

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, kualitas pendidikan menjadi salah satu indikator utama kemajuan suatu bangsa. Pendidikan yang berkualitas tidak hanya dilihat dari output siswa yang berprestasi, tetapi juga dari kualitas kinerja para pendidik yang berperan aktif dalam mencetak generasi penerus bangsa. Di Indonesia, isu mengenai kinerja guru menjadi perhatian serius, terutama dengan adanya tuntutan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di seluruh jenjang. Berdasarkan data dari Kemendikbud (2020), tingkat kepuasan kerja guru di beberapa wilayah di Indonesia masih berada di bawah standar yang diharapkan, yang berdampak pada kinerja dan hasil belajar siswa. Fenomena ini juga terlihat di Yayasan Al-Muhajirin Purwakarta, di mana dalam beberapa tahun terakhir, terjadi penurunan kinerja di kalangan guru. Penurunan tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM

Tabel 1.1
Kinerja Guru Al-Muhajirin

Kategori	Jumlah Guru	Persentase (%)	Keterangan
Kinerja Sangat Baik	15	25%	Guru menunjukkan kinerja yang konsisten dan sangat efektif dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, dan menggunakan media pembelajaran.

Kinerja Baik	25	41.7%	Guru menunjukkan kinerja yang baik dengan beberapa area yang memerlukan perbaikan kecil, seperti peningkatan variasi metode pengajaran.
Kinerja Cukup	15	25%	Guru memiliki kinerja yang memadai tetapi memerlukan peningkatan signifikan dalam beberapa area, seperti pengelolaan kelas dan penggunaan teknologi.
Kinerja Bermasalah	5	8.3%	Guru menunjukkan kinerja yang bermasalah, termasuk kesulitan dalam pengelolaan kelas, komunikasi, atau penyampaian materi secara efektif.

Sumber: data diolah

Berdasarkan data kinerja guru di Yayasan Al-Muhajirin, terdapat variasi yang signifikan dalam performa guru, yang menunjukkan adanya beberapa masalah dalam pencapaian standar kinerja yang diharapkan. Dari total 60 guru yang dievaluasi, sekitar 25% guru berada dalam kategori kinerja sangat baik, menunjukkan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pengajaran dengan efektif, memanfaatkan media pembelajaran secara optimal, dan berhasil memotivasi siswa dalam proses belajar. Namun, jumlah guru dengan kinerja sangat baik ini masih relatif kecil jika dibandingkan dengan keseluruhan jumlah guru.

Sebagian besar guru, yaitu sekitar 41,7%, berada dalam kategori kinerja baik. Meskipun secara umum mereka menunjukkan performa yang memadai, terdapat beberapa aspek yang memerlukan perbaikan. Misalnya, variasi dalam metode pengajaran dan peningkatan penggunaan teknologi dalam proses pembelajaran adalah area yang perlu ditingkatkan. Kategori ini menunjukkan bahwa dengan bimbingan dan pelatihan yang tepat, ada potensi besar bagi para guru ini untuk meningkatkan kinerja mereka menjadi lebih unggul.

Di sisi lain, 25% guru berada dalam kategori kinerja cukup, yang menandakan bahwa ada masalah yang lebih serius dalam aspek-aspek tertentu dari pekerjaan mereka. Guru-guru dalam kategori ini mungkin menghadapi kesulitan dalam mengelola kelas, memahami materi secara mendalam, atau menggunakan metode pengajaran yang inovatif. Mereka memerlukan dukungan yang lebih intensif, seperti pelatihan tambahan atau mentoring, untuk dapat memenuhi standar yang diharapkan.

Masalah yang paling mendesak terlihat pada 8,3% guru yang masuk dalam kategori kinerja bermasalah. Guru-guru ini menunjukkan kesulitan yang signifikan dalam berbagai aspek pengajaran, mulai dari pengelolaan kelas hingga komunikasi yang kurang efektif dengan siswa atau orang tua. Kondisi ini memerlukan intervensi segera melalui pelatihan, evaluasi ulang, atau bahkan pendekatan yang lebih struktural untuk meningkatkan kinerja mereka.

