

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Profesi guru menurut Undang-Undang nomor. 14 tahun 2005 Guru dan guru serta PP nomor. 74 Tahun 2008 tentang Guru meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup, mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa. Dalam melaksanakan tugasnya guru bekerjasama dengan orang tua dan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di atas, seorang guru haruslah memiliki beberapa kemampuan dan keterampilan tertentu. Kemampuan dan keterampilan tersebut sebagai bagian dari kompetensi profesionalisme guru. Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang mutlak dimiliki oleh guru agar tugasnya sebagai pendidik dapat terlaksana dengan baik. Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan, oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Memandang guru sebagai tenaga kerja profesional maka usaha-usaha untuk membuat guru menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian motivasi, pemberian bimbingan melalui supervisi, promosi yang layak dengan

keprofesionalnya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik. Kepuasan kerja bagi guru sebagai pendidik diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Kepuasan kerja Guru berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada guru yang puas terhadap pekerjaannya kemungkinan akan membuat dampak positif terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh Ahmad Badawi dalam *Journal of Government and Civil Society* Vol. 1, No. 1, Juni 2018, pp. 9-19- ISSN 2088-4877 yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja sebesar 23,32 persen, Pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 8,12 persen, pengaruh langsung Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 10,28 persen. Secara simultan pangaruh variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja sebesar 69,02 persen sisanya sebesar 30,98 persen merupakan faktor lain yang tidak diteliti namun turut mempengaruhi Kepuasan Kerja. dan penelitian yang di lakukan oleh Dhimas mustika utami dalam *Jurnal Ekobis Dewantara* Vol. 1 No. 10 Oktober 2018 yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening (studi pada skretariat DPRD DIY). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap budaya organisasi .

Nilai signifikan 0,000 ($p < 0,05$). Terdapat pengaruh positif signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). terdapat pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Nilai signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,05$). terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening. Nilai signifikan 0,000 ($p < 0,05$), hanya saja pengaruh langsung $0,522 > 0,443$.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada 40,1 % faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja,

Demikian sebaliknya, jika kepuasan kerja guru rendah maka akan berdampak negatif terhadap perkembangan mutu pendidikan. Guru yang membolos, mengajar tidak terencana, malas, mogok kerja, sering mengeluh merupakan tanda adanya kepuasan guru rendah. termotivasi untuk bekerja, sehingga yang terjadi adalah ketidakpuasan.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaannya yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, semakin rendah tingkat kepuasan yang didapat. Ada guru yang kepuasan kerjanya tinggi karena memperoleh kesempatan karir seperti menjadi wakil Kepala Sekolah, namun ada pula guru yang

kepuasan kerja rendah karena merasa tidak mendapat jabatan tambahan di sekolahnya.

Hasil survey awal kepuasan kerja guru SMP Negeri se Jakarta Selatan di lapangan melalui penyebaran angket pada bulan Mei tahun 2021 terhadap 30 guru PNS di Jakarta Selatan melalui promosi, pengaruh dengan rekan kerja, supervisi atasan, pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja dapat di tunjukkan bahwa :

- 1) Terdapat 34,22%, guru yang tidak puas dalam hal kesempatan promosi, untuk meraih promosi dalam pengembangan karir calon kepala sekolah harus melewati staf pembantu wakil kepala sekolah, masa kerja, pangkat dan golongan yang belum secara optimal memberikan peningkatan pengembangan karir guru secara optimal.
- 2) Terdapat 31,89%, guru yang tidak puas dalam hal pengaruh dengan rekan kerja, dimana hal tersebut terlihat dari banyaknya guru yang bermasalah mengenai hubungan buruk antar rekan kerja.
- 3) Terdapat 35,65%, guru yang tidak puas mengenai supervisi atasan, dalam hal arahan pimpinan kepada guru terhadap penjadwalan dan kurangnya kepala sekolah dalam memotivasi guru.
- 4) Terdapat 34,22%, guru yang tidak puas berkaitan dengan pekerjaan khususnya Kurangnya kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri
- 5) Terdapat 45,43% guru yang tidak puas berkaitan dengan lingkungan kerja khususnya dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Data tersebut menunjukkan masih minimnya kepuasan kerja guru khususnya guru PNS SMPN Jakarta Selatan. Apabila kondisi ini dibiarkan maka akan berdampak pada kepuasan kerja guru, sehingga perlu dicarikan upaya-upaya yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja guru.

