# BAB 1

# PENDAHULUAN

## A. LATAR BELAKANG MASALAH

Keberhasilan suatu organisasi tentunya didukung oleh beberapa komponen penting didalamnya. Salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk menunjang segala aspek tujuan perusahaan. Individu harus berkomitmen penuh pada organisasinya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasional adalah hal penting yang harus dimiliki individu agar tercipta tanggung jawab pada perusahaannya. Hal ini sejalan dengan pemikiran Luthans, (2012) komitmen organisasional dapat diartikan sebagai kepercayaan seorang individu untuk tinggal dalam organisasi dengan menerima semua aspek yang ada dalam organisasi tersebut. Seorang individu yang telah berkomitmen dalam suatu organisasinya akan melakukan apa saja yang menjadi tujuan organisasinya. Komitmen organiasional akan menciptakan keterlibatan seorang individu yang kuat bagi organisasinya. Adanya komitmen dalam suatu organisasi akan memunculkan sikap peduli dan loyalitas terhadap organisasinya sehingga individu memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang sudah diberikan oleh suatu organisasi.

Seiring dengan perkembangan zaman, pendidikan merupakan hal yang menunjang keberlangsungan hidup. Adanya pendidikan akan memberikan banyak manfaat terhadap manusia. Pendidikan merupakan pondasi utama yang diperlukan untuk anak pada era ini, dengan adanya pendidikan yang baik akan membantu untuk

memberikan pengerahuan terkait banyak hal yang ada didunia. Pendidikan diimplentasikan pada beberapa lembaga tertentu seperti sekolah. Banyak sekali tingkatan sekolah mulai dari SD, SMP, SMA/SMK, hingga perguruan tinggi. Tentunya dalam sekolah tersebut terdapat tenaga kerja pendidik yang membantu proses pembelajaran yaitu seorang guru. Guru yang terdapat pada sekolah bisa disesuaikan dengan bidang-bidang ilmu tertentu. Khususnya pada sekolah SMK para guru menjadi semakin banyak dikarenakan SMK memiliki berbagai bidang jurusan yang mengharuskan untuk memberikan guru dengan spesifkasi yang sesuai.

Komitmen dalam suatu organisasi akan menciptakan hubungan yang kuat antar individu dan organisasi. Mereka memiliki banyak keterkaitan untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen dalam organisasi ini menjadikan individu untuk terus menetap, bertanggung jawab, dan loyalitas tinggi untuk organisasinya. Pada SMK 2 SINGOSARI para guru selalu mendidik murid- muridnya agar selalu menjadi siswa berperestasi. Komitmen organisasional ini akan menciptakan sifat individu yang positif serta memotivasi mereka untuk tetap menjalankan pekerjaannya dan menghasilkan kinerja yang baik. Guru pada sekolah ini memiliki beberapa banyak capaian tertentu apalagi pada sekolah SMK NEGERI 2 SINGOSARI ini memiliki misi menciptakan kerja sama dengan berbagai perusahaan yang relevan dengan kebutuhan dunia industry. Hal itu mendorong guru untuk mendidik muridnya dengan bidang tertentu sehingga tiap tahunnya sekolah ini dapat mengantarkan siswanya untuk melaksankan program PKL pada perusahaan industry besar. Selain itu para guru juga diwajibkan untuk membuat karya ilmiah dari hasil diklat pendidikan. Hal ini merupakan sebuah kinerja yang baik dan menunjukkan

komitmen guru terhadap sekolah yang ditempatinya. Hal itu nantinya akan memunculkan pengaruh terhadap kepuasan kerja karena mereka akan menunjukkan sikap yang positif jika tujuannya sudah tercapai. Sama halnya seperti Luthans, (2012) bahwa komitmen organisasional ini merupakan suatu keinginan individu yang kuat untuk memepertahankan diri dalam suatu organisasinya hal ini akhirnya mendorong individu untuk memberikan pengabdian sepenuhnya yang nantinya berpengaruh terhadap organisasinya. Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi komitmen organisasional yaitu kepuasan kerja, gaya kepemimpinan transfromasional dan budaya organisasi.