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan suatu bangsa. Kualitas pendidikan yang baik akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing tinggi. Dalam konteks ini, guru memegang peran sentral sebagai agen perubahan yang menentukan arah dan keberhasilan proses pendidikan. Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa kinerja guru masih menjadi tantangan serius di berbagai daerah di Indonesia. Banyak guru menghadapi berbagai hambatan yang memengaruhi efektivitas mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu faktor internal yang berpengaruh terhadap kinerja guru adalah efikasi diri, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya

dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Bandura (1997)¹ menyatakan bahwa efikasi diri yang tinggi dapat meningkatkan motivasi dan kinerja seseorang. Di tengah arus globalisasi, mutu pendidikan menjadi tolok ukur penting dalam menilai kemajuan suatu negara. Pendidikan berkualitas tidak hanya tercermin dari prestasi siswa, tetapi juga ditentukan oleh kualitas kerja guru yang membentuk generasi masa depan. Di Indonesia, persoalan terkait kinerja guru menjadi perhatian besar, terutama karena adanya tuntutan untuk memperbaiki kualitas pendidikan di berbagai tingkat. Data Kemendikbud tahun 2020 menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di sejumlah daerah masih rendah, yang turut berdampak pada performa mengajar dan hasil belajar siswa.

Penelitian oleh Tanjung et al. (2020)² menunjukkan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru. Guru dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri dan mampu mengatasi tantangan dalam proses pembelajaran. Selain efikasi diri, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja guru. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong kolaborasi, dan meningkatkan semangat kerja. Schein (2004)³ menekankan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat memengaruhi perilaku anggota organisasi, termasuk guru, dalam mencapai tujuan bersama. Budaya yang mendukung inovasi dan

¹ Bandura, Albert. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman. hlm. 3–5.

² Tanjung, R., Arifudin, O., Sofyan, Y., & Hendar, H. (2020). *Pengaruh Penilaian Diri dan Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru*. Medan: UMSU Press. hlm. 42–45.

³ Schein, Edgar H. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass. hlm. 7–12.

penghargaan terhadap kinerja dapat meningkatkan produktivitas guru. Kepuasan kerja juga merupakan faktor krusial yang memengaruhi kinerja guru.

Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Robbins dan Judge (2015)⁴, kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan, termasuk guru. Faktor-faktor seperti penghargaan, kondisi kerja, dan hubungan antar rekan kerja berkontribusi terhadap tingkat kepuasan kerja. Penelitian oleh Putri dan Zakia (2022)⁵ menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara efikasi diri dan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan efikasi diri dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Dalam konteks pendidikan, guru yang memiliki efikasi diri tinggi dan bekerja dalam budaya organisasi yang positif cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Namun, di Yayasan Al-Muhajirin Purwakarta, terdapat indikasi bahwa kinerja guru masih belum optimal.

Data evaluasi menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil guru yang berkinerja sangat baik, sementara sebagian besar berada pada kategori cukup dan baik. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru di yayasan tersebut. Apakah efikasi diri, budaya

⁴ Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed., terj. Ratna Saraswati). Jakarta: Salemba Empat. hlm. 74–80.

⁵ Putri, R. D., & Zakia, N. (2022). *Pengaruh Efikasi Diri dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP*. Palembang: UIN Raden Fatah Press. hlm. 54–56.

organisasi, dan kepuasan kerja berperan dalam menentukan kinerja guru? Penelitian oleh Rasid (2024)⁶ di Kota Kendari menunjukkan bahwa efikasi diri, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini memberikan dasar untuk mengeksplorasi faktor-faktor serupa di Yayasan Al-Muhajirin. Selain itu, studi oleh Tanjung et al. (2020)⁷ menegaskan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki implikasi terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor-faktor internal dalam upaya meningkatkan kinerja guru.

Budaya organisasi yang mendukung juga dapat menjadi pendorong bagi guru untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif dapat meningkatkan semangat dan komitmen guru dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi juga perlu diperhatikan. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi dan produktif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan demikian, penting untuk meneliti hubungan antara efikasi diri, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja guru di Yayasan Al-Muhajirin. Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang perlu diperkuat untuk meningkatkan kinerja guru. Penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya mengenai peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara efikasi diri, budaya organisasi, dan kinerja guru.

