

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Abad 21 adalah abad keterbukaan atau abad global seperti saat ini, berpengaruh sangat luas terhadap seluruh sendi-sendi kehidupan manusia. Abad 21 menitikberatkan kualitas dalam berbagai bidang kehidupan manusia. Oleh karena itu abad ini membutuhkan sumberdaya manusia berkualitas untuk menghadapi tantangan global tersebut. Lembaga-lembaga pendidikan unggul yang dikelola secara profesional sangat diperlukan dalam rangka memasok sumberdaya manusia berkualitas (Sudjimat & Nyoto 2016, 263).

Adalah Sekolah Terpadu PAHOA yang didirikan kembali pada tahun 2008, merupakan Sekolah Terpadu dengan visi : “Menjadi sekolah *trilingual* (tribahasa) unggulan dan terkemuka yang memiliki : 1). Standar pendidikan dan standar kompetensi guru yang tinggi, 2). Pengajaran *trilingual* (tribahasa) yang intensif, 3). Pendidikan moral dan etika mengacu kepada ajaran Confucius yang universal”. Dengan visi semacam itu, tentu merupakan merupakan hal yang sangat menarik dan layak untuk dijadikan objek penelitian (<https://www.pahoa.or.id/>, 2021).

Untuk mencapai visi seperti itu, tentu saja dibutuhkan tidak hanya sumber daya guru berkualitas tetapi juga seorang pemimpin yang mampu membawa organisasi dalam mencapai tujuan organisasi bersama-sama dengan pengikutnya. Guru menjadi ujung tombak untuk mencapai kemajuan dan berkembang sekolah dan merupakan aset yang sangat berharga disamping kepala sekolah. Kepala Sekolah harus mampu menggerakkan dan memimpin guru untuk mencapai Visi dan Misi Sekolah sebagai tujuan.

Guru sebagai karyawan harus memiliki kemampuan dan ketrampilan yang besar agar dapat melaksanakan tugas dengan maksimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu diperlukan manajemen talenta yang baik. Karena manajemen talenta mampu memberikan dampak besar terhadap keberhasilan organisasi, yang disisi lain harus diimbangi dengan kemampuan untuk membaca peluang dan mengembangkan keterampilan anggotanya agar dapat menjaga keberlanjutan organisasi (Puspitasari & Wulansari 2019, 2502).

Selanjutnya, agar organisasi dapat mempertahankan kualitasnya dibutuhkan kemampuan untuk bertahan dan berkembang dalam situasi dan kondisi yang tidak menentu. Kemampuan ini sangat dipengaruhi oleh anggota organisasi yang terlibat didalamnya. Dengan demikian, sekolah sebagai organisasi tidak hanya berkepentingan untuk merekrut guru-guru bertalenta saja, namun juga harus mempertahankannya. Hal ini disebabkan karena guru sebagai manusia merupakan satu-satunya aset unik, karena memiliki pikiran serta hati nurani. Sehingga dalam pengelolaannya diperlukan cara-cara tersendiri dalam rangka menjaga loyalitas guru sebagai karyawan kepada organisasi. Salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi adalah dengan menciptakan *Work Engagement* yang tinggi, seperti dikutip dari Macey & Schneider dalam Muliawan, dkk. (2017, 69) yang menyatakan bahwa *Work Engagement* yang tinggi mengakibatkan loyalitas karyawan menjadi lebih tinggi sehingga dapat mengurangi keinginannya untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang mempunyai keterikatan dianggap sebagai nilai tambah (*value*) bagi sebuah organisasi, karena mereka memiliki komitmen untuk mencapai tujuan dan nilai dari organisasi (Schaufeli & Bakker 2004, 293). *Work Engagement* yang tinggi mendorong anggota organisasi

memiliki semangat kerja yang tinggi dan cenderung terlibat penuh dalam pekerjaannya. Jadi *Work Engagement* merupakan alat yang penting dalam manajemen yang dapat mengurangi minat karyawan bertalenta dalam meninggalkan organisasi (Puspitasari & Wulansari 2019, 2502). Dengan demikian *Work Engagement* yang dalam hal ini Keterikatan Guru merupakan komponen vital untuk dipelajari dalam rangka mempertahankan guru-guru bertalenta yang akan memperkuat organisasi.