Nahita & Saragih, (2021) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut menunjukkan bahwa seorang individu yang memiliki rasa kepuasan kerja yang baik dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan komitmen seorang individu terhadap organisasinya. Afandi (2018), mengutarakan pendapatnya jika kepuasan kerja merupakan sikap yang cenderung positif pada individu, hal itu timbul karena telah menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal. Individu akan merasa puas dalam pekerjaanya ketika mereka mampu untuk menuntaskan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan. Ketidakpuasan muncul ketika harapan seorang individu tidak dapat tercapai. Beberapa hal yang menentukan adanya kepuasan itu adalah tercapainya harapan dari terselesaikannya pekerjaan tersebut dan imbalan yang diterima karena berhasil menyelesaikan pekerjaanya. Individu cenderung memiliki rasa kepuasan kerja yang baik apabila pekerjaannya telah diselesaikan dengan maksimal, namun terkadang bisa juga

individu merasa tidak puas jika pekerjaannya tidak dapat terselesaikan dengan maksimal dan dikarenakan oleh beberapa faktor lain seperti, imbalan yang tidak sesuai, dan tidak nyaman pada lingkungan kerja.

Sama halnya dengan pemikiran yang dilontarkan oleh Griffin & Gregory., (2014) kepuasan kerja juga digambarkan sebagai emosi senang atas pekerjaan yang telah dilalui. Seorang individu cenderung mengekspresikan kepuasan dari dalam dirinya ketika mereka berhasil menuntaskan pekerjaan dengan optimal dan mendapatkan hasil sesuai harapan. Seorang karyawan atau anggota organisasi akan mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan berbagai sifat positif dari dalam dirinya. Kepuasan kerja bisa dikatakan hasil kerja dan harapan yang didapat sehingga membuat individu puas. Disatu sisi jika individu merasakan kepuasan kerja pastinya ada juga yang merasakan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja akan menimbulkan beberapa masalah dalam suatu organisasi ataupun perusahaan seperti turnover, ketidakhadiran karyawan dalam organisasi, dan beberapa masalah kecil lain. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Restanti dkk., (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti jika penerpaan budaya organisasi dalam sebuah organisasi berjalan baik maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Schein, (1992) mengutarakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku yang terbentuk oleh individu yang ada pada organisasi untuk penyesuaian diri dengan organisasi. Sama halnya dengan pendapat Mondy, (2016) bahwa budaya organisasi adalah kebiaasaan yang dianut

oleh sekumpulan orang untuk menghasilkan norma atau menciptakan suatu perilaku. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda. Perbedaan ini tercipta karena dalam setiap organisasi atau perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang mempunyai latar belakang berbeda. Luthans, (2012) merupakan kebiasaan yang dianut individu berbentuk nilai-nilai atau norma yang mengarahkan perilaku mereka dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang dianut individu atau kelompok akan menghasilkan ciri khas atau ideologi yang membedakannya dengan kelompok lain.

Budaya organisasi akan menghasilkan suatu kebiasaaan dalam bentuk sikap, norma, maupun keyakinan yang terbentuk untuk mencapai tujuan. Budaya organisasi dapat dikatakan sebuah keyakinan yang menjadikan ciri khas suatu organisasi hal tersebut akan memunculkan peraturan yang akan dipatuhi anggota dan akan menjadikan suatu kebudayaan yang terus berkelanjutan. Hal tersebut akan tertanam dalam nilai-nilai suatu organisasi yang nantinya akan berpengaruh positif dalam setiap individu. Semakin baik suatu budaya terbentuk dalam organisasi nantinya akan menciptakan ideologi, nilai, ataupun norma yang akan mempengaruhi komitmen seorang individu untuk menetap dan tinggal dalam sebuah kelompok. Budaya organisasi yang dianut oleh kelompok nantinya akan memberikan dampak terhadap individu yang selanjutnya menciptakan suatu hal yang yang bermanfaat bagi organisasi. Budaya organisasi akan menciptakan sebuah keyakinan atau melahirkan nilai dalam suatu kelompok.