⁶ Rasid, M. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Guru di Kota Kendari*. Kendari: CV Bina Edukasi Nusantara. hlm. 61–65.

⁷ Ibid

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen Yayasan Al-Muhajirin untuk merancang program pengembangan guru yang fokus pada peningkatan efikasi diri, pembentukan budaya organisasi yang positif, dan peningkatan kepuasan kerja. Dengan memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut, diharapkan kinerja guru di Yayasan Al-Muhajirin dapat meningkat, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan di yayasan tersebut. Pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di era globalisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam upaya tersebut. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini akan memberikan gambaran mengenai pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja guru dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Analisis data akan dilakukan menggunakan metode statistik inferensial, seperti analisis jalur (path analysis) atau Structural Equation Modeling (SEM), untuk mengetahui hubungan antar variabel. Pemilihan metode ini didasarkan pada kebutuhan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian. Dengan cara ini, peneliti dapat mengidentifikasi seberapa besar pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja guru, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Hasil analisis diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang kuat untuk mendukung hipotesis penelitian. Penelitian ini juga akan menguji kekuatan mediasi dari kepuasan kerja, apakah menjadi jembatan yang efektif dalam memperkuat hubungan antar variabel lainnya.

Temuan-temuan dari penelitian ini akan dibandingkan dengan literatur dan studi terdahulu untuk memperkaya diskusi. Dengan demikian, penelitian ini memiliki potensi besar dalam memberikan kontribusi ilmiah maupun praktis.

Efikasi diri sebagai konsep telah dikembangkan oleh Albert Bandura dalam kerangka teori sosial kognitif. Bandura (1997)⁸ menjelaskan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seseorang atas kemampuannya mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Guru dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih proaktif, inovatif, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan di kelas. Mereka mampu menciptakan lingkungan belajar yang positif, memberikan dukungan emosional pada siswa, dan memilih metode pembelajaran yang efektif. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Klassen dan Tze (2014)⁹ yang menunjukkan hubungan positif antara efikasi diri guru dan kualitas pengajaran. Efikasi diri juga membantu guru dalam mengelola stres kerja dan mencegah burnout. Oleh karena itu, peningkatan efikasi diri guru merupakan hal yang sangat strategis untuk meningkatkan performa mereka secara keseluruhan.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Schein (2010)¹⁰ mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari oleh suatu kelompok saat beradaptasi dengan lingkungannya. Budaya

⁸ Ibid

⁹ Klassen, R. M., & Tze, V. M. C. (2014). *Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis*. *Educational Research Review*, 12, hlm. 59–65.

¹⁰ Ibid

yang kuat akan menciptakan solidaritas, keselarasan visi, serta semangat kerja tinggi di antara anggota organisasi. Dalam konteks pendidikan, budaya organisasi yang sehat mendorong guru untuk terus belajar, bekerja sama, dan berinovasi dalam proses pembelajaran. Penelitian oleh Shahzad et al. (2017)¹¹ menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan, termasuk guru. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang mendukung sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru. Budaya organisasi yang baik juga berdampak pada komitmen guru terhadap sekolah dan siswa.

Kepuasan kerja merupakan respons emosional positif terhadap pekerjaan seseorang. Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung menunjukkan semangat tinggi, loyalitas terhadap institusi, dan komitmen untuk memberikan yang terbaik. Robbins dan Judge (2013)¹² menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kondisi kerja, pengakuan, serta hubungan antar rekan dan pimpinan. Dalam dunia pendidikan, guru yang puas akan lebih bersemangat mengajar, lebih terbuka terhadap perubahan, dan lebih mudah membina hubungan baik dengan siswa. Penelitian oleh Skaalvik dan Skaalvik (2015)¹³ menegaskan bahwa kepuasan kerja berkorelasi positif dengan motivasi mengajar dan kesejahteraan guru. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja menjadi prioritas manajemen sekolah. Kepuasan

¹¹ Shahzad, F., Iqbal, Z., & Gulzar, M. (2017). *Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan*. *Journal of Business Studies Quarterly*, 8(3), hlm. 47–55.