Hasil penelitian oleh Puspitasari & Wulansari (2019, 2502) menyebutkan adanya hubungan antara kepemimpinan dan *Work Engagement* dapat meningkatkan keberhasilan suatu manajemen talenta. Merujuk hasil penelitian yang dilakukan Qabool & Jalees (2017, 21) di sektor perbankan - Pakistan, serta penelitian Ngwenya & Pelsler (2020, 1) di perusahaan manufaktur - Zimbabwe, menyimpulkan bahwa gaya *Transformational Leadership* dapat mempengaruhi secara langsung *Work Engagement*. Pemimpin transformational mampu meningkatkan tingkat kedewasaan anggota organisasi yang berhubungan dengan aktualisasi diri, prestasi, dan kesejahteraan serta lingkungannya (Bass 1999, 9). *Transformational Leadership* merupakan salah satu komponen penting agar anggota organisasi menjadi lebih terikat (Tims dkk. 2011, 121). Akan tetapi menurut penelitian penelitian lain yang dilakukan oleh Gözükarar & Simsek (2015, 963) di Sivitas Akademika Universitas Swasta - Turkey, serta Ghadi & Caputi (2013, 532) pada sektor karyawan penuh waktu di Australia, menyimpulkan bahwa *Trasformational Leadership* dapat mempengaruhi *Work Engagement* apabila dimediasi oleh variable lain seperti *Job Outonomy* dan *Meaning in Work*. Hasil penelitian Raharjo dan Witiastuti. (2016, 4) yang dilakukan di RSUD Semarang

– Indonesia, menunjukkan hasil bahwa *Transformational Leadership* mampu mempengaruhi *Work Engagement* apabila dimediasi oleh variabel Keadilan Distributive, dan Keadilan Prosedur Interaksional. Memperhatikan perbedaan hasil penelitian tentang hubungan gaya *Transformational Leadership* dengan *Work Engagement* yang sedikit berbeda dari obyek penelitian yang berbeda, maka penelitian ini ingin menguji pola hubungan gaya *Transformational Leadership* dengan *Work Engagement* di Sekolah Terpadu PAHOA.

Qabool & Jalees (2017, 21) selain menemukan hubungan langsung antara *Transformational Leadership* dengan *Work Engagement* juga berhubungan langsung dengan *Job Satisfaction*. Selain itu, Ngwenya dan Pelsler (2020, 1) menemukan hubungan *Job Satisfaction* dengan *Work Engagement*. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka model dari penelitian ini juga akan menguji hubungan antara *Transformational Leadership* dengan *Job Satisfaction* dan dengan *Work Engagement* di Sekolah Terpadu PAHOA.

Work Engagement dapat berubah-ubah dari waktu ke waktu sehubungan dengan faktor situasi dan ketersediaan sumber daya pribadi seperti *Psychological Capital* (Xanthopoulou *et. al.* 2009a, 121). *Psychological Capital* atau disingkatnya *PsyCap*, merupakan kondisi perkembangan individu yang merupakan gabungan dari sumber psikologis positif seperti pengharapan, efektivitas, ketahanan, dan optimisme (Luthans, *et al.* 2007, 45; Luthans & Youssef 2004, 143). Hal ini penting untuk menjaga keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti juga ingin menguji hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* dan dengan *Job Satisfaction*” di Sekolah Terpadu PAHOA.

1.2 Identifikasi Masalah

Lembaga pendidikan, seperti halnya Sekolah Terpadu PAHOA sangat penting untuk menjaga mutu pendidikan dan hasilnya, agar dapat bertahan bahkan berkembang ditengah-tengah perubahan zaman yang penuh dengan tantangan. Visi, Misi dan Sistem Kerja yang dibangun tidak akan berjalan dengan baik jika tidak ada guru bertalenta sebagai sumber daya unggul yang terlibat di dalamnya, serta Kepala Sekolah sebagai pemimpin yang harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sangat penting untuk dipahami, guna mensikapi berbagai masalah yang muncul di organisasi sekolah, yaitu :

1. Kurang memiliki guru yang terlatih, sehingga dapat mempengaruhi kemampuan mengajar akibat kurang penguasaan kompetensinya.
2. Kurang memiliki guru yang profesional. Hal ini penting karena tugas dan peran guru bukan hanya mentransfer ilmu pengetahuan saja, tetapi juga membentuk sikap dan jiwa peserta didik untuk menghadapi situasi yang penuh ketidak pastian.
3. Kurangnya hubungan dan komunikasi antar guru, sehingga menghambat kelancaran tugas guru di sekolah.
4. Kurang memiliki guru yang berdedikasi. Hal ini penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas membina dan membimbing peserta didik.
5. Kurangnya iklim kerja kondusif, yang dapat memberikan suasana tenang dalam mencapai tujuan organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Dari uraian yang telah dipaparkan pada latarbelakang dan identifikasi masalah, maka peneliti ini akan fokus pada objek penelitian, yaitu terhadap guru SMA Sekolah Terpadu PAHOA yang terpusat pada gaya *Transformational Leadership* kepala sekolah, dan *Psychological Capital*, Kepuasan Kerja, serta *Work Engagement* para guru berdasarkan preferensi mereka.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, identifikasi masalah, serta batasan masalah, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja?
- 2) Apakah *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja?
- 3) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*?
- 4) Apakah *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*?
- 5) Apakah *Psychological Capital* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif *Transformational Leadership* terhadap Kepuasan Kerja.
- 2) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif *Psychological Capital* terhadap Kepuasan Kerja.

- 3) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif Kepuasan Kerja terhadap *Work Engagement*.
- 4) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif Transformational Leadership terhadap *Work Engagement*.
- 5) Untuk menganalisis adanya pengaruh positif *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*.

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberi nilai manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan :

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi para peneliti berikutnya yang akan melakukan kajian empirik tentang *Work Engagement* yang secara khusus berhubungan dengan gaya *Transformational Leadership*, *Psychological Capital* dan kepuasan kerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan secara praktis oleh Kepala Sekolah dan pihak Yayasan yang berkepentingan dengan peningkatan *Work Engagement* untuk mempertahankan guru bertalenta terkait dengan gaya *Transformational Leadership*, *Psychological Capital* dan Kepuasan Kerja dalam rangka menjaga kualitas sekolah untuk menjaga keberlanjutan organisasi.

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disajikan dalam lima bab dengan perincian pada masing-masing bab. Adapun sistematika penulisan tesis ini dari pendahuluan sampai

kesimpulan dimaksudkan untuk memudahkan pembaca mempelajari dan memahami isi dari tesis ini.

Dalam bab satu berisikan pendahuluan. Penulis mengemukakan hal yang melatarbelakangi penelitian ini, yaitu tentang Pengaruh *Transformational Leadership*, *Psychological Capital*, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Work Engagement* Guru di SMA Sekolah Terpadu PAHOA Gading Serpong Tangerang. Kemudian dilanjutkan dengan identifikasi masalah yang berkaitan dengan latar belakang, sehingga perlu dibuat batasan masalah. Mengacu pada batasan masalah yang ada, maka disusun rumusan masalah yang akan dijawab melalui serangkaian penelitian dan menjadikannya sebagai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini.

Pada bab dua terdapat landasan teori yang menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian seperti *transformational leadership*, *psychological capital*, kepuasan kerja, dan *work engagement*. Pada bab ini, peneliti menguraikan kajian pustaka yang digunakan yaitu teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar melakukan penelitian dan diperoleh dari buku-buku, jurnal, serta daftar literature lainnya. Kerangka berpikir serta hipotesis penelitian juga dipaparkan pada bab ini.

Di dalam bab tiga menjelaskan tentang metodologi penelitian. Bab ini menyajikan desain, langkah penelitian, deskripsi subyek penelitian dan setting penelitian. Metode yang digunakan berupa mengumpulkan data, mengolah, menganalisis, serta menginterpretasikan data yang telah diperoleh. Data yang digunakan diperoleh dari menyebarkan kuesioner kepada seluruh populasi guru SMA di Sekolah Terpadu PAHOA Gading Serpong Tangerang. Adapun instrument yang digunakan dalam penelitian ini dirancang berdasarkan landasan teori yang

telah dijabarkan pada bab dua. Diharapkan instrument yang digunakan dapat mengukur antar variabel secara relevan.

Pada bab empat membahas jawaban mengenai rumusan masalah yang telah dijabarkan di bab satu. Bab ini menguraikan informasi tentang profil responden dan hasil pengolahan data dari pengisian kuesioner. Hasil data tersebut dianalisa dan diinterpretasi sesuai dengan masing-masing variabel yang diteliti. Setelah itu dijabarkan pula pengujian hipotesis yang dikaitkan juga dengan landasan teori yang tertulis di bab dua. Bab empat ini diakhiri dengan penjabaran keterbatasan penelitian sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

Bab lima merupakan bab penutup dimana kesimpulan atas semua pembahasan yang disajikan bersama dengan serangkaian saran yang dapat dimanfaatkan bagi pihak-pihak terkait ataupun para peneliti lanjutan yang ingin melanjutkan penelitian ini atau memiliki kemiripan dengan penelitian ini.