

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kini perkembangan jaman di negara Indonesia semakin berkembang pesat seperti kemajuan teknologi yang semakin marak di kalangan anak muda. Namun kemajuan negara tidak hanya dilihat dari itu saja, berbicara mengenai kemajuan suatu negara itu tidak terlepas dari suatu peranan penting yaitu “pendidikan”. Tanpa peranan pendidikan, maka negara tersebut tidak akan pernah berkembang. Untuk itu, agar menjadi negara yang berkembang diperlukan suatu sistem pendidikan yang bagus agar dapat berjalan dengan baik (Dewey, John 1998). Berdasarkan hasil penelitian dari Organisasi Kerja Sama Ekonomi Pembangunan (OECD) menempatkan negara tetangga Singapura diperingkat pertama sebagai negara yang memiliki kualitas pendidikan terbaik di dunia. Dari 78 negara yang menjadi anggota OECD, negara- negara di Asia mengalami peningkatan yang sangat signifikan dan memberikan dampak positif yaitu peningkatan kualitas pendidikan dan juga perekrutan guru (www.sukasaya.com, diunduh pada tanggal 15 Juni 2015).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang telah membawa banyak perubahan khususnya dalam kehidupan manusia. Dengan meningkatnya IPTEK dapat membuat manusia memasuki persaingan global yang semakin ketat. Dengan demikian, agar dapat tetap bersaing dalam persaingan global perlu meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia. Berbicara tentang kualitas sumber daya, pendidikan memiliki peranan yang penting dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kualitas pendidikan dikatakan baik jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas (Idris, Ridwan 2009).

Guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki profesi khusus dalam tugas utamanya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi murid-murid pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan menengah (Imran, 2010). Guru memiliki peran yang sangat penting dalam pembelajaran. Peserta didik memerlukan peran seorang guru untuk membantunya dalam proses perkembangan

diri dan mengoptimalkan bakat dan kemampuan yang dimiliki peserta didik. Tanpa kehadiran seorang guru, tidak mungkin seorang peserta didik dapat mewujudkan tujuan hidupnya secara optimal. Hal ini didasarkan pada pemikiran manusia yang menganggap manusia sebagai makhluk sosial yang selalu memerlukan bantuan orang lain untuk memenuhi semua kebutuhannya (<http://eprints.uny.ac.id>, diunduh pada tanggal 17 Juni 2015).

Sekarang ini, banyak sekolah khususnya di Indonesia sudah mulai maju dan sadar akan pentingnya pendidikan. Buktinya, sekarang dapat dijumpai berbagai sekolah yang menggunakan program dari luar atau yang sering dikenal dengan “*international School*”, dimana sejak tahun 2014 kata “*international*” diganti menjadi SPK (Satuan Pendidikan Kerjasama). Sesuai dengan Permendikbud Nomor 31 Tahun 2014 yang diterbitkan Kemdikbud yang membahas mengenai kerja sama pengelolaan pendidikan asing dengan lembaga pendidikan di Indonesia, sekolah berstatus internasional akan dihapus dan diganti menjadi SPK (www.kemdikbud.go.id, diunduh pada tanggal 17 Juni 2015). Satuan pendidikan kerjasama (SPK) merupakan perubahan status dari sekolah internasional yang diselenggarakan atau dikelola atas dasar kerja sama penyelenggaraan, atau pengelolaan antara lembaga pendidikan asing dengan lembaga pendidikan Indonesia pada jalur formal atau informal.

Merlion School adalah salah satu sekolah internasional yang ada di Surabaya. Sekolah ini sudah berdiri sejak 8 tahun yang lalu yang didirikan dengan nama Saint Michael Fei Siang dan dikelola Ibu Suryani dan kemudian didanai oleh Ibu Megawati. Kemudian sekolah ini diganti dengan nama *Merlion School* SPK yang memiliki jenjang *preSchool*, *primary*, *secondary* dan *post secondary*. Awalnya, *Merlion School* mengalami banyak permasalahan dan hampir saja tutup karena pihak *Merlion School* tidak bisa mengelola sekolahnya dengan baik. Guru-guru banyak yang keluar masuk diakibatkan guru - guru tidak merasa aman bekerja di *Merlion*. Sehingga orang tua murid pun juga protes atas ketidaknyamanan tersebut. Namun pada akhirnya dalam waktu kurang lebih 7 tahun, *Merlion School* dapat bangkit dan menyelesaikan masalahnya dengan baik bahkan sampai sekarang jumlah muridnya mencapai 400 lebih dan terus bertambah. Berikut adalah data murid dan guru di *Merlion School* Surabaya 2015:

Tabel 1.1 Data Murid dan Guru di Merlion School 2015

Jumlah Murid	Jumlah Guru
PreSchool: 99	Guru lokal: 28
Primary: 219	Guru Asing: 30
Secondary & Post Secondary : 77	

Sumber: data Merlion School 2015

Karena Merlion School merupakan sekolah internasional, maka sekolah ini merekrut guru-guru yang tidak hanya berasal dari guru lokal saja, namun juga merekrut guru-guru yang berasal dari luar negeri. Guru-guru asing yang bekerja di Merlion School ada yang berasal dari Filipina, Brazil, Cina dan juga Taiwan. Semua mata pelajaran yang diajarkan menggunakan bahasa Inggris kecuali mata pelajaran bahasa Indonesia. Seringkali Merlion School mengikuti berbagai lomba-lomba yang diikuti oleh beberapa murid yang berprestasi dalam bidang akademik maupun non akademik, dan kemudian mendapatkan banyak penghargaan dari lomba tersebut (Hasil wawancara dengan Bapak. Sinwo selaku Kepala Sekolah Merlion School). Berikut adalah foto-foto Merlion School SPK pada gambar 1.1.

Gambar 1.1 Foto Merlion School SPK 2015



Sumber: www.merlionis.sch.id, diunduh pada tanggal 4 Agustus 2015

Sampai saat ini kompetitor Merlion School tergolong banyak dan banyak sekali sekolah internasional yang sudah ada khususnya di Surabaya. Sekolah internasional memiliki keunggulan lebih dibandingkan dengan sekolah nasional. Jika sekolah lokal ini mengacu pada kurikulum nasional saja, berbeda halnya

dengan sekolah internasional yang biasanya menggunakan program seperti IB (*International Baccalaureate*), Cambridge dan lainnya. Di dalam kurikulumnya, semua materi yang diajarkan menggunakan bahasa Inggris dan khusus mata pelajaran Mandarin menggunakan bahasa Mandarin. Ini menjadi bekal bagi anak-anak yang bersekolah di sekolah yang bertaraf internasional untuk bisa menguasai bahasa asing dan dituntut untuk menjadi lebih kreatif. Berikut adalah data nama sekolah SPK dan Nasional Plus yang ada di Surabaya:

Tabel 1.2 Daftar Nama Sekolah SPK dan Nasional Plus Surabaya 2015

No	Nama Sekolah	Tahun Berdiri
1.	CMC International Academy	2011
2.	Cita Hati Christian <i>School</i> East Campus	1990
3.	Cita Hati Christian <i>School</i> West Campus	2009
4.	Great Crystal International <i>School</i>	2004
5.	IPH <i>School</i> East Campus	1997
6.	IPH <i>School</i> West Campus	2002
7.	Merlion International <i>School</i>	2007
8.	Sekolah Ciputra	1996
9.	Singapore National Academy	2011
10.	Spins International <i>School</i>	2004
11.	Surabaya Cambridge <i>School</i>	2004
12.	Surabaya European <i>School</i>	2001
13.	Surabaya International <i>School</i>	2005
14.	Surabaya Taipei International <i>School</i>	1995

Sumber: www.umm.ac.id, diunduh pada tanggal 24 agustus 2015

Di jaman era globalisasi ini, pergerakan aliran modal dan investasi semakin besar dan terjadi juga pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan ini bisa terjadi karena adanya investasi yang dilakukan oleh negara lain. Namun, menggunakan tenaga kerja asing tidaklah mudah dan banyak peraturan yang harus ditaati oleh sebuah perusahaan atau organisasi saat mempekerjakan tenaga kerja asing. Banyak kasus dan permasalahan yang terjadi akibat tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia. Pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja dalam negeri. Untuk itu, agar mencegah adanya permasalahan hukum maka dilakukan prosedur yang ketat dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang diatur dalam Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (www.hukumonline.com). Begitu juga peraturan ini berlaku bagi Merlion *School* dalam menggunakan tenaga kerja asing. Pihak Merlion *School* harus menaati peraturan yang ada dan tidak menggunakan tenaga

kerja asing secara berlebihan. Sebagai salah satu sekolah internasional yang memiliki standar berkualitas, Merlion perlu meningkatkan *Employee Advocacy*. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui variabel-variabel yang mempengaruhi *Employee Advocacy*. Adapun faktor-faktor dalam penelitian antara lain adalah *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, *Employee Advocacy*, *Organizational Innovation*, *Supervisor Support* dan *Employee Empowerment*.