¹² Ibid

¹³ Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). *Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations*. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), hlm. 1059–1069.

kerja juga menjadi jembatan antara motivasi internal dan pencapaian kinerja optimal.

Dalam berbagai studi, kepuasan kerja sering kali ditemukan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara faktor internal seperti efikasi diri dan faktor eksternal seperti budaya organisasi dengan kinerja individu. Penelitian oleh Santosa et al. (2018)¹⁴ di PT Trimitra Utama membuktikan bahwa efikasi diri dan budaya organisasi memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Efek tidak langsung ini bahkan lebih besar dibandingkan efek langsungnya. Studi serupa oleh Batubara et al. (2021)¹⁵ di lingkungan madrasah menyatakan bahwa efikasi diri dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya menempatkan kepuasan kerja sebagai penghubung kunci dalam manajemen sumber daya manusia. Guru yang memiliki efikasi diri tinggi, serta bekerja dalam budaya organisasi yang positif, akan lebih puas dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Peran mediasi ini penting untuk dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan pendidikan.

¹⁴ Santosa, A., Sidikin, A., & Guswandi. (2018). *Effect of Self Efficacy and Organizational Culture on Organizational Performance Through Job Satisfaction PT. Trimitra Utama*. Jakarta: Prosiding Seminar Nasional. hlm. 130–133.

¹⁵ Batubara, M. et al. (2021). *The Effect Of Self-Efficacy, Organizational Culture, Work Ethic And Job Satisfaction On The Teacher's Performance Of Public Madrasah Aliyah In North Sumatra*. International Journal of Science, Technology & Management. hlm. 12–18.

Yayasan Al-Muhajirin Purwakarta sebagai salah satu lembaga pendidikan swasta Islam memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama guru. Dalam beberapa tahun terakhir, hasil evaluasi menunjukkan adanya ketimpangan dalam tingkat kinerja guru. Sebagian guru menunjukkan performa luar biasa, namun sebagian lainnya masih menunjukkan performa yang perlu diperbaiki. Kesenjangan ini menunjukkan pentingnya kajian yang mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di lingkungan yayasan. Pendekatan yang hanya menekankan pada pelatihan atau penilaian semata belum tentu menyentuh akar permasalahan. Oleh karena itu, penting untuk melihat aspek-aspek psikologis dan sosial-budaya yang lebih mendalam. Penelitian ini hadir untuk menjawab kebutuhan tersebut melalui pendekatan yang komprehensif.

Dengan memahami keterkaitan antara efikasi diri, budaya organisasi, dan kepuasan kerja, manajemen yayasan dapat menyusun program peningkatan kinerja guru yang lebih tepat sasaran. Program pelatihan guru dapat difokuskan pada penguatan keyakinan diri dalam mengajar dan menghadapi dinamika di kelas. Selain itu, pembentukan budaya kerja yang kolaboratif, terbuka, dan menghargai prestasi juga sangat penting. Tak kalah penting, kesejahteraan guru harus diperhatikan untuk menjaga kepuasan kerja mereka. Lingkungan kerja yang sehat secara psikologis mampu menjadi sumber energi positif bagi guru untuk berkontribusi lebih. Pendekatan ini lebih manusiawi dan berkelanjutan dibanding pendekatan reward and punishment semata. Dengan kata lain, keberhasilan

manajemen sumber daya manusia tidak hanya bergantung pada kebijakan formal, tetapi juga pada pemahaman mendalam terhadap dinamika psikologis individu.

Studi internasional seperti oleh Katsantonis (2021)¹⁶ dan Kasalak & Dağyar (2020)¹⁷ memperkuat temuan bahwa efikasi diri dan kepuasan kerja memiliki hubungan timbal balik. Artinya, ketika guru merasa mampu, maka mereka cenderung puas, dan sebaliknya, ketika mereka puas, efikasi diri mereka juga meningkat. Hubungan dua arah ini menciptakan siklus positif yang berkontribusi pada pencapaian profesional. Oleh karena itu, intervensi untuk meningkatkan satu faktor secara otomatis akan berpengaruh pada yang lainnya. Inilah mengapa strategi manajemen yang fokus pada satu variabel saja cenderung kurang efektif. Integrasi pendekatan psikologis dan organisasional sangat dianjurkan dalam pengelolaan tenaga pendidik. Apalagi, dalam era pendidikan modern, kesejahteraan psikologis guru semakin mendapatkan perhatian serius secara global.



**UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM**

Dengan latar belakang yang kompleks dan saling berhubungan ini, penelitian ini menjadi sangat relevan untuk dilaksanakan. Penelitian tidak hanya berupaya menjelaskan hubungan antar variabel, tetapi juga memberikan rekomendasi nyata untuk peningkatan kinerja guru. Yayasan Al-Muhajirin dapat menjadi contoh praktik baik bagi lembaga pendidikan lain dalam membangun

¹⁶ Katsantonis, I. (2021). *Cross-Country Perspective on Reverse Pathway Dynamics Between Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction*. *Pedagogical Research*, 6(2), hlm. 78–83.

¹⁷ Kasalak, G., & Dağyar, M. (2020). *The Relationship between Teacher Self-Efficacy and Teacher Job Satisfaction: A Meta-Analysis of TALIS*. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 20(1), hlm. 19–25.

sistem manajemen guru yang berbasis ilmiah. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan bahan evaluasi dan acuan kebijakan jangka panjang. Tidak hanya untuk guru, tetapi juga untuk kepala sekolah, pengurus yayasan, dan pemangku kepentingan lainnya. Dengan dukungan data dan analisis mendalam, rekomendasi yang diberikan diharapkan lebih kuat dan dapat diimplementasikan secara nyata. Akhirnya, semua ini bermuara pada satu tujuan besar: peningkatan kualitas pendidikan.

Pendidikan yang berkualitas hanya dapat dicapai jika guru, sebagai pelaksana utama, mampu menjalankan perannya secara optimal. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas guru menjadi fokus utama dalam sistem pendidikan nasional. Namun, peningkatan kualitas ini tidak dapat dilakukan secara instan. Dibutuhkan pemahaman yang mendalam tentang kondisi psikologis dan sosial guru. Efikasi diri, budaya organisasi, dan kepuasan kerja adalah kunci untuk membuka potensi besar yang dimiliki guru. Ketiga hal tersebut saling berkaitan erat dan tidak dapat dipisahkan dalam analisis. Oleh sebab itu, penelitian yang mengintegrasikan ketiganya sangat diperlukan dalam konteks kebijakan pendidikan modern.

Dalam pengembangan sumber daya manusia, teori-teori seperti Human Capital Theory dan Organizational Behavior sangat relevan. Teori tersebut menekankan bahwa kualitas individu dan lingkungan kerja harus ditingkatkan secara bersamaan untuk menghasilkan kinerja optimal. Guru tidak cukup hanya diberi pelatihan teknis, tetapi juga perlu diberi ruang untuk tumbuh secara

psikologis dan sosial. Oleh karena itu, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini sangat selaras dengan prinsip-prinsip pembangunan berkelanjutan di bidang pendidikan. Penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi inovasi kebijakan guru di tingkat yayasan maupun nasional. Selain itu, hasil penelitian ini bisa digunakan dalam pelatihan kepala sekolah agar mereka lebih memahami cara mendukung guru secara efektif. Dengan begitu, manajemen pendidikan akan lebih berbasis data dan berorientasi pada kesejahteraan guru.

Banyak lembaga pendidikan yang gagal meningkatkan kinerja guru karena hanya fokus pada aspek administratif dan formalitas. Padahal, guru adalah manusia yang memiliki emosi, kebutuhan, dan aspirasi yang harus dipahami. Kepemimpinan transformatif dan lingkungan kerja yang sehat akan lebih mampu memotivasi guru dibanding sekadar instruksi atau pengawasan. Oleh karena itu, penelitian ini sangat penting dalam memberikan bukti empiris tentang strategi manajemen guru yang efektif. Strategi ini dapat diadopsi oleh yayasan pendidikan Islam lainnya yang memiliki karakteristik serupa. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi guru secara holistik, kebijakan pendidikan menjadi lebih inklusif dan berdampak nyata. Hasilnya, pendidikan menjadi alat transformasi sosial yang lebih bermakna.