Budaya organisasi juga membawa pengaruh terhadap komitmen organisasional hal ini dibuktikan oleh penelitian Chandra & Bahri, (2020) bahwa

budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional. Budaya organisasi yang dianut pada suatu kelompok tertentu akan bermanfaat untuk berjalannya suatu organisasi tersebut, karena dengan adanya budaya organisasi akan membantu setiap pekerjaan yang ada serta mengarahkan perilaku anggotanya. Maka dari itu, setiap anggota atau karyawan baru yang masuk dalam suatu organisasi maupun perusahaan perlu memahami bagaimana budaya dalam suatu kelompok tersebut. Adanya suatu budaya dalam organisasi akan melahirkan norma atau peraturan dalam sebuah kelompok. Kebudayaan dalam organisasi akan berpengaruh penting sebagai kemajuan dalam organisasi. Kesimpulan yang dapat diambil dari pengertian tersebut bahwa budaya organisasi membawa pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Terdapat temuan penelitian oleh Lestari & Honor, (2023) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional yang dimediasi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa penerpan budaya organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja yang selanjutnya juga meningkatkan komitmen organisasional. Namun penelitian Athar, (2020) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

Selain budaya organisasi hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan transformasional.Anindita dkk., (2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berart bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi maka akan semakin baik juga kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Istiariani & Susanti, (2021) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh

signifikan terhadap komitmen organisasional. Bass & Avolio, (1994) gaya kepemimpinan transfromasional merupakan gaya kepemimpinan dengan ditandai para anggota atau pengikut organisasi memeiliki kepercayaan penuh pada pemimpin, menghormati, serta termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kepala sekolah SMK NEGERI 2 SINGOSARI menerapkan gaya kepemimpinan transformasional ditandai dengan selalu memtotivasi para guru dengan kegiatan outbond sekolah, memberikan rangsangan intelektual berupa workshop serta melakukan komunikasi dua arah dan memberikan pendekatan individual. Hal ini akan membuat guru yang ada pada sekolah merasa nyaman dan memilih untuk setia pada organisasinya. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Kolzow, (2014) kepemimpinan transformational merupakan pemimpin yang mencapai tujuan organisasi dengan upaya memotivasi, memberi contoh yang baik, menginspirasi, serta membentuk suatu nilai nilai dalam organisasi sehingga nantinya upaya ini mampu untuk memajukan organisasi.

Kepemimpinan transformasional seorang pemimpin atau atasan akan menanamkan sebuah tujuan organisasi kepada pengikutnya. Selanjutnya atasan akan memberikam arahan kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Arahan tersebut nantinya akan memberikan dampak kepada para pengikutnya untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan instruksinya. Burns, (1978) kepemimpinan transformasional merupakan dimana seorang pemimpin mampu untuk meningkatkan motivasi pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan. Seorang pemimpin harus inovatif karena mereka membawa sejumlah

bawahannnya untuk mewujudkan cita cita  suatu organisasi. Pemimpin dengan gaya transformasional akan mendorong mereka untuk terus belajar dalam organisasi. Hussain dkk., (2019) gaya kepemimpian transformasional merupakan gaya kepemimpinan paling mendominasi di berbagai organisasi atau perusahaan saat ini. Pasalnya gaya kepemimpinan transformational ini dinilai efektif untuk membangkitkan semangat kerja anggota. Hal itu akan memicu kemauan seorang individu untuk mentransform pengaruh dari pemimpinya terhadap tannggung jawab atau pekerjaan yang diberikan. Kepemimpinan transformational akan terus untuk memotivasi, menginspirasi, dan menggali kemampuan anggotanya agar mencapai tujuan dengan target yang tepat sasaran. Kepemimpinan transformasional ini akan memudahkan untuk menggerakkan semangat anggota dan organisasi untuk terus berkembang dan menggapai tujuan. Bottomley dkk., (2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasioal sering diaplikasikan pada organisasi serta berbagai perusahaan karena memiliki keunggulan untuk terus melakukan pemeliharaan, pembangunan karakter, memotivasi serta memberikan berbagai support terhadap anggotanya untuk selalu berinovasi dan melahirkan ide baru bagi organisasi maupun perusahaan. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya pemimpin untuk menggerakkan kemauan anggotanya dengan cara memberikan stimulasi berupa motivasi, dorongan, serta mengembangkan kemampuan anggotanya untuk terus berkarya demi mencapai tujuan organisasi yan telah ditetapkan.