Untuk karyawan industri jasa, *Job Satisfaction* merupakan faktor penting, karena biasanya sikap dan perilaku karyawan sangat berpengaruh pada persepsi pelanggan layanan. Perusahaan jasa harus menemukan cara untuk mengelola karyawan secara efektif, dan memastikan bahwa sikap dan perilaku yang kondusif dapat memberikan layanan berkualitas tinggi (Chan dan Wan, 2012; Sarwar dan Khalid, 2011). Perusahaan jasa harus mengkomunikasikan kebutuhan pelanggan kepada karyawan, memberikan pelatihan terus menerus, dan membantu karyawan untuk memperoleh baik komunikasi dan pemulihan keterampilan, kemudian memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan yang dimiliki (Pantouvakis, 2012). *Job Satisfaction* tingkat tinggi merupakan elemen penting dari efektivitas organisasi, pelayanan dan kualitas produk (Eskildsen dan Dahlgaard, 2000). Manajemen harus waspada terhadap pentingnya *Job Satisfaction* bahwa karyawan yang memiliki rasa senang, dibandingkan dengan karyawan yang tidak bahagia, lebih efektif, inovatif, hati-hati, sensitif dan pekerja keras, dan memiliki tingkat absensi dan turnover tinggi (Gunbay, 2000). Ada banyak definisi kepuasan kerja dalam literatur. *Job satisfaction* didefinisikan sebagai perasaan karyawan tentang dimensi yang berbeda dari pekerjaan yang dimiliki; itu adalah tingkat kesenangan dalam suatu pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan (Spector, 1997). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja mengacu pada perasaan menyenangkan tentang pekerjaan (Locke, 1968). Ada hubungan yang erat antara tingkat yang lebih rendah dari *Job Satisfaction* dan turnover, kinerja yang buruk, absensi, hubungan yang buruk dengan rekan kerja, dan cacat organisasi lainnya (Rue dan Bayars, 1995; Erdogan, 1997; Spector, 1997).

Job Satisfaction guru asing di Merlion School dapat dilihat dari jangka waktu dalam bekerja dan apakah sekolah Merlion sudah memberikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya. Banyak dari guru asing yang bekerja di Merlion

School sampai bertahun-tahun. Ini menunjukkan bahwa adanya *Job Satisfaction* yang ditunjukkan oleh karyawan – karyawan tersebut. Sikap positif atau negatif dari seorang guru ini semua bergantung oleh kondisi lingkungan kerja. Guru asing yang bekerja di Merlion membina hubungan yang baik dengan guru lokal maupun staff disana. Ini sangat baik dan bisa meningkatkan *Job Satisfaction* sehingga membuat guru asing yang bekerja menjadi lebih nyaman bekerja di Merlion *School*. Di samping itu, guru-guru bisa puas dengan pekerjaannya bila menyelesaikan tugasnya dengan baik sebagai seorang guru. Menurut para guru, definisi puas adalah disaat murid – murid bisa mendapatkan nilai yang memuaskan. *Job Satisfaction* akan mencegah adanya kepindahan guru-guru ke sekolah lainnya dan ini membawa dampak positif bagi Merlion *School*. Guru – guru tersebut akan termotivasi untuk bekerja dalam jangka waktu yang panjang dan dengan demikian loyalitas kerja juga akan meningkat. Dalam hal ini, Merlion *School* harus memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya karena ini akan mendorong kinerja karyawan dan loyalitas yang tinggi. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik akan membuat guru-guru yang bekerja di Merlion *School* akan merasa senang dan lebih bersemangat dalam mengajar (Hasil wawancara dengan Ms. Maffie sebagai *Head of School Primary*).