Akhirnya, melalui penelitian ini diharapkan Yayasan Al-Muhajirin dapat menyusun kebijakan dan strategi berbasis bukti yang mampu meningkatkan kualitas guru secara signifikan. Pendekatan yang berorientasi pada efikasi diri, budaya organisasi, dan kepuasan kerja akan menjadi fondasi yang kuat dalam membangun kinerja guru yang unggul. Penelitian ini juga berkontribusi pada

pengembangan literatur ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan Islam. Hasilnya akan memperkaya khasanah keilmuan dan menjadi referensi untuk penelitian serupa di masa depan. Dengan penelitian ini, manajemen pendidikan tidak lagi bersifat reaktif, tetapi proaktif dan berbasis ilmiah. Pada akhirnya, pendidikan berkualitas akan tercipta melalui guru yang profesional, sejahtera, dan diberdayakan secara maksimal. Dengan demikian, pendidikan akan menjadi jalan terang bagi kemajuan bangsa.

1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di Al-Muhajirin?
2. Bagaimana terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Al-Muhajirin?
3. Bagaimana terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Al-Muhajirin?



**UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM**

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk melihat bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap kinerja guru di Al-Muhajirin.
2. Untuk melihat bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja guru di Al-Muhajirin.

3. Untuk melihat bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru di Al-Muhajirin.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan literatur dalam bidang manajemen pendidikan dan psikologi organisasi dengan memperjelas peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara efikasi diri, budaya organisasi, dan kinerja guru. Studi ini juga memperkaya pemahaman tentang bagaimana variabel-variabel psikologis dan organisasional saling berinteraksi untuk mempengaruhi kinerja individu, khususnya dalam konteks pendidikan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi penelitian lebih lanjut yang mengeksplorasi dinamika serupa di lingkungan pendidikan lainnya, serta menginspirasi pengembangan model teoritis yang lebih komprehensif tentang kinerja guru.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis bagi pengelola sekolah, khususnya Yayasan Al-Muhajirin, dengan menawarkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Dengan memahami bagaimana efikasi diri dan budaya organisasi berinteraksi dan dipengaruhi oleh kepuasan kerja, pihak sekolah dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Misalnya, sekolah dapat memperkuat program pelatihan yang

meningkatkan efikasi diri guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung budaya organisasi yang positif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja guru secara keseluruhan.

1.5 Definisi Istilah

1. Efikasi Diri

Definisi:

Efikasi diri adalah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.¹⁸

2. Budaya Organisasi

Definisi:

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang dibagikan bersama oleh anggota organisasi, yang memandu cara berpikir, merasa, dan berperilaku dalam organisasi.¹⁹

3. Kepuasan Kerja

Definisi:

Kepuasan kerja adalah sikap positif yang dihasilkan dari penilaian terhadap kondisi kerja seseorang, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta peluang pengembangan diri.²⁰

4. Kinerja Guru

Definisi:

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas dan

¹⁸ Bandura, Albert. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W.H. Freeman. hlm. 3-4.

¹⁹ Schein, Edgar H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass. hlm. 17-20.

²⁰ Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). New Jersey: Pearson Education. hlm. 113-115.

tanggung jawabnya dalam kegiatan pembelajaran, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengajaran serta pembinaan siswa.²¹

1.6 Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Efikasi Diri

Keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan tertentu guna mencapai hasil yang diinginkan.

Indikator Efikasi Diri (Bandura, 1997):

1. Keyakinan menghadapi tantangan – kemampuan individu dalam mengatasi kesulitan atau hambatan.
2. Keteguhan dalam bertindak – konsistensi dalam menjalankan tugas meskipun mengalami kegagalan.
3. Percaya diri dalam kemampuan sendiri – kepercayaan bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas.
4. Pemilihan strategi yang tepat – kemampuan untuk menentukan pendekatan terbaik dalam menyelesaikan masalah.
5. Pemulihan dari kegagalan – seberapa cepat individu bangkit dari kegagalan atau tekanan.