Suatu kemepemimpinan dalam sebuah organisasi menjadi peran penting pasalnya sebuah gaya kepemimpinan dalam kelompok akan merangsang kinerja anggota yang ada didalamnya. Sehingga sebuah gaya kepemimpinan yang baik

nantinya akan menghasilkan kemajuan pada sebuah organisasi atau perusahaan tersebut. Gaya kepemimpinan transformasional dapat merangsang anggota untuk tetap menjalankan pekerjaannya dengan kreatif dan inovatif. Gaya kepemimpinan transformasional memiliki beberapa indikator didalamnya yaitu, pengaruh ideal merupakan gaya kepemimpinan dimana seorang atasan memberikan motivasi kerja pada bawahanya, pengaruh inspirasi dimana seorang atasan memberikan panutan yang baik terhadap bawahannya, intelektual dimana atasan membantu bawahan untuk teus menggali serta mengembangkan potensi dari dalam dirinya, pemberian perhatian secara individual dimana atasan memberikan pendekatan yang berbeda terhadap setiap individu sesuai dnegan kemampuannya masing masing. Indra Bhaskara & Subudi, (2019) menyebutkan bahwa gaya kepemimpina transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan transfromasional akan membawa pengaruh positif pada komitmen organisasional dengan melewati proses kepuasan kerja, jika seorang individu berada pada organisasi dengan gaya kepemimpinan transformasional yang baik maka hal itu akan meningkatkan kepuasan kerja mereka yang selanjutnya akan membuat individu itu berkomitmen dalam organisasinya. Namun Novitasari, (2020) menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasional.

Hal ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang diutarakan oleh Robbins & Judge, (2015) dalam teori tersebut dijelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan sebuah teori yang mengungkapkan tentang dampak dari individu,

kelompok dan struktur terhadap munculnya perilaku organisasi yang nantinya bermanfaat untuk efektivitas organisasi. Dalam perilaku organisasi memiliki tiga bagian penting didalamnya yaitu masukan, proses, dan nantinya akan terjadi keluaran. Pada proses masukan ini terdapat beberapa variabel yang berhubungan dalam penelitian ini yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi selanjutnya pada poin proses teori ini menunjukkan adanya kepuasan kerja yang nantinya mendapatkan keluaran berupa komitmen organisasional.

Penelitian skripsi ini mengambil instansi pendidikan (sekolah) sebagai objeknya. Pendidikan merupakan suatu komponen penting dalam keberlangsungan cita-cita suatu negara. Suatu negara berinvestasi besar kepada anak bangsa untuk mewujudkan tujuan bangsa. Maka dari itu pendidikan merupakan hal yang harus diperhatikan. "Komisi X DPR RI mendorong Kemendikbud Ristek berkomitmen untuk implementasi program prioritas nasional dan pembiayaannya untuk menuntaskan wajib belajar 12 tahun sebagaimana Pasal 31 UUD Negara RI Tahun 1945 dan UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas," (Dewan Perwakilan Rakyat 2023). Hal itu menandakan bahwa di Indonesia diwajibkan untuk menuntaskan penididikan minimal 12 tahun. Tingkatan sekolah di Indonesia beragam mulai dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengaah atas atau sekolah menengan kejuruan, dan perguruan tinggi. Hal ini adalah upaya pemerintah untuk meraih cita-cita bangsa lewat anak-anak generasi muda. Sehingga pendidikan adalah hal penting bagi keberlangsungan negara.

