

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peringkat pendidikan di Indonesia masih belum mampu bersaing di tingkat internasional. Indonesia hanya mampu menduduki peringkat 108 dengan besaran skornya adalah 0,603. Sedangkan pada tingkat ASEAN, Indonesia menempati posisi lima terbawah dari negara seperti Singapura; Brunei Darussalam; Malaysia; dan Thailand.¹ PISA merupakan singkatan dari *Programme for International Student Assessment*, yang mana penelitian dilakukan PISA setiap tiga tahun sekali ini berfokus pada tiga bidang pendidikan, yaitu bidang literasi; bidang matematika; dan bidang sains. Dari 79 negara yang berpartisipasi di tahun 2018, Indonesia menempati peringkat ke-74 di bidang literasi; ke-73 di bidang matematika; dan ke-71 di bidang sains.² Ini menunjukkan hasil pendidikan di Indonesia masih belum mencapai hasil yang maksimal.

Pada hakikatnya, asesmen yang dilangsungkan oleh PISA ini berfokus pada keterampilan yang diperlukan di abad 21. Berdasar hasil penelitian oleh PISA, yang diperlukan oleh industri global saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berpikir kritis dan sistematis; kreatif; inisiatif; serta

¹<http://hdr.undp.org/en/content/education-index> (1 Desember 2020).

²La Hewi dan Muh. Shaleh, "Refleksi Hasil PISA (The Programme For International Student Assesment): Upaya Perbaikan Bertumpu Pada Pendidikan Anak Usia Dini), " *Jurnal Golden Age, Universitas Hamzanwadi* 4, no. 1 (Juni 2020): 30–41, h. 34.

informatif dan komunikatif. Faktanya, masih terdapat sebanyak 21 negara yang masih belum sanggup menghasilkan sumber daya manusia demikian itu. Hal ini disebabkan karena tidak mempunyai kurikulum yang berfokus pada perencanaan untuk masa depan yang diperlukan oleh industri global. Menanggapi hasil asesmen dilakukan PISA sebagai bahan refleksi, telah dilakukannya beberapa perbaikan dengan melakukan perubahan dan penyesuaian kurikulum; peningkatan kompetensi guru melalui berbagai pelatihan; serta pengadaan sarana dan prasarana untuk menopang pembelajaran pada satuan pendidikan dasar hingga menengah. Namun, perubahan dan perbaikan tersebut ternyata masih belum mampu menghasilkan perbaikan signifikan terhadap penilaian PISA.

Rendahnya peringkat pendidikan di Indonesia dapat disebabkan oleh beberapa faktor lainnya, diantaranya adalah tingkat kepuasan guru yang tergolong rendah. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru bisa disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala sekolah, lingkungan atau kondisi kerja, ataupun kompensasi yang diterima. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, maka guru dapat memberikan kinerja yang maksimal. Maka dari itu, guru memiliki kontribusi amat penting dalam menggerakkan roda pendidikan. Menjadi seorang guru, artinya menjadi seseorang yang harus mempunyai 4 kompetensi utama (pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional). Tidak hanya itu, menjadi seorang guru, artinya menjadi seseorang yang dituntut untuk selalu bisa menyertai arus perkembangan Iptek serta kreatif dan inovatif dalam

melaksanakan proses pembelajaran. Beratnya tugas guru tersebut, tentu harus diimbangi pula dengan meningkatkan kepuasan kerja guru.

Guru tidak hanya dituntut untuk terus menerus melakukan perkembangan terhadap kemampuannya dan memberikan hasil yang terbaik bilamana tidak diiringi oleh peningkatan kepuasan yang dirasakan oleh guru dalam bekerja. Guru yang merasakan kepuasan dalam bekerja akan dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik. Sesuai Undang-undang No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa:

“Tugas guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.”

Tingkat kepuasan kerja sangat mempengaruhi guru dalam menjalankan dan memenuhi ke tujuh tugas di dalam perundangan-undangan tersebut. Kepuasan kerja yang dirasakan guru merupakan aspek penting dalam kinerja dan produktivitas karena beratnya tugas tersebut sehingga haruslah diimbangi dengan kesejahteraan dalam bidang materil ataupun immaterial. Oleh karena itu, seorang guru tidaklah seharusnya disyaratkan dengan berbagai tugas dan kegiatan berat tanpa memperhatikan rasa kepuasan mereka dalam bekerja.

