

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Adanya fenomena menurunnya motivasi guru-guru di TK dan SD XYZ Cilegon. Hal ini karena komunikasi dari pemimpin yang tidak jelas, respon yang lama, kurangnya *feedback*, dan kurangnya teguran di Sekolah XYZ Cilegon seringkali menimbulkan motivasi guru rendah. Komunikasi interpersonal yang sangat erat membuat hubungan lebih erat dan memicu terjadinya komunikasi yang sangat pribadi, justru menjadi ajang *gossip* (membicarakan satu sama lain) dan membuat adanya kubu-kubu dalam organisasi. Hal lainnya karena guru-guru merasa gaji yang diterimanya belum sesuai dengan pekerjaannya, guru merasa kurang memiliki otoritas dalam mengerjakan laporan, serta kurangnya apresiasi dari pemimpin.

Keberhasilan pendidikan di sekolah tentunya sangat ditentukan oleh guru-guru yang mengajar di dalamnya. Guru yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal akan mencapai tujuan dari sekolah tersebut secara maksimal. Motivasi kerja guru yang konsekuen dan konsisten dalam kegiatan mengajar dan menanamkan nilai-nilai yang bermanfaat bagi siswa-siswa sangat menentukan kemajuan yang dapat dialami oleh siswa atau anak didik baik dalam akademik maupun pola pikir mereka yang masih bisa dibentuk sejak dini.

Faktor pertama yang berpengaruh pada motivasi kerja adalah kepemimpinan. Peran serta pemimpin dalam hal ini perlu menjadi perhatian. Guru yang memiliki rasa percaya kepada pemimpin tentu akan merasa lebih

nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepada mereka. Pemimpin yang mampu menumbuhkan rasa percaya dalam diri setiap guru-guru yang dipimpinnya akan lebih mudah membimbing dan mengarahkan guru-guru tersebut karena mereka telah memiliki rasa percaya kepada pemimpin dan mereka yakin bahwa pemimpin akan membimbing mereka ke arah yang lebih baik. Sousa dan Dierendonck (2015, 9) mengemukakan bahwa *servant leadership* memiliki potensi untuk menciptakan kondisi yang dimaksudkan itu. Hal ini dikarenakan *servant leadership* yang berorientasi pada kebutuhan serta perkembangan pengikutnya dengan memberi dukungan proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang juga menunjang setiap pribadi untuk bertumbuh (Sousa and Dierendonck 2015, 9; Kaur 2018, 7).

Faktor kedua yang berpengaruh pada motivasi adalah komunikasi interpersonal. Arni Muhammad (2005:159) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan suatu proses pertukaran informasi seorang dengan lainnya yang ada timbal baliknya. Mulyana (2000: 73) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal ini adalah komunikasi yang terdiri hanya dua orang, seperti suami istri, dua sejawat, dua sahabat dekat, guru-murid dan sebagainya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses penyampaian informasi, pikiran dan sikap tertentu antara dua orang atau lebih dan menimbulkan terjadinya pergantian pesan, baik sebagai komunikan maupun komunikator yang bertujuan mencapai saling pengertian tentang masalah yang akan dibicarakan sehingga terjadi perubahan perilaku.

Faktor ketiga yang berpengaruh terhadap motivasi kerja adalah *employee engagement*. *Employee engagement* merupakan suatu faktor penting dalam

sebuah organisasi. Adanya *employee engagement* yang semakin besar maka kemungkinan anggota organisasi untuk bekerja melampaui tanggung jawab dengan kategori sangat baik juga akan semakin besar (Vance 2006, 1-2).

Tingginya energi dan antusias dalam bekerja, terlibat sepenuhnya bahkan menikmati pekerjaan, serta menjadikan pekerjaan sebagai bagian penting dalam hidupnya merupakan aspek yang dapat diamati ketika seorang anggota organisasi memiliki *employee engagement*. Ketika organisasi menghadapi permasalahan, mereka mampu mencari solusi yang diperlukan (Holbeche & Matthew, 2012, 18-19; Bakker & Demerouti, 2008, 215; Schaufeli & Bakker, 2004, 295; Armstrong & Taylor, 2014, 194). Tidak hanya itu, semakin karyawan memiliki *engagement* yang tinggi, semakin besar pula komitmen mereka untuk tetap bekerja pada organisasi tersebut (Vance 2006, 2).

Berdasarkan pemaparan variable-variabel yang berpengaruh terhadap motivasi kerja, maka penelitian ini berfokus untuk mencari pengaruh *servant leadership*, komunikasi interpersonal, dan *employee engagement* terhadap motivasi kerja guru di Sekolah XYZ Cilegon.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Permasalahan yang diidentifikasi berdasarkan latar belakang di atas adalah motivasi kerja guru di Sekolah XYZ Cilegon belum tinggi. Dengan demikian, perlu adanya peningkatan motivasi kerja demi kemajuan sekolah dengan menggunakan variabel-variabel yang berhubungan, seperti *servant leadership*, komunikasi interpersonal, dan *employee engagement*.

### 1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah pada penelitian ini adalah membahas hubungan *servant leadership*, komunikasi interpersonal, dan *employee engagement* terhadap motivasi kerja di Sekolah XYZ Cilegon.

### 1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*?
2. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap *employee engagement*?
3. Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru?
4. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru?
5. Apakah *employee engagement* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja guru?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh positif *servant leadership* terhadap *employee engagement*.
2. Menganalisis pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap *employee engagement*.
3. Menganalisis pengaruh positif *servant leadership* terhadap motivasi kerja guru.

4. Menganalisis pengaruh positif komunikasi interpersonal terhadap motivasi kerja guru.
5. Menganalisis pengaruh positif *employee engagement* terhadap motivasi kerja guru.

## **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Manfaat penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis antara lain adalah:

### **a. Manfaat teoritis**

- (1) Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah ilmu pengetahuan dalam manajemen pendidikan mengenai hubungan *servant leadership*, komunikasi interpersonal, dan *employee engagement* terhadap motivasi kerja.
- (2) Hasil penelitian dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan khususnya teknologi pendidikan, konsentrasi kepemimpinan dalam pendidikan, sebagai dasar peneliti lain melakukan penelitian sejenis dengan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### **b. Manfaat praktis**

- (1) Penelitian ini memberikan informasi Pemimpin Sekolah XYZ Cilegon mengenai hubungan *servant leadership*, komunikasi interpersonal, dan *employee engagement* terhadap motivasi kerja di Sekolah XYZ Cilegon.
- (2) Hasil penelitian dapat memberikan masukan bagi Sekolah XYZ Cilegon dalam meningkatkan motivasi kerja guru.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Penulisan tesis ini terdiri atas enam bab. Sistematika penulisannya sebagai berikut:

1. BAB I: Pendahuluan

Bab ini menjabarkan latar belakang dilakukan penelitian ini, yakni kurang tingginya motivasi kerja di Sekolah XYZ Cilegon. Variabel yang digunakan untuk melihat hubungannya terhadap motivasi kerja adalah *servant leadership*, komunikasi interpersonal, dan *employee engagement*. Pada bab ini juga dipaparkan tentang identifikasi masalah dan tujuan penelitian. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat yang dapat dirasakan oleh organisasi maupun pihak-pihak terkait.

2. BAB II: Landasan Teori

Bab ini menguraikan berbagai teori variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, yaitu *servant leadership*, komunikasi interpersonal, *employee engagement* dan motivasi kerja.

3. BAB III: Perspektif Kristen

Bab ini menjelaskan tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dalam perspektif kristen, menampilkan penelitian terdahulu, serta menjelaskan kerangka berpikir, model penelitian dan hipotesis penelitian.

4. BAB IV: Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan rancangan penelitian yang dilakukan, tempat penelitian, waktu penelitian dan subyek penelitian. Bab ini juga menjelaskan tentang variabel penelitian, prosedur penelitian, populasi, sampel, instrumen penelitian, skala pengukuran dan teknik analisa, serta hipotesis statistik.

5. BAB V: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas hasil analisis untuk menjawab hubungan *servant leadership*, komunikasi interpersonal, dan *employee engagement* terhadap motivasi kerja di XYZ Cilegon.

6. BAB VI: Penutup

Bab ini menjelaskan kesimpulan, implikasi dan saran saran penelitian yang dapat dilakukan selanjutnya.