Pada suatu organisasi, banyak hal yang berpengaruh dengan kepuasan kerja. Budaya organisasi merupakan komponen yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Dengan adanya Budaya organisasi yang kuat akan memudahkan anggota dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan membantunya untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi. Setiap organisasi seperti halnya organisasi sekolah memiliki budaya yang dapat berpengaruh pada sikap dan perilaku anggota-anggotanya.

Dalam membangun kualitas perlu suatu proses organisasional yang kondusif, perlu ada usaha terus-menerus yang dilakukan antar anggota organisasi melalui budaya organisasi yang akan menjadi pedoman dalam berperilaku bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Sehingga perilaku anggota tersebut dapat terarah dengan baik dan efektif dalam mencapai sasaran yang diinginkan. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada kuat lemahnya budaya organisasi, karena kinerja para anggota dan kinerja organisasi serta bagaimana *sense of belonging* para anggota terhadap organisasi tidak akan dapat dipahami secara baik kecuali dengan memahami budaya organisasi tempat seseorang berada dan menjadi bagian di dalamnya.

Disamping faktor budaya organisasi, kepemimpinan transformasional juga diduga berpengaruh dengan kepuasan kerja guru. Dalam setiap organisasi selalu terdapat seorang pemimpin yang mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan individu, kelompok, dan organisasi. Melalui peranannya, seorang pemimpin dapat menjadikan organisasi yang dipimpinnya maju atau mundur, efektif atau tidak efektif. Kepala sekolah adalah seorang pemimpin pendidikan yang harus mengambil keputusan yang tepat, mengomunikasikan dan menginformasikan serta menggerakkan berbagai kekuatan sumber daya agar dapat melaksanakan manajemen atau administrasi pendidikan untuk mencapai produktivitas pendidikan yang tinggi. Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, sehingga dengan demikian dia mempunyai kewajiban untuk selalu mengadakan pembinaan dalam arti berusaha agar pengelolaan, penilaian, bimbingan, pengawasan, dan pengembangan pendidikan dapat dilaksanakan dengan lebih baik. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah diduga mempunyai pengaruh yang besar untuk membuat sekolah menjadi maju atau mundur.

Proses kepemimpinan sering dikatakan sebagai cara untuk mencapai tujuan melalui orang lain secara perorangan atau sekelompok orang yang terdiri dari berbagai individu dengan kebutuhan yang bervariasi. Untuk itu diperlukan kiat-kiat khusus mengatur agar kebutuhan, keinginan, dan kepentingan yang bermacam-macam tersebut dapat terakomodasi sehingga timbul motivasi untuk bekerja secara mandiri dalam mencapai tujuan pribadi

maupun kelompok. Pemimpin yang efektif selalu berupaya menggali, memanfaatkan dan meningkatkan kreatifitas anggotanya untuk mencapai prestasi yang tinggi dan berharga.

Kepemimpinan transformasional merupakan cara seorang pemimpin dan pengikut berusaha untuk menaikkan diri ke tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin yang dimaksud adalah kepala sekolah yang sadar akan prinsip perkembangan organisasi sekolah dan kinerja manusia sehingga dirinya berupaya mengembangkan segi kepemimpinannya secara utuh melalui pemotivasian terhadap bawahan (guru dan staf) dan menyerukan cita-citanya yang lebih tinggi serta nilai-nilai moral seperti kemerdekaan, keadilan, dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti misalnya keserakahan, kecemburuan, atau kebencian.

Kepemimpinan kepala sekolah berperan penting dalam mengarahkan, memberdayakan potensi guru dan memotivasi serta memberikan inspirasi kepada guru dalam menyusun silabus sesuai dengan tujuan terpenting dalam penerapan kurikulum dan menggunakan Rancangan Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sesuai dengan tujuan dan lingkungan pembelajaran. Kurangnya perhatian kepala sekolah dalam memberikan tantangan dan dukungan kepada guru dalam mengelola kelas secara efektif tanpa mendominasi atau guru sibuk dengan kegiatannya sendiri sehingga semua waktu peserta didik tidak termanfaatkan secara produktif.

Faktor lain yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru adalah motivasi berprestasi. Motivasi berprestasi merupakan usaha dan keyakinan individu untuk mewujudkan tujuan dengan standar keberhasilan tertentu

dan mampu mengatasi segala rintangan yang menghambat pencapaian tujuan. Motivasi berprestasi di pengaruhi oleh beberapa faktor pendorong baik dari dalam maupun dari luar individu itu sendiri, motivasi berprestasi mendorong guru untuk bekerja efektif dan efisien, dengan motivasi berprestasi yang tinggi mendorong seseorang untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diharapkan hal ini menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Motivasi berprestasi guru berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru karena dorongan dari dalam untuk mengembangkan diri, pertimbangan individual dalam membuat ide-ide baru untuk pengembangan pembelajaran di kelas, pengelolaan kelas yang kondusif dan kreatif akan menambah produktivitas guru dan anak didik. Ketika guru memiliki motivasi berprestasi yang kuat untuk berkembang maka dia pun akan memotivasi anak didiknya dalam belajar. Guru harus dapat memanfaatkan potensinya dalam menggunakan alat bantu mengajar, media pembelajaran, sumber pembelajaran baik berupa alat peraga maupun audio-visual dalam meningkatkan motivasi belajar peserta didik dalam mencapai tujuan pembelajaran. Hal ini juga berpengaruh pada kemampuan guru untuk menganalisis potensi pembelajaran setiap peserta didik dan mengidentifikasi pengembangan potensi peserta didik melalui program pembelajaran yang mendukung siswa mengaktualisasikan potensi akademik, kepribadian, dan kreativitasnya sampai ada bukti jelas bahwa peserta didik mengaktualisasikan potensinya. Guru harus mampu berkomunikasi secara

efektif, empatik dan santun dengan peserta didik dan bersikap antusias dan positif. Guru diharapkan mampu memberikan respon yang lengkap dan relevan kepada komentar atau pertanyaan peserta didik.

Banyak hal yang dapat menyebabkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja seorang guru dalam suatu organisasi antara lain kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, motivasi berprestasi, kompetensi guru, lingkungan kerja, promosi jabatan, latar belakang pendidikan, minat, sikap, pengetahuan, kepuasan kerja, pengawasan, disiplin kerja, dan sebagainya. Namun yang menjadi sasaran utama dalam penelitian ini adalah budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, dan motivasi berprestasi.

job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employes view their work. Kepuasan kerja berarti perasaan mendukung yang dialami (guru) dalam bekerja. Kepuasan kerja sebagai *the way an employee feels about his or her job.* Artinya bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah Keadaan emosional yang menyenangkan dengan mana para guru memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dampak dalam sikap positif guru terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Kepuasan itu terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan guru; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh guru yang erat kaitannya dengan imbalan-imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Kepuasan kerja (*job satisfaction*)

menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, Kepuasan kerja yang tinggi menandakan bahwa sebuah organisasi sekolah telah dikelola dengan baik dengan manajemen yang efektif.

Berdasarkan ulasan yang telah disebutkan diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja merupakan sesuatu yang urgen untuk dibenahi dalam kaitannya pencapaian visi suatu organisasi. Akan tetapi, kepuasan kerja di SMP Negeri Se Jakarta Selatan keadaannya belum seperti yang diharapkan. Dengan demikian masalah tersebut sangat menarik untuk dilakukan penelitian, yaitu dengan cara mengidentifikasi dan menganalisis agar dapat menemukan indikator mana yang perlu ditingkatkan dan mana yang dipertahankan.

B. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

Berbicara mengenai kepuasan kerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Guru merupakan unsur pokok sangat penting serta berpengaruh dalam proses pendidikan dan pengajaran. Oleh sebab itu perlu mendapat perhatian yang serius dari segala pihak mengenai tugas dan tanggung jawabnya

terutama masalah semangat kerja guru dalam bekerja. Keefektifan guru sangat berpengaruh terhadap kelancaran tugas yang akan dilaksanakan di sekolah.

Mengacu pada uraian diatas yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja guru di SMPN Jakarta Selatan perlu di tingkatkan, Maka selanjutnya akan diidentifikasi faktor atau variabel lain yang mempunyai pengaruh baik langsung maupun tidak langsung terhadap kepuasan kerja tersebut sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan profesional menuntut kompetensi profesi yang sesuai, harus dimiliki oleh seseorang begitu pula dengan guru. Guru dituntut untuk memiliki kompetensi profesional dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi profesi memiliki banyak kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Semakin banyak kompetensi yang dikuasai dan mampu untuk dilakukan dalam setiap tugasnya maka berdampak pada peningkatan layanan profesinya. Apa yang dilakukan guru dalam bekerja sudah sesuai dengan aturan dan tata cara karena memiliki kompetensi yang seharusnya. Dengan demikian semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh guru maka guru akan lebih menguasai terhadap bidang tugasnya sehingga memiliki komitmen yang tinggi terhadap profesinya. Rendahnya kompetensi yang dimiliki berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi. Dengan demikian dapat diduga bahwa kompetensi yang dimiliki guru berpengaruh terhadap komitmen terhadap profesi.
- 2) Iklim organisasi berperan dalam membentuk suasana kerja yang kondusif. Iklim organisasi yang tidak sesuai harapan dalam bekerja yang membuat

individu kurang nyaman dalam bekerja sehingga terkendala dalam meningkatkan pengetahuan dan kemampuannya secara maksimal tanpa ada beban.

- 3) Berdasarkan hasil survey awal juga menerangkan adanya masalah mengenai efikasi diri. Salah satunya adalah mengikuti semua aturan untuk melaksanakan tugas dengan penuh disiplin dan tanggung jawab. Efikasi diri yang merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugasnya menjadi bagian penting dalam membngun kinerja guru. Individu yang memiliki Efikasi diri akan selalu menunjukkan kinerjanya dengan baik dan menjaga komitmennya untuk selalu berada dijalur profesionalitasnya. Individu yang memiliki Efikasi diri akan selalu untuk melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya walaupun ada hambatan yang menghalanginya sehingga indivu tersebut akan selalu berada pada komitmennya untuk melakukan tugas dengan baik.
- 4) *Personality* atau kepribadian individu merupakan suatu interaksi yang ada di dalam individu untuk diterjemahkan dalam perilaku. Kepribadian yang sesuai dengan keinginan akan menjadi pekerjaan yang dikerjakan dilakukan dengan sukarela dan bersemangat tinggi sehingga komitmen untuk bekerja dengan baik dan profesional akan meningkat. Hal ini menjadi sebaliknya jika kepribadiannya tidak sesuai dengan ketentuan yang diterapkan maka hal ini menjadi beban dan tidak nyamannya individu dalam bekerja sehingga keinginan untuk tidak melanjutkan kerja menajdi tinggi.

- 5) Komitmen seseorang terhadap sesuatu tidak terlepas dari rasa ingin memiliki atau berbuat yang terbaik terhadap sesuatu tersebut. Begitupun dengan komitmen diperlukan beberapa hal yang mempengaruhi diantaranya adalah adanya pengetahuan dan kemampuan yang baik dari guru tersebut. Guru yang memiliki kemampuan yang tinggi maka akan terpuaskan dalam pekerjaannya.
- 6) Kurang inovatifnya guru menyebabkan tidak ada pertimbangan individual dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan menontonya suatu aktivitas pendidikan dalam pengembangan ide dan metode yang digunakan untuk mencapai tujuan pendidikan atau memecahkan masalah pendidikan. Dengan demikian inovasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran, ini berarti bahwa inovasi apapun yang tidak dapat meningkatkan kualitas pendidikan/pembelajaran tidak patut untuk diadopsi, dan dalam konteks ini peran guru akan sangat menentukan dalam adopsi inovasi pada proses pendidikan/pembelajaran. Oleh karena itu dalam menyikapi suatu inovasi, diperlukan suatu pemahaman yang baik tentang substansi inovasinya itu sendiri, hal ini dimaksudkan agar inovasi dapat benar-benar memberi nilai tambah bagi kehidupan.
- 7) Kreatifitas tidak selalu dimiliki oleh guru berkemampuan akademik dan kecerdasan yang tinggi. Hal ini dikarenakan kreativitas tidak hanya membutuhkan keterampilan dan kemampuan, kreatifitas juga membutuhkan kemauan, Keterampilan, bakat, dan kemampuan tidak langsung mengarahkan seseorang guru melakukan proses kreatif.

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi masalah bahwa masalah kepuasan kerja guru terkait oleh banyak faktor. Selanjutnya agar penelitian dapat di lakukan secara insentif dan fokus maka perlu dilakukan pembahasan atau perumusan tujuan penelitian ini.

Secara spesifik dapat dirumuskan bahwa penelitian ini dibatasi pada masalah kepuasan kerja (variabel terikat) dan variabel-variabel yang berpengaruh dalam hal ini budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi (variabel bebas)

Unit analisis penelitian ini adalah guru PNS di Jakarta Selatan. Fokus penelitian dibatasi variabel-variabel budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi sebagai variabel bebas, sementara variabel kepuasan kerja guru sebagai variabel terikat.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan pembatasan masalah, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, "Apakah kepuasan kerja guru dapat ditingkatkan melalui penguatan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi, Secara lebih rinci permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru sehingga penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja guru?

3. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru sehingga penguatan motivasi berprestasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi sehingga penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi berprestasi?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi berprestasi?
6. Apakah terdapat pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepemimpinan Transformasional sehingga penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah menghasilkan cara-cara dan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja guru PNS di Jakarta Selatan melalui penelitian variabel yang berpengaruh dengan budaya organisasi (X_1), kepemimpinan Transformasional (X_2), dan Motivasi berprestasi (X_3) sehingga dapat memberi rekomendasi kepada pihak terkait.

Upaya-upaya tersebut dilakukan melalui identifikasi tentang kekuatan-kekuatan:

1. pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru sehingga penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.

2. pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
3. pengaruh langsung motivasi berprestasi terhadap kepuasan kerja guru sehingga penguatan motivasi berprestasi dapat meningkatkan kepuasan kerja guru.
4. pengaruh langsung budaya organisasi terhadap motivasi berprestasi sehingga penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi berprestasi
5. pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap motivasi berprestasi sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan motivasi berprestasi
6. pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepemimpinan Transformasional sehingga penguatan budaya organisasi dapat meningkatkan kepemimpinan transformasional

E. Kegunaan dan Kebaruan Penelitian

1. Aspek Teoretis
 - a. Secara Teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu pengetahuan, menambah khasanah pustaka yang dapat dijadikan bahan rujukan dalam rangka penelitian lanjutan
 - b. Diharapkan dapat menyempurnakan serta memperkuat suatu teori baru sebagai pembenaran dari pengembangan penelitian dan dunia ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang pendidikan yang berkaitan dengan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi serta kepuasan kerja.

- c. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan perbandingan antara teori dan kenyataan tentang kajian budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi serta kepuasan kerja.
- d. Penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional dan analisis jalur dan analisis SITOREM (*Scientific Identification Theory The Operational Research In Educational Management*) yang komprehensif dalam mengidentifikasi kekuatan-kekuatan pengaruh antara variabel budaya organisasi dengan kepuasan kerja, variabel kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja dan variabel motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk melakukan pembaharuan-pembaharuan pada pelaksanaan operasional pendidikan SMPN di Jakarta Selatan, antara lain:

- a. Untuk sudin pendidik wilayah satu dan wilayah dua Jakarta Selatan selaku pengemban amanah dan tanggung terhadap penyelenggaraan pendidikan tingkat SMP di Jakarta Selatan. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bahan kajian serta kontribusi bagi pembaharuan dalam pengambilan kebijakan terkait dengan upaya peningkatan kualitas pendidikan pada SMPN Jakarta Selatan.
- b. Untuk kepala sekolah penyelenggara pendidikan SMPN, penelitian ini diharapkan menyediakan informasi mengenai aspek-aspek budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi berprestasi dan

peningkatan kepuasan kerja, sebagai bahan untuk menyusun rencana pengembangan dan pembaharuan di masing-masing sekolah.

- c. Untuk guru CPNS agar dapat meningkatkan kepuasannya sehingga dapat bekerja secara optimal dilingkungan kerjanya masing-masing sehingga menjadi lebih berkualitas dalam mencapai tujuan pendidikan.
- d. Untuk pemerintah, khususnya instansi terkait agar dapat dijadikan rujukan dalam memandang persoalan menyakut masalah kepuasan kerja guru.

3, Kebaruan Penelitian

- a. Dirumuskannya sintesis baru tentang variabel kepuasan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi.
- b. Diharapkan hasil Penelitian ini memberikan kontribusi pemikiran baru bagi para guru untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja melalui pengembangan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi.
- c. Penelitian ini menemukan upaya-upaya baru untuk mengatasi rendahnya kepuasan kerja guru dengan melakukan *action plan* berupa pelatihan dan workshop untuk para guru dan pimpinan mengenai pengembangan budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan motivasi berprestasi.