Penelitian ini akan dilakukan dengan mengambil objek SMK NEGERI 2 SINGOSARI. Sekolah menengah kejuruan merupakan satuan pendidikan resmi sebagai lanjutan dari SMP. SMK merupakan sekolah yang bertujuan untuk lebih fokus terjun ke dunia kerja setelah lulus. SMK NEGERI 2 SINGOSARI memiliki beberapa jurusan yang bisa dipilih oleh siswa sesuai dengan minatnya berikut beberapa kejurusan yang disediakan

Tabel 1: Daftar jurusan pada SMK 2 SINGOSARI

| NO | JURUSAN |
|---|---|
| 1. | Teknik Mekatronika |
| 2. | Teknik Elektronika Industri |
| 3. | Produksi dan Siaran Program Televisi |
| 4. | Teknik audio Video |
| 5. | Animasi |
| 6. | Teknik Komputer dan Jaringan |
| 7. | Rekayasa Perangkat Lunak |
| 8. | Desain Komunikasi Visual |

Sumber*: smkn2sgs.sch.id*

Kejurusan yang dimiliki oleh SMK NEGERI 2 SINGOSARI mengharuskan sekolah untuk memiliki tambahan guru yang ahli dalam bidangnya. Sehingga dapat disimpulkan sumber daya manusia untuk tenaga kerja pendidik atau guru lebih banyak dari sekolah biasanya. Hal ini memerlukan koordinasi yang tepat agar struktur organisaisnya berjalan dengan baik. Terdepat beberapa guru dengan

berbagai perbedaan status seperti PNS,P3K, dan GTT berikut data guru yang diperoleh dari SMK NEGERI 2 SINGOSARI.

Tabel 2: Status Kepegawaian Guru

| No | Status Kepegawaian | Jumlah | Usia | Masa kerja |
|---|---|---|---|---|
| 1. | PNS (Pegawai Negeri Sipil) | 37 | 17 orang berusia > 50 tahun. | >25 tahun |
| | | | 10 orang berusia 28-40 tahun. | >5 -18 tahun |
| | | | 10 orang berusia 40-50 tahun. | >10-22 tahun |
| 2. | P3K | 29 | 3 orang berusia > 50 tahun. | >25 tahum |
| | | | 12 orang berusia 40-50 tahun. | >10-22 tahun |
| | | | 14 orang berusia 31-40 tahun | >7-18 tahun |
| 3. | GTT (Guru Tidak Tetap) | 6 | 2 orang berusia 26-30 tahun. | >3-7 tahun |
| | | | 2 orang berusia 30-35 tahun | >7- 10 tahun |
| | | | 1 orang berusia 36 tahun. | 11 tahun |

Sumber: Hasil Data Waka Kurikulum 2023

Budaya organisasi merupakan hal yang harus dibentuk dalam sebuah kelompok. Hal itu penting karena budaya organisasi akan memunculkan sebuah norma dan membentuk nilai-nilai. SMK NEGERI 2 SINGOSARI memiliki berbagai kebudayaan yang diterapkan para guru disekolah ini. Budaya organisasi dalam SMK NEGERI 2 SINGOSARI dibentuk sebagai harapan akan menjadikan para guru untuk tetap meningkatkan kepuasan kerja yang akan membuat mereka berkomitmen dalam organisasi. Berdasarkan website sekolah smkn2-singosari.sch.id ada dan hasil wawancara oleh waka kurikulum, budaya organisasi

yang diterapkan guru pada sekolah ini adalah 5R (ringkas,rapi,resik,rawat,dan rajin), selain itu penerapan budaya organisasi pada guru diantara lain 5S (senyum,salam,sapa,sopan,santun). Selain budaya yang sudah disebutkan berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Kurikulum para guru menerapkan budaya tertib dan disiplin. Namun penerapan budaya organisasi itu belum sepenuhnya terlaksana masih banyak guru yang terlambat masuk kelas ketika kbm berlangsung hal itu berdampak pada suasana kelas yang tidak kondusif hal ini menjadi contoh bahwa budaya rajin belum diterapkan dengan baik. Selain itu ditambah juga dengan beberapa guru yang terlambat datang ke sekolah tercatat data keterlambatan guru dalam satu bulan terakhir

