

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kata kunci sukses pendidikan adalah seorang guru. Guru memberikan peranan yang paling penting dalam kesuksesan seorang murid. Nana Syaodih (2007, 119) menuliskan bahwa sumber daya pendidikan yang lain seperti sarana dan prasarana, biaya, organisasi lingkungan, juga merupakan kunci keberhasilan pendidikan, tetapi kunci utamanya adalah guru.

Kemampuan dan karakter seorang guru dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawabnya di suatu sekolah menjadi salah satu hal yang berperan penting. Oleh karena itu, potensi yang ada pada guru ini perlu dikembangkan untuk mendukung kesuksesan sekolah. Melihat pentingnya peran guru, maka menurut Abdu (2014, 25), sangat baik apabila setiap karyawan di dalam sebuah organisasi meningkatkan kepekaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* atau yang sering dikenal dengan OCB. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan yang bebas dan secara formal tidak diberikan *reward* tetapi mendukung fungsi sosiologis dan efektivitas organisasi (Zomech dan Oplatka 2015, 3)

Dalam hal ini juga, maka peran seorang pemimpin pun tidak kalah pentingnya. Keputusan dan kebijakan yang dibuat oleh seorang pemimpin diharapkan tidak saja mempengaruhi keberhasilan organisasi, tetapi juga perilaku semua karyawannya (Ratnawati 2002, 5). Dengan perilaku pemimpin yang positif dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam hal yang positif.

Seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, dan salah satu gaya kepemimpinan yang

sering menjadi fokus dalam sebuah penelitian adalah gaya kepemimpinan yang melayani atau sering di kenal dengan *servant leader*. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang dapat mengajarkan bawahannya untuk dapat melayani juga. Pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang menopang setiap bawahannya untuk dapat bekerja dengan lebih maksimal sesuai dengan talenta masing-masing (D'Souza 2007, 15).

Konsep kepemimpinan yang melayani akhir-akhir ini menjadi sangat populer, tetapi ini sebenarnya bukan hal baru. Yesus menyatakan sebagai ciri karakter yang mendasar bagi siapapun yang mengikut Dia. Yesus memberikan pengajaran penting bagi mereka yang merindukan untuk dapat memimpin dengan cara melayani. Yesus menjadi satu-satunya teladan yang baik bagi gaya kepemimpinan yang melayani. Dengan pemimpin yang bekerja melayani dengan baik, kiranya dapat menumbuhkan keterbukaan dalam komunikasi yang pada akhirnya mendukung peforma kerja mereka.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di sekolah lentera harapan curug. Peneliti mendapati bahwa *Organizational Citizenship Behavior* belum berjalan dengan efektif di sekolah ini. Hal ini dapat terlihat dari hal-hal berikut:

Fenomena pertama, *turn over* yang sangat tinggi di tahun ajaran 2017/2018. Berdasarkan data yang didapatkan dari bagian tata usaha sekolah, ada sekitar dua puluh (20) guru yang memutuskan mengundurkan diri atau pindah tugas dari Sekolah Lentera Harapan Curug pada akhir tahun ajaran 2017/2018. Menurut Agus dan Elisabeth (2009, 37), karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik, akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan

aman terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu peneliti mengambil kesimpulan pertama bahwa *Organizational Citizenship Behavior* disekolah ini masih rendah berdasarkan tingkat *turn over* yang tinggi di tahun ajaran sebelumnya.

Fenomena kedua yang ditemukan mengacu pada tingkat *turnover* yang tinggi yang sudah dijelaskan sebelumnya. Hal ini memunculkan dampak bagi organisasi, yaitu terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Sekolah kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali serta membangun kepercayaan terhadap karyawan baru. Sekolah juga perlu melatih dan mengenalkan bagaimana perilaku organisasi yang efektif dalam bekerja bagi karyawan baru dan perlu menyelaraskan hal tersebut dengan karyawan yang lama. Dengan kata lain, sekolah perlu membina kembali *Organizational Citizenship Behavior* bagi setiap karyawan baru yang sedang menyesuaikan diri dengan organisasi sekolah yang baru mereka tempati.

Fenomena ketiga yang terjadi di sekolah Lentera Harapan Curug adalah terjadinya pergantian pemimpin. Dengan adanya pergantian pemimpin dibutuhkan adaptasi dan pengenalan terhadap gaya kepemimpinan pemimpin yang baru bagi karyawan lama. Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam mendorong pencapaian *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Locke (2002, 21) pemimpin yang efektif dalam hubungan dengan bawahan adalah pemimpin yang mampu meyakinkan mereka bahwa kepentingan pribadi dari bawahan adalah visi pemimpin, serta mampu meyakinkan bahwa mereka mempunyai andil dalam mengimplementasikannya. Pemimpin yang efektif dapat memberikan bimbingan terhadap bawahannya. Oleh karena itu hal ini mendorong penulis hendak meneliti apakah gaya kepemimpinan melayani dapat berpengaruh terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior dan kiranya dapat memberikan masukan kepada pemimpin yang baru.

