artinya apabila budaya organisasi meningkat, maka kinerja Pegawai akan meningkat.

Masih terdapatnya research gap pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja karyawan, pengaruh *servant leadership* terhadap budaya organisasi dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan mendorong peneliti untuk melakukan pengujian kembali pengaruh *servant leadership* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan atau tidak signifikan.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini tingginya tingkat keinginan atau minat para orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya yang telah lulus SMP maupun calon pelajar atau lulusan SMP yang ingin masuk SMA N 1

Terbanggi Besar dibandingkan SMA lainnya yang ada di Lampung Tengah khususnya. SMA N 1 Terbanggi Besar menjadi sangat diinginkan karena merupakan sekolah favorit yang berada di Lampung Tengah. Tentunya untuk menjadi sekolah yang favorit tidak lepas dari kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya untuk mengelola sekolah tersebut menjadi sekolah yang baik. Kinerja yang baik dapat dimunculkan karena adanya pemimpin yang baik dan budaya organisasi yang terdapat didalam sekolah. Kepemimpinan yang terjadi di dalam sekolah SMA N 1 tersebut bahwasannya menyadari akan keterbatasan-keterbatasan terhadap karyawannya sehingga pemimpin tersebut menjalankan visi-misi serta pemberdayaan terhadap karyawan agar mampu bekerja sesuai dengan baik. Budaya organisasi yang berjalan di dalam SMA N 1 sangat dipengaruhi oleh pemimpin di SMA N 1, hal yang terjadi terdapat inisiatif yang tinggi antara karyawan dengan karyawan yang lain untuk saling membantu didalam pekerjaan, hal tersebut menggambarkan berjalannya budaya organisasi yang baik di dalam SMA N 1.

Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil obyek pada SMA N 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah dengan judul “Pengaruh *Servant Leadership* dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja SMA N 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah yang akan dikaji adalah :

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja guru dan staff SMA N 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah ?
2. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap budaya organisasi guru dan staff SMA N 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru dan staff SMA N 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja guru dan staff SMA N 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah.
2. Untuk menguji pengaruh *servant leadership* terhadap budaya organisasi guru dan staff SMA N 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru dan staff SMA N 1 Terbanggi Besar Lampung Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, yaitu dapat menambah konsep dasar dalam memahami aspek – aspek perubahan khususnya mengenai bidang *servant leadership*, budaya organisasi dan kinerja karyawan.
2. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan – rekan yang memerlukan sumber dalam melakukan penelitian.