Organizational Commitment terhadap organisasi merupakan indikator penting dari dampak pada kinerja perusahaan (Lum et al., 1998; Naumann et al., 2000). Alasan utama dalam hal ini adalah karyawan dengan komitmen yang lebih besar cenderung tetap bekerja di organisasi yang sama untuk jangka waktu lama (Johnston et al., 1990). Selain itu, tindakan ini lebih efisien untuk meningkatkan kemajuan dalam kinerja pekerjaan (Mackenzia et al., 1998). Ini juga mengasumsikan bahwa ada hubungan antara karyawan dan perusahaan yang memberikan kontribusi tidak hanya untuk perusahaan, tetapi juga untuk masyarakat luas.

Organizational Commitment sangat penting bagi suatu organisasi untuk melihat keseriusan para guru dan staff dalam bekerja. Karena jika tidak ada *Organizational Commitment* maka guru bisa melakukan apa saja yang diinginkan. *Organizational Commitment* guru di Merlion *School* terlihat dari cara bekerja untuk mengusahakan yang terbaik bagi murid-muridnya. Ada rasa keinginan yang

kuat untuk bertahan dalam organisasi tersebut. Ketika rasa bahagia dan senang dirasakan oleh para guru maka *Job Satisfaction* akan terjadi dan dampaknya para guru akan lebih berkomitmen untuk melakukan yang terbaik dalam organisasinya. Guru asing yang bekerja di *Merlion School* juga mempunyai kontrak kerja dalam jangka waktu tahunan. Guru – guru asing tersebut harus bekerja sesuai dengan perjanjian yang telah ditetapkan. Ketika *Merlion School* memberikan apa yang dibutuhkan oleh karyawannya dan melebihi apa yang diharapkan oleh karyawannya, tingkat kepuasan dan komitmen para guru akan semakin meningkat. *Job Satisfaction* yang dirasakan oleh guru-guru yang bekerja di *Merlion School* juga akan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja dan komitmen. Saat para guru puas, maka komitmen dan rasa aman bekerja di *Merlion School* akan semakin meningkat. Kenyataan yang terjadi dalam komitmen karyawan adalah individu yang mempunyai komitmen terhadap organisasi atau perusahaan memiliki kemungkinan untuk bertahan di organisasi tersebut dibandingkan individu yang tidak mempunyai komitmen (Hasil wawancara dengan Mr Ramon selaku *Head of School Primary*).

Urban (2004) mengatakan bahwa *Employee Advocacy* mengacu pada transparansi kebijakan ketenagakerjaan perusahaan, dan kemauan untuk bertindak dalam kepentingan terbaik dari karyawan, bahkan jika solusi yang direkomendasikan untuk masalah disediakan oleh kompetisi

Untuk merekrut guru-guru asing, pihak *Merlion School* melindungi guru-guru asing dengan membantu perijinan tinggal dan bekerja. Tidak hanya itu saja, pihak *Merlion School* mencarikan tempat tinggal dan juga menyediakan alat transportasi. Ini semua memudahkan guru-guru asing yang bekerja menjadi lebih dihargai dan percaya kepada kebijakan *Merlion School*. Karena yang bekerja di *Merlion School* adalah guru dari luar Indonesia dan tidak mengerti tentang kebijakan di Indonesia. Oleh karena itu, *Merlion School* memberikan aturan-aturan yang harus ditaati dan membantu guru - guru agar mengerti peraturan yang ada. Saat *Merlion School* memperlakukan tenaga kerja asing dengan baik, para guru tentu akan mempunyai pandangan yang baik terhadap *Merlion School*. Ini juga menunjukkan bahwa pihak *Merlion School* peduli akan kesejahteraan tenaga kerja asing dan ingin melindungi karyawannya. Ketika ada rasa kepercayaan

tenaga kerja asing di *Merlion School*, para guru akan lebih terbuka dan menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi dan pimpinan *Merlion School* membantu mencari solusinya.

Menurut Santos-Vijande et al (2012), *Organizational Innovation* dievaluasi sebagai kemampuan sebenarnya suatu perusahaan untuk secara teratur mengadopsi dan menerapkan inovasi teknis dan administrasi, dengan tingkat yang lebih besar dan relatif tinggi terhadap pesaing utama yang ada. Globalisasi mengintensifkan persaingan di seluruh dunia. Bisnis saat ini tidak hanya menghadapi tantangan dari biaya kualitas. Sementara spesifikasi produk berubah tidak lagi menjanjikan keuntungan di sebagian besar pasar konsumen, mendapatkan loyalitas pelanggan merupakan tantangan besar. Dalam rangka untuk memenuhi harapan *unlimited* pelanggan, perusahaan perlu mengorientasikan diri dengan keinginan pelanggan, dan sebagai hasilnya menyediakan produk dan layanan yang dianggap berharga (Wong dan Dagu, 2007). Perusahaan merenungkan strategi inovasi organisasi tertentu harus mempertimbangkan investasi dalam budaya inovasi yang mendorong keterbukaan, kreativitas, dan melebihi norma yang ada dan batas-batas teknis (Lightfoot dan Gebauer, 2011).

Inovasi sangat penting dalam sebuah organisasi untuk tetap bertahan dari kompetitor-kompetitor yang ada. Karena kini, perkembangan jaman semakin berkembang dan pasti banyak kompetitor diluar sana yang juga akan bersaing. Jika tidak dilakukan sebuah inovasi maka perusahaan atau organisasi tersebut akan kalah dan bisa jadi akan kalah saing. Oleh sebab itu *Organizational Innovation* perlu dilakukan dengan menciptakan sesuatu yang baru dan mengembangkan yang sudah ada. Inovasi juga bisa dilakukan dengan menambah buku-buku yang bagus, menggunakan alat peraga dan berbagai media lainnya yang dapat menunjang proses kegiatan belajar mengajar di sekolah. *Merlion School* juga memakai teknologi sebagai media yang memudahkan guru-guru dalam mengajar. Berbagai fasilitas yang ada di kembangkan dan sekarang *Merlion School* melakukan inovasi menggunakan papan tulis yang berasal dari kaca yang sangat berguna dalam proses mengajar (Hasil wawancara dengan Ms. April selaku *Vice President Primary* di *Merlion School*).

Menurut Eisenberg (2002) *Supervisor Support* didefinisikan ketika pengawas yang mendukung bawahan, menghasilkan rasa kewajiban dalam bawahan untuk membantu supervisor untuk mencapai tujuan. Dalam lingkungan kerja, bawahan dipengaruhi oleh cara dan perilaku (Griffith, 1988) seorang atasan. Korsgaard et al. (1995) menunjukkan bahwa ketika perhatian yang lebih besar bagi karyawan ditunjukkan, karyawan mampu mengembangkan rasa kepemilikan terhadap kelompok. Hal ini menyebabkan persatuan karyawan, sehingga membantu tujuan kelompok umum. Supervisor mungkin merasa produktif untuk mendorong jaringan dukungan sosial yang kuat antara atasan dan bawahan dengan membentuk program formal mentoring untuk meningkatkan komunikasi, dan dengan dukungan sosial yang dialami (Chan dan Wan, 2012). Pengawas harus menyoroti aspek menyenangkan dan bermakna dari pekerjaan, memperkuat keyakinan karyawan bahwa karyawan sudah melakukan *vital work* (Brotheridge dan Lee, 2002), menekankan karyawan peran sebagai aset berharga untuk perusahaan, dan meningkatkan karyawan kepercayaan terhadap keterampilan yang dimiliki. Supervisor ini berfungsi untuk mengawasi dan memantau perkembangan sekolah. Selain itu, supervisor juga berfungsi sebagai konselor kepala sekolah dan guru.

Di Merlion *School* kepala sekolah menjadi *Supervisor Support* yang memiliki peranan penting kepada guru-guru dan karyawan yang bekerja disana. Dukungan ini bisa bermacam-macam dan kepala sekolah di Merlion *School* memberikan motivasi untuk membantu dalam memberikan semangat dan juga membantu jika ada kesulitan atau masalah yang dihadapi saat bekerja. Dengan adanya dukungan kepala sekolah sebagai *supervisor* maka akan tercipta hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan. Karena itulah sangat penting membina hubungan antar personal dengan supervisor. Para guru bisa mengkonsultasikan apa yang dibutuhkan dan juga adanya keterbukaan yang menciptakan kepercayaan dari guru-guru terhadap supervisor.

Gibson (1991) menunjukkan bahwa *Employee Empowerment* adalah proses sosial mengakui, mempromosikan, dan meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi kebutuhan, memecahkan masalah secara mandiri, dan memobilisasi sumber daya yang diperlukan untuk mengontrol layanan. *Employee*

empowerment membutuhkan menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan diizinkan untuk membuat keputusan mengenai situasi yang terkait dengan pekerjaan tertentu (Sarwar dan Khalid, 2011).

Dalam organisasi, Merlion *School* melakukan pertemuan-pertemuan secara rutin antara Kepala Sekolah, Yayasan dengan guru-guru. Pertemuan ini dilakukan agar para guru dapat mengemukakan ide-ide untuk memberikan masukan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Tidak hanya itu saja, biasanya setiap memasuki semester baru, sekolah Merlion mengadakan *training* bagi guru-guru untuk meningkatkan kemampuan dalam mengajar. Dengan adanya pelatihan, para guru akan mendapatkan berbagai informasi mengenai program-program yang dapat dimanfaatkan oleh para guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Merlion *School* juga melakukan promosi bagi guru-guru yang berkompoten dan memiliki kualitas mengajar yang baik. Guru - guru yang melakukan tugas dengan baik dan bertanggung jawab akan diangkat dan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.

Untuk memperkuat penelitian ini, maka dilakukan sigi awal kepada beberapa responden yang merupakan guru asing yang bekerja di Merlion *School* Surabaya. Hal ini berguna untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Advocacy* dari guru asing Merlion *School* Surabaya. Sigi awal ini dilakukan pada tanggal 25 Agustus 2015. Hasil dari sigi awal ini bertujuan untuk memperkuat alasan bahwa faktor yang mempengaruhi *Employee Advocacy* adalah *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, *Employee Advocacy*, *Organizational Innovation*, *Supervisor Support* dan *Employee Empowerment*. Oleh sebab itu, penelitian ini lebih lanjut digunakan untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh positif pada *Employee Advocacy*.

Tabel 1.3 Segi Awal Faktor Yang Mempengaruhi Employee Advocacy Guru Asing Merlion School Surabaya 2015

No	Preposisi	Variabel
1.	Dengan adanya mimio (teknologi canggih) sangat membantu proses belajar mengajar murid-murid di Merlion School.	Organizational innovation
	Merlion School menggunakan metode pengajaran yang berinovasi dan menghasilkan kreativitas yang tinggi pada anak.	
2.	Kepala sekolah mengarahkan guru - guru asing agar dapat bekerja sesuai dengan <i>job desk</i> masing-masing.	Supervisor Support
	Kepala sekolah memberikan motivasi pada guru asing yang dapat meningkatkan kinerja guru menjadi lebih optimal.	
3.	Merlion School melakukan pemberdayaan guru dengan memberikan training tentang cara pengajaran yang efektif	Employee Empowerment
	Merlion School membantu guru yang menghadapi masalah mengenai tugas dan tanggung jawab yang belum dimengerti.	
4.	Merlion memberikan advokasi guru dengan membantu perijinan School kerja.	Employee Advocacy
	Merlion School memberikan pelayanan bagi guru asing dengan menyediakan akomodasi yang dibutuhkan.	
5.	Guru merasa puas dengan fasilitas yang diberikan oleh Merlion School.	Job Satisfaction
	Guru merasa puas dengan sistem penggajian yang diberikan oleh Merlion School.	
6.	Setelah bekerja di Merlion School, guru mau berkomitmen untuk bekerja dalam waktu yang lama.	Organizational Commitment
	Guru bersedia bekerja lembur di luar jam kerja Merlion School.	

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini sangat unik dan menarik untuk diteliti karena meneliti tentang tenaga kerja asing yang bekerja di Merlion School tentunya memberikan dampak positif bagi murid-muridnya. Semua guru asing yang bekerja di Merlion School merupakan guru *full time* dan setiap hari masuk untuk mengajar murid-muridnya. Beberapa Guru asing yang berasal dari Cina dan Taiwan menggunakan bahasa Mandarin dalam mengajar dan sisanya mengajar dengan menggunakan bahasa Inggris. Guru asing yang bekerja di Indonesia juga akan mendapatkan pengalaman dalam bekerja karena pasti setiap negara memiliki peraturan dan kebijakan yang berbeda. Dengan menggunakan tenaga kerja asing, Merlion School dikenal sebagai sekolah yang berprestasi dan juga membuat orang tua yakin dan percaya untuk memasukkan anaknya ke Merlion School. Selain itu tenaga kerja asing ini mendapat banyak manfaat dan peluang untuk hidup di

Indonesia dengan mengenal budaya Indonesia dan menaati peraturan yang ada di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk. Judul penelitian ini adalah “Analisis pengaruh *Organizational Innovation*, *Supervisor Support*, *Employee Empowerment* terhadap *Job satisfaction* dan *Organizational Commitment* melalui *Employee Advocacy* Tenaga Kerja Asing di Merlion School Surabaya.

1.2 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi oleh beberapa variabel yang terkait dan digunakan antara lain: *Organizational Innovation*, *Supervisor Support* dan *Employee Empowerment*, *Job satisfaction*, *Organizational Commitment* dan *Employee Advocacy* tenaga kerja asing di Indonesia. Di samping itu, pengumpulan informasi dalam penelitian ini hanya terbatas pada semua tenaga kerja asing yang bekerja di Merlion School Surabaya dengan jumlah 30 (tiga puluh) guru asing.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks diatas, dapat diidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif *Organizational Innovation* terhadap *Employee Advocacy* tenaga kerja asing di Merlion Surabaya?
2. Apakah terdapat pengaruh positif *Supervisor Support* terhadap *Employee Advocacy* tenaga kerja asing di Merlion Surabaya?
3. Apakah terdapat pengaruh positif *Employee Empowerment* terhadap *Employee Advocacy* tenaga kerja asing di Merlion Surabaya?
4. Apakah terdapat pengaruh positif *Employee Advocacy* terhadap *Job Satisfaction* tenaga kerja asing di Merlion Surabaya?
5. Apakah terdapat pengaruh positif *Employee Advocacy* terhadap *Organizational Commitment* tenaga kerja asing di Merlion Surabaya?
6. Apakah terdapat pengaruh positif *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* tenaga kerja asing di Merlion Surabaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan dan batasan masalah di atas maka tujuan dibuatnya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Meneliti pengaruh positif *Organizational Innovation* terhadap *Employee Advocacy* tenaga kerja asing di Merlion Surabaya?
2. Meneliti pengaruh positif *Supervisor Support* terhadap *Employee Advocacy* tenaga kerja asing di Merlion Surabaya?
3. Meneliti pengaruh positif *Employee Empowerment* terhadap *Employee Advocacy* tenaga kerja asing di Merlion Surabaya?
4. Meneliti pengaruh positif *Employee Advocacy* terhadap *Job Satisfaction* tenaga kerja asing di Merlion Surabaya?
5. Meneliti pengaruh positif *Employee Advocacy* terhadap *Organizational Commitment* tenaga kerja asing di Merlion Surabaya?
6. Meneliti pengaruh positif *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* tenaga kerja asing di Merlion Surabaya?

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pihak sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan agar bisa digunakan untuk studi banding dari peneliti lain yang ingin meneliti masalah yang sama, juga kemungkinan perkembangannya baik dari objek yang diteliti maupun variabel yang akan digunakan di masa yang akan datang. Ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau kajian yang memperkaya peneliti berikutnya maupun para pembelajar dalam mengembangkan penelitian maupun studinya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini akan bermanfaat bagi manajemen Merlion dalam mengatur sistem tenaga kerja asing di Merlion. Kemudian, mengevaluasi sistem tersebut sesuai dengan hasil analisis dari penelitian ini. Selain itu, hasil penelitian ini akan membawa Merlion untuk mempertimbangkan variabel-variabel seperti

Employee Advocacy yang menjadi kunci *Job Satisfaction*. Dengan demikian, Merlion akan semakin berkembang dan terus bisa bersaing dengan pasar lainnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan, program kreativitas mahasiswa ini disusun secara sistematika ke dalam tiga bab, yaitu:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab Pendahuluan diuraikan mengenai latar belakang permasalahan, batasan masalah, perumusan masalah, tujuan, dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab Tinjauan Pustaka berisi tentang landasan teori, penunjang penelitian, penenelitian terdahulu yang sejenis, kerangka berpikir, dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab Metode Penelitian berisi variabel penelitian yang digunakan, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian

BAB IV: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi penejelasan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis data secara statistik deskriptif, hasil pengujian kualitas data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V: KESIMPULAN

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan dari penelitian, implikasi dan rekomendasi yang dipandang perlu untuk mengatasi kekurangan – kekurangan yang ada.