2. Variabel Budaya Organisasi

Sistem nilai, norma, dan keyakinan bersama dalam organisasi yang membentuk perilaku, pola komunikasi, dan gaya kepemimpinan.

Indikator Budaya Organisasi (Schein, 2010):

1. Nilai-nilai dominan organisasi – prinsip-prinsip dasar yang dijunjung tinggi.
2. Norma kerja dan perilaku – aturan tak tertulis yang mengatur interaksi dalam organisasi.
3. Simbol dan ritus organisasi – logo, jargon, kebiasaan, atau kegiatan rutin yang mencerminkan identitas organisasi.

²¹ Mulyasa, E. (2013). *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Global*. Bandung: Remaja Rosdakarya. hlm. 126–129.

4. Gaya kepemimpinan – bagaimana pemimpin memengaruhi dan mengarahkan anggota.
5. Iklim kerja (work climate) – suasana kerja yang dirasakan secara kolektif oleh anggota.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Sikap positif terhadap pekerjaan yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Indikator Kepuasan Kerja (Robbins & Judge, 2013):

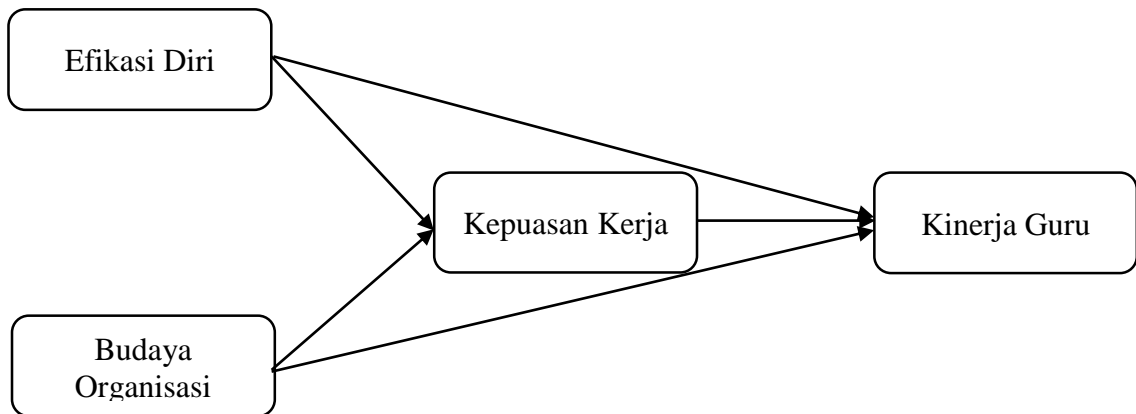
1. Kepuasan terhadap gaji/kompensasi – pandangan individu terhadap keadilan dan kecukupan penghasilan.
2. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan – kenyamanan sosial dan emosional dalam lingkungan kerja.
3. Peluang pengembangan dan promosi – kesempatan untuk berkembang secara profesional.
4. Kondisi kerja – kenyamanan fisik, beban kerja, dan lingkungan tempat kerja.
5. Kesesuaian tugas dengan kemampuan – apakah pekerjaan sesuai dengan minat dan kompetensi pegawai.

4. Variabel Kinerja Guru

Kemampuan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya secara efektif dan efisien, mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Indikator Kinerja Guru (Mulyasa, 2013):

1. Perencanaan pembelajaran – kemampuan menyusun silabus, RPP, dan persiapan mengajar lainnya.
2. Pelaksanaan pembelajaran – keterampilan dalam mengajar, mengelola kelas, dan menggunakan media.
3. Evaluasi pembelajaran – kemampuan dalam melakukan penilaian hasil belajar siswa secara objektif.
4. Pembinaan dan bimbingan siswa – peran guru sebagai pembimbing dan motivator.
5. Profesionalisme dan tanggung jawab – integritas, etika, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas.



