

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan organisasi dalam menggapai tujuan tidak terlepas pada kedudukan karyawan. Karyawan tidak terlepas obyek dalam tujuan organisasi, namun serta jadi subyek ataupun pelakon. Mereka bisa jadi perencana, pelaksana serta pengendali yang senantiasa berfungsi aktif dalam tujuan organisasi, dan memiliki benak, perasaan serta kemauan yang bisa pengaruhi perilakunya terhadap pekerjaan. Dalam hubungan tersebut, karyawan membagikan donasi kepada organisasi berbentuk keahlian, kemampuan serta keahlian yang dipunyai, sebaliknya organisasi diharapkan berikan imbalan serta penghargaan kepada pekerja secara adil pada akhirnya bisa membagikan kepuasan.

Dalam suatu organisasi, kepuasan kerja dimanfaatkan selaku tujuan organisasi. Kepuasan ialah sesuatu kunci utama selaku keberhasilan organisasi buat bisa tumbuh serta berkembang. Kepuasan kerja membagikan sumbangan yang tidak sedikit terhadap keefektifan organisasi dan memicu semangat kerja serta kesetiaan para karyawan.

Kepuasan kerja merupakan rasa menyenangkan dan tidak menyenangkan yang dirasakan oleh karyawan, secara langsung berpengaruh pada emosional dan tingkah laku dalam bekerja berupa kinerja, disiplin dan moral kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik (Qomariah, 2020). Dalam hal kepuasan kerja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas (Fortuna, 2016).

Analisis faktor dengan menggunakan analisis faktor eksploratori, memunculkan empat faktor baru yang mempengaruhi kepuasan kerja terdiri dari:

1. Faktor satu: terdiri dari lima variabel, yaitu arahan, pengawasan, pemecahan masalah, hubungan rekan kerja, dan dukungan rekan kerja. Jika akan diberi nama, faktor tersebut bisa dinamakan faktor hubungan kerja.
2. Faktor dua: terdiri dari tiga variabel, yaitu gaji, tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya. Jika akan diberi nama, faktor tersebut bisa dinamakan faktor kompensasi.
3. Faktor tiga: terdiri dari empat variabel, yaitu peralatan, sirkulasi udara, pencahayaan, dan kebersihan. Jika akan diberi nama, faktor tersebut bisa dinamakan faktor lingkungan kerja.
4. Faktor empat: terdiri dari tiga variabel, yaitu dapur, toilet, dan tempat istirahat. Jika akan diberi nama, faktor tersebut bisa dinamakan faktor fasilitas umum. (Ernawati, 2019).

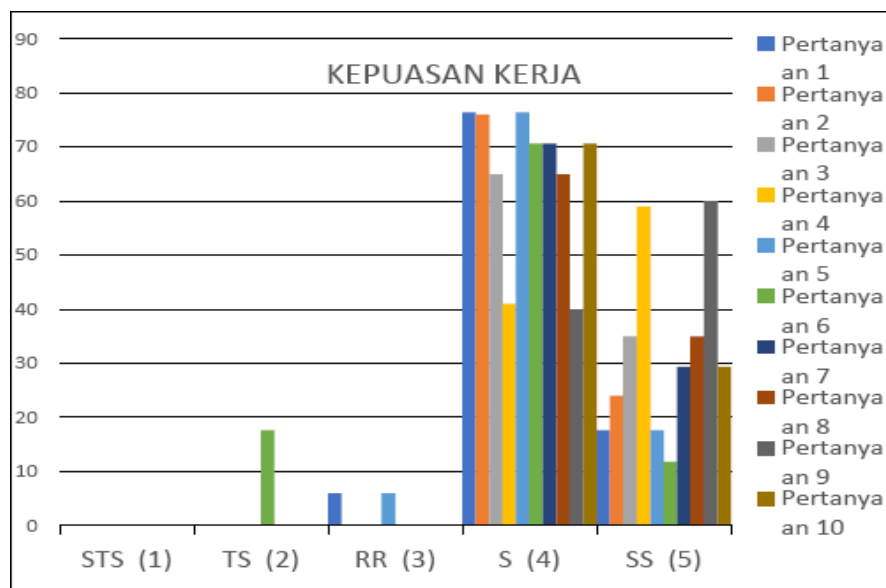
Dalam melakukan pekerjaan seorang karyawan pasti akan merasakan dampak kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang meningkat terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, sedangkan ketidakpuasan merupakan seseorang yang dapat menimbulkan perilaku yang agresif. Ukuran untuk kepuasan dan ketidakpuasan dalam bekerja tidak dapat disamakan kepada seluruh karyawan, karena kebutuhan setiap karyawan berbeda-beda (Simamora, 2021). Dari teori tersebut dapat digambarkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat disamakan kepada seluruh karyawan yang ada di lingkungan pendidikan hal ini disebabkan bahwa tenaga pendidik maupun kependidikan memiliki cara untuk, mendapatkan kepuasan yang berbeda beda dalam peningkatan hidupnya hal inilah yang lebih memfokuskan penelitian pada kepuasan kerja bagi tenaga pendidik.