Fenomena keempat adalah beban mengajar guru yang tinggi. Fakta yang ditemukan adalah guru di Sekolah Lentara Harapan harus mengajar dengan dua kurikulum yang berbeda yaitu kurikulum K13 dan kurikulum KTSP. Guru membutuhkan penyesuaian yang lama dan waktu tambahan dalam melakukan pengajaran. Sekolah Lentara Harapan juga mewajibkan setiap guru untuk membuat *unit plan* setiap tahun, tidak ada *unit plan* paten yang dapat diadaptasi setiap tahun. Guru selalu sibuk dengan dua hal, yaitu pertama mengajar lalu kedua membuat *unit plan*. Dengan beban mengajar yang tinggi maka mempengaruhi *mood* para guru. Menurut George dan Brief dalam Gita Andriani dkk, kepribadian dan suasana hati (*mood*) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) secara individual maupun kelompok. Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi orang lain dan *mood*. Hal ini membuat para guru kurang peka terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sehingga tingkat *Organizational Citizenship Behavior* di sekolah ini masih belum berkembang dengan baik.

Berdasarkan pemaparan kondisi di atas, maka peneliti merasa perlu adanya perubahan dengan memberikan sebuah pengaruh, baik itu pengaruh gaya kepemimpinan, kepercayaan antara karyawan baru dan lama terhadap pemimpin serta relasi antara pemimpin dengan karyawan melalui komunikasi agar *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dapat berubah ke arah yang lebih baik. Untuk itu peneliti hendak meneliti pengaruh *Servant Leadership*, *Trust* dan

Komunikasi interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di Sekolah Lentera Harapan Curug.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan penulis, maka ditemukan bahwa masalah yang muncul dalam penelitian ini mengenai *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut:

1. Tingkat turn over yang sangat tinggi menunjukkan bahwa kepekaan guru terhadap OCB sangat rendah.
2. Sekolah mengganti guru dengan karyawan baru menunjukkan karyawan baru perlu mempelajari perilaku organisasi dari tahap awal sehingga butuh bimbingan dari pemimpin.
3. Terjadinya pergantian pemimpin yang menyebabkan perlu adanya penyesuaian antara karyawan lama dan karyawan baru terhadap pemimpin yang baru.
4. Beban kerja yang tinggi mempengaruhi mood guru sehingga dapat berpengaruh kepada OCB.

1.3 Batasan Masalah

Melihat pada identifikasi yang ada, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah akan membahas pengaruh *Servant Leadership*, *Trust* dan Komunikasi Interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di Sekolah Lentera Harapan Curug.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, beberapa rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan *Servant Leadership* berpengaruh positif terhadap Komunikasi interpersonal?
2. Apakah *Trust* berpengaruh positif terhadap komunikasi interpersonal?
3. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
4. Apakah *Trust* berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
5. Apakah Komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

1.5 Tujuan penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

- 1) Menganalisis pengaruh positif *Servant Leadership* terhadap Komunikasi interpersonal?
- 2) Menganalisis pengaruh positif *Trust* terhadap Komunikasi interpersonal?
- 3) Menganalisis pengaruh positif *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
- 4) Menganalisis pengaruh positif *Trust* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
- 5) Menganalisis pengaruh positif Komunikasi interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, baik secara teoritis maupun praktis adalah:

- 1) Bagi sekolah dapat digunakan untuk mengetahui seberapa jauh *Servant Leadership* dan *Trust* serta Komunikasi interpersonal terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior. Selain itu penelitian ini dapat digunakan untuk memperluas wawasan penelitian selanjutnya mengenai *servant leadership* dan komunikasi interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

- 2) Adapun manfaat praktis dari penelitian ini bagi pemimpin adalah memberi informasi kepada organisasi atau sekolah yang diteliti tentang seberapa besar pengaruh *Servant Leadership*, *trust* dan Komunikasi interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di sekolah. Bagi guru, pengetahuan dari penelitian ini kiranya dapat pula meningkatkan perilaku antara para guru untuk dapat lebih peka terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sehingga dapat mendukung terciptanya organisasi yang lebih baik lagi di sekolah.

1.7 Sistematika Penulisan

Tesis ini terdiri dari enam bab, dengan rincian sebagai berikut:

1. Bab I Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang hal-hal yang melatarbelakangi di lakukannya penelitian ini. Penulis menuliskan identifikasi masalah berdasarkan latarbelakang yang sudah dipaparkan. Kemudian penulis juga menuliskan Batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta di akhiri dengan sistematika penelitian.

2. Bab II Landasan Teori

Bab ini diawali dengan deskripsi dari variabel-variabel penelitian, yaitu *Servant leadership*, *Trust*, Komunikasi interpersonal dan *Organizational Citizenship Behaviour*. Disamping itu dijelaskan tentang hipotesa atau dugaan sementara dari penelitian ini.

3. Bab III Perspektif Kristen

Pada bab ini, penulis akan menjelaskan setiap variabel yang ada di bab II berdasarkan perspektif keristenan. Penulis akan melihat dan mensintesisakan bagaimana pandangan-pandangan para ahli dalam teori yang ada apabila dikaitkan dengan kekristenan.

4. Bab IV Metode Penelitian

Pada bab ini, penulis akan memaparkan bagaimana metode penelitian yang akan digunakan, yaitu: metode penelitian kuantitatif. Dimana pada bab ini juga, peneliti memaparkan teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah data penelitian yang ada.

5. Bab V Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini, peneliti akan memaparkan hasil analisis untuk menjawab hipotesa apakah ada pengaruh positif antara *Servant Leadership*, *Trust* serta komunikasi interpersonal terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

6. Bab VI Kesimpulan, Implikasi dan Saran

Berdasarkan hasil paparan analisis yang telah dilakukan, maka disusunlah kesimpulan, implikasi dan saran yang dapat di rekomendasikan kepada pihak sekolah baik itu guru dan pemimpin untuk dapat mengembangkan organisasi dengan lebih baik ke depannya.