Table 3: Keterlambatan guru pada bulan September

| No | Minggu | Standart keterlambatan | Jumlah keterlambatan |
|---|---|---|---|
| 1. | Minggu pertama | 3 kali | 5 orang |
| 2. | Minggu kedua | 3 kali | 4 orang |
| 3. | Minggu ketiga | 3 kali | 5 orang |
| 4. | Minggu keempat | 3 kali | 5 orang |
| Total keterlambatan | | 19 kali dalam 1 bulan | |

Sumber: Hasil wawancara pada Waka kurikulum

Presensi guru yang digunakan pada sekolah ini melalui fingerprint yang terhubung langsung dengan dinas pendidikan cabang malang, hal itu membuat dinas cabang malang bisa mengontrol guru pada sekolah ini. Dinas pendidikan

cabang malang menetapkan keterlambatan tiga kali dalam satu bulan jika lebih dari itu dinas pendidikan akan memberikan teguran berupa daftar nama guru yang sering terlambat dan dikirimkan pada kepala sekolah. Berdasarkan data keterlambatan guru diatas terdapat tiga orang guru yang berulang kali melebihi standart keterlambatan yang ditetapkan dinas pendidikan, keterlambat terjadi setiap minggunya sehingga kepala sekolah mendapat teguran dari dinas untuk memperbaiki permasalahan tentang kedisiplinan ini. Selain itu beberapa guru yang berusia lebih dari 50 tahun terkadang mereka kurang tanggap dalam teknologi yang berkembang seperti : input soal online, penggunaaan canva, dll sehingga mereka biasanya meminta tolong guru muda yang lebih berpengalaman untuk menyelesaikan tugasnya.

.Struktur organisasi paling tinggi dalam suatu sekolah dipegang oleh Kepala Sekolah sebagai pimpinan tertinggi. Gaya kepemimpinan transformasionalpun berperan penting untuk system koordinasi kerja guru pada SMK NEGERI 2 SINGOSARI. Setelah melakukan wawancara dengan Waka Kurikulum SMK NEGERI 2 SINGOSARI gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang diterapkan pada sekolah. Kepala Sekolah selalu memberikan motivasi, inspirasi, serta mengembangkan bakat potensial yang ada pada setiap guru. Kepala sekolah selalu menyampaikan serta memberikan dorongan semangat terhadap guru pada saat rapat rutin, workshop, bahkan apel rutin pada pagi hari. Pada sekolah SMK NEGERI 2 SINGOSARI kepala sekolah menerapkan gaya kepemimpinan transformasional hal ini terbukti berdasarkan hasil wawancara dengan waka kurikulum menyatakan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dinilai

banyak membawa perubahan baik pada sekolah. Kepala sekolah selalu menyampaikan, memotivasi, serta memberikan inspirasi dan melakukan pengembangan intelektual pada guru. Beliau sering mengadakan workshop dan pembinaan yang bertujuan untuk memberikan ilmu baru pada guru yang ada pada sekolah. Beliau juga menanamkan nilai-nilai baik yang membawa dampak baik juga bagi sekolah contohnya: setiap pagi ada jadwal piket guru yang bertugas menyambut murid di gerbang sekolah. Hal ini bertujuan agar hubungan guru dan murid semakin erat.

Table 4: Jadwal Kerja Kepala Sekolah

| No | Hari | Sekolah |
|---|---|---|
| 1. | Senin, Rabu, Jumat | SMK NEGERI 2 SINGOSARI |
| 2. | Selasa, Kamis | SMK NEGERI 1 SINGOSARI |