Guru yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan komitmen normatif yang tinggi pula, tentu akan lebih maksimal dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang baik dibandingkan dengan guru yang kurang terpuaskan dan tidak termotivasi dalam bekerja serta tidak memiliki komitmen normatif yang tinggi. (Bestiana, 2012).

Terdapat korelasi kuat antara kepuasan kerja dengan tingkat kemangkiran Artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasannya akan

rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasannya akan semakin tinggi tingkat kemangkirannya (Siagian dalam Qomariah, 2020).

Berdasarkan hasil pra survey yang paling tertinggi pada pertanyaan empat dan sembilan bahwa mereka menginginkan adanya hubungan baik dengan teman tanpa harus saling menjatuhkan satu dan yang lainnya, saling menjaga kekompakan, memberikan *support* dan dorongan dalam mengembangkan karier maupun tugas-tugas yang diembannya, berjumlah 59% dan memberikan kesempatan bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan minimal di sekitar lingkungan kerja berjumlah 53%.



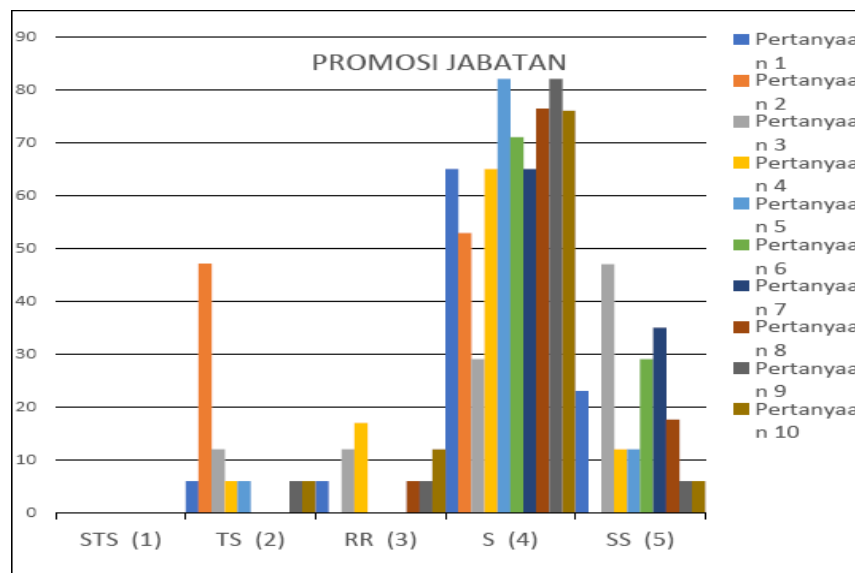
Gambar 1.1
Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Pra Survey

