

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dunia sekarang ini memasuki era baru yang ditandai dengan globalisasi dan digitalisasi. Hal itu membawa dampak perubahan besar dalam berbagai bidang kehidupan, tanpa kecuali bidang pendidikan. Seiring dengan perubahan pada saat ini suatu organisasi akan berkembang dengan baik apabila memperhatikan potensi para karyawannya. Kunci keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung dari pengelolaan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan keefektifan dan efisiensi organisasi dalam mencapai tujuan. Lebih lanjut Hariandja (2003, 5) mengatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, serta upaya untuk mengembangkan serta memeliharanya dalam usaha meningkatkan dukungan terhadap organisasi.

Lembaga pendidikan yang merupakan sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yaitu guru yang berkualitas dengan semangat loyalitas yang tinggi untuk menjadi agen perubahan. Banyak usaha yang secara berkelanjutan telah dilakukan dalam organisasi pendidikan untuk perbaikan dan menambah kompetensi guru agar mampu menjalankan profesinya dalam mengajar. Wingerden dan Poell (2019, 149) mengatakan bahwa mengajar adalah sebuah profesi yang menuntut pembaharuan terus-menerus agar guru mempunyai kemampuan untuk menunjukkan keterampilan dan disposisi terkini yang sesuai dengan perkembangan zaman. Kemampuan tersebut meliputi; kemampuan pemecahan masalah, teknologi, kolaborasi dan keterampilan komunikasi. Kinerja

guru akan mengalami perubahan dengan cara yang tidak dapat diduga dan semua itu sangat tergantung pada bagaimana mereka mempunyai ketangguhan dan ketekunan untuk belajar sepanjang hidup.

Keterlibatan kerja adalah salah satu aspek penting dalam upaya mencapai keberhasilan organisasi, tanpa terkecuali organisasi pendidikan. Bakker & Demerouti (2008, 210) mengatakan bahwa keterlibatan kerja berarti "keadaan kesejahteraan subjektif yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif, memuaskan, dan memotivasi secara efektif". Keterlibatan kerja merupakan pendanda yang penting untuk kualitas kerja. Seseorang akan dapat membangun komitmen terhadap lembaga apabila mempunyai kemampuan mengambil suatu keputusan. Hal ini bisa diwujudkan melalui pengembangan sikap dan perilaku yang menguntungkan terhadap organisasinya yang mengarah pada keterlibatan kerja yang tinggi.

Selanjutnya Kanungo (1982, 293) juga mengatakan bahwa *work engagement* dapat didefinisikan sebagai keadaan keyakinan kognitif dari identifikasi psikologis karyawan dengan pekerjaannya. Lebih lanjut Schaufeli & Bakker (2001, 295) mengatakan bahwa mengenali psikologis karyawan dengan pekerjaan dapat dipastikan bahwa mereka menjadi energik, efektif dan mau serta memenuhi persyaratan profesinya saat melakukan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan mereka . Untuk itu *work engagement* dapat dilihat sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan tingkat efisiensi organisasi, yang bercirikan adanya semangat, dedikasi dan penyerapan.

Banyak peneliti mengungkapkan bahwa tingkat ketidakterlibatan dari pekerjaan menimbulkan keprihatinan secara universal (Musenze et.al, 2020).

Sedangkan menurut Hewitt (2013, 17) mengatakan bahwa *work engagement* bagi karyawan secara global, telah mencapai lebih dari lima juta karyawan pada 1000 lebih organisasi di seluruh dunia, hanya 39 % karyawan cukup terlibat di tempat kerja dan kurang dari seperempat pekerja sangat terlibat dengan pekerjaannya. Sedangkan menurut laporan *Global Workplace* yang terkini, terdapat 85% karyawan ditemukan tidak terlibat di tempat kerja (Oehler dan Adair, 2019). Oleh sebab itu organisasi perlu mengantisipasi tantangan ini agar penurunan pertumbuhan pendapatan, pergantian staf yang tinggi, tingkat kepuasan pelanggan yang rendah, meningkatnya ketidakhadiran serta akibatnya pemberian layanan yang buruk dapat diatasi (Musenze et. Al, 2020, 2).

Salah satu aspek yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah *perceived organizational support*. Lebih lanjut Wendel (1994, 91) mengatakan bahwa *perceived organizational support* merupakan dukungan yang diberikan organisasi kepada para karyawan dalam bentuk perhatian, saling membantu baik sebagai pribadi ataupun secara kelompok atas dasar saling membutuhkan antara pimpinan dan karyawan. Dengan demikian karyawan akan lebih terlibat dan memiliki *sense of belonging* terhadap organisasi ketika mereka menerima dukungan dari organisasi . Dukungan tersebut misalnya saja dari segi ekonomi dan sumber daya sosio-emosional dari organisasinya (Cropanzano dan Mitchell, 2005, 890). Berkaitan dengan hal itu Saks (2006, 603) mempunyai pendapat bahwa, sebagai ungkapan perasaan mendapat dukungan dari organisasinya, maka mereka akan lebih lagi berusaha terus terlibat dalam perkembangan organisasi. Hal itu berarti bahwa mereka memutuskan untuk melibatkan diri sesuai dengan kemampuan yang berbeda-beda dalam merespon dukungan organisasi terhadap dirinya.

Karyawan cenderung menukar keterlibatan mereka di tempat kerja dengan sumber daya seperti *perceived organizational support* dan tunjangan yang ditawarkan oleh pemberi kerja mereka (Saks, 2006, 605).

Dengan demikian *perceived organizational support* akan menimbulkan kewajiban dan komitmen untuk berkontribusi pada pertumbuhan, perkembangan dan efisiensi umum organisasi (Eisenberger et al., 2001; Eisenberger et al., 1986). Karena itu dukungan yang diterima dari organisasi oleh karyawan, mereka merasa berkewajiban melakukan balas jasa serta bersikap positif terhadap organisasi. Perwujudan akan hal ini melalui pengembangan sikap dan perilaku yang dapat menguntungkan organisasi, sehingga dapat meningkatkan keterlibatan kerja di antara pekerja. Hal itu juga diperkuat oleh penelitian yang telah dilakukan Saks (2006) dan Kurtessis et.al (2015) di mana mereka mengatakan bahwa antara POS dan *work engagement* terdapat hubungan positif yang ditunjukkan pada peningkatan keterlibatan kerja yang lebih tinggi sebagai tanggapan terhadap POS yang mana karyawan merasa dihargai kontribusinya serta diperhatikan kesejahteraannya. (Eisenberger et. al., 1986).

Dalam sehariannya setiap karyawan akan selalu berhadapan dengan pekerjaannya. Maka dari itu penting bagi karyawan untuk memaknai pengalaman dalam melakukan pekerjaan setiap hari agar dapat menjadi sumber daya bagi karyawan untuk menjadi atau tetap terlibat di tempat kerja. Sebab hampir lebih dari sepertiga hidup mereka menghabiskan waktu di tempat kerja (Wrzesniewski A.et al 1997, 21). Maka tidak mengherankan apabila identitas mereka sering dibentuk dalam kaitannya dengan pekerjaan (Meyers , 2007). Dalam hal ini Frankl (1984, 125) mengakui juga bahwa setiap individu berusaha untuk

menemukan makna dalam keberadaannya, termasuk pengalaman makna di tempat kerja . Oleh sebab itu pentingnya *meaningful work* bagi karyawan. Selain itu peran *Perceived organizational support* juga sangat penting agar dapat memperkuat *meaningful work*. Dari situlah karyawan akan dapat menemukan kebermaknaan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga mereka akan merasa puas, ada keterlibatan dalam melakukan pekerjaan, dan menjadi lebih produktif. Jika hal itu dikaitkan dengan seorang guru, maka kemampuannya untuk menemukan makna kerja dalam dirinya akan berdampak pada rasa percaya diri dan akan berdampak pula pada pelayanan yang terbaik bagi peserta didik. Beberapa penelitian telah membuktikan mengenai hal tersebut bahwa *Perceived Organizational Support* mampu memperkuat *meaningful work*. Oleh karena itu karyawan yang menerima dukungan dari organisasi menganggap pekerjaan mereka lebih bermakna (Yilmaz et.al 2018, 111).

Selain itu makna kerja yang dirasakan oleh para karyawan tidak terlepas pula dari peran seorang pemimpin dalam sebuah organisasi. Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang positif, seperti kepemimpinan yang melayani, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pelayanan karyawan dan hasil pelanggan (Zheng, et al, 2019, 2). Pemimpin yang melayani ini menjadi penting karena dapat mengembangkan potensi karyawan sehingga mampu mendukung efektifitas tugas di bidangnya masing-masing. Di samping itu kepemimpinan yang melayani juga memberikan dampak yang positif dalam pengelolaan organisasi, motivasi diri dan kemampuan kepemimpinan di masa yang akan datang (Liden et al., 2008,162).

Servant leadership juga menekankan pelayanan kepada pengikut dengan memperhatikan dan mengutamakan bawahan secara konsisten. Dalam implementasinya pemimpin yang melayani mempunyai sikap melayani orang lain yang difokuskan kepada para karyawannya. Bentuk pelayanan itu misalnya berupa bantuan dan perhatian. Tujuannya adalah agar para karyawan mampu mengembangkan kemampuannya dan mereka mempunyai keinginan untuk terlibat dalam pekerjaan secara inovatif (Panaccio et al., 2015, 114). Untuk itu sejauh mana pemimpin yang melayani dapat mempengaruhi secara efektif para pengikutnya, sangat tergantung pada kondisi tertentu, terutama jenis-jenis tugas yang dilakukannya (Chen et al., 2015, 27). Artinya bahwa setiap karyawan diberi kebebasan untuk bertanggungjawab terhadap pekerjaannya masing-masing dengan menggunakan prosedur yang telah ditetapkan untuk melakukan pekerjaannya. Dari sudut pandang ini, maka pemimpin yang melayani akan mampu memberikan bantuan dan dukungan kepada karyawan guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka (Liden et al., 2008). Lebih lanjut Dierendonck (2011, 117) mengatakan bahwa pemimpin yang melayani (*servant leadership*) dapat menimbulkan anggapan bagi para karyawan bahwa kompetensi yang dimiliki merupakan aset yang perlu dikembangkan dan hal ini dihayatinya sebagai *meaningful work*. Penelitian yang telah dilakukan oleh Weinjing (2018,35) memperkuat pendapat tersebut. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa setelah mengatur konsekuensi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan masa kerja karyawan, maka kepemimpinan yang melayani secara signifikan dan positif terkait dengan persepsi karyawan tentang *meaningful work*.

Di samping itu kepemimpinan yang efektif dalam sebuah organisasi mempunyai peran penting untuk pencapaian visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu seorang pemimpin hendaknya mempunyai kepribadian yang bisa menjadi teladan, dapat memotivasi serta mampu menginspirasi para karyawannya dalam kinerja. Beberapa organisasi pada dekade terakhir ini secara khusus telah menyoroti dan mendalami tentang kepemimpinan yang melayani (Jiang et al., 2015). Kepemimpinan yang melayani selalu berupaya untuk mengkomunikasikan komitmennya kepada pelayanan para pelanggan serta mendorong karyawan untuk bekerja ekstra guna memenuhi kebutuhan pelanggan dan memberikan layanan yang berkualitas tinggi bagi pelanggan (Schneider, et al., 1998). Dalam penelitian sebelumnya kepemimpinan layanan didasarkan pada teori pembelajaran sosial (Bandura, 1977).

Karena itu *servant leadership* telah dianggap sebagai sumber motivasi yang memungkinkan para karyawannya mampu melihat pemimpin layanan sebagai model dan mempelajari perilaku yang diharapkan (Jiang et al., 2015, 6). Dengan kata lain *servant leadership* adalah seorang pribadi yang mampu melayani terlebih dahulu sebelum dilayani. Hal itu dilakukan dengan penuh kesadaran sehingga membawa seseorang kepada kepemimpinan yang mampu menempatkan pentingnya nilai bagi setiap pribadi serta membantu orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Walaupun mengutamakan kebutuhan karyawan, namun kepemimpinan layanan tetap harus mempunyai kompetensi managerial yang diperlukan untuk mampu mengatasi setiap persoalan dalam organisasi. Mumford (2017, 35) juga menegaskan bahwa pemimpin perlu menunjukkan kompetensinya dan menunjukkan keterampilan untuk mendorong pengikut agar

memiliki sikap dan perilaku kerja yang baik. Dalam kaitan konteks layanan, maka tujuan utama kelompok layanan adalah untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan guna meningkatkan kinerja layanan dan pengalaman pelanggan (Liao dan Chuang, 2004).

Dalam penelitian sebelumnya *servant leadership* terutama didasarkan pada teori pembelajaran sosial Bandura (1977, 191) yang beranggapan bahwa *servant leadership* sebagai sumber motivasi yang memungkinkan karyawan untuk melihat pemimpin layanan sebagai model dan mempelajari perilaku yang diharapkan (Jiang et al., 2015). Sedangkan *work engagement* pada dasarnya merupakan tataran di mana seorang karyawan mempunyai komitmen terhadap pekerjaannya. Maka dari itu seorang karyawan beranggapan bahwa pekerjaan adalah hal yang paling penting untuk mengekspresikan hidupnya. Sedangkan *Work engagement* itu sendiri merupakan susunan motivasi yang mendalami bagaimana individu melibatkan diri ke dalam pekerjaannya (Schmitt, et al, 2016). Hal itu diperkuat oleh beberapa penelitian terdahulu bahwa *servant leadership* mempengaruhi kepemimpinan serta tanggung jawab suatu organisasi, keterlibatan kerja, kepercayaan organisasi, dan kepuasan kerja (Rami, 2019).

Sedangkan *meaningful work* mengacu pada pekerjaan yang dianggap penting dan berharga bagi individu (Michaelson,2014, 90). Penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Hansen (1995, 265) menunjukkan bahwa pekerjaan dipandang sebagai sesuatu yang bermakna akan memicu ketahanan guru dengan tekad dan fleksibilitas. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh beberapa sarjana juga mengungkapkan bahwa pekerjaan yang bermakna

berhubungan positif dengan hasil kerja seperti *work engagement* (Bakker, 2011, 265).

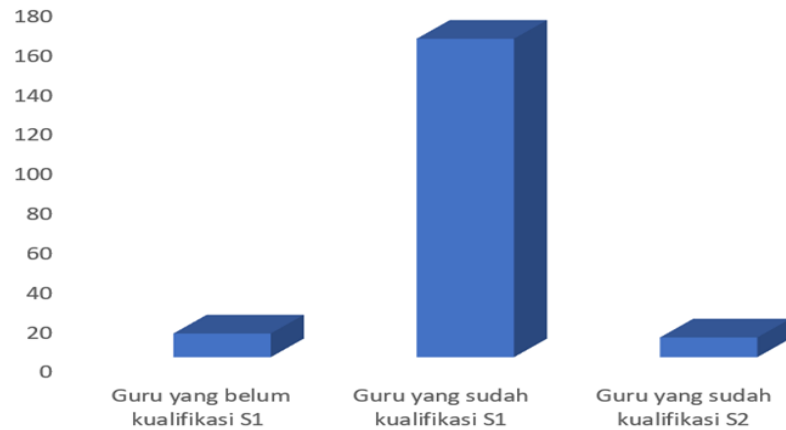
Pengaruh *perceived organizational support* bagi guru, *servant leadership*, dan *meaningful work* di sekolah dapat memberikan dorongan serta meningkatkan *work engagement* guru dengan pekerjaannya. Seorang guru yang terlibat dalam pekerjaannya juga dapat menjadi penentu yang mampu membawa perubahan di sekolah. Dalam literatur yang dapat diakses belum ada penelitian yang meneliti pengaruh *perceived organizational support* dan *servant leadership* terhadap *work engagement* guru dimediasi oleh *meaningful work* secara spesifik. Meskipun *work engagement* yang berkaitan dengan variabel-variabel lain sudah ada yang meneliti.

Berdasarkan uraian di atas, maka perlunya mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai *work engagement*, serta hubungannya dengan variabel-variabel lain seperti *perceived organizational support* dan *servant leadership* serta mediasi *meaningful work* guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Regina Bogor. Oleh karena itu yang akan diselidiki dalam penelitian ini adalah pengaruh antar variabel – variabel.

Kenyataan yang ada di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor adalah sebagai berikut :

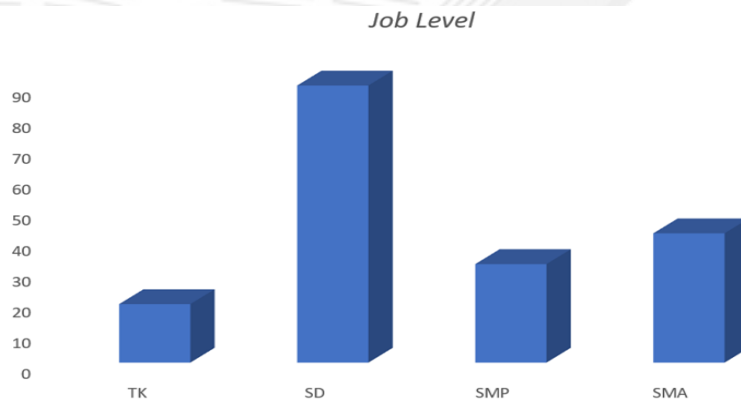
1. Keadaan guru tahun 2020-2021 di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor yang terdiri dari unit TK,SD,SMP dan SMA masih ada yang lulusan D3. Kebanyakan dari mereka saat ini sedang menempuh pendidikan lanjut S1 PAUD. Sedangkankan yang lainnya sudah memenuhi kualifikasi S1 pada bidang yang diampu . Walaupun ada

yang lulusan S2, namun masih ada kepala sekolah yang lulusan S1. Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:



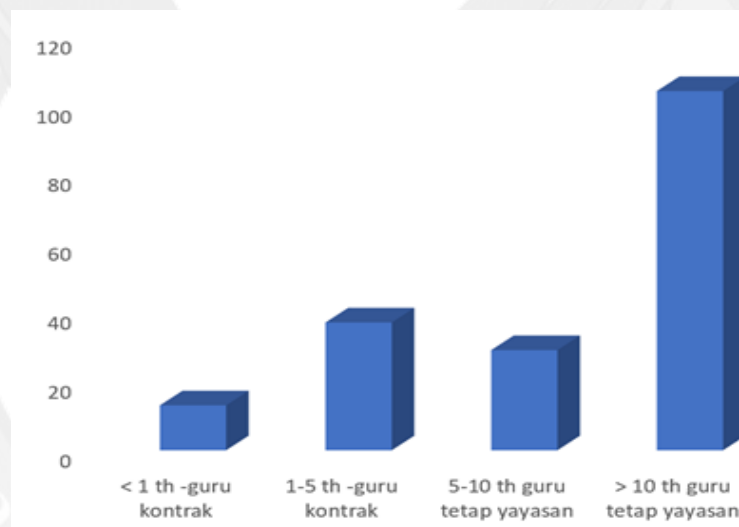
Tabel 1.1. Keadaan Guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Regina Pacis Bogor
 Sumber data HRD Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor

2. Jumlah guru yang paling banyak baik di Sekolah Regina Pacis Jakarta maupun Sekolah Regina Pacis Bogor selama tahun 2020-2021 ada di unit SD dan masalah yang timbul adalah kurangnya motivasi untuk menghadapi perubahan dan tantangan zaman. Selengkapnya tergambar pada tabel 2.2 berikut ini :



Tabel 1.2 unit kerja di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Regina Pacis Bogor
 Sumber data HRD Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor

3. Sebagian besar guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Bogor di tahun 2020 - 2021 merupakan guru tetap yayasan. Sedangkan guru tidak tetap adalah campuran antara guru ekspatriat, guru Bahasa Mandarin serta guru komputer. Lamanya bekerja baik di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Bogor sebagian besar lebih dari 10 tahun . Adapun waktu untuk menjadi guru tetap yayasan sekitar 1 – 4 tahun. Hal itu tergantung dari penilaian kerja baik oleh kepala sekolah maupun direktur HRD yang belum menggunakan KPI (*key performance Indicator*) di kedua sekolah tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut ini :



Tabel 1.3 Lama kerja dan status guru di Sekolah Recis Jakarta dan Rcis Bogor
Sumber data HRD Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor

4. Kurangnya kerjasama antar guru bidang Studi baik di Sekolah Regina Pacis Jakarta maupun Sekolah Regina Pacis Bogor.
5. Baik di Sekolah Regina Pacis Jakarta maupun Sekolah Regina Pacis Bogor belum mempunyai kamus kompetensi sehingga HRD sedikit mengalami kesulitan dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja di masing-masing divisi .

Yang diharapkan ke depannya untuk kedua sekolah tersebut adalah :

1. Semua guru 100% mempunyai kualifikasi S1 dan kualifikasi untuk kepala sekolah tiap unit S2.
2. Guru-guru SD mempunyai motivasi untuk menghadapi perubahan dan tantangan zaman.
3. Tersusunnya KPI (*key performance indicator*) di Sekolah Regina Pacis Jakarta maupun Sekolah Regina Pacis Bogor . Hal ini penting agar memudahkan yayasan dalam mengukur kinerja individual serta membantu mengevaluasi kinerja tiap divisi itu sendiri untuk mencapai tujuan visi strategi yang dimiliki oleh kedua sekolah tersebut.
4. Adanya kerjasama antar bidang studi di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor. Misalnya dibentuk Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) untuk mewujudkan pendidikan terpadu. Selain itu untuk meningkatkan komunikasi serta kerjasama di antara kedua sekolah tersebut.
5. Tersusunnya kamus kompetensi di Sekolah Regina Pacis Jakarta maupun Sekolah Regina Pacis Bogor. Hal ini penting bagi HRD untuk membantu HRD dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja di masing-masing divisi di kedua sekolah tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Keterlibatan kerja merupakan identifikasi psikologis karyawan dengan pekerjaan yang dapat dipastikan bahwa mereka menjadi energik, efektif dan bersedia serta memenuhi persyaratan profesinya pada saat mereka melakukan

aktivitas yang berkaitan dengan produktivitas suatu organisasi. Oleh sebab itu *work engagement* guru dapat dipengaruhi beberapa hal antara lain :

- 1) *Work engagement* merupakan keterlibatan guru terhadap pekerjaannya, sehingga dapat menjadi penentu untuk perubahan dan perkembangan sekolah.
- 2) *Perceived organizational support* (POS) atau dukungan organisasi yang dirasakan adalah suatu keyakinan umum bahwa kepedulian organisasi terhadap kontribusi dan kesejahteraan guru di sekolah dapat menumbuhkan kewajiban dan komitmen guru untuk berkontribusi pada kemajuan sekolah.
- 3) *Servant leadership* artinya kepemimpinan yang melayani para karyawannya sehingga mendorong keterlibatan kerja para karyawan dalam sebuah organisasi secara optimal.
- 4) *Meaningful work* merupakan persepsi karyawan tentang pekerjaan yang bermakna mengacu pada perasaan subjektif guru terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga berpengaruh positif terhadap hasil kerja seperti *work engagement*.
- 5) Keterlibatan kerja menjadi penentu dalam sebuah organisasi yang berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan .
- 6) Hubungan yang dibangun oleh guru atas dasar kepercayaan dengan pemangku kepentingan internal lainnya di sekolah dapat memberikan perasaan keterlibatan dengan pekerjaan
- 7) Hubungan antara keterlibatan kerja dan kepercayaan organisasi pada guru berpengaruh pada kinerja dan produktivitas karyawan.

- 8) Kepemimpinan yang melayani (*Servant leadership*) berpengaruh positif terhadap inovasi guru dengan mempromosikan pekerjaan yang bermakna ketika otonomi kerja tinggi.
- 9) Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki konsekuensi positif bagi peningkatan kepuasan kerja dan *mood* positif karyawan.
- 10) Dukungan organisasi yang dirasakan mempengaruhi meningkatkan kreativitas karyawan pada sebuah organisasi.
- 11) Hubungan antara keterlibatan kerja dan kepercayaan organisasi pada guru berpengaruh pada kinerja dan produktivitas karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Setelah mengenali permasalahan, maka peneliti mendapatkan banyak variabel yang berelasi dengan *work engagement* guru . Atas dasar itu, penelitian ini peneliti akan membuat batasan masalah untuk diteliti yaitu di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Regina Pacis Bogor yang fokus meninjau pada masalah pengaruh *perceived organizational support*, *servant leadership* dan *meaningful work* pada *work engagement* para guru .

1.4 Rumusan Masalah

Dalam merumuskan masalah pada penelitian ini berpangkal pada latar belakang, pengenalan masalah, serta batasan masalah, sebagai berikut:

- 1) Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement* guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor ?

- 2) Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *meaningful work* guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor ?
- 3) Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap *meaningful work* guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor ?
- 4) Apakah *meaningful work* berpengaruh positif terhadap *work engagement* guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor ?
- 5) Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement* guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor ?
- 6) Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *work engagement* melalui *meaningful work* guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor ?
- 7) Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap *work engagement* melalui *meaningful work* guru Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Menganalisis pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *work engagement* guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor .
- 2) Menganalisis pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *meaningful work* guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor.

- 3) Menganalisis pengaruh positif *servant leadership* terhadap *meaningful work* guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor.
- 4) Menganalisis pengaruh positif *meaningful work* terhadap *work engagement* guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor.
- 5) Menganalisis pengaruh positif *servant leadership* terhadap *work engagement* guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor.
- 6) Menganalisis pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *work engagement* guru melalui *meaningful work* di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor.
- 7) Menganalisis pengaruh positif *servant leadership* terhadap *work engagement* guru melalui *meaningful work* di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Sekolah Regina Pacis Bogor.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan penelitian ini bias bermanfaat tidak saja bagi kepentingan peneliti, tetapi juga bias bermanfaat bagi banyak pihak.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Menurut sudut secara teori, diharapkan penelitian ini dapat menyumbangkan beberapa kontribusi bagi peningkatan dalam dunia pendidikan. Pertama, walaupun *work engagement* telah digunakan sebagai mekanisme

penting dalam menjelaskan pengaruh motivasi kepemimpinan terhadap pengikutnya (misalnya, Zhang & Bartol, 2010), namun peneliti belum menguji pengaruh dari *perceived organizational support*, *servant leadership* dan *meaningful work*. Oleh sebab itu diharapkan penelitian ini dapat menambah keilmuan baru, serta memperbanyak hasil penelitian yang berkaitan dengan topik *work engagement* guru di sebuah sekolah. Di samping itu penulis berharap bahwa penelitian ini akan mampu menjadi bahan acuan penelitian lain yang berkaitan variabel dalam penelitian ini, sehingga dijadikan referensi untuk bacaan serta memperkaya keilmuan bagi para pembaca.

1.6.2 Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dari segi empiris mengevaluasi Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Regina Pacis Bogor tentang pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *servant leadership* terhadap *work engagement* guru dimediasi oleh *meaningful work*, agar sekolah - sekolah tersebut dapat mengambil kebijakan-kebijakan untuk peningkatan *work engagement* demi tercapainya kinerja guru pada tujuan yang telah ditetapkan oleh sekolah.

Di samping itu diharapkan penelitian ini mampu memberikan informasi kepada guru, bagian akademik, serta kepala sekolah mengenai *work engagement* guru, yang terkait dengan *Perceived Organizational Support* (POS), *servant leadership* dan *meaningful work*. Selanjutnya informasi yang diperoleh dapat menunjang juga upaya peningkatan kinerja para guru di sekolah yang dikelola Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Regina Pacis Bogor melalui pemahaman akan

pentingnya *Perceived Organizational Support* (POS), *servant leadership*, serta *meaningful work* pada peningkatan *work engagement* guru.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam Tesis ini terbagi dalam lima bab yang masing-masing dirinci dalam bab. Pada bab satu, peneliti memaparkan hal-hal pokok yang berkaitan dengan latar belakang diadakannya penelitian. Setelah itu diteruskan pada mengidentifikasi masalah yang ada hubungannya dengan latar belakang batasan masalah yang telah dipilih. Dari batasan masalah ini, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibuktikan lewat serangkaian tindakan penelitian. Hal ini menjadi tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini. Masalah yang terdapat dalam Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Regina Pacis Bogor berkaitan dengan *work engagement* guru, meliputi banyak faktor yang memengaruhi, yang dapat terlihat dari pengenalan masalah. Untuk itu peneliti berusaha membatasi masalah pada beberapa variabel, yaitu *perceived organizational support* dan *servant leadership* terhadap *work engagement* dimediasi oleh *meaningful work* guru di Sekolah Regina Pacis Jakarta dan Regina Pacis Bogor. Adanya kebermanfaatan dalam penelitian ini merupakan harapan penulis. Maka dari itu penulis menuliskan pula manfaat dalam penelitian ini yang seluruhnya akan dijabarkan dalam sistematika penulisan.

Penjelasan tentang variabel-variabel pada penelitian ini terdapat pada bab dua yang mana akan dikaji berdasarkan dari berbagai teori literatur dan teori lain. *Perceived organizational support*, *servant leadership*, *meaningful work* serta *work engagement* guru akan diuraikan berdasarkan kajian pustaka yang

menggunakan berbagai teori serta beberapa praktisi sebelumnya. Dalam bab ini juga akan membahas tentang hipotesis yang akan melalui pengujian sesuai perumusan masalah yang ada pada penelitian ini dan tercantum di bab satu.

Bab tiga menjelaskan tentang metode dan langkah-langkah penelitian yang dilakukan, mulai dari cara pengumpulan data, subjek dan objek penelitian, penjelasan mengenai instrumen penelitian, dan teknik yang dipakai dalam melakukan analisis data yang didapatkan dengan memakai teknik SEM-PLS dengan aplikasi *SmartPLS 3.0*.

Jawaban rumusan masalah yang dijabarkan pada bab satu dibahas pada bab empat bersama dengan interpretasi dari hasil penelitian yang telah diperoleh dalam penelitian ini. Sedangkan interpretasi dan analisa data bertujuan untuk mencari solusi permasalahan yang telah dijabarkan pada bab satu. Masing-masing variabel dalam penelitian ini akan dianalisa datanya dengan mengacu pada landasan teori yang tercantum dalam bab dua, sehingga akan dirumuskan sebuah solusi secara tepat.

Bab lima berisi kesimpulan dari serangkaian proses penelitian yang merupakan bentuk pembuktian hipotesis dari analisis data yang telah dilakukan dari hasil penelitian pengaruh *perceived organizational support*, *servant leadership*, dan *meaningful work* terhadap *work engagement* guru di sekolah yang dikelola Kongregasi Suster – Suster FMM di Indonesia, implikasinya bagi organisasi tempat dilakukannya pengkajian serta arahan yang mampu diberikan sebagai faedah dari pengkajian serta untuk penelitian selanjutnya.