Sikap umum yang dirasakan oleh tiap individu terhadap pekerjaannya dapat disebut sebagai kepuasan kerja. Ukuran kepuasan kerja tiap individu dapat berlainan sesuai dengan cara dia mengevaluasi pekerjaan yang dilakukannya.

Salah satu ayat dalam al-Qur'an yang menjelaskan kepuasan kerja adalah Q.S. al-Mujadalah/58:11. Sebagaimana firman Allah dalam kitab-Nya:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Ayat tersebut mengajarkan bahwa untuk mendapatkan kepuasan, maka seseorang haruslah selalu bersabar dan berlapang dada ketika menghadapi dan menyelesaikan permasalahan terkait pekerjaannya. Oleh karena itu, guru harus memiliki rasa ikhlas dalam bekerja sehingga rasa kepuasan tersebut akan tumbuh di dalam dirinya. Kepuasan dan ketidakpuasan guru dalam bekerja dapat memberikan dampak pada individu guru yang bersangkutan maupun kepada organisasi tempat dia mengabdikan. Oleh sebab itu, untuk menghasilkan kepuasan tersebut ada sebagian hal yang bisa memengaruhinya.

Penelitian oleh Deasy didapati bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.³ Pemimpin menurut pendapat Robbins dan Judge, yaitu:

“Pemimpin adalah orang yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan membimbing bawahan dan mampu memperoleh dukungan bawahan sehingga dapat menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.”⁴

³Deasy Rachmawati Aziizah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru dengan Kepuasan Kerja,” *Industrial Engineering Journal* 7, no. 2 (2018): 18–24.

⁴Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, 16 ed. (Jakarta: Salemba Empat, 2015), h. 249.

Oleh sebab itu, peran seorang pemimpin dan gaya kepemimpinan yang mereka terapkan dapat mempengaruhi bagaimana tingkat kepuasan kerja anggotanya yang dilihat dari bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh anggotanya.

Sebagai seorang pemimpin di dalam sekolah, perilaku yang ditimbulkan oleh kepala sekolah sebagai hasil dari proses memberi pengaruh dengan menimbulkan persepsi akan berdampak pada pola tingkah laku guru. Bilamana kepala sekolah menunjukkan perilaku yang dipandang positif oleh guru, maka dapat menimbulkan sikap positif pada organisasinya. Begitu pula sebaliknya, bilamana kepala sekolah menunjukkan perilaku yang dipandang negatif oleh guru, maka dapat menimbulkan sikap negatif pada organisasinya.

Menurut Ardana dkk, gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai sebuah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam proses mempengaruhi anggotanya maupun orang lain.⁵ Gaya kepemimpinan yang berorientasi terhadap anggotanya merupakan ciri dari gaya kepemimpinan transformasional. Didasarkan pada opini Burns, kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mempunyai visi masa depan dengan menginspirasi dan memotivasi anggotanya tanpa didasari dengan penanaman emosi negatif. Tidak hanya itu, kepemimpinan transformasional dalam caranya berinteraksi terhadap orang lain menimbulkan rasa saling menguntungkan sehingga masing-masing pihak dapat

⁵Ardana dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed. (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), h. 181.

mewujudkan tingkat inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan diri yang lebih tinggi.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guru adalah budaya organisasi. Pandangan George dan Jones, budaya organisasi didefinisikan sebagai:

“nilai, norma, dan kepercayaan informal yang mengontrol bagaimana individu dan kelompok berinteraksi organisasi, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi.”

Sejalan dengan pandangan Bateman dan Snell, budaya organisasi didefinisikan sebagai:

“kumpulan dari berbagai macam asumsi, tujuan, dan aktivitas yang berkaitan dengan organisasi yang dimiliki bersama oleh anggotanya. Budaya organisasi memberikan gambaran tentang bagaimana mengatur dan memandu perilaku karyawan dalam pekerjaan.”

Berdasarkan definisi dari ahli tersebut, maka disimpulkan budaya organisasi merupakan nilai, norma, aktivitas, tujuan, dan asumsi berkenaan dengan organisasi untuk mengikat orang yang terlibat dalam organisasi tersebut untuk mengatur dan memandu perilaku yang ditimbulkan dari interaksi yang dihasilkan di dalam maupun luar organisasinya.

Budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja guru. yang dapat dilihat dari interaksi sesama guru. Misalnya, ketidakobjektifan kepala sekolah dalam memberikan penilaian, pengawasan, maupun bimbingan atas kinerja guru yang satu dengan yang lainnya dapat memicu kecemburuan sosial dan dapat menjadi masalah apabila dibiarkan terus-menerus. Oleh karena itu,

dampak dari masalah yang ditimbulkan tersebut akan membuat rasa kepuasan kerja guru menurun. Schermerhorn Hunt, Osborn dan Bein beranggapan, “*Kepuasan Kerja is a positive feeling about one’s work and work setting*”.⁶ Perasaan positif yang ditimbulkan sebagai dampak dari kepuasan tentang kerja dan lingkungan kerja. Perasaan positif tentang kerja baik pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja dapat menimbulkan rasa senang pada diri individu, sehingga kinerja mereka meningkat. Apabila guru merasa puas, maka menimbulkan perasaan senang mengenai pekerjaan dan lingkungan kerjanya yang dapat dilihat dari guru yang merasa betah untuk berada di sekolah.

Terdapat faktor lain yang juga berkontribusi dalam mempengaruhi kepuasan kerja guru, yaitu sistem kompensasi. Sistem kompensasi yang diberikan oleh pihak sekolah merupakan *reward* baik finansial maupun non finansial atas kinerja guru. Didukung pendapat Schermerhorn, Hunt, Osborn dan Bein yang menyebutkan “*Kepuasan Kerja and performance are intertwined, influencing one another, and mutually affected by other factors such as the availability of rewards*”. Antara kepuasan kerja dan kinerja adalah satu kesatuan, yang saling mempengaruhi satu sama lain dan sama-sama dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti adanya penghargaan. Selain itu pula, Gibson, Ivancevic, Donnelly dan Konopaske menekankan bahwa kepuasan kerja guru dipengaruhi oleh penghargaan, menyatakan bahwa rasa puas dipengaruhi oleh bagaimana anggota

⁶Schermerhorn Jr dkk., *Organizational Behavior*, 11 ed. (USA: John Wiley & Son Inc, 2010), h. 14.

merasa bahagia dengan penghargaan yang didapat secara intrinsik maupun ekstrinsik.⁷ Penelitian yang dilakukan oleh Harri dan Devi mendapati ada pengaruh kompensasi yang signifikan terhadap kepuasan kerja.⁸ Guru, apabila diberikan kompensasi yang tepat dan layak, akan menumbuhkan rasa dihargai atas kinerjanya sehingga timbul rasa puas ketika bekerja.

Sebagai sebuah model, sekolah Islam Terpadu adalah sebuah lembaga pendidikan yang mengintegrasikan ilmu umum dan agama pada satu kurikulum. Tidak seperti tiga lembaga pendidikan lainnya (sekolah umum; pondok pesantren dan madrasah), SIT memiliki pembagian sendiri. Secara khusus pesantren adalah lembaga pendidikan Islam tradisional yang banyak digemari oleh para orang tua muslim yang menghendaki anak-anaknya untuk dapat mempelajari ilmu agama secara mendalam. Sedangkan sekolah umum banyak digemari oleh masyarakat umum baik kalangan muslim atau non muslim yang mmengutamakan anak-anaknya untuk dapat menguasai ilmu modern, seperti humaniora, sosial, dan sains. Oleh sebab itu, SIT ingin mengintegrasikan pendidikan agama sebagai *brand* pesantren dengan pendidikan modern sebagai *brand* sekolah umum. Walaupun memiliki kesamaan pada pelajaran yang menggabungkan antara pelajaran umum dan agama dalam kurikulum formanya, namun dari sisi yang lain dapat dilihat perbedaannya yaitu menghubungkan satu kepribadian anak

⁷James L. Gibson dkk., *Organizations, Structure, Processes*, 14 ed. (New York: McGraw-Hill Irwin, 2012), h. 175.

⁸Harri Kurniawan dan Devi Agustianti, "Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Guru Pendidik Khusus (GPK) Sekolah Dasar Inklusif di Kota Padang," *Jurnal PSYCHE 165 Fakultas Psikologi* 12, no. 1 (2019): 40–50.

didik dengan ditambahkan sarana yang memadai sehingga menyebabkan biayanya yang cukup mahal dan hanya dapat dijangkau oleh mayoritas kalangan menengah-ke atas dari masyarakat muslim.⁹

Proses aktivitas dan kurikulum yang terintegrasi dengan model pembelajaran yang menarik disertai pengayaan merupakan esensi dalam sistem pendidikan Islam terpadu dan dikatakan “pendidikan sepanjang hari” karena pembelajaran diajarkan tidak saja terpadu secara kurikulum saja, melainkan seluruh sisi kehidupan anak di sekolah. Pertemanan anak dipantau dan berada di bawah pengawasan dan bimbingan guru untuk menjaga kepribadian mereka. Inilah yang menjadikan faktor pembeda dari sekolah pada umumnya. Sistem pendidikan SIT mengemas program dan kegiatan siswa di sekolah. Seperti belajar, bermain, beribadah diatur secara integratif.¹⁰