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan bekerja dengan baik melahirkan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Promosi jabatan merupakan perubahan posisi atau jabatan ke tingkat yang lebih tinggi. Pada dasarnya promosi jabatan diarahkan kepada peningkatan dari ketetapan organisasi dalam mencapai sasaran dan melalui pelaksanaan promosi jabatan karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dengan menganggap peran, jasa, dan eksistensinya di dalam organisasi merasa dihargai sehingga memungkinkan karyawan untuk memberikan

hasil kerja yang terbaik. Promosi jabatan yang tidak adil akan memicu ketidakpuasan karyawan dalam bekerja karena pengabdian dan hasil kerja yang diberikan kepada organisasi dinilai tidak dihargai (Syahrudin et al., 2022)

Promosi jabatan juga sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Promosi jabatan karyawan tidak dapat terlepas dari adanya suatu proses pengambilan keputusan, pengambilan keputusan dalam promosi jabatan karyawan tidak bisa dilakukan dengan sembarangan tanpa dukungan informasi dan teknik pengambilan keputusan yang tepat. Kenyataan saat ini, hampir di setiap organisasi terdapat deviasi antara teori dan praktik pada saat seseorang diputuskan terpilih untuk promosi jabatan (Zebua, 2020).

Dari hasil pra survey yang telah dilakukan pada pertanyaan di nomor tiga dan tujuh bahwa latar belakang pendidikan dijadikan pertimbangan dalam promosi jabatan menempati urutan pertama sejumlah 47% dan, melakukan yang terbaik untuk memajukan tempat saya bekerja sejumlah 35%, dari hasil wawancara terhadap X bahwa tidak adanya apresiasi dari pimpinan Ketika karyawan membawa nama baik sekolah baik berupa finansial maupun ucapan terima kasih.



Gambar 1.2
Pengukuran Promosi Jabatan Berdasarkan Pra Survey

Pada hakikatnya semua orang adalah pemimpin, meski orang itu tidak mempunyai kedudukan resmi sebagai pemimpin. Banyak kejadian yang memperlihatkan bahwa seseorang yang memiliki kedudukan resmi sebagai pemimpin ternyata tidak memiliki jiwa dan naluri kepemimpinan. Sebaliknya di sisi lain ada orang yang tidak memegang jabatan resmi apapun namun karena jiwa kepemimpinannya tinggi, berhasil menjadi pemimpin tidak resmi yang diakui. Mereka ini biasanya muncul dalam bentuknya sebagai tokoh-tokoh kemasyarakatan, keagamaan atau bidang-bidang lain.

Konsep kepemimpinan transformasional awalnya diperkenalkan oleh ahli kepemimpinan dan penulis biografi presiden James MacGregor Burns tahun (1978). Menurut Burns, kepemimpinan transformasional dapat dilihat ketika “para pemimpin dan pengikut membuat satu sama lain untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dengan moral dan motivasi.” Melalui kekuatan visi dan kepribadian mereka, pemimpin transformasional mampu menginspirasi pengikut untuk mengubah harapan, persepsi, dan motivasi untuk bekerja menuju tujuan bersama. Kemudian, peneliti Bernard M. Bass Memperluas ide asli Burns untuk mengembangkan apa yang sekarang disebut sebagai Bass ‘Teori Kepemimpinan Transformasional. Menurut Bass, kepemimpinan transformasional dapat didefinisikan berdasarkan dampak yang telah di peroleh pengikut. Pemimpin transformasional, Bass menyarankan, mengumpulkan kepercayaan, rasa hormat, dan kekaguman dari para pengikut mereka. Bass, Avolio, Jung, & Berson (2003) serta Humphreys & Brown (2002) menjelaskan kemampuan pemimpin transformasional mengubah sistem nilai bawahan demi mencapai tujuan diperoleh dengan mengembangkan salah satu atau seluruh faktor yang merupakan dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu: karisma (kemudian diubah menjadi pengaruh ideal atau *idealized influence*), inspirasi (*inspirational motivation*), pengembangan intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian pribadi (*individualized consideration*).

Gaya kepemimpinan transformasional telah muncul sebagai faktor penting dalam membentuk kepuasan kerja karyawan dan keberhasilan organisasi. Dengan meningkatnya kesadaran akan pentingnya kesejahteraan, Suatu organisasi mencari pendekatan kepemimpinan efektif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan

kinerja secara keseluruhan. Kepemimpinan transformasional yang bercirikan perilaku kepemimpinan visioner, inspiratif, dan karismatik telah mendapat perhatian besar dalam bidang perilaku dan manajemen organisasi.

Kepemimpinan dipahami sebagai upaya dalam mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar dapat mengikuti dan memahami yang pada gilirannya untuk setuju atas apa yang dikehendaki oleh seseorang yang mempengaruhi (Syahrudin et al., 2022). Ada beberapa unsur pokok yang mendasari atau sudut pandang dan sifat-sifat dasar yang ada dalam merumuskan definisi kepemimpinan. Unsur-unsur yang mendasari kepemimpinan dari definisi-definisi yang dikemukakan di atas, adalah:

1. Kemampuan mempengaruhi orang lain (kelompok/bawahan).
2. Kemampuan mengarahkan atau memotivasi tingkah laku orang lain atau kelompok.
3. Adanya unsur kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Masalah kepemimpinan adalah masalah sosial yang di dalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi. Dari sini dapat dipahami bahwa tugas utama seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya tidak hanya terbatas pada kemampuannya dalam melaksanakan program-program saja, tetapi lebih dari itu, yaitu pemimpin harus mampu melibatkan seluruh lapisan organisasinya, anggotanya atau masyarakatnya untuk ikut berperan aktif sehingga mereka mampu memberikan kontribusi yang positif dalam usaha mencapai tujuan (Qomariah, 2020).

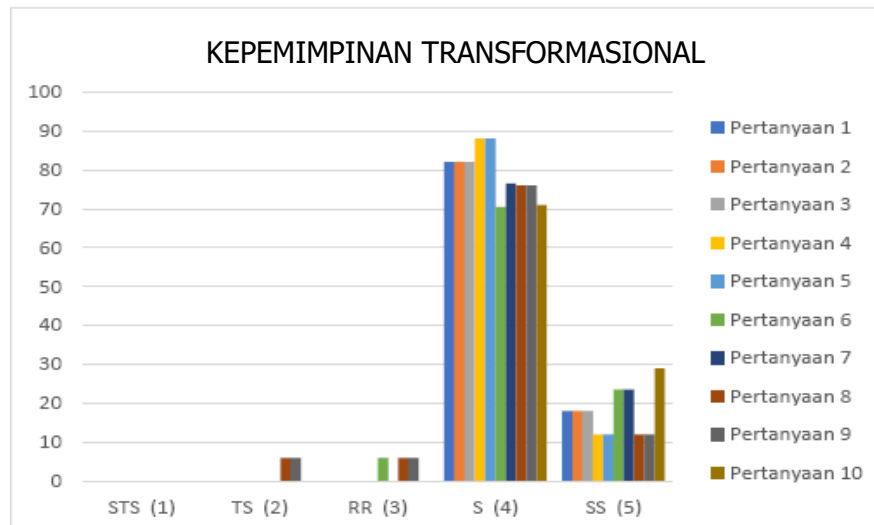
Hasil penelitian awal yang dilakukan peneliti untuk mengetahui kepemimpinan kepala sekolah di salah satu SD Negeri di Jakarta Pusat, didapatkan hasil sebagai berikut. Angket terdiri dari 10 butir pernyataan dengan skala penskoran 1-5. Sehingga skor tertinggi ideal 23 dan terendah 0. Hasil skor empiris tertinggi diperoleh sebesar 17,8 dan skor terendah 1,2, sedangkan skor rata-rata 1,8.

