

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu faktor utama dalam pembangunan suatu bangsa. Dalam UU no 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, khususnya Pasal 1 ayat (1) dan (2) ditegaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (Tambun et al, 2020) sedangkan menurut (Abd Rahman et al., 2022) pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Dari pengertian pendidikan tersebut, jelas bahwa kegiatan pendidikan adalah kegiatan pengembangan potensi peserta didik secara optimal dan terpadu, baik dimensi spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan peserta didik. Proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan dengan guru dan siswa pemegang peranan penting.

Pendidikan merupakan suatu upaya yang dilakukan secara sadar oleh seorang pendidik dan direncanakan sebaik mungkin dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Pendidikan memiliki kontribusi yang cukup penting untuk memajukan generasi penerus bangsa dalam kehidupan masyarakat. Pendidikan juga merupakan elemen penting dari kehidupan manusia dan pencapaian pembangunan nasional. Kehidupan manusia tidak terlepas dari pendidikan, itu menandakan bahwa melalui pendidikan, manusia dapat menentukan dan mengubah kehidupnya menjadi insan yang lebih baik (Yanto & Chudari, 2022). Dari pendidikan yang diterima anak bangsa di bangku sekolah, akan mampu mengubah pola pikir dan daya kreativitas untuk menciptakan negara dan taraf kesejahteraan yang baik dan perekonomian yang meningkat (Simanjorang & Naibaho, 2023).

Salah satu elemen kunci dalam dunia pendidikan adalah guru. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 pasal 1 ayat (1), tentang Guru dan Dosen, guru disebut sebagai pendidik profesional dengan tugas utama mendik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah (Ruhiyat, 2019). Dengan tanggung jawab yang besar, kepuasan kerja guru menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas dan kualitas pembelajaran di sekolah.

Kepuasaan kerja adalah kadar kesenangan yang ada di dalam diri seorang karyawan atas peran pekerjaannya dalam suatu perusahaan. Tingkat kepuasan biasanya dipengaruhi atas adanya timbal balik yang

sesuai harapan, keadaan lingkungan kerja yang kolaboratif akan mendorong tingkat kepuasaan pegawai dalam bekerja, selain itu, karyawan akan merasa puas jika pekerjaan yang dilakukan mendapatkan umpan balik yang baik (Natali et al, 2024) . Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai respons emosional atau tingkat efektivitas seseorang terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Hal ini berkaitan dengan persepsi karyawan mengenai seberapa menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang mereka jalani. (Budi Santoso & Yuliantika, 2022) setiap seseorang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja, pada umumnya kepuasan kerja adalah hal yang bersifat individual karena setiap individu akan menguasai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak faktor dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemauan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Beberapa faktor penting yang lebih banyak mendarangkan kepuasan kerja yang pertama adalah pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan umpan balik tentang seberapa baik mereka bekerja, faktor berikutnya adalah bagaimana kondisi kerja karyawan, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan, hal-hal tersebut berkaitan erat dengan aturan dan standar-standar yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan aturan dan standar tersebut terbentuk dari budaya organisasi di dalam perusahaan itu sendiri (Xaverius et al, 2016).

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakian (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati dan di ikuti sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul disebuah organisasi. Dalam pengertian lain, budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam sebuah organisasi untuk melakukan aktifitas kerja. Secara tidak sadar tiap individu dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya (Alasyari et al 2023). Menurut (Mukarramah & Saroyo, 2023) Budaya organisasi mempunyai peranan yang cukup penting dalam suatu perusahaan, karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang peningkatan produktivitas sehingga kepuasan kerja akan tercapai. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik atau yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu pada penurunan kepuasan kerja setiap karyawannya.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan keyakinan yang berlaku di lingkungan kerja dan menjadi pedoman perilaku individu dalam organisasi. Budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung kepuasan kerja para anggotanya. Penelitian yang dilakukan oleh (Mulyadi & Abdurahman, 2024) yang beerjudul Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada guru SD IT XYZ. menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan

kerja guru di SD IT XYZ. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian (Evawati et al, 2022) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah kejuruan negeri se-kabupaten Pekalongan, menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. Selanjutnya (Kristian & Setyaningrum, 2023) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semesta Jaya Abadi Cikarang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan jurnal diatas memperkuat bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja individu di dalamnya.

Selain budaya organisasi, terdapat faktor lain yang turut memengaruhi kepuasan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik. Hal ini diperkuat oleh (Dameria & Ekawati, 2022) yang menyatakan bahwa beberapa komponen yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan antara lain adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja. Artinya, meskipun budaya organisasi dapat membentuk nilai dan kebiasaan positif dalam lingkungan kerja, namun tanpa dukungan kondisi fisik kerja yang nyaman dan memadai, kepuasan kerja karyawan belum tentu tercapai secara optimal. Oleh karena itu, penting untuk

memperhatikan kedua aspek tersebut secara seimbang dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja.

Kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak mendukung mampu terdapat pengaruh negatif terhadap motivasi dan kepuasan kerja guru, serta berpotensi meningkatkan tingkat ketidak hadiran (Destianta & Abdurahman, 2025). Lingkungan kerja merupakan ruang yang digunakan oleh individu untuk menyelesaikan tugas-tugas profesinya dan juga sebagai tempat untuk beristirahat terhadap kegiatan sehari-hari. Dengan demikian, karyawan memerlukan lingkungan yang terpelihara dengan baik dan higienis untuk membuat kondisi secara mendukung kenyamanan ketika melaksanakan pekerjaan mereka (Destianta & Abdurahman, 2025).

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja individu di tempat kerja. Faktor-faktor seperti kebersihan, pencahayaan, sirkulasi udara, suhu ruangan, serta tata letak ruang kerja menjadi elemen penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Penelitian oleh (Mulyadi & Abdurahman, 2024) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada guru SD IT XYZ menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SD IT XYZ. Hal serupa juga disampaikan oleh (Evawati et al, 2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah kejuruan negeri se-Kabupaten Pekalongan

menemukan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan. Selain itu, (Kristian & Setyaningrum, 2023) dalam penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semesta Jaya Abadi Cikarang. menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain faktor lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak kalah pentingnya, yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan mempunyai peran yang signifikan dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan bawahan. (Nariswari & Rahardjo, 2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, dimana pemimpin dituntut mampu menciptakan kondisi kerja yang mendukung dan membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan orang atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi (Muhammad et al, 2024). Peran kepala sekolah ini menjadi lebih penting sejalan dengan semakin kompleksnya tuntutan tugas kepala sekolah, yang menghendaki dukungan kepuasan kerja dan kinerja yang semakin efektif dan efesien. Setiap kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi perlu mengusai dan mempunyai kemampuan untuk memotivasi bawahannya. Keberhasilan sekolah merupakan

keberhasilan kepala sekolah. Tugas kepala sekolah yang mengatur segala bentuk keberhasilan di dalam lembaga pendidikan yang ia kelola. Seorang kepala sekolah harus memberikan dorongan kepada guru-guru, supaya mereka senantiasa berusaha untuk mengembangkan dirinya secara terus menerus (Muhammad et al,2024)

Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang dapat mengundang perubahan setiap individu yang terlibat serta untuk semua lembaga dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan ole pemimpin dirasa akan menjadikan anggota lebih mempunyai rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan menghormati pemimpin, dan mereka akan termotivasi untuk melakukan lebih yang seperti diharapkan terhadap pimpinan (Astutik & Karwanto, 2016) .Gaya kepemimpinan transformasional dikatakan sebagai gaya kepemimpinan yang efektif karena seseorang pemimpin transformasional bisa menginspirasi anggotanya untuk menyampingkan kepentingan diri sendiri demi kebaikan organisasi dan mempunyai pengaruh yang luar biasa pada diri bawahannya (Astutik & Krwanto, 2016)

Dalam penelitian (Evawati et al, 2022) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah kejuruan negeri se-Kabupaten Pekalongan menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru di SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan.

Hasil serupa juga ditemukan oleh (Kristian & Setyaningrum, 2023) dalam penelitian yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Semesta Jaya Abadi Cikarang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh (Susastra & Subudi, 2016) yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* pada PT. Sinar Nusra Press Utama menunjukkan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga merupakan salah satu lembaga pendidikan menengah atas swasta yang memiliki sejarah panjang dalam dunia pendidikan. Sekolah ini berdiri pada tanggal 20 Juni 1959 dan berada di bawah naungan Majlis Pengajaran Cabang Purbalingga, yang termasuk dalam lingkungan Majlis Perwakilan Pusat Pimpinan Muhammadiyah Daerah Banyumas. Secara geografis, SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga terletak di Jl. Alun-Alun Selatan No.2, Purbalingga Kidul, Kecamatan Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah, dengan kode pos 53313. Sekolah ini memiliki 36 tenaga pendidik yang semuanya telah menyelesaikan pendidikan S1, dan sebanyak 23 orang di antaranya telah memiliki sertifikat pendidik profesional, yang menandakan kualitas dan kompetensi guru yang mumpuni dalam proses pembelajaran. Selain itu, sekolah juga didukung oleh delapan tenaga

kependidikan yang kompeten di bidang administrasi, keuangan, logistik, dan kebersihan, yang secara keseluruhan mendukung kelancaran manajemen operasional sekolah, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang terstruktur dan profesional.

Penelitian awal ini dilakukan terhadap SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga dan dilatar belakangi oleh hasil wawancara yang dilakukan dengan dua narasumber penting, yaitu Ibu Dyah Ayu Retno Agustiningsih, S.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum, dan Bapak Anif Saefudin selaku Kepala Tata Usaha. Dari hasil wawancara tersebut, diperoleh informasi yang menjelaskan bagaimana implementasi budaya organisasi , lingkungan kerja fisik , dan kepemimpinan transformasional telah diterapkan dalam kegiatan sehari-hari di sekolah ini. Aspek ketiga tersebut secara umum telah berjalan dengan baik dan menjadi bagian dari karakter institusi. Namun demikian, dalam pelaksanaannya, masih ditemukan beberapa permasalahan internal yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian di sekolah ini.

SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga telah berkomitmen membangun budaya organisasi yang berbasis nilai-nilai keagamaan, kedisiplinan, serta kebersamaan. Implementasi budaya organisasi tampak dalam berbagai kegiatan harian dan mingguan yang dilakukan secara konsisten. Di antaranya:

Tabel 1. Implementasi Budaya Organisasi SMA Muhammadiyah 1

Purbalingga.

NO	KEGIATAN	KETERANGAN
----	----------	------------

1.	Upacara Pengibaran Bendera	Dilaksanakan setiap dua minggu sekali di hari senin pagi untuk menanamkan nilai nasionalisme dan kedisiplinan. Seluruh warga sekolah wajib mengikuti dengan tertib dan khidmat.
2.	Datang Tepat Waktu	Seluruh guru, staf, dan siswa diwajibkan hadir tepat waktu sebagai bentuk disiplin dan tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban masing-masing.
3.	Guru Piket Menyambut Siswa Di Gerbang	Setiap pagi, guru piket berdiri di gerbang sekolah untuk menyambut siswa dengan salam, senyum, dan sapaan ramah, menciptakan suasana positif dan kekeluargaan.
4.	Hafalan Al-Qur'an Di Jam Pertama	Di awal jam pelajaran setiap hari, siswa dibimbing untuk menghafal Al-Qur'an guna menanamkan nilai-nilai religius dan memperkuat karakter spiritual.
5.	Budaya 5s (Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun)	Diterapkan dalam keseharian di sekolah, baik antar siswa maupun antara siswa dengan guru, untuk membentuk lingkungan yang ramah dan saling menghargai.
6.	Berdoa Sebelum Dan Sesudah Belajar	Dilakukan secara rutin sebelum dan sesudah pelajaran sebagai pembiasaan religius dan bentuk kesadaran akan pentingnya mengawali dan mengakhiri aktivitas dengan doa.
7.	Sholat Dhuha Berjamaah	Dilaksanakan pada waktu istirahat secara berjamaah, sebagai bagian dari pembiasaan ibadah sunnah dan pembentukan karakter religius.
8.	Sholat Dzuhur Dan Ashar Berjamaah	Siswa dan guru melaksanakan sholat Dzuhur dan Ashar berjamaah di masjid sekolah, untuk menumbuhkan semangat ibadah dan kebersamaan.
9.	Jumat Sehat	Dilaksanakan pada minggu genap setiap hari Jumat pagi, berupa kegiatan senam bersama atau jalan sehat untuk menjaga kebugaran fisik dan mempererat kebersamaan antar warga sekolah
10	Jumat Bersih	Dilaksanakan pada minggu ganjil setiap hari Jumat pagi, berupa kegiatan kerja bakti membersihkan lingkungan kelas dan sekolah untuk menanamkan budaya peduli kebersihan.

Sumber : Data Sekunder

Meskipun budaya organisasi tersebut telah tersusun dengan baik, dalam implementasinya masih ditemukan ketidak konsistenan partisipasi dari sebagian guru dan siswa. Beberapa guru terkadang tidak aktif mengikuti kegiatan sholat berjamaah atau tidak ikut serta dalam kegiatan Jumat Sehat dan Bersih. Selain itu, pelaksanaan budaya 5S masih belum sepenuhnya diterapkan oleh semua siswa, terutama dalam interaksi antar teman maupun dengan guru. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya organisasi belum sepenuhnya terinternalisasi secara menyeluruh oleh seluruh warga sekolah.

Lingkungan kerja fisik di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga secara umum mendukung proses belajar mengajar, namun masih terdapat beberapa aspek yang menjadi tantangan tersendiri. Mengenai kondisi fisik lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kebersihan lingkungan sekolah tergolong cukup baik. Area kelas, kantor, dan fasilitas umum dirawat secara rutin dan dijaga kebersihannya oleh petugas kebersihan serta dibantu siswa dalam program Jumat Bersih.
2. Penerangan di dalam kelas memadai dengan adanya ventilasi alami dan lampu yang terang.
3. Sirkulasi udara di dalam ruang kelas cukup baik, dan dibantu dengan penggunaan kipas angin di setiap ruangan.
4. Tata letak ruangan telah disesuaikan dengan kebutuhan aktivitas belajar mengajar, meskipun masih ada keterbatasan dalam ruang gerak karena jumlah siswa yang cukup besar.

5. Fasilitas kerja seperti meja, kursi, papan tulis, komputer di ruang guru, serta perangkat administrasi di ruang TU tersedia dalam kondisi layak pakai.

Namun demikian, meskipun aspek dasar lingkungan fisik tersebut telah disediakan, masih terdapat sejumlah permasalahan signifikan yang mengganggu kenyamanan dan efektivitas kegiatan belajar mengajar di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga.

1. Lokasi sekolah yang berada di pusat kota Purbalingga, tepatnya di sisi selatan Alun-alun dan persis di pinggir jalan raya utama, menjadikan sekolah ini sangat mudah dijangkau. Namun, kondisi ini juga memunculkan gangguan eksternal berupa kebisingan suara kendaraan, khususnya motor dan mobil yang lalu lalang, suara klakson, mesin, serta aktivitas dari jalan raya dan area alun-alun sering kali terdengar hingga ke dalam kelas dan mengganggu konsentrasi siswa serta kenyamanan mengajar guru. Hal ini menjadi tantangan tersendiri karena lokasi sekolah tidak memungkinkan untuk dibatasi secara lebih tertutup dari lalu lintas jalan.
2. Keterbatasan halaman parkir menjadi salah satu permasalahan utama. Area parkir yang tersedia tidak cukup menampung seluruh kendaraan guru, staf, maupun siswa yang menggunakan sepeda motor. Akibatnya, banyak kendaraan, terutama milik siswa, yang harus diparkir di luar area sekolah, di pinggir jalan atau di depan ruko-ruko sekitar. Selain menimbulkan kekhawatiran terhadap keamanan kendaraan, kondisi ini

juga kerap memicu kemacetan lalu lintas di sekitar sekolah, terutama saat jam masuk dan pulang sekolah.

3. Dari segi kapasitas ruang kelas, SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga hanya memiliki 28 ruang kelas aktif, sedangkan jumlah siswa yang terdaftar pada tahun ajar 2024/2025 mencapai 959 orang. Rasio ruang dan siswa ini kurang ideal dan menyebabkan ada beberapa ruang kelas yang terasa sempit, padat, dan kurang leluasa untuk aktivitas pembelajaran. Kondisi ini tidak hanya berpengaruh terhadap kenyamanan guru dalam mengajar, tetapi juga menurunkan konsentrasi dan fokus siswa, serta memperbesar potensi gangguan selama pembelajaran
4. Bangunan SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga yang menyatu dengan gedung Madrasah Tsanawiyah (MTs) juga menambah tantangan tersendiri dalam pengelolaan ruang dan fasilitas. Keterbatasan lahan menyebabkan beberapa fasilitas harus digunakan secara bergantian antar unit pendidikan. Aktivitas belajar-mengajar dari kedua lembaga kadang beririsan dan menimbulkan tumpang tindih, terutama ketika terdapat kegiatan besar seperti ujian, senam, atau upacara. Penggunaan ruang bersama, seperti lapangan, masjid, atau ruang laboratorium, juga harus diatur secara ketat agar tidak saling berbenturan.

Kepemimpinan transformasional di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga ditunjukkan melalui berbagai pendekatan yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam membangun semangat kerja, meningkatkan kinerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Gaya kepemimpinan ini mencakup empat dimensi utama, yaitu Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*), Stimulsi Intelektual (*Intellectual Stimulation*), dan Perhatian Individu (*Individualized Consideration*).

1. Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*)

Sebagai figur teladan, kepala sekolah memberikan contoh nyata dalam hal kedisiplinan, profesionalitas, dan religiusitas. Beliau hadir tepat waktu, berpenampilan rapi dan sopan, serta selalu terlibat dalam kegiatan-kegiatan keagamaan seperti tadarus pagi, salat dhuha, dan salat berjamaah dzuhur maupun ashar bersama siswa. Kehadiran kepala sekolah dalam kegiatan keagamaan tidak hanya memberikan semangat, tetapi juga menjadi panutan bagi guru dan siswa untuk meneladani sikap beliau dalam menjalankan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari.

2. Motivasi Inspirasi (*Inspirational Motivation*)

Kepala sekolah secara aktif memberikan motivasi kepada guru dan staf melalui kegiatan rutin seperti apel pagi setiap hari Senin, rapat koordinasi mingguan atau bulanan, serta komunikasi informal dalam keseharian. Dalam apel pagi, kepala sekolah kerap menyampaikan pesan-pesan motivatif terkait nilai-nilai kerja keras, disiplin, serta pentingnya dedikasi dalam mendidik generasi bangsa. Selain itu, pada saat rapat guru, kepala sekolah juga membangun semangat kebersamaan dan mengingatkan pentingnya kolaborasi untuk mencapai

visi dan misi sekolah, yakni menjadi lembaga pendidikan yang unggul dalam prestasi dan berkarakter Islami.

3. Stimulasi Intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Kepemimpinan di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga juga mendorong para guru untuk berpikir kreatif dan inovatif. Guru diberikan kebebasan untuk mengembangkan model pembelajaran sesuai dengan karakteristik siswa dan mata pelajaran yang diampu. Contohnya, guru dimotivasi untuk menggunakan media digital seperti Google Classroom, Quizziz, Canva, dan Kahoot sebagai sarana pembelajaran. Guru juga dilibatkan dalam diskusi pengembangan kurikulum dan diberikan kesempatan menyampaikan ide-ide baru dalam forum musyawarah guru.

4. Perhatian Individual (*Individualized Consideration*)

Dimensi ini terlihat dari bagaimana kepala sekolah dan jajaran pimpinan menunjukkan perhatian yang tinggi terhadap kondisi personal guru dan staf. Ketika ada guru yang mengalami kesulitan, baik secara pribadi maupun profesional, pimpinan sekolah akan mengajak berdiskusi secara personal dan berusaha mencari solusi terbaik. Dalam beberapa kasus, kepala sekolah juga memberikan dispensasi atau kemudahan dalam jam kerja bagi guru yang sedang mengalami kondisi khusus, seperti sakit atau memiliki kebutuhan keluarga yang mendesak. Selain itu, bentuk perhatian juga diwujudkan dalam pemberian reward, pemberdayaan dalam kegiatan sekolah, serta

pengelolaan beban kerja secara adil agar semua guru merasa diperhatikan dan dihargai.

Walaupun pendekatan kepemimpinan transformasional telah diterapkan, terdapat kendala dalam implementasinya secara menyeluruh. Beberapa guru merasa belum mendapatkan dukungan penuh dalam mengembangkan potensi mereka. Sebagian guru juga mengeluhkan kurangnya pendekatan personal dari pimpinan, terutama dalam hal pengembangan karier dan penghargaan atas kinerja. Selain itu, belum semua guru terlibat aktif dalam program pelatihan atau inovasi pembelajaran yang didorong oleh sekolah, yang menunjukkan adanya kesenjangan dalam persepsi dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan, SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga telah menerapkan budaya organisasi, lingkungan kerja fisik yang mendukung, serta kepemimpinan transformasional sebagai pilar dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif. Namun, masih ditemukan sejumlah permasalahan dalam setiap variabel tersebut, mulai dari kurangnya konsistensi pelaksanaan budaya organisasi, keterbatasan sarana dan prasarana fisik sekolah, hingga ketidakseimbangan dalam pelaksanaan gaya kepemimpinan transformasional. Oleh karena itu, peneliti memandang perlu untuk melakukan kajian lebih lanjut melalui penelitian ini guna mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan

transformasional terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga?
4. Apakah budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga.
2. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga.
3. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja guru di SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan memperkuat teori-teori yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi manajemen SMA Muhammadiyah 1 Purbalingga dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, membangun budaya organisasi yang positif, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guru. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana refleksi bagi guru dalam menuangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mereka, sehingga dapat mendukung peningkatan kinerja dan profesionalisme dalam mengajar.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademik bagi Universitas Perwira Purbalingga sebagai bahan kajian empiris dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam sektor pendidikan. Dengan adanya penelitian ini, universitas ikut berperan dalam memberikan solusi terhadap permasalahan nyata di

lapangan, sekaligus mempererat hubungan kerja sama antara dunia akademik dan lembaga pendidikan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi dasar dan referensi bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan kajian lebih lanjut mengenai kepuasan kerja guru atau variabel-variabel terkait dalam konteks pendidikan.