Gambar 1. Paradigma Berpikir

1.7 Penelitian Terdahulu yang Relevan

1. Batubara, M. et al. (2021)

Judul Penelitian: *The Effect Of Self-Efficacy, Organizational Culture, Work Ethic And Job Satisfaction On The Teacher's Performance Of Public Madrasah Aliyah In North Sumatra, Indonesia*

Temuan: Efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja guru, serta secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Sumber:

Batubara, M., Zainuddin, Y., Wau, Y., & Nasrun. (2021). *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(5), 160–170.

2. Santosa, A., Sidikin, A., & Guswandi. (2018)

Judul Penelitian: *Effect of Self Efficacy and Organizational Culture on Organizational Performance Through Job Satisfaction (Study on PT Trimitra Utama)*

Temuan: Efikasi diri dan budaya organisasi secara langsung memengaruhi kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja organisasi.

Sumber:

Santosa, A., Sidikin, A., & Guswandi. (2018). *Prosiding Seminar Nasional: Culture & Capitalism*. Jakarta: Universitas Esa Unggul. hlm. 130–138.

3. Rossiandy, Y., & Indradewa, R. (2023)

Judul Penelitian: *The Influence of Self-Efficacy on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Performance in Private School Teachers*

Temuan: Efikasi diri secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru, meski tidak melalui variabel motivasi.

Sumber:

Rossiandy, Y., & Indradewa, R. (2023). *Asian Journal of Social and Humanities*, 2(1), 22–31.

4. Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015)

Judul Penelitian: *Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations*

Temuan: Tingkat efikasi diri guru berkorelasi negatif dengan burnout dan positif dengan kepuasan kerja serta performa mengajar.

Sumber:

Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2015). *Teaching and Teacher Education*, 26(4), 1059–1069.

5. Sadasa, K. (2013)

Judul Penelitian: *The Influence of Organizational Culture, Leadership Behavior, and Job Satisfaction Towards Teacher Job Performance*

Temuan: Budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di tingkat sekolah menengah.

Sumber:

Sadasa, K. (2013). *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 4(12), 1216–1220.

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu yang Reevan

Topik	Fokus Penelitian	Temuan	Kesimpulan	Referensi
Pengaruh Efikasi Diri dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru	Efikasi diri, budaya organisasi, etos kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri	Efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh langsung dan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja guru	Efikasi diri dan budaya organisasi penting ditingkatkan melalui kepuasan kerja sebagai mediator	Batubara, M., et al. (2021). <i>Int. Journal of Science, Technology & Management</i>

				, 2(5), 160–170
Efikasi Diri dan Budaya Organisasi dalam Dunia Industri	Pengaruh efikasi diri dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan kerja di PT Trimitra Utama	Efikasi diri dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, dan kepuasan kerja menjadi mediator yang kuat	Kepuasan kerja menjadi jalur penting untuk meningkatkan performa melalui efikasi dan budaya kerja	Santosa, A., et al. (2018). <i>Culture & Capitalism</i> . Jakarta: UEU. hlm. 130–138
Efikasi Diri Guru Sekolah Swasta	Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, motivasi, dan kinerja guru	Efikasi diri berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan kinerja, tapi tidak signifikan melalui motivasi	Peningkatan efikasi diri akan berdampak positif pada kepuasan dan kinerja, meski tidak selalu lewat motivasi	Rossiandy, Y., & Indradewa, R. (2023). <i>Asian Journal of Social and Humanities</i> , 2(1), 22–31
Efikasi Diri dan Burnout Guru	Hubungan efikasi diri guru dengan burnout dan kepuasan kerja	Efikasi diri tinggi menurunkan burnout dan meningkatkan kepuasan serta performa guru	Efikasi diri berperan penting menjaga kesejahteraan psikologis dan performa guru	Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2015). <i>Teaching and Teacher Education</i> , 26(4), 1059–1069
Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru	Pengaruh budaya organisasi, perilaku kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP	Budaya organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja	Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan mendukung kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja	Sadasa, K. (2013). <i>Indian Journal of Health and Wellbeing</i> , 4(12), 1216–1220

Sumber : diolah dari deskripsi penelitian terdahulu