

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal merupakan tempat berlangsungnya proses pendidikan secara teratur dengan melibatkan sumber daya manusia (kepala sekolah, guru, tenaga administratif dan siswa) dan sumber daya bukan manusia (kurikulum atau sumber belajar, fasilitas dalam bentuk sarana dan prasarana) yang bekerja untuk tujuan yang telah ditetapkan. Penataan terhadap sumber-sumber daya tersebut perlu dilakukan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Peningkatan mutu pendidikan ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pendidikan. Guru merupakan salah satu sumber daya manusia yang menunjang terwujudnya tujuan pendidikan. Guru mempunyai perasaan, pikiran, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap dalam melakukan pengajaran. Garton (1976) menyatakan bahwa kepuasan dalam konteks pengajaran merujuk pada tingkat pemenuhan kebutuhan pribadi dan profesionalitas seseorang dalam menjalankan peranan sebagai seorang guru. Dalam hal ini salah satu yang harus diperhatikan adalah kepuasan kerja guru (Mukhlison, 2008).

Hal ini secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisi organisasi sekolah adalah rendahnya kepuasan kerja guru. Faktor penyebabnya adalah timbulnya gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan guru,

rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas pengajaran, indiscipliner guru dan gejala negatif lainnya. Sebaliknya kepuasan yang tinggi diinginkan oleh kepala Sekolah. Hal ini dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan.

Kepuasan kerja guru ditandai dengan munculnya rasa puas dan terselesaikannya tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab guru tersebut secara tepat waktu, disamping itu muncul dedikasi, kegairahan, kerajinan, ketekunan, inisiatif, dan kreativitas kerja yang tinggi dalam bekerja (Amir, dkk. 2014). Septina (2011) menjelaskan bahwa fenomena dilapangan kepuasan kerja yang dimiliki guru sangatlah rendah dimana timbul gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan dari guru, rendahnya prestasi kerja, kurangnya minat dan semangat dalam mengajar serta terjdainya ketidakdisiplinan dalam mengajar.

Kepuasan kerja guru merupakan hal yang penting dalam meningkatkan mutu pendidikan disekolah (Achmad, 2011). Sekolah SMAN 12 Pekanbaru misalnya, dalam mewujudkan visi & misinya yakni insan cerdas dan berakhlak mulia. Serta misinya semangat kebersamaan untuk maju, disiplin dan mengamalkan nilai-nilai agama sebagai sumber kearifan dalam bertindak dan pengembangan kegiatan intra dan ekstrakurikuler secara efektif sebagai modal kecakapan hidup, ini perlu sekali untuk memperhatikan kepuasan kerja guru, agar tercapai tujuannya dengan baik.

Permasalahan yang terlihat pada guru di SMAN 12 Pekanbaru adalah guru mengaku kalau dirinya merasa terganggu dalam berkomunikasi dengan pimpinan. Munculnya ketidakpuasan yang dirasakan oleh guru dalam bekerja, disebabkan oleh para guru merasa pimpinan kurang kooperatif dalam bekerja, banyak dari

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional karyawan tentang pencapaian harapan dari hasil pekerjaannya. Kepuasan kerja guru dapat digambarkan dalam beberapa aspek, pertama kepuasan kerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan dalam pekerjaan ini muncul karena pekerjaannya menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Salah satu guru mengatakan bahwa ia sangat bangga terhadap pekerjaannya yang mempersiapkan anak-anak didik yang kelak akan menjadi sukses. Aspek kedua adalah pemberian gaji atau upah yang diterima sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepala sekolah.

Selanjutnya aspek ketiga kepuasan kerja adalah promosi jabatan yang diterima guru di SMAN 12 Pekanbaru menyatakan bahwa dalam pemerataan promosi jabatan yang diberikan masih kurang, dimana sulitnya dalam proses administrasi kenaikan pangkat kepegawaian. Aspek keempat pengawasan dari atasan yakni pengawasan teknis dan dukungan perilaku dari atasan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Di SMAN 12 Pekanbaru masih ada guru yang memakai seragam tidak sesuai dengan yang ditentukan dan adanya guru yang memakai seragam tidak sesuai dengan yang ditentukan dan adanya guru yang bercengrama di sela-sela jam mengajar. Kemudian aspek yang kelima dukungan rekan kerja, di SMAN 12 Pekanbaru masih kurangnya kerjasama dan dukungan sosial dari rekan kerja. Aspek keenam kondisi kerja yang kurang mendukung, dimana kondisi kerja yang ada kurang kondusif dan masih kurangnya peralatan serta perlengkapan dalam proses belajar mengajar.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari hasil wawancara tersebut diketahui bahwa sebagian guru masih kurang puas terhadap pekerjaannya hal ini terlihat dari perilaku guru yang masih ditemukannya absen guru yang tidak masuk pada hari mengajarnya. Selain itu kurangnya antusias guru dalam melakoni pekerjaan mengajarnya itu terlihat dari ketidakdisiplinan guru masuk tepat waktu, dan pulang lebih awal tanpa alasan yang jelas. Kemudian guru juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan pengawasan dari kepala sekolah tidak dapat memecahkan dan memberikan arti yang berkontribusi terhadap keterampilan mereka mengajar dan bekerja. Dari gambaran diatas guru menganggap bahwa apa yang mereka kerjakan dengan tanggung jawab berat, tidak seimbang dengan apa yang mereka terima dengan perlakuan yang kurang adil, jadi pantaslah perlakuan keseharian guru nampak menunjukkan sikap tidak puas pada pekerjaannya. (wawancara & observasi, 9 oktober – 12 oktober 2017).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap guru terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar guru, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009). Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap guru terhadap pekerjaannya. Ketika guru merasakan kepuasan dalam bekerja maka guru akan berupaya dengan semaksimal mungkin untuk menjalankan tugas pekerjaannya. Salah satu faktor yang diyakini dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan pendapat judge & locke (1993), yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Lebih lanjut, Bass (1990), juga

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengemukakan ada dua gaya kepemimpinan dalam organisasi yakni gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional. Salah satu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan perilaku kepemimpinan yang melibatkan perubahan besar dalam mempengaruhi sikap dan asumsi anggota organisasi dan membangun komitmen misi, tujuan, dan strategi organisasi.

Terlihat dari hasil wawancara dari beberapa guru menganggap kepala sekolah menganut gaya kepemimpinan transformasional yang mana kepala sekolah memiliki sikap yang bijaksana, mampu memotivasi guru, memberikan pengaruh yang baik kepada guru dan mampu mendengarkan keluh kesah guru. Sesuai dengan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan kepala sekolah termasuk kedalam gaya kepemimpinan transformasional.

Ada dua pihak yang saling tergantung dan merupakan unsur utama dalam instansi yaitu pemimpin sebagai atasan, dan guru sebagai bawahan (Rivai dan Mulyadi, 2003). Kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Dalam menjalankan tugasnya pemimpin akan berusaha untuk menerapkan kebijakan yang dirasa tepat bagi keberhasilan instansi. Kebijakan pemimpin tersebut merupakan implementasi dari gaya kepemimpinannya dalam memimpin instansi. Gaya kepemimpinan inilah yang selanjutnya akan di persepsikan oleh guru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Persepsi dalam pengertian psikologi menurut Sarwono (1997) adalah proses penerimaan informasi untuk dipahami. Alat untuk memperoleh informasi tersebut adalah penginderaan (penglihatan, pendengaran, atau peraba), sedangkan alat untuk memahaminya adalah kesadaran atau kognisi. Gibson (1990) menambahkan persepsi individu terhadap sesuatu hal sangat berpengaruh pada bentuk tingkah laku yang muncul.

Menurut Danim dan Suparno (2009) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mengutamakan pemberian kesempatan atau dorongan semua unsur yang ada di sekolah bersedia, tanpa paksaan, berpartisipasi secara optimal dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan kepala sekolah dapat berperan sebagai jembatan yang menghubungkan berbagai keputusan tanpa adanya pihak yang merasa dirugikan. Karena lembaga sekolah, seperti halnya organisasi lainnya rawan terhadap konflik, baik konflik individu maupun konflik kelompok. Konflik umumnya ditimbulkan karena perbedaan persepsi, cara pandang, dan kepentingan yang dapat merusak pencapaian tujuan sekolah.

Menurut Bass dan Avolio (dalam Raihani, 2010) kepemimpinan transformasional adalah sebuah gaya di mana pemimpin cenderung mengambil tindakan-tindakan untuk meningkatkan kesadaran guru tentang apa yang benar dan apa yang penting, untuk meningkatkan kematangan motivasi guru serta kemaslahatan sekolah, masyarakat atau organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepala sekolah dengan gaya kepemimpinan transformasional akan berusaha mengubah persepsi, sikap dan perilaku kerja guru dengan membangun kesadaran para gurunya mengenai pentingnya nilai kerja dan tugas guru, dan mendorong perubahan tersebut ke arah kepentingan bersama termasuk kepentingan sekolah sebagai suatu organisasi. Kepala sekolah tersebut akan terus berusaha menyamakan persepsinya dengan persepsi guru-gurunya untuk mengoptimalkan usaha ke arah tujuan yang ingin dicapai sekolah.

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut di atas, maka fokus utama penelitian ini adalah “hubungan persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru SMAN 12 Pekanbaru.”

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan pada latar belakang masalah penelitian ini, maka masalah utama yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah tentang “Apakah ada hubungan persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru SMA N 12 Pekanbaru ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada guru SMAN 12 Pekanbaru.

D. KEASLIAN PENELITIAN

Pada penelitian sebelumnya sudah pernah ada penelitian tentang persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan pada guru, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Marselivus dan Rita (2004) tentang hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja berkorelasi secara positif dan sangat signifikan. Persamaan pada penelitian ini terdapat pada variabel bebas yaitu persepsi gaya kepemimpinan transformasional. Perbedaannya terdapat pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan sedangkan peneliti menggunakan kepuasan kerja pada guru sebagai variabel terikat. Perbedaan lainnya terdapat pada subjek penelitian dimana Marselivus dan Rita menggunakan karyawan sedangkan peneliti menggunakan guru.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rahman Alfarisi (2010) dengan judul "Hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru". Hasil uji hipotesis menunjukkan terdapatnya hubungan antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja guru SMA YLPI Marpoyan Pekanbaru, persamaan terletak pada variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Perbedaannya terletak pada variabel bebas yaitu kondisi kerja. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Sudartha (2011) dengan judul "Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi terhadap kepuasan kerja guru SMPN se Kota Semarang". Persamaan terletak pada variabel terikat yaitu

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepuasan kerja sedangkan perbedaannya terletak pada variabel bebas kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan perspektif kajian psikologi pada umumnya, terutama dalam bidang psikologi kepemimpinan khususnya tentang hubungan persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja pada guru.

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi, masukan, dan pemikiran mengenai hubungan persepsi gaya kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja guru.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.