Sumber : Wawancara Waka Kurikulum

Namun hal yang menjadi permasalahan pada SMKN 2 SINGOSARI ini adalah Kepala Sekolah yang menjabat pada dua sekolah sekaligus. Hal ini disebut dengan PLT (pelaksana tugas), pelaksana tugas dilakukan karena adanya salah satu sekolah mengalami kekosongan pimpinan sehingga mengharuskan Kepala sekolah terdekat untuk menempati jabatan tersebut sesuai dengan SK dinas yang telah diberikan oleh Dinas Provinsi. Kepala Sekolah SMK NEGERI 2 SINGOSARI mendapatkan PLT pada SMK NEGERI 2 SINGOSARI karena pada SMK NEGERI 2 SINGOSARI mengalami kekosongan jabatan Kepala Sekolah dikarenakan pensiun. Selain itu permasalah lain yang dihadapi yaitu Kepala Sekolah harus membagi jadwalnya untuk dua sekolah. Hasil wawancara pada Waka

Kurikulum menyebutkan bahwa jadwal tersebut bisa berubah dikarenakan adanya acara di kedua sekolah. Hal ini menjadikan kepeimpinan Kepala Sekolah tidak bisa optimal dan fokus pada satu sekolah. Terkadang kepala sekolah juga kesulitan untuk mengontrol kinerja guru pada SMK NEGERI 2 SINGOSARI. Hal ini menjadikan gaya kepemimpinan transformasional tidak berjalan dengan baik pada sekolah ini dikarenakan Kepala Sekolah harus membagi fokusnya untuk dua sekolah sekaligus.

Hal ini berdampak pada tertundanya pekerjaan yang berhubungan langsung dengan kepala sekolah. Seperti contohnya sulit untuk meminta tanda tangan karena terkadang kepala sekolah berada pada sekolah lain. Selain itu waktu kepala sekolah juga menjadi terbatas sehingga jarang berkomunikasi baik dengan guru. Budaya sekolah 5R dan 5S yang sudah diterapkan oleh seluruh guru pada sekolah menunjukkan bahwa guru memilki komitmen organisasional karena sudah melakukan upaya untuk menerapkan budaya yang dibentuk oleh sekolah, Selain itu dengan adanya penerapan budaya tersebut akan memunculkan kepuasan kerja karena harapan dari pekerjaan terpenuhi. Seperti contoh pada sekolah terdapat beberapa penghargaan guru favorit tiap tahunnya. Penghargaan ini merupakan salah satu bentuk kepuasan kerja yang nantinya akan mendorong individu terus memiliki komitmen organisasional yang tinggi, gaji dan tunjangan yang diperoleh merupakan suatu kepuasan kerja yang diterima sehingga guru memiliki komitmen pada sekolah.

Selain itu gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah adalah dengan selalu bijaksana, menciptakan komunikasi yang baik,

menginspirasi, mengembangkan kemampuan intelektual dan melakukan pendekatan individu pada guru hal ini akan membuat para guru memilki rasa semangat untuk terus berkomitmen pada sekolah. Disatu sisi penerapan kepemimpinan transformasional ini juga membawa pada kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru seperti contoh kepala sekolah selalu memberikan workshop rutin terkait pengembangan intelektual yang nantinya akan bermanfaat terhadap proses mendidik siswa. Hal tersebut nantinya akan berdampak pada kepuasan kerja guru dikarenakan para guru sudah mendapatkan beberapa ilmu baru dari proses pengembangan tersebut dan pekerjaan akan terselesaikan dengan optimal yang menjadikan kepuasan terhadap pekerjaan meningkat Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik mengambil SMK NEGERI 2 SINGOSARI dengan judul **"Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening"**

## B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
2. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasional?

6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh antara gaya kepemimpinan transfromasional terhadap komitmen organisasional ?

## C. TUJUAN

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasional.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja berepengaruh terhadap komitmen organisasional.
6. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.
7. Untuk mengetahui kepuasan kerja memediasi pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional.

## D. MANFAAT

1. Manfaat teoritis

Diharapkan menjadi referensi atau wawasan baru untuk penelitian selanjutnya terkait budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, komitmen kerja dan kepuasan kerja.

2. Manfaat praktis

Diharapkan sebagai bahan evaluasi kepuasan kerja, komitmen organisasional, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan guru pada SMK NEGERI 2 SINGOSARI. Serta diharapkan untuk memperbaiki beberapa hal yang menjadi permasalahan pada sekolah.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG