

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Dalam pembangunan bangsa, atau “*nation building*”, saat ini cenderung menerapkan prinsip-prinsip paham liberalisme, yang jelas tidak sesuai dan kontradiktif dengan nilai, budaya, dan karakter bangsa Indonesia. Sudah saatnya Indonesia melakukan tindakan korektif, bukan dengan menghentikan proses reformasi yang sudah berjalan, namun dengan mencanangkan revolusi mental menciptakan paradigma, budaya politik dan pendekatan “*nation building*” baru yang lebih manusiawi, sesuai dengan budaya nusantara, bersahaja dan berkesinambungan.

Hasil-hasil survei internasional sering menunjukkan bahwa dalam hal yang baik, angka untuk Indonesia cenderung rendah, tetapi dalam hal yang buruk cenderung tinggi. Contoh, data Transparency International menunjukkan persepsi tentang tingkat korupsi di sektor publik, dari 177 negara dan dengan 177 skor, Indonesia berada di rangking 114 dengan skor 32. Ini di bawah Ethiopia yang berada pada posisi 111. Masyarakat Indonesia sendiri merasa resah melihat perilaku, sikap serta mentalitas kita yang saling serobot di jalan raya, tak mau antre, kurang penghargaan terhadap orang lain. Serangkaian FGD (kelompok diskusi terfokus) di Jakarta, Aceh, dan Papua yang dilakukan oleh Kelompok Kerja Revolusi Mental Rumah Transisi juga menggambarkan keresahan masyarakat tentang karakter kita sebagai bangsa. FGD ini melibatkan 300 orang budayawan, seniman, perempuan, netizen, kaum muda, pengusaha, birokrat, tokoh agama/adat, akademisi dan LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat). Kesimpulan yang didapat adalah kita memang butuh mengubah mentalitas secara revolusioner karena adanya gejala-gejala seperti adanya krisis nilai dan karakter munculnya krisis pemerintahan, dan krisis relasi sosial, yaitu gejala intoleransi. (www.revolusimental.go.id, diakses pada 2 Januari 2017)

Hal utama yang harus dijalankan dalam proses revolusi mental melalui pendidikan adalah pendidikan karakter. Hal tersebut mewakili dasar moralitas

utama yang berlaku secara universal. Pembentukan karakter pendidikan akan menjurus pada rasa tanggung jawab yang merupakan suatu bentuk lanjutan dari rasa hormat. Jika menghormati orang lain, itu berarti sikap menghargai. Jika menghargai berarti merasakan sebuah ukuran dari rasa tanggung jawab untuk menghormati kesejahteraan. Tanggung jawab secara literal berarti bertanggung jawab terhadap orang lain, memberikan bentuk perhatian, dan secara aktif memberikan respons terhadap apa yang mereka inginkan. Tanggung jawab menekankan kepada kewajiban positif untuk saling melindungi. (<http://www.maschun.com/2015/09/revolusi-mental-lewat-pendidikan-di.html>, diakses pada 10 Januari 2017)

Menurut Rostiyah (2000) Menjelaskan bahwa fungsi dan tugas guru profesional adalah (1) Menyerahkan kebudayaan kepada anak didik berupa kepandaian, kecakapan dan pengalaman-pengalaman, (2) Membentuk kepribadian anak yang harmonis sesuai cita-cita dan dasar negara kita Pancasila, (3) Menyiapkan anak menjadi warga negara yang baik sesuai dengan Undang-Undang Pendidikan yang merupakan keputusan MPR (Majelis Permusyawaratan Rakyat) No. 2 Tahun 1983, (4) Sebagai prantara dalam belajar, (5) Guru adalah sebagai pembimbing untuk membawa anak didik ke arah kedewasaan. Pendidik tidak maha kuasa, tidak dapat membentuk anak menurut kehendak hatinya, (6) Guru sebagai penghubung antara sekolah dan masyarakat, (7) Sebagai penegak disiplin. Guru menjadi contoh dalam segala hal, tata tertib dapat berjalan apabila guru menjalaninya terlebih dahulu, (8) Sebagai administrator dan manajer Guru sebagai perencana kurikulum, (9) Guru sebagai pemimpin; dan (10) Guru sebagai sponsor dalam kegiatan anak-anak.

Adapun tempat pendidikan berlangsung yaitu *Pre - School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah yang terletak di daerah kabupaten Sidoarjo yaitu Jl. Jatisari Permai X/2 Pepelegi, Waru - Sidoarjo, Indonesia. Lembaga Pendidikan Raudlatul Jannah bergerak dalam bidang pendidikan, sub program yang dijalankan diantaranya *Pre - School* yang terdiri dari TK (Taman Kanak-Kanak), KB (Kelompok Bermain), *Toddler* dan *Day Care*. Pendidikan yang lain terdapat juga SD, SMP, SMA yang semua berada dalam satu lingkup dan memiliki pengurus utama yang bernama H. Nur Hidayat, MM. Raudlatul Jannah pertama

didirikan pada tahun 1998 dengan dibukanya TK dan KB, dan bertahan serta berkembang hingga sekarang sekitar 18 Tahun. Dikarenakan mampu bertahan dan berkembang hingga sekarang membuktikan bahwa kepemimpinan yang dijalankan berhasil dan menjadi perlu untuk diperhatikan dan dipelajari bersama. (www.raudlatuljannah.sch.id, diunduh pada tanggal 11 Oktober 2016)



Gambar 1.1 Logo Perguruan Islam Raudlatul Jannah

(Sumber: www.raudlatuljannah.sch.id)



Kegiatan bersama wali murid



Pertunjukan oleh anak anak



Kegiatan bermain musik



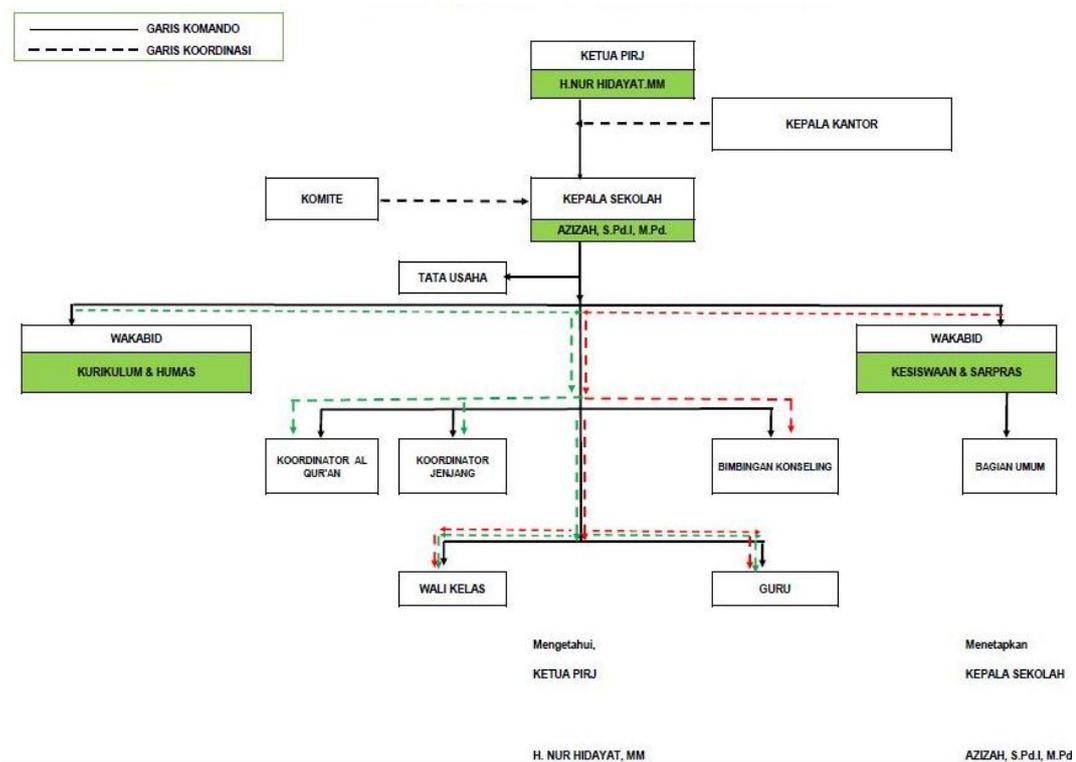
Kegiatan latihan keagamaan

Gambar 1.2. Kegiatan di Perguruan Islam Raudlatul Jannah

(Sumber: www.raudlatuljannah.sch.id)

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut. Oleh karena itu konsep Raudlatul Jannah Preschool berusaha memahami kebutuhan khusus dan kebutuhan individual anak, Raudlatul Jannah Preschool diarahkan untuk memfasilitasi setiap anak dengan lingkungan belajar dan bimbingan belajar yang tepat agar anak dapat berkembang sesuai tugas perkembangannya. Anak usia dini belajar dengan caranya sendiri. Bermain merupakan cara belajar yang sangat penting bagi anak usia dini, belajar melalui bermain (www.raudlatuljannah.sch.id, diunduh pada tanggal 11 Oktober 2016).

Gambar 1.3. Struktur Organisasi Pre – School Perguruan Islam Raudlatul Jannah



(Sumber: www.raudlatuljannah.sch.id)

Pendidikan merupakan salah satu pilar penting dalam kehidupan manusia di dunia, sejak Indonesia merdeka dari tahun 1945, sudah seharusnya sistem pendidikan berkembang lebih baik dan menjadi sistem yang layak untuk

dijalankan, namun kenyataan yang ada, sistem pendidikan yang berjalan tidak lebih baik sejak Indonesia merdeka. (www.kompasiana.com, diakses pada tanggal 11 Oktober 2016).

Dapat terlihat bahwa salah satu keunggulan kompetitif dari sebuah perusahaan adalah dengan pengembangan karyawan. Hal ini semakin menegaskan bahwa karyawan adalah sumber daya penting bagi setiap organisasi. Dapat dijelaskan bahwa kesuksesan organisasi bisnis dapat dicapai melalui upaya pembelajaran yang berkelanjutan dari bakat karyawan yang baik, menciptakan pengetahuan, dan produk dengan nilai unggul yang akan membuatnya lebih menguntungkan. Namun, bukan berarti karyawan yang baik secara alami menunjukkan kinerja yang sangat baik pula. Secara khusus, dengan peningkatan latar belakang akademis karyawan dan harapan kerja, administrator bisnis dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan mendorong karyawan, melalui kepemimpinan dan lingkungan kerja, yaitu melalui keadaan lingkungan yang fleksibel dan terbuka antara pemimpin dan karyawan. Chang dan Lee (2007).

Robbins dan Judge (2007) menjelaskan kepuasan kerja disebabkan oleh beberapa faktor seperti pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan atasan, tingkat kompensasi dan kesempatan karyawan untuk promosi jabatan. Menikmati pekerjaan itu sendiri dengan penuh tanggung jawab dan tugas yang diterimanya menjadi alasan yang kuat dalam hubungannya dengan kepuasan kerja. Sementara itu, jenis pekerjaan yang menarik ataupun pekerjaan yang menantang, kesempatan untuk mengikuti program pelatihan untuk mendukung penguasaan pekerjaan, kebebasan dalam bekerja dan menggunakan potensi yang ada menjadikan seorang individu merasa terpuaskan atas pekerjaannya (www.scribd.com, diakses pada tanggal 11 Oktober 2016).

Sebagai salah satu faktor penentu kinerja organisasi, kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat kompleks karena kepuasan kerja dipengaruhi berbagai faktor, di antaranya adalah gaya kepemimpinan. Judge dan Locke (1993). Selanjutnya, Berry (1998); Schultz dan Schultz (1994) mengemukakan variabel sertaan yang dianggap sebagai variabel demografik antara lain jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Kwan (1997) mengemukakan bahwa tingkat pendidikan berhubungan positif dengan kepuasan kerja.

Selanjutnya Berry dan Houston (1993) berpendapat bahwa masa kerja mempengaruhi kepuasan kerja.



Gambar 1.4. Penghargaan bagi Pendidik Raudlatul Jannah

(Sumber: www.raudlatuljannah.sch.id)

Berdasarkan analisa yang sudah dilakukan pada para karyawan *Pre - School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah Sidoarjo mereka merasa puas dengan pekerjaannya hal tersebut terbukti karena banyak karyawan memiliki prestasi yang cukup baik di luar perusahaan terbukti dengan *track record* prestasi guru yang cukup banyak yang dimiliki perusahaan. Selain itu mereka juga merasakan pemimpin mereka memberikan perilaku yang sangat baik dan adil pada setiap karyawan, pemberian upah dan reward yang diberikan perusahaan terhadap mereka juga dinilai sesuai dengan kemampuan dan hasil kerja dari karyawan (www.raudlatuljannah.sch.id, diunduh pada tanggal 11 Oktober 2016).

Menurut Senge (1996), organisasi pembelajar adalah organisasi dimana orang secara terus menerus memperluas kapasitas menciptakan hasil dengan sungguh-sungguh seperti apa yang mereka harapkan dan inginkan, dimana pola berpikir baru dan ekspansif ditumbuhkan, aspiratif kolektif dibebaskan dan semua orang secara terus menerus melakukan belajar bersama, hal ini positif karena dapat belajar dalam pemecahan masalah. Menurut Februnto (2008) organisasi pembelajar (*learning organization*) adalah proses anggota organisasi menghadapi suatu masalah atau *problem*, mengidentifikasi alternatif solusi dengan

mempergunakan nilai-nilai, norma-norma, memilih dan melaksanakan salah satu alternatif terbaik, serta mengevaluasi hasilnya.

Pada organisasi pembelajaran (*learning organization*) organisasi tidak hanya belajar dari kegagalan, melainkan juga belajar keberhasilan dari masa lampau. Bronner dan Delaney (1996). Danim (2005) mengemukakan organisasi yang belajar dari kegagalan dan keberhasilan masa lampau untuk memacu orang atau manusia pembelajar untuk mengerjakan pekerjaan atau tugas-tugas pembelajaran secara baik, kreatif, dan bermakna. Organisasi pembelajaran merupakan proses pengujian pengalaman secara terus-menerus dan perubahan pengalaman itu menjadi pengetahuan yang dapat diakses oleh seluruh anggota organisasi dan relevan dengan tujuan utamanya. Organisasi pembelajaran menjelaskan lingkungan pembelajaran, pembelajaran potensi kerja dan lingkungan pembelajaran dalam konteks kerja (Poell, Dam, & Berg, 2004).



Gambar 1.5. Kegiatan Workshop Pendidik

(Sumber: www.raudlatuljannah.sch.id)

Pre – School Perguruan Islam Raudlatul Jannah Sidoarjo termasuk perusahaan yang menerapkan *Learning Organization* hal ini terbukti bahwa setiap tenaga yang ada dalam perusahaan selalu mengikuti kegiatan-kegiatan yang meningkatkan pengembangan diri seperti mengikuti *workshop*, diklat, dan seminar. *Pre – School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah Sidoarjo memiliki komunitas atau kelompok tersendiri di luar perusahaan yang aktif memberikan informasi mengenai adanya kegiatan diklat, seminar, atau *workshop* sehingga *Pre – School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah selalu memiliki kesempatan lebih

besar untuk melakukan pengembangan terhadap karyawan. (www.raudlatuljannah.sch.id, diunduh pada tanggal 11 Oktober 2016)

Pool (2000) dan Hall (2001) menganggap bahwa selama proses mendorong karyawan untuk belajar maka diperlukan adanya budaya organisasi didalam mendukung learning organization untuk mendapatkan, meningkatkan dan mentransfer pengetahuan dengan mudah sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan. Budaya organisasi sangat mempengaruhi *learning organization*, maka dari itu, isu penting yang terlihat yaitu dengan meningkatkan penekanan Kasper (2002). Menurut Chang dan Lee (2007), kepemimpinan, dan budaya organisasi, saling mempengaruhi dan memiliki hubungan penting didalam mengembangkan *learning organization*, dan mendorong karyawan untuk menggunakan fasilitas belajar.

Menurut Allaire dan Firsirotu (1984), budaya organisasi adalah sistem pengetahuan, yang mendefinisikan standar dengan bantuan yang orang melihat, percaya dan mengevaluasi hal-hal dan itu adalah suatu tindakan yang berfungsi untuk menghubungkan komunitas manusia untuk pengaturan lingkungan mereka. Kepribadian organisasi mewakili budaya organisasi itu. Nilai-nilai asumsi, norma, terlihat tanda dan perilaku dari anggota organisasi bersama-sama dapat terdiri sebagai budaya. Budaya tertentu organisasi tersebut cepat atau lambat dapat dirasakan oleh anggota organisasi. Budaya adalah salah satu hal yang sulit untuk menjelaskan secara umum, tapi setelah para anggota rasa organisasi itu budaya menjadi mudah untuk menjelaskan. budaya inovatif dan mendukung lebih hasil dan karyawan berorientasi, dalam jenis ini budaya karyawan selalu mendukung dan mendorong dari supervisor, manajer dan dengan rekan kerja mereka dan membawa ide-ide baru dan saran untuk kemajuan organisasi dan karyawan didorong untuk mengambil bagian dalam pengambilan keputusan, sehingga karyawan termotivasi dan lebih bahagia dari pekerjaan, di jenis ini budaya organisasi dan sebagai akibatnya mereka menjadi sangat puas dengan pekerjaan mereka dan lingkungan organisasi. Abraham (1997)



Gambar 1.6 Penyerahan Sertifikat ISO

(Sumber: www.raudlatuljannah.sch.id)

Pre – School Perguruan Islam Raudlatul Jannah Sidoarjo menetapkan budaya perusahaan yang menjadi pedoman bagi seluruh insan *Pre – School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah, dalam menjalankan kebijakan mutu perusahaan yaitu

1. Mempersiapkan Generasi Islam yang berakidah dan berakhlak karimah dengan menanamkan nilai nilai Islam berdasarkan Al Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW
2. Meningkatkan Layanan tumbuh kembang anak didik pada aspek kepribadian yang mandiri, baik secara pribadi maupun sosial sesuai dengan tahapan tumbuh kembang anak usia dini
3. Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Tenaga Pendidik (guru) dan Kependidikan (Karyawan) melalui pendidikan dan Pelatihan Ilmu pengetahuan, Teknologi dan keagamaan sesuai kultur pendidikan islami.
4. Menyediakan infrastruktur dan sarana prasarana yang memadai
5. Menerapkan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2008.

Terbukti setiap karyawan selalu mengutamakan kepuasan pelanggan yaitu dengan melayani dengan ramah, santun, dan rasa hormat serta proaktif dalam mengidentifikasi kebutuhan serta keinginan pelanggan. Bila terdapat keluhan dari pelanggan, karyawan menangani secara responsif dan profesional. Karyawan *Pre – School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah selalu sigap yakni dengan siap sedia

menjalankan tugas, cekatan dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi. Selain itu karyawan haruslah berpikir, berkata dan berperilaku terpuji, menjaga martabat serta menjaga etika (www.raudlatuljannah.sch.id, diunduh pada tanggal 11 Oktober 2016).

Kepemimpinan adalah sesuatu yang dimiliki oleh seseorang sehingga orang tersebut mampu menggerakkan orang-orang untuk melakukan perbuatan atau tindakan dengan penuh kesadaran dan keikhlasan Enir (1988). Gibson (dalam Suwanto, 2010) kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis mempengaruhi dan bukan merupakan paksaan untuk memotivasi orang-orang melalui komunikasi guna mencapai suatu tujuan tertentu dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi karyawannya agar melakukan apa yang diperintahkan dengan sukarela tanpa paksaan untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan tingkat kematangan karyawannya, dengan kepemimpinan kondisional menurut Hersey dan Blanchard (dalam Ivancevich, 2006) yaitu mengarahkan, melatih, mendukung dan delegas

Salah satu teori yang menekankan suatu perubahan dan yang paling komprehensif berkaitan dengan kepemimpinan adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional Bass (1990). Gagasan awal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional ini dikembangkan oleh James MacFregor Gurns yang menerapkannya dalam konteks politik. Gagasan ini selanjutnya disempurnakan serta diperkenalkan ke dalam konteks organisasional oleh Bernard Bass Berry dan Houston (1993).

Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997; Keller, 1992) mengembangkan konsep kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan berlandaskan pada pendapat Maslow mengenai hirarki kebutuhan manusia. Menurut Burn (dalam Pawar dan Eastman, 1997) keterkaitan tersebut dapat dipahami dengan gagasan bahwa kebutuhan karyawan yang lebih rendah, seperti kebutuhan fisiologis dan rasa aman hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transaksional. Sebaliknya, Keller (1992) mengemukakan bahwa kebutuhan yang lebih tinggi, seperti harga diri dan aktualisasi diri, hanya dapat dipenuhi melalui praktik gaya kepemimpinan transformasional.

Yammarino dan Bass (1990) memberikan pernyataan bahwa pemimpin transformasional mengartikulasikan visi masa depan organisasi yang realistis, menstimulasi bawahannya. Sejauh mana seorang pemimpin disebut transformasional dapat diukur dalam hubungannya dengan efek pemimpin terhadap para bawahan. Bawahan seorang pemimpin transformasional merasa adanya kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan hormat terhadap pemimpin dan mereka termotivasi untuk melakukan hal-hal yang lebih dari pada yang awalnya diharapkan pemimpin.

Sementara menurut Bycio et. al., (1995) gaya kepemimpinan transaksional ialah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin menfokuskan perhatiannya pada transaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Seorang pemimpin yang efektif harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan memecahkan masalah dengan tepat.

Pemimpin *Pre – School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah Sidoarjo mempunyai dua gaya kepemimpinan yaitu transformasional dan transaksional ini terbukti dari pemimpin menunjukkan sikap baik untuk karyawan sehingga para karyawan merasa ingin menjadi seperti pemimpin, yang telah berhasil memberikan pelayanan terbaik untuk para pelanggan. Salah satu gaya kepemimpinan transaksional yang dimiliki pemimpin *Pre – School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah Sidoarjo ini adalah ketika bawahan menyelesaikan tugas dengan baik dan benar maka pemimpin akan memberikan reward yang sesuai kepada karyawan (diperoleh dari pendapat beberapa karyawan, 11 Oktober 2016).

1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas penelitian ini mempunyai batasan untuk menghindari terjadinya permasalahan yang meluas. Penelitian ini membatasi tentang “Analisis Pengaruh *Transformational Leadership*, *Transactional Leadership*, dan Budaya Organisasi terhadap *Learning*

Organization dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Pre - School Perguruan Islam Raudlatul Jannah”.

Permasalahan yang akan dibahas agar sesuai dengan tujuan, maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dibatasi pada :

1. Responden adalah karyawan yang bekerja di *Pre - School Perguruan Islam Raudlatul Jannah* yang mana jumlah responden tersebut sebanyak 30 orang, dengan penjelasan sebagai berikut:

Sebanyak 30 responden di *Pre - School Perguruan Islam Raudlatul Jannah* yang mempunyai pemimpin sama dan melakukan interaksi langsung dengan pemimpin.
2. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden. Data sekunder diperoleh dari berbagai terbitan, laporan-laporan, buku, catatan, dan lain lain .
3. Pengujian terhadap model yang diteliti menggunakan data dari hasil pembagian kuesioner kepada objek yang diteliti.
4. Perhitungan dan analisis hasil kuesioner menggunakan alat bantu *software SPSS 22.0*

1.3 Rumusan Masalah

Dari tinjauan singkat *Pre - School Perguruan Islam Raudlatul Jannah* tersebut di atas dapat kita ketahui bahwa orientasi perusahaan tertuju pada pemberian pelayanan terbaik dan kinerja yang profesional. Untuk mencapai hal tersebut seorang pemimpin harus mampu memaksimalkan potensi setiap karyawannya, menjadi panutan dan memberi semangat.

Seorang pemimpin harus dapat memahami permasalahan individu, menumbuhkan kepercayaan dari pengikutnya, memberikan wawasan dan menjadi teladan yang berpengaruh positif terhadap perilaku kerja karyawan. Pemimpin harus mampu memahami kebutuhan setiap karyawannya, memotivasi serta melakukan pemberdayaan secara tepat, sehingga akan sejalan dengan pembentukan komitmen organisasi karyawannya. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat dan didukung komitmen organisasi yang kuat dari para

karyawan diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan uraian di atas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Learning Organization* di *Pre - School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah?
2. Apakah *Transactional Leadership* berpengaruh signifikan terhadap *Learning Organization* di *Pre - School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Learning Organization* di *Pre - School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah?
4. Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di *Pre - School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah?
5. Apakah kepemimpinan *Transactional Leadership* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di *Pre - School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja di *Pre - School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah?
7. Apakah *Learning Organization* berpengaruh terhadap Kepuasan kerja di *Pre - School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transaksional, kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap *Learning Organization* dan kepuasan kerja karyawan pada karyawan Perguruan Islam Raudlatul Jannah. Dengan mengetahui hubungan tersebut, selanjutnya akan dapat membantu Perguruan Islam Raudlatul Jannah dalam menanggulangi permasalahan-permasalahan baik individu maupun kelompok yang nantinya dapat digunakan oleh pimpinan dalam menerapkan kebijakan dan peraturan, menjaga stabilitas kerja serta meningkatkan produktivitas organisasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada pihak Pemimpin *Pre – School* Perguruan Islam Raudlatul Jannah Sidoarjo dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan terutama dengan menggunakan gaya kepemimpinan dalam menciptakan kepuasan kerja dengan tepat.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

Topik untuk penelitian ini dapat dibagi menjadi lima bagian utama, masing-masing *Transformational Leadership*, *Transactional Leadership*, dan Budaya Organisasi terhadap *Learning Organization*, dan Kepuasan Kerja. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dengan memperoleh data yang berbentuk angka.

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi dari skripsi ini, maka pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis yang meliputi :

Bab I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini berisi mengenai penjabaran teori-teori yang melandasi penelitian ini dan beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu.

Bab III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang obyek penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, hipotesis penelitian, pengujian hipotesis dan metode analisis penelitian.

Bab IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang deskripsi data, hasil pengujian hipotesis, pengujian asumsi klasik, analisis data beserta dengan penjelasan dan interpretasi dari hasil hasil yang didapatkan

Bab V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, keterbatasan, implikasi dan saran dari penelitian, dan gambaran untuk penelitian berikutnya.