Salah satu SIT terakreditasi A dan unggul di Banjarmasin adalah SMP IT Ukhuwah yang dibangun yayasan ukhuwah demi mewujudkan sekolah umum berbasis Islam yang sanggup menghasilkan mutu layanan pendidikan. Tidak hanya memberikan layanan terbaik bagi anak didik dan orang tuanya, tetapi juga sebagai sekolah unggulan sudah semestinya dapat mengimbangi dengan terjaminnya kesejahteraan bagi guru. Dengan memberikan jaminan finansial maupun non finansial, lingkungan kerja yang nyaman, serta arahan dan

⁹Hendra Kurniawan dan Nur Fauziah Ariza, “Sekolah Islam Terpadu: Perkembangan, Konsep, dan Implementasi,” *Ittihad* 4, no. 1 (2020): 81–88, h. 82.

¹⁰Ade Imelda Frimayanti, “Latar Belakang Sosial Berdirinya Lembaga Pendidikan Islam Terpadu di Indonesia,” *Jurnal Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2015): 27–45, h. 30.

bimbingan untuk meningkatkan kualitas individu guru, akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehinggamenghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang guru di SMP IT Ukhuwah, menerangkan bahwa sistem manajemen sekolah sudah sangat baik sehingga mampu memberikan promosi secara berkala kepada guru yang telah lama bekerja setelah waktu tertentu sesuai dengan perjanjian kerja yang disampaikan pada awal rekrutmen. Tidak hanya itu, sekolah juga dapat memberikan benefit berupa kenaikan gaji secara berkala, uang transportasi, uang konsumsi, dan asuransi kesehatan serta mendapatkan penghargaan sekolah bagi yang berprestasi.¹¹

Sehingga dalam kesimpulannya, penulis ingin melakukan verifikasi atas beberapa hasil paparan tersebut di atas pada lembaga pendidikan Islam di kota Banjarmasin dan juga ingin mengetahui dan menganalisa variabel bebas yang memiliki pengaruh dominan terhadap *Kepuasan Kerja* guru. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Islam Kota Banjarmasin*”.

B. Rumusan Masalah

¹¹Wawancara dengan Raihana, Guru SMP IT Ukhuwah, 21 April 2021.

Berdasar latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut.

1. Adakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam Kota Banjarmasin?
2. Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam Kota Banjarmasin?
3. Adakah pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam Kota Banjarmasin?
4. Adakah pengaruh pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Dengan didasarkan pada rumusan masalah tersebut, maka dapat dirumuskan pula tujuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut.

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam Kota Banjarmasin.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam Kota Banjarmasin.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam Kota Banjarmasin.

4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam Kota Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Merujuk pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka diharapkan penelitian ini bisa memberikan manfaat berikut.

1. Secara Teoritis

Menerangkan hasil empiris pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam Kota Banjarmasin.

2. Secara Praktis

- a. Bagi peneliti lain, sebagai sumber kajian empiris terutama menyangkut perilaku organisasi pada kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, sistem kompensasi dan kepuasan kerja.
- b. Bagi peneliti, memberikan solusi dalam pemecahan suatu masalah empiris yang didukung dengan teori yang mendukung sehingga dapat memberikan pola pikir yang terstruktur dalam memecahkan suatu permasalahan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian akan dibuktikan lebih lanjut melalui data yang terkumpul. Rumusan yang diajukan untuk mengetahui jawaban dan gambaran sementara adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

H₀: Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam kota Banjarmasin secara parsial.

H_a: Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam kota Banjarmasin secara parsial.

2. Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

H₀: Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam kota Banjarmasin secara parsial.

H_a: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam kota Banjarmasin secara parsial.

3. Sistem Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

H₀: Sistem kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam kota Banjarmasin secara parsial.

H_a: Sistem kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam kota Banjarmasin secara parsial.

4. Kepemimpinan Transformasional (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Sistem Kompensasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja Guru (Y)

H₀: Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan sistem kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam kota Banjarmasin secara simultan.

H_a: Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan sistem kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru SMP Islam kota Banjarmasin secara simultan.

F. Asumsi Penelitian

Peneliti memandang perlu adanya rumusan asumsi penelitian dengan maksud dan tujuan sebagai berikut.

1. Landasan berpijak yang kokoh.
2. Menegaskan variabel-variabel penelitian.
3. Menentukan dan merumuskan hipotesis.

Kepuasan Kerja atau kepuasan kerja guru sangat esensial untuk diteliti karena dengan adanya kepuasan kerja yang baik akan dapat menjadikan guru lebih baik dalam bekerja. Aspek-aspek yang menjadi indikator dalam kepuasan kerja guru adalah dari (1) kepemimpinan transformasional; (2) budaya organisasi dan (3) sistem kompensasi yang diterima oleh guru sebagai bentuk *benefit* secara finansial maupun non finansial. Rumusan asumsi penelitian sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformasional dianggap memiliki pengaruh dengan kepuasan kerja guru SMP Islam kota Banjarmasin.
2. Budaya organisasi dianggap mempunyai pengaruh dengan kepuasan kerja guru SMP Islam kota Banjarmasin.
3. Sistem kompensasi dianggap mempunyai pengaruh dengan kepuasan kerja guru SMP Islam kota Banjarmasin.
4. Kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan sistem kompensasi dianggap mempunyai pengaruh dengan kepuasan kerja guru SMP Islam kota Banjarmasin.

G. Definisi Operasional

Agar penelitian ini tidak meluas, maka peneliti memberikan definisi operasional sebagai rambu penelitian ini.

1. Kepemimpinan transformasional adalah salah satu gaya kepemimpinan yang berfokus pada bagaimana seorang pemimpin memberikan inspirasi dan memberdayakan individu, kelompok ataupun anggotanya untuk menghasilkan perubahan paradigma dibuktikan dengan langkah perbaikan fungsional. Terdapat 4 indikator pada variabel ini, yaitu: *idealized influence (charisma)*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.
2. Budaya organisasi adalah nilai, norma, aktivitas, tujuan, dan asumsi yang berkenaan dengan organisasi untuk mengikat orang-orang yang terlibat di

dalam organisasi tersebut untuk mengatur dan memandu perilaku yang ditimbulkan dari interaksi yang dilakukan baik di dalam organisasi maupun di luar organisasinya. Terdapat 7 indikator pada variabel ini, yaitu: *innovation and risk taking; attention to detail; outcome orientation; people orientation; team orientation; aggressiveness; dan stability.*

3. Sistem kompensasi adalah keuntungan yang diterima baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh guru sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada pihak sekolah. Terdapat 2 indikator pada variabel ini, yaitu kompensasi finansial dan non finansial.
4. *Kepuasan Kerja* atau kepuasan kerja adalah ukuran ataupun tingkatan rasa puas yang dirasakan oleh guru terhadap pekerjaannya. Terdapat 4 indikator pada variabel ini, yaitu: *work itself, supervisor and co-workers, pay, dan promotion.*

H. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian yang memiliki relevansi dengan penelitian dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Sistem Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja*”, yaitu sebagai berikut.

1. Tesis yang disusun oleh Rani Mariam, jurusan Manajemen program pascasarjana Universitas Diponegoro tahun 2009 dengan judul, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening”

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Rani Mariam ini terletak pada banyaknya variabel bebas dan juga yang menjadi variabel terikatnya. Dalam penelitian ini hanya terdapat dua variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan sebagai variabel X_1 dan budaya organisasi sebagai variabel X_2 sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis terdapat satu variabel tambahan, yaitu sistem kompensasi sebagai variabel X_3 . Adapun variabel terikat dalam penelitian yang dilakukan oleh Rani Mariam, yaitu kinerja karyawan, sedangkan variabel terikat yang akan diteliti oleh penulis, yaitu *Kepuasan Kerja* atau kepuasan kerja. Terdapat pula variabel intervening, yaitu kepuasan kerja karyawan, sedangkan dalam penelitian penulis tidak menentukan variabel intervening. Sasaran ataupun objek dalam penelitian ini ditujukan pada sebuah perusahaan sedangkan sasaran ataupun objek penelitian penulis, yaitu lembaga pendidikan islam tingkat menengah.

2. Jurnal penelitian yang disusun oleh Mhd. Andi Rasyid dan Hasrudy Tanjung, Publikasi Maneggio Volume 3 (1) tahun 2020 dengan judul, "*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan*".

Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dilakukan kepada guru SMA dengan jumlah 30 orang. Dalam hasil penelitian yang dilakukan ini, didapat bahwa ada pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja guru baik secara parsial maupun simultan.

Perbedaan dalam penelitian ini terhadap penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada salah satu jenis variabel bebas yang digunakan. Selain itu, sasaran penelitian ditujukan kepada guru SMA yang ada di kota Medan. Sedangkan sasaran penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu guru SMP Islam yang ada di kota Banjarmasin dengan kategori guru tetap yayasan dan guru honor.

3. Tesis yang disusun oleh Nurul Mufidah, jurusan Manajemen Pendidikan Islam program pascasarjana Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin tahun 2021 dengan judul, “Pengaruh Gender dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar Muhammadiyah Di Kota Banjarmasin”.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dilakukan kepada guru sekolah dasar dengan jumlah 142 orang. Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurul Mufidah ini, didapat bahwa gender kepala sekolah dan gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja guru baik secara simultan maupun parsial.

Perbedaan dalam penelitian ini terhadap penelitian yang dilakukan oleh penulis terletak pada salah satu jenis variabel bebas dan jumlah variabel bebas yang digunakan. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas sedangkan penulis menggunakan tiga variabel bebas. Selain itu, sasaran penelitian ditujukan kepada guru sekolah dasar yang terbatas pada semua guru sekolah dasar Muhammadiyah yang ada di kota Banjarmasin. Sedangkan sasaran

penelitian yang dilakukan oleh penulis, yaitu guru SMP Islam baik Muhammadiyah ataupun non-Muhammadiyah yang ada di kota Banjarmasin dengan kategori guru tetap yayasan dan guru honor.

4. Jurnal Penelitian yang disusun oleh Ismet Potera dan Fatmir Mehmeti, Publikasi Turkish Studies Volume 14 (4) tahun 2019 dengan judul, “*Relation Between Teacher’s Kepuasan Kerja and Their Motivation for Professional Development*”.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Ismet dan Fatmir terdapat pada jumlah variabel bebas dan terikatnya. Penelitian ini hanya terdapat satu variabel bebas, yaitu kepuasan kerja sedang variabel terikatnya adalah motivasi.

5. Jurnal Penelitian yang disusun oleh Akhilesh Singh, Publikasi Avahan Volume 5 (1) tahun 2017 dengan judul, “*A Comparative Study on Kepuasan Kerja of Teachers Teaching in Government & Non-Government Educational Institutions*”.

Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Akhilesh terdapat pada lokasi penelitian. Dalam penelitian ini terdapat dua lokasi penelitian yaitu pada lembaga pendidikan pemerintah dan non pemerintah, sedangkan lokasi penelitian penulis hanya pada lembaga pendidikan non pemerintah. Selain itu, jenis penelitian ini menggunakan komparasi (perbandingan) sedangkan jenis penelitian penulis adalah korelasi (pengaruh).

I. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari 6 bab sebagai pokok bahasan. Setiap bab memiliki sub babnya masing-masing. Untuk lebih jelasnya, berikut paparan penjelasan tentang masing-masing bab secara umum.

- a. Bab I adalah bab Pendahuluan, dimana pada bab ini membahas tentang:
 - 1) latar belakang masalah,
 - 2) rumusan masalah,
 - 3) tujuan penelitian,
 - 4) signifikansi penelitian,
 - 5) hipotesis penelitian,
 - 6) asumsi penelitian,
 - 7) definisi operasional,
 - 8) penelitian terdahulu, dan
 - 9) sistematika penulisan.
- b. Bab II adalah bab Landasan Teoritis, dimana pada bab ini membahas tentang:
 - 1) landasan teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, yaitu teori tentang kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, sistem kompensasi, dan kepuasan kerja guru, dan
 - 2) model konseptual penelitian.
- c. Bab III adalah bab Metode Penelitian, dimana bab ini membahas tentang:
 - 1) rancangan penelitian,
 - 2) populasi dan sampel,

- 3) data dan sumber data,
 - 4) teknik pengumpulan data,
 - 5) desain pengukuran, dan
 - 6) teknik analisis data.
- d. Bab IV adalah bab Hasil Penelitian, dimana bab ini akan membahas tentang:
- 1) data penelitian, dan
 - 2) pengujian hipotesis.
- e. Bab V adalah bab Pembahasan, dimana bab ini akan membahas tentang:
- 1) kepemimpinan transformasional,
 - 2) budaya organisasi,
 - 3) sistem kompensasi, dan
 - 4) kepuasan kerja.
- f. Bab VI adalah bab Penutup, dimana bab ini adalah bagian akhir dari penelitian yang membahas tentang:
- 1) simpulan, dan
 - 2) saran-saran.