

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Berdasarkan data statistik tahun 2022 terdapat lebih dari tiga juta guru di Indonesia yang mengajar, baik di daerah terpencil hingga perkotaan. Namun jumlah ini belum cukup memenuhi kebutuhan jumlah guru untuk sekolah di Indonesia yang terdapat kurang lebih 390 ribu sekolah. Padahal kehadiran guru sangat diperlukan untuk keberlangsungan suatu proses pendidikan. (Sadya, 2023)

Selain itu, profesi sebagai seorang guru telah mengalami perkembangan yang signifikan selama beberapa tahun terakhir. Masa kini, para guru dihadapkan pada berbagai tantangan yang dapat mempengaruhi tingkat *work engagement* mereka. *Work engagement* menunjukkan tingkat keterikatan, keterlibatan, dan semangat seseorang dalam melakukan pekerjaan. Seorang guru yang memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi, cenderung lebih bersemangat, termotivasi, dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pendidik.

Namun, jika mempertimbangkan dinamika dunia pendidikan yang terus berubah, ada beberapa tantangan khusus yang menghadang guru dalam mencapai tingkat *work engagement* yang optimal. Mulai dari kepemimpinan yang diterapkan di sekolah, budaya organisasi yang menjadi dasar sekolah, perubahan pola pembelajaran hingga tekanan sosial yang semakin kompleks, dan berbagai tantangan lain yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas interaksi guru dengan pekerjaannya, siswa, dan juga lingkungan sekitarnya.

Tantangan lain juga terkait dengan revolusi teknologi dan digitalisasi yang telah merubah lanskap pendidikan masa kini, khususnya dalam tiga tahun terakhir semenjak pandemi hingga pasca pandemi. Penggunaan teknologi dalam proses belajar-mengajar telah memberikan peluang baru, tetapi juga menuntut para guru untuk terus mengikuti perkembangan dan mengintegrasikannya dalam metode pengajaran. Guru harus menghadapi tekanan untuk menguasai berbagai alat dan platform digital, agar dapat menyajikan pembelajaran yang menarik dan relevan bagi generasi digital masa kini. Menghadapi tantangan ini tentunya membutuhkan kesediaan guru-guru untuk menunjukkan kemauan dirinya untuk meningkatkan dirinya atau melakukan *self regulation* demi mempelajari hingga menguasai berbagai hal baru untuk menunjang proses pengajarnya.

Selain itu, ada perubahan kurikulum yang juga menjadi faktor yang tidak dapat ditolak. Penerapan kurikulum yang dibaharui mengikuti perkembangan siswa juga memberikan tantangan tersendiri bagi guru. Penguasaan kurikulum menjadi kunci untuk guru mengimplementasikan tujuan pembelajaran, khususnya tiga tahun terakhir juga, ada kurikulum merdeka yang mulai diterapkan. Hal ini juga cukup menguras waktu, tenaga, pikiran para guru dalam mempersiapkan pengajaran yang berbeda dari cara yang biasanya. Belum lagi kewajiban administratif, birokrasi yang kompleks, dan kekurangan sumber daya merupakan beberapa isu yang dapat menyita waktu dan perhatian guru dari fokus pada proses pembelajaran. Ketidakseimbangan antara tugas administratif dan tugas pengajaran dapat menurunkan semangat dan keterlibatan guru dalam melaksanakan tugas-tugas krusialnya.

Di sisi lain, meningkatnya kompleksitas kebutuhan dan harapan dari siswa, orang tua dan masyarakat juga menjadi tantangan tersendiri. Guru saat ini harus beradaptasi dengan perbedaan karakteristik dan gaya belajar siswa yang semakin beragam, sambil tetap memenuhi tuntutan kurikulum dan standar pendidikan. Tekanan ini dapat menguras energi dan mempengaruhi motivasi guru dalam memberikan pengajaran yang bermakna bagi setiap siswa. Inilah berbagai alasan penting guru harus terus-menerus melakukan *self regulation*.

Selain faktor internal, lingkungan kerja juga berperan dalam menentukan tingkat *work engagement* guru, dalam hal ini budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan kerja menjadi faktor lain yang mempengaruhi tingkat *work engagement* guru. Sebagai anggota dari suatu organisasi seorang guru tidak hanya terlibat dalam tugas pengajaran, tetapi juga menjadi bagian dari lingkungan kerja yang memiliki nilai-nilai, norma-norma, dan kebiasaan tertentu. Budaya organisasi mencerminkan pandangan, sikap, dan perilaku yang didukung dan diterapkan oleh para anggotanya. Dalam konteks institusi pendidikan Kristen, budaya organisasi mencakup prinsip-prinsip etika Kristen, komitmen terhadap pelayanan, dukungan antar sesama, kerjasama, serta kesadaran akan visi dan misi pelayanan pendidikan. Bagaimana budaya organisasi dibangun, dijaga, dan diterapkan akan berdampak langsung pada tingkat *work engagement* para guru Kristen.

Selain itu, semakin kompleksnya tantangan-tantangan yang dihadapi guru, semakin menunjukkan pentingnya dukungan dan peran penting kepemimpinan di sekolah dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong *work engagement* guru. Dari berbagai model kepemimpinan, kepemimpinan spiritual menjadi model kepemimpinan yang mungkin dapat mawadahi pendidik

untuk mengatasi tantangan mencapai *work engagement*. Kepemimpinan spiritual melibatkan upaya untuk mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dan prinsip-prinsip keagamaan ke dalam gaya kepemimpinan dan pengelolaan organisasi termasuk di sekolah. Dengan adanya kepemimpinan spiritual yang kuat, guru Kristen dapat merasa didukung dan terinspirasi untuk memberikan kontribusi maksimal dalam pendidikan siswa.

Kepemimpinan spiritual yang tepat, budaya organisasi yang mendukung dan *self regulation* yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas mereka, kemungkinan dapat menciptakan bahkan meningkatkan *work engagement* guru kristen masa kini. Dengan kata lain, sekolah atau organisasi harus melihat bahwa jika guru kesulitan merasakan *work engagement*, tentunya dapat mempengaruhi cara kerjanya, karena karyawan yang dapat merasakan keterlibatan kerja akan mendapati rasa nyaman dalam bekerja, kemudian tidak segan untuk menunjukkan kontribusinya yang baik oleh karena rasa memiliki terhadap apa yang dikerjakan, bahkan mungkin dapat menunjukkan pengorbanan dirinya terhadap apa yang sedang dikerjakan.

Dari uraian dan penjelasan masalah di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian terkait **“Pengaruh *Kepemimpinan Spiritual* dan *Budaya Organisasi Terhadap Work Engagement Guru Kristen dengan Mediasi *Employee Self Regulation* di Sekolah XYZ***”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka masalah yang muncul dalam penelitian ini berkaitan dengan *Kepemimpinan Spiritual*,

budaya organisasi, *work engagement* guru Kristen dan *employee self regulation* adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kepemimpinan spiritual mempengaruhi *work engagement* guru Kristen?
- 2) Bagaimana pengaruh kepemimpinan spiritual dapat diidentifikasi dan diukur dalam konteks sekolah Kristen?
- 3) Apakah budaya organisasi di sekolah Kristen mempengaruhi tingkat *work engagement* guru-guru Kristen?
- 4) Apa saja karakteristik budaya organisasi yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja?
- 5) Apakah *employee self regulation* berkaitan dengan *work engagement* guru Kristen?
- 6) Apakah *employee self regulation* oleh guru-guru Kristen dapat menunjukkan keterkaitan antara pengaruh kepemimpinan spiritual, budaya organisasi terhadap *work engagement*?
- 7) Apakah ada faktor-faktor unik lain dalam konteks sekolah Kristen yang dapat mempengaruhi pola hubungan antara variabel-variabel ini?

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah disebutkan, maka peneliti membatasi masalah hanya fokus membahas pengaruh kepemimpinan spiritual dan budaya organisasi terhadap *work engagement* guru Kristen dengan mediasi *employee self regulation* yang dilakukan guru jenjang SMP-SMA di 2 (dua) lokasi sekolah XYZ.

#### 1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan spiritual mempengaruhi *work engagement* guru Kristen di sekolah XYZ?
2. Apakah budaya organisasi mempengaruhi *work engagement* guru Kristen di sekolah XYZ?
3. Apakah kepemimpinan spiritual mempengaruhi *employee self regulation* guru Kristen sekolah XYZ?
4. Apakah budaya organisasi mempengaruhi *employee self regulation* guru Kristen sekolah XYZ?
5. Apakah *employee self regulation* dapat menunjukkan *work engagement* guru Kristen sekolah XYZ secara signifikan?
6. Apakah kepemimpinan spiritual melalui *employee self regulation* dapat mempengaruhi *work engagement* guru Kristen sekolah XYZ secara signifikan?
7. Apakah budaya organisasi melalui *employee self regulation* dapat mempengaruhi *work engagement* guru Kristen sekolah XYZ secara signifikan?

#### 1.5. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap *work engagement* guru Kristen di sekolah XYZ.

2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *work engagement* guru Kristen di sekolah XYZ.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual terhadap *employee self regulation*.
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *employee self regulation*.
5. Untuk menganalisis pengaruh *employee self regulation* terhadap *work engagement* guru Kristen di sekolah XYZ.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan spiritual pada *employee self regulation* terhadap tingkat *work engagement* guru di sekolah XYZ.
7. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi pada *employee self regulation* terhadap tingkat *work engagement* guru di sekolah XYZ.

## **1.6. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan wawasan terkait Kepemimpinan Spiritual, budaya organisasi dan *employee self regulation* sebagai subjek untuk meningkatkan dan mengetahui tingkat *work engagement* guru Kristen di sekolah.
- b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan pemimpin sekolah Kristen, tenaga kependidikan ataupun dapat mencari acuan penelitian selanjutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberikan pengalaman secara langsung bagi penulis melakukan penelitian terkait Kepemimpinan Spiritual, budaya organisasi dan *employee self regulation* sebagai subjek untuk meningkatkan dan mengetahui tingkat *work engagement* guru Kristen untuk diimplementasikan dan dikembangkan dalam tempat penelitian dan tempat yang lebih luas dalam dunia pendidikan.
- b. Memberikan masukan dan pertimbangan kepada pimpinan sekolah Kristen terkait kepemimpinan yang baik untuk diterapkan.
- c. Memberikan masukan terhadap sekolah terkait budaya organisasi sehingga *work engagement* para guru Kristen dapat tercapai di sekolah terkait.
- d. Memberikan masukan dan pertimbangan mengenai temuan tingkat *employee self regulation* yang menunjukkan *work engagement* para guru Kristen

### 3. Manfaat Akademik

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk mengembangkan Kepemimpinan Spiritual seorang pemimpin sekolah Kristen dan upaya menciptakan budaya organisasi sekolah yang dapat meningkatkan *work engagement* guru Kristen.
- b. Penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan teori dan nantinya dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menyusun kebijakan dan implementasi model kepemimpinan dalam sekolah Kristen.



## 1.7. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini dilakukan berdasarkan standar penulisan tesis Universitas Pelita Harapan. Penulisan tesis ini terdiri dari lima bab yang akan menjabarkan **“Pengaruh Kepemimpinan Spiritual dan Budaya Organisasi Terhadap *Work Engagement* Guru Kristen dengan Mediasi *Employee Self Regulation* di Sekolah XYZ”**.

Bab pertama merupakan pendahuluan, terdiri dari tujuh sub-bab yaitu, latar belakang yang menjelaskan tentang masalah dan alasan ketertarikan penulis melakukan penelitian ini. Dilanjutkan dengan identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab kedua merupakan landasan teori, disusun berdasarkan kajian literatur topik penelitian. Bab ini menjelaskan teori-teori dari setiap variabel yang diteliti. Selain itu, terdapat juga penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, kemudian kerangka berpikir, model penelitian dan fokus penelitian.

Bab ketiga adalah metode penelitian. Bab ini akan ditulis dan dijelaskan peneliti terkait rancangan penelitian yang dilakukan. Rancangan penelitian akan meliputi tempat, waktu, subyek penelitian, prosedur penelitian, populasi dan *sampling*, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis, dan hipotesis dari statistik penelitian.

Bab keempat adalah hasil penelitian dan pembahasan. Bagian ini akan mendeskripsikan hasil penelitian, hasil analisis dan pembahasan masalah yang

ditulis dalam bab pertama. Selain itu, bab ini juga akan menjelaskan keterbatasan penelitian.

Bab kelima adalah kesimpulan dan saran. Bagian ini dituliskan kesimpulan hasil penelitian, menjelaskan implikasi bagi pihak yang terkait penelitian ini yaitu guru Kristen dan sekolah tempat penelitian dilakukan dan saran bagi peneliti selanjutnya yang akan akan meneliti terkait topik ini di masa mendatang.