Selain itu yang menunjang kepuasan kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan di sekolah dijalankan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah selaku *leader* perlu memiliki kompetensi kepemimpinan yang mampu menggerakkan

bawahannya untuk mencapai tujuan sekolah. Sebagai pemimpin, kepala sekolah juga harus dapat menjadi *role model* bagi bawahannya sehingga dapat menjadi contoh bagi para karyawannya. Kepemimpinan yang dapat memberikan pengaruh kepuasan kerja adalah kepemimpinan yang memberikan pengaruh ideal, memberikan semangat kerja, memberikan stimulasi intelektual dan konsiderasi individu.

Dari latar belakang di atas bahwa kepemimpinan transformasi merupakan kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan di SDN Bungur 01 Jakarta Pusat.

Berdasarkan hasil pra survey pada gambar di bawah ini terlihat bahwa kepala sekolah memandang guru-guru sebagai partner kerja dalam melaksanakan setiap kegiatan sekolah sebesar 29%, terdapat pada pertanyaan sepuluh dan kepala sekolah mengupayakan pembinaan kegiatan ekstra kurikuler di sekolah dilakukan oleh guru-guru yang memiliki kompetensi dalam bidangnya sebesar 23,5% terdapat pada pertanyaan enam.



Gambar 1.3
Pengukuran Kepemimpinan Transformasional Berdasarkan Pra Survey

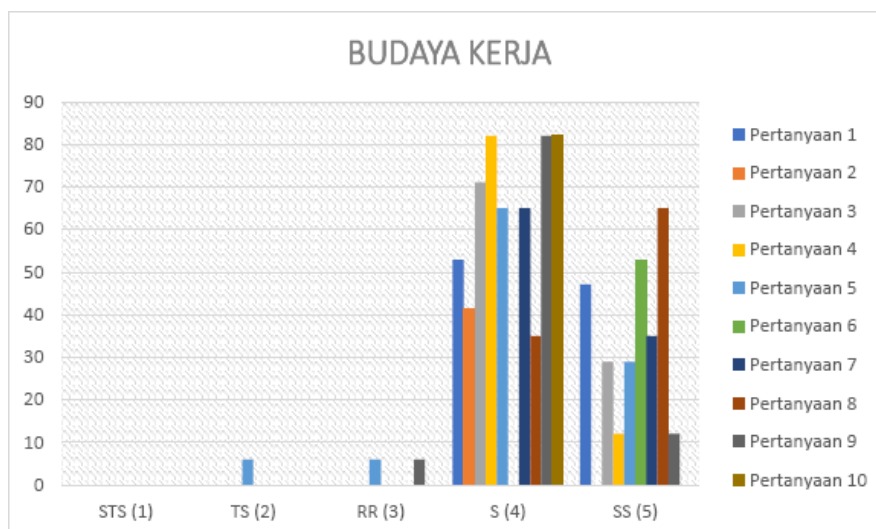
Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa Sistem Pendidikan Nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional (Habe &

Ahiruddin, 2017). Oleh karena itu, organisasi sekolah perlu mengelola budaya kerja dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat pada penurunan kepuasan kerja.

Budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat (Ndraha, 2017). Sedangkan pendapat lain menerangkan bahwa budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Osborne & Plastrik, 2014).

Hasil observasi awal peneliti mengenai budaya kerja di SDN Bungur, Jakarta menemukan bahwa budaya kerja sebagian karyawan di sana masih mengikuti budaya, perilaku, norma dan adat kebiasaan, sehingga sering terjadi ketidakcocokkan terhadap budaya kerja yang dibawa dari pemimpin baru. Kebijakan atasan hanya menguntungkan orang-orang yang dekat dengannya, sehingga menyebabkan budaya kerja dan lingkungan pekerjaan menimbulkan terjadinya kesenjangan kedekatan hubungan kerja. Standar pekerjaan dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Rendahnya semangat dan kepuasan kerja karyawan untuk berusaha memajukan organisasi/lembaga yang disebabkan apapun hasil pekerjaannya bukan bagian penting dalam kebijakan promosi jabatan yang hanya dimiliki oleh senioritas di organisasi tersebut.

Dari hasil survey dapat dilihat bahwa pada pertanyaan enam dan delapan mengenai senang menerima arahan dari atasan sebesar 65% dan selalu bertanggungjawab terhadap pekerjaan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban sebesar 52,9%.



Gambar 1.4
Pengukuran Budaya Kerja Berdasarkan Pra Survey

Dari hasil survey budaya kerja pada tabel di atas yang dilakukan peneliti pada di salah satu SD Negeri di daerah Bungur, Jakarta terdapat beberapa karyawan dengan tingkat kedisiplinan rendah, yaitu ada beberapa pendidik yang terlambat datang ke sekolah disebabkan rata-rata karena memiliki tempat tinggal yang sangat jauh. Hal ini dibuktikan dengan data absensi pendidik empat bulan terakhir terhitung dari bulan Januari sampai April 2023 yang didapatkan peneliti dari operator sekolah. Dari hal tersebut peneliti menduga bahwa ada ketidakpuasan yang dirasakan sehingga memunculkan perilaku tidak disiplin dari tenaga pendidik di sekolah tersebut.

Tabel 1.1
Absensi Pendidik di SDN Bungur Jakarta Pusat
Periode Januari-April 2023

No.	Bulan	Jumlah Pendidik	Jumlah Telat Keseluruhan	Keterlambatan (%)
.1	Januari	21	65	23%
2	Februari	21	65	23%
3	Maret	22	68	22%
4	April	22	20	14%
Rata-rata				20,5%

Sumber: data diolah peneliti 2023

Dari tabel di atas, dapat kita lihat jumlah keterlambatan yang terjadi pada salah satu SD Negeri di wilayah Bungur, Jakarta cukup banyak, yaitu sebanyak 65 (23%) keterlambatan pada bulan Januari, 65 (23%) keterlambatan selama bulan Februari, 68 (22%) keterlambatan selama bulan Maret dan 20 (14%) keterlambatan pada bulan April 2023.

Hasil absensi pendidik tersebut menunjukkan terdapat rata-rata tingkat keterlambatan selama empat bulan kurang lebih 20,5%. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap harinya terdapat minimal 4 sampai 5 guru yang datang terlambat. Dengan adanya ketidakdisiplinan tersebut menunjukkan bahwa terdapat sikap ketidakpuasan yang dirasakan oleh para guru.

Peneliti melakukan pra riset dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner tenaga pendidik di SD Negeri Bungur, Jakarta Pusat dalam hal budaya kerja, kepemimpinan, promosi jabatan serta kepuasan kerja. Dari informasi-informasi yang didapatkan dari wawancara dengan beberapa narasumber, kemudian peneliti juga melakukan pra riset lainnya dengan metode penyebaran kuesioner ke beberapa karyawan, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan pada bulan Januari 2023 dengan responden sebanyak 22 karyawan. Peneliti menyebarkan kuesioner mengenai budaya kerja, kepemimpinan, promosi jabatan dan kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Hasil Pra Riset Pada Pendidik di SDN Bungur Jakarta Pusat

No.	Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	Y/P (%)	T/TP (%)
1	Budaya Kerja	98,2	0,6
2	Kepemimpinan	97	1,2
3	Promosi jabatan	85,2	8,9

Sumber: data diolah peneliti 2023

Keterangan:

Y/P = Ya/Puas

T/TP = Tidak/Tidak Puas

Berdasarkan hasil pra riset tersebut, didapatkan hasil ketidakpuasan dalam budaya kerja yaitu sebesar 0,6%. Indikator ketidakpuasan mengenai kepemimpinan, yaitu sebanyak 1,2%. Indikator ketidakpuasan promosi jabatan yaitu sebanyak 8,9%. Berdasarkan tabel di atas, maka peneliti menduga bahwa yang paling berpengaruh dampaknya terhadap kepuasan kerja adalah promosi jabatan dibandingkan dengan kepemimpinan dan budaya kerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk penelitian tesis dengan judul: "Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Melalui Promosi Jabatan dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja di Sekolah Dasar Negeri Bungur Jakarta".

1.2. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan masalah yang diangkat dalam penelitian ini dapat lebih terfokus, maka perlu adanya pembatasan masalah yang diangkat dalam penelitian. Permasalahan yang diteliti hanya dibatasi pada pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan melalui promosi jabatan dan dampaknya terhadap kepuasan kerja di SDN Bungur Jakarta Pusat. Adapun unit analisis penelitian ini adalah tenaga pendidik di SDN Bungur Jakarta Pusat. Penelitian dilaksanakan mulai bulan Juli sampai dengan Desember 2023.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh budaya kerja (X1) terhadap promosi jabatan (X3)?
2. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap promosi jabatan (X3)?
3. Apakah ada pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y)?
4. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y)?
5. Apakah ada pengaruh promosi jabatan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y)?

6. Apakah ada pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui promosi jabatan (X3)?
7. Apakah ada pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui promosi jabatan (X3)?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja (X1) terhadap promosi jabatan (X3).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap promosi jabatan (X3).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y).
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y).
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh promosi jabatan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui promosi jabatan (X3).
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) melalui promosi jabatan (X3).

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja di SD Negeri Bungur Jakarta Pusat ini diharapkan dapat memberi manfaat, antara lain:

1. Secara teoritis dan akademis, hasil penelitian ini dapat menambah khasanah penelitian dalam bidang pendidikan dan dapat menjadi informasi bagi mereka yang berminat untuk menindaklanjuti hasil penelitian ini dengan mengambil permasalahan penelitian yang berbeda dan dengan sampel yang lebih banyak.

2. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberi manfaat bagi unsur-unsur terkait dalam upaya peningkatan kepuasan kerja. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan:
 - a. Bagi SD Negeri Bungur, Jakarta Pusat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang peningkatan kepuasan kerja, khususnya tentang pentingnya budaya kerja, promosi jabatan dan kepemimpinan dalam pencapaian kepuasan kerja karyawan.
 - b. Bagi Kepala Sekolah atau pimpinan SD Negeri Bungur di Jakarta Pusat, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
 - c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai tambahan pengetahuan mengenai kepercayaan dan pengambilan keputusan dengan kepuasan kerja karyawan.

1.6. Kebaruan Penelitian

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudi & Tupti (2019) membahas tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan teknik analisis regresi berganda yang diukur menggunakan *software* SPSS versi 20. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ekawati et al. (2020), membahas tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja dengan analisis data statistik inferensial yang diukur dengan menggunakan *software Smart PLS (Partial Least Square)*. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Amalia et al., (2021), membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan analisis regresi berganda yang diukur menggunakan *software* SPSS versi 25. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Syahrudin et al. (2022), membahas tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja pegawai dengan teknik analisis regresi berganda yang diukur menggunakan *software* SPSS versi 24. Dan yang terakhir penelitian yang dilakukan oleh Stiawati & Maisaroh (2023) membahas tentang pengaruh budaya organisasi, gaya

kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan teknik analisis regresi berganda yang diukur menggunakan *software* SPSS versi 24.

Kebaruan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah dengan penelitian ini peneliti dapat meneliti tentang kepuasan kerja tenaga pendidik atau guru khususnya di Sekolah Dasar, perbedaan tersebut menggambarkan perbedaan sistem kerja, karakteristik serta latar belakang dari objek penelitian lainnya yang mana penelitian tentang kepuasan kerja tenaga pendidik atau guru cukup jarang dilakukan yang biasanya dilakukan pada suatu Perusahaan atau Lembaga dengan survei homogen dan diharapkan adanya temuan baru terhadap kebaruan hasil penelitian yang berbeda yang telah lama tidak terangkat kembali dari tahun-tahun sebelumnya dikarenakan sedikitnya peneliti melakukan penelitian berkaitan dengan kepemimpinan transformasional terhadap promosi jabatan dengan hasil yang mungkin saja berbeda dari penelitian sebelumnya.