

BAB I

PENDAHULUAN

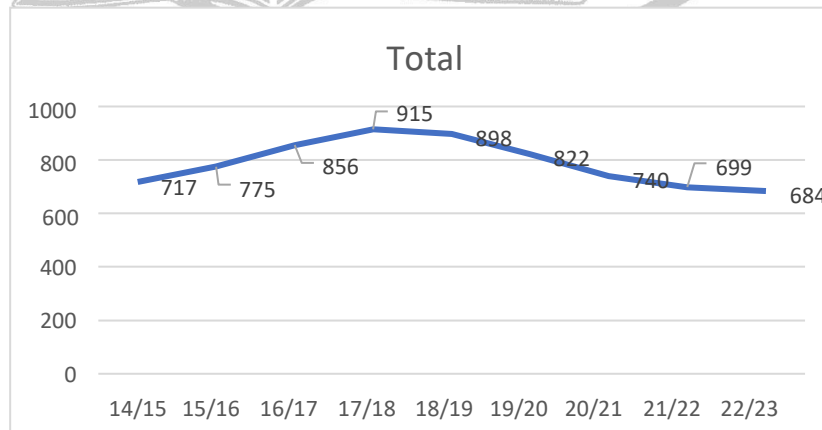
1.1 Latar Belakang Masalah

Sekolah Kristen Tunas Harapan adalah salah satu sekolah Kristen tertua yang ada di Kota Bogor. Sekolah yang telah berdiri sejak tahun 1967 ini telah melewati banyak fase di dalam perjalanan organisasi ini berdiri. Dalam enam tahun terakhir, dari sisi jumlah peserta didik, telah terjadi fluktuasi jumlah peserta didik yang cukup besar di sekolah ini dengan *trend* yang menurun selepas tahun 2016. Kondisi tersebut terlihat melalui Tabel di bawah ini.

Tabel 1.1. Perkembangan Jumlah Siswa Sekolah Kristen Tunas Harapan (SKTH, 2023)

	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23
TK	103	118	114	124	113	109	93	74	80
SD	297	322	357	385	393	371	351	342	325
SMP	180	186	215	221	229	208	182	166	163
SMA	137	149	170	185	163	134	114	117	116
Total	717	775	856	915	898	822	740	699	684
Selisih	85	58	81	59	-17	-76	-82	-41	-15

Tabel 1.2. Grafik Jumlah Siswa Sekolah Kristen Tunas Harapan (SKTH, 2023)

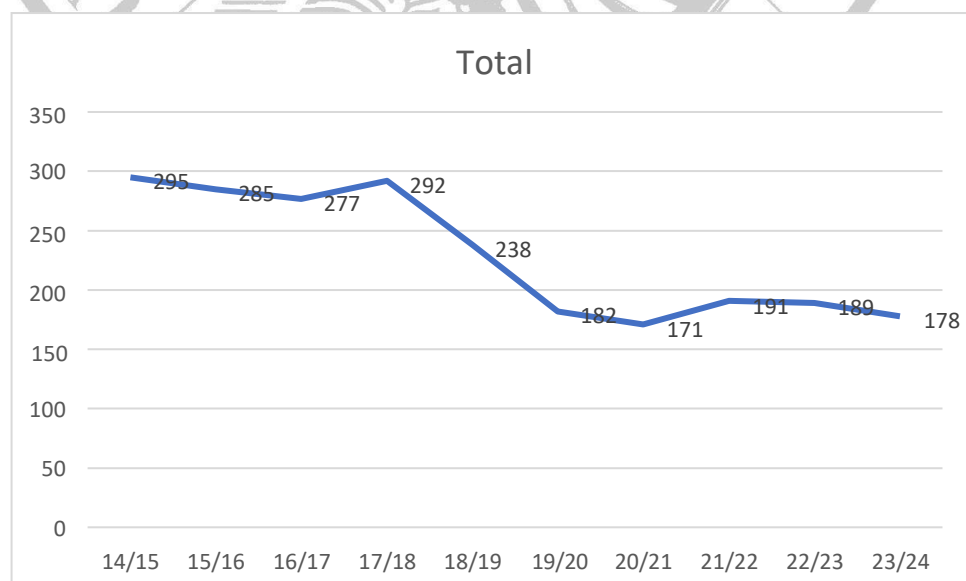


Dari jumlah murid secara total terlihat mengalami kecenderungan yang terus menurun setelah tahun pelajaran 2017-2018. Jumlah penerimaan siswa baru sangatlah berkontribusi untuk mempertahankan atau meningkatkan total jumlah siswa yang ada, terutama apabila jumlah peserta didik kelas akhir (kelas 6, 9 dan 12) yang akan meninggalkan sekolah cukup besar. Hal ini merupakan kenyataan yang harus dihadapi sekolah sejak menurunnya jumlah dan persentase jumlah penerimaan siswa baru sejak tahun ajaran 2017-2018 yang terlihat dari Tabel 1.3 dan Tabel 1.4 berikut ini.

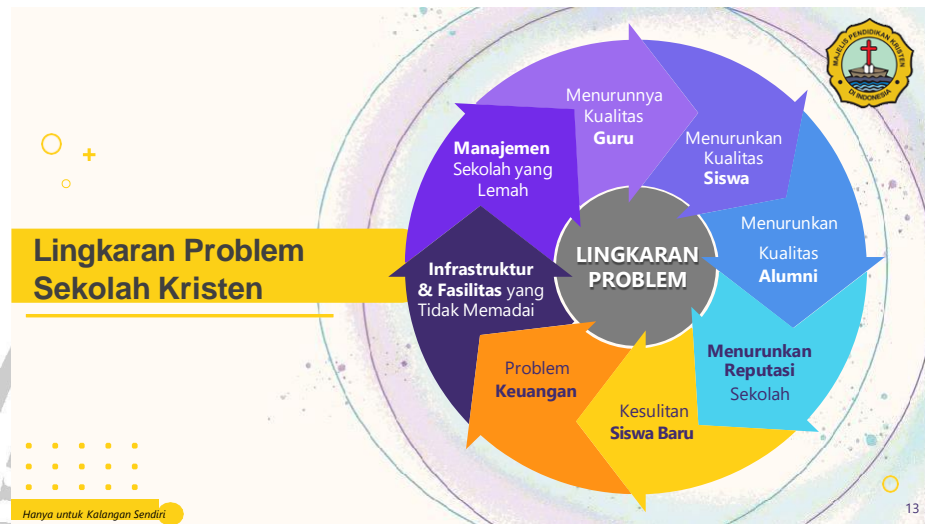
Tabel 1.3. Jumlah Penerimaan Siswa Baru Sekolah Kristen Tunas Harapan (SKTH, 2023)

	14/15	15/16	16/17	17/18	18/19	19/20	20/21	21/22	22/23
TK	60	56	52	49	41	42	32	28	47
SD	85	87	90	91	69	58	43	53	62
SMP	97	65	74	92	74	50	63	54	48
SMA	53	77	61	60	54	32	33	56	32
Total	295	285	277	292	238	182	171	191	189
Selisih	126	-10	-8	15	-54	-56	-11	20	-2

Tabel 1.4. Grafik Jumlah Penerimaan Siswa Baru Sekolah Kristen Tunas Harapan (SKTH, 2023)

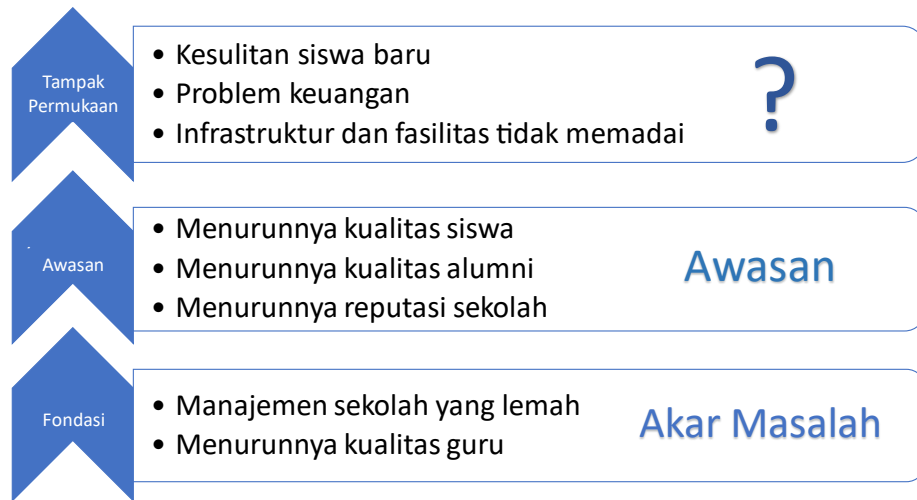


Penurunan ini perlu dikaji lebih jauh untuk menemukan apa penyebabnya. Majelis Pendidikan Kristen Indonesia di dalam seminar "Tantangan dan Solusi Sekolah Kristen di Indonesia" pada tanggal 1 Maret 2023 mempresentasikan lingkaran problem sekolah Kristen sebagaimana berikut:



Gambar 1.1. Lingkaran Problem Sekolah Kristen (Irawan, Tantangan dan Solusi Sekolah Kristen, 2023, 13)

Lingkaran problem sekolah kristen tersebut menggambarkan permasalahan yang mulai dihadapi oleh Sekolah Kristen Tunas Harapan. Penurunan penerimaan siswa baru mengakibatkan penurunan jumlah siswa yang pada akhirnya mengakibatkan kesulitan keuangan, dan seterusnya sebagaimana tergambar dalam lingkran problem sekolah kristen di atas. Guna memutus lingkaran problem tersebut, Majelis Pendidikan Kristen membagi tahapan dalam lingkaran tersebut menjadi tiga bagian besar sebagaimana tergambar dalam gambar di bawah



Gambar 1.2. Tahapan Problem Sekolah Kristen (Irawan, Tantangan dan Solusi Sekolah Kristen, 2023, 14)

Sebagaimana tergambar dalam tahapan problem sekolah kristen di atas, yang menjadi akar masalah adalah manajemen sekolah yang lemah dan menurunnya kualitas guru. Sebuah pernyataan dari Alan Pue (2016, 73) dalam bukunya *Rethinking Strategic Planning for Christian Schools* yaitu “*If you struggle with your enrollment, look first at the quality of your staff and their performance, not at your marketing strategies. Excellence is the foundation of marketing success*” mengingatkan sekolah bahwa isu kualitas performa sumber daya manusia yang harus diperhatikan sekolah sebagai perusahaan jasa. Jadi tidak mengherankan bahwa keberhasilan dari banyak organisasi layanan terdapat komitmen perusahaan untuk mengelola secara efektif sumber daya manusianya.

Berkaitan dengan menurunnya kualitas guru, ketika guru merasa terhubung secara emosional dan berkomitmen terhadap pekerjaan, organisasi, dan tempat dia bekerja, itu akan menghasilkan kontribusi yang signifikan terhadap sekolah, lebih

berkorban dalam hal waktu, dan menghasilkan kinerja yang maksimal (Vermooten, Boonzaier, & Kidd, 2019, 1-13). Oleh karena itu, pentingnya keterlibatan pekerja di sekolah tidak bisa diabaikan. Para guru, staf administratif, dan semua tenaga pendidik memiliki peran sentral dalam menciptakan lingkungan belajar yang inspiratif dan efektif. Ketika mereka merasa terlibat, mereka lebih cenderung memberikan yang terbaik dalam pembelajaran, mendukung perkembangan siswa, dan berkontribusi pada peningkatan sekolah. Namun, jika keterlibatan mereka rendah, maka berbagai dampak negatif dapat muncul, seperti kualitas pendidikan yang menurun, dan menurunnya kualitas siswa (Wang, Zhang and Zhang 2022, 9). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keterlibatan pekerja di sekolah mengacu pada sejauh mana para tenaga pendidik dan staf sekolah merasa terhubung secara emosional dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka serta terhadap visi dan misi sekolah. Hal ini mencakup perasaan keterlibatan yang mendalam, motivasi yang tinggi, kepuasan kerja, dan rasa tanggung jawab terhadap perkembangan siswa dan kesuksesan sekolah secara keseluruhan. Keterlibatan pekerja bukan hanya tentang kinerja individu, tetapi juga tentang bagaimana keterlibatan ini berdampak pada pencapaian tujuan sekolah secara keseluruhan.

Sekolah Kristen Tunas Harapan memahami pentingnya keterlibatan pekerja ini. Untuk menilai tingkat keterlibatan pekerja ini, Sekolah Kristen Tunas Harapan mengadakan survey pada tanggal 10-11 Februari 2023 dengan melibatkan 78 pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan dengan menggunakan Google Form. Pertanyaan yang diajukan sebanyak 20 pertanyaan dengan scale rating poin 1-4 yang merupakan modifikasi dari Q12, pertanyaan untuk menguji

keterlibatan pekerja dari Gallup (Gallup, *Creating an Engaging Workplace* 2014, 1).

Target internal yang ditetapkan oleh Yayasan Tunas Harapan melalui pertimbangan kondisi yang ada adalah 70% atau rata-rata 2,8 dalam *rating scale* pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan memiliki keterlibatan pekerja. Target ini lebih rendah dari patokan Gallup yang sebesar 80%. Hasil dari survey yang diadakan tergambar dalam tabel berikut:

Tabel 1.5. Hasil Survey Keterlibatan Pekerja Sekolah Kristen Tunas Harapan (SKTH, 2023)

	Guru		Staf	
	Jumlah guru	%	Jumlah staf	%
Engage ($\geq 2,8$)	13	22%	6	30%
Disengage ($< 2,8$)	45	78%	14	70%

Berdasarkan hasil dari survey tersebut, 8 dari 10 dari guru belum memiliki keterlibatan pekerja yang kuat, sedangkan 7 dari 10 dari staf belum memiliki keterlibatan yang kuat. Hasil survey yang kurang memuaskan ini menunjukkan adanya masalah di dalam keterlibatan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan pekerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (*job satisfaction*) (Alagarsamy, Mehrolia and Aranha 2020; Paramarta and Darmayanti 2020). Tingkat keterlibatan pekerja yang tinggi dapat mengakibatkan performa kerja yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi serta menurunkan tingkat *turnover* pekerja (Guan, et al. 2020, 259-268; Vercic 2021).

Pekerja yang bahagia haruslah karyawan yang termotivasi dan produktif (Spector 2022, 100). Penelitian juga menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan pekerja dan kinerja pekerja (Bowling, et al. 2015, 89-104). Melihat pentingnya kepuasan kerja, upaya harus dilakukan untuk menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan kerja. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan mempertahankan karyawan yang puas dan produktif. Namun, sejauh ini belum ada penelitian di Sekolah Kristen Tunas Harapan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pekerja.

Untuk menggerakkan organisasi layanan dan personel yang ada di dalamnya tentunya diperlukan kepemimpinan yang didorong oleh nilai yang menginspirasi dan memandu penyedia layanan (Lovelock 2011, 61). Sallis (2005, 68) menyatakan bahwa pentingnya kepemimpinan dalam melakukan perubahan manajemen kualitas total tidak dapat diremehkan. Tanpa kepemimpinan di semua tingkatan organisasi, proses perbaikan tidak dapat terus berlangsung. Untuk memperoleh keberhasilan dalam manajemen kualitas layanan jasa diperlukan kepemimpinan yang kuat dan bertujuan. Leithwood et al. (2006, 14) juga menyatakan bahwa pemimpin sekolah memiliki efek signifikan terhadap kualitas organisasi sekolah dan pembelajaran peserta didiknya. Kepuasan kerja sendiri berhubungan dengan kepemimpinan. Kepuasan kerja adalah bagaimana perasaan orang terhadap pekerjaan mereka dan pemimpin adalah pihak yang memiliki kemampuan untuk membangkitkan *passion* seseorang terhadap pekerjaannya (Bilginoglu and Ugur 2021). Akan menarik untuk diketahui sejauh mana kepemimpinan sekolah memiliki berpengaruh terhadap kualitas sekolah.

Iklm organisasi juga merupakan faktor penting di dalam kepuasan kerja. Secara global, kepuasan kerja akan tercapai jika pekerja memiliki pekerjaan yang layak (*decent work*). Menurut *International Labour Organization (ILO)*, pekerjaan yang layak adalah ide bahwa setiap orang harus memiliki kesempatan untuk memiliki pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk memiliki hidup yang layak (baik), produktif dan aman (ILO 2021). Ada lima kategori pekerjaan yang layak, yaitu:

- 1) Lingkungan yang aman: baik secara fisik maupun psikologis.
- 2) Akses ke sarana kesehatan: baik yang disediakan oleh perusahaan maupun pemerintah.
- 3) Kompensasi yang sesuai: kompensasi dan upah.
- 4) Waktu dan istirahat: waktu yang cukup untuk istirahat dan untuk kegiatan lainnya.
- 5) Kesesuaian nilai: pekerja dan perusahaan memiliki nilai yang sama.

Penelitian yang dilakukan oleh McIlveen di Australia menunjukkan bahwa dari lima kategori pekerjaan yang layak, hanya waktu dan istirahat yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja (McIlveen, et al. 2021, 18-35). Lingkungan yang aman dan visi misi adalah bagian yang penting dalam iklim organisasi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh untuk meningkatkan kepuasan kerja. Itulah mengapa penulis juga berkeinginan untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan iklim sekolah terhadap kepuasan kerja di dalam thesis ini.

Keterlibatan pekerja dan kepuasan kerja di sekolah sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif. Dalam Sekolah Kristen

Tunas Harapan, penting untuk memahami hubungan antara kepuasan kerja dan keterlibatan pekerja, dan upaya harus dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kedua faktor ini.

Berdasarkan uraian di atas mengenai pentingnya keterlibatan pekerja dan kepuasan kerja, maka peneliti tertarik untuk meneliti keterlibatan pekerja dan kepuasan kerja lebih jauh dan hubungan-hubungannya dengan variabel kepemimpinan teladan dan iklim di sekolah.

1.2 Identifikasi Masalah

Penurunan penerimaan siswa di suatu sekolah, dan juga dalam hal ini di Sekolah Kristen Tunas Harapan, merupakan masalah yang bisa dipahami dapat mengancam keberlangsungan sekolah. Namun apakah yang menyebabkan penurunan siswa baru itu sendiri? Dalam diskusi dengan kepala-kepala sekolah, departemen kurikulum, dan departemen pengembangan SDM diperoleh beberapa permasalahan yang dihadapi oleh Sekolah Kristen Tunas Harapan yang menyangkut dengan kekaryawanan. Kepala-kepala sekolah mengeluh sulit untuk meminta guru untuk mengerjakan tugas ekstra bahkan untuk mengikuti pelatihan di luar jam kantor. Departemen Pengembangan SDM juga mengeluhkan kedatangan guru yang sering terlambat sehingga Departemen Pengembangan SDM harus memberlakukan peraturan keras berupa surat peringatan yang ditujukan untuk pekerja yang terlambat datang ke sekolah dengan frekuensi tertentu. Departemen kurikulum mengeluhkan sulitnya meningkatkan kualitas guru karena guru terlihat "kurang bersemangat" untuk mengikuti pelatihan dan menerapkan kreatifitas di dalam mengajar. Keluhan-keluhan ini merupakan gejala yang terkait dengan sikap, niat dan perilaku pekerja. Oleh karena itu, penulis

merasa penting untuk meneliti keterlibatan pekerja dan kepuasan kerja dari pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan, Bogor.

Sebaliknya, dalam diskusi terpisah dengan beberapa guru, mereka menyampaikan bahwa sekolah kurang berinvestasi pada fasilitas sekolah seperti *playground* yang kurang mengikuti perkembangan jaman, alat peraga pelajaran yang kurang, fasilitas kelas yang kurang memadai seperti pengeras suara di kelas, listrik yang berkali-kali naik turun, dan tampilan keseluruhan sekolah sekalipun kualitas pembelajarannya sudah cukup baik. Hal-hal yang disampaikan oleh beberapa guru tersebut mereka rasa mengganggu pembelajaran di kelas. Keluhan yang diungkapkan oleh guru-guru tersebut terkait dengan iklim sekolah. Iklim organisasi adalah persepsi bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi terhadap karakteristik lingkungan kerja mereka. Iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan keterlibatan pekerja dan kepuasan kerja, sebaliknya iklim organisasi yang negatif dapat menurunkan keterlibatan pekerja dan kepuasan kerja.

Beberapa guru juga mengeluhkan masalah kepemimpinan terutama di unit mereka. Kepala sekolah kurang memberikan perhatian kepada guru dan seorang guru mengatakan bahwa mereka merasa tidak dibina oleh kepala sekolah. Mereka merasa dituntut namun tidak dibimbing. Diskusi mengenai kepemimpinan ini diteguhkan oleh survey yang diberikan kepada para guru untuk menilai kepala sekolah di unit masing-masing. Hasil dari survey tersebut dapat dilihat dalam tabel di bawah

Tabel 1.6. Hasil Survey Kepemimpinan Kepala Sekolah Sekolah Kristen Tunas Harapan Skala Likert 10 (SKTH, 2023)

Keterangan	Rata-rata Hasil Survey
Kepala Sekolah TK	7,08
Kepala Sekolah SD	8,64
Kepala Sekolah SMP	7,92
Kepala Sekolah SMA	7,13

Dari hasil survey dengan responden para guru yang menilai kepala sekolah tersebut dapat terlihat bahwa 3 dari 4 kepala sekolah memiliki skor di bawah 8. Nilai tersebut menimbulkan pertanyaan apakah kepemimpinan terutama di unit mampu menjadi teladan dan mampu memotivasi pekerja untuk bekerja dengan baik. Kepemimpinan teladan adalah gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pemimpin dengan memberikan contoh perilaku yang baik, konsisten, dan sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kepemimpinan teladan dapat membangun kepercayaan, rasa hormat, dan loyalitas dari bawahan. Kepemimpinan teladan juga dapat meningkatkan keterlibatan pekerja dan kepuasan kerja, sebaliknya kepemimpinan yang tidak teladan dapat menurunkan keterlibatan pekerja dan kepuasan kerja.

Kesemua hasil wawancara awal dan survey yang dilakukan ini menyentuh berbagai faktor dari variabel keterlibatan pekerja, kepuasan kerja, iklim sekolah dan kepemimpinan sekolah yang ada. Oleh karena itu, masalah yang teridentifikasi dan diteliti dalam penelitian ini adalah mengenai kepemimpinan teladan dan iklim sekolah di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor dan apakah

hal tersebut memiliki pengaruh yang positif dengan keterlibatan pekerja dan kepuasan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi, penulis menemukan variabel yang berkaitan dengan keterlibatan pekerja dan kepuasan kerja di sebuah sekolah, maka penulis membatasi masalah yang diteliti yaitu berada di lingkungan Sekolah Kristen Tunas Harapan, Bogor dengan berfokus pada pengaruh kepemimpinan teladan dan iklim sekolah terhadap keterlibatan pekerja dan kepuasan kerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan, Bogor. Penelitian dibatasi hanya kepada pekerja dalam hal ini tenaga pengajar dan tenaga staf namun tidak mencakup tenaga kebersihan dan keamanan.

1.4. Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah kepemimpinan teladan Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor?
- 2) Apakah kepemimpinan teladan di Sekolah Kristen Tunas Harapan berpengaruh positif terhadap keterlibatan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor?
- 3) Apakah iklim sekolah di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor?

- 4) Apakah iklim sekolah di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap keterlibatan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor?
- 5) Apakah kepemimpinan teladan dan iklim sekolah di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor?
- 6) Apakah kepemimpinan teladan dan iklim sekolah di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap keterlibatan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor?
- 7) Apakah kepemimpinan teladan di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap iklim sekolah di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor?
- 8) Apakah kepuasan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap keterlibatan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor?
- 9) Apakah kepemimpinan teladan di Sekolah Kristen Tunas Harapan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan iklim sekolah sebagai variabel *intervening* di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor?
- 10) Apakah kepemimpinan teladan di Sekolah Kristen Tunas Harapan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan keterlibatan pekerja sebagai variabel *intervening* di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor?
- 11) Apakah iklim di Sekolah Kristen Tunas Harapan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan keterlibatan pekerja sebagai variabel *intervening* di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis bahwa kepemimpinan teladan Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap kepuasan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor.
- 2) Untuk menganalisis bahwa kepemimpinan teladan di Sekolah Kristen Tunas Harapan berpengaruh positif terhadap keterlibatan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor.
- 3) Untuk menganalisis bahwa iklim sekolah di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap kepuasan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor.
- 4) Untuk menganalisis bahwa iklim sekolah di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap keterlibatan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor.
- 5) Untuk menganalisis bahwa kepemimpinan teladan dan iklim sekolah di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap kepuasan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor.
- 6) Untuk menganalisis bahwa kepemimpinan teladan dan iklim sekolah di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap keterlibatan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor.
- 7) Untuk menganalisis bahwa kepemimpinan teladan di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap iklim sekolah di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor.

- 8) Untuk menganalisis bahwa kepuasan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor berpengaruh positif terhadap keterlibatan pekerja di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor.
- 9) Untuk menganalisis bahwa kepemimpinan teladan di Sekolah Kristen Tunas Harapan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan iklim sekolah sebagai variabel *intervening* di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor.
- 10) Untuk menganalisis bahwa kepemimpinan teladan di Sekolah Kristen Tunas Harapan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan keterlibatan pekerja sebagai variabel *intervening* di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor.
- 11) Untuk menganalisis bahwa iklim di Sekolah Kristen Tunas Harapan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan keterlibatan pekerja sebagai variabel *intervening* di Sekolah Kristen Tunas Harapan Bogor.

1.6. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah

- 1) Penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada literatur akademis dengan memperluas pemahaman tentang hubungan antara faktor-faktor kepemimpinan dan iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan keterlibatan pekerja di konteks pendidikan.
- 2) Memberikan landasan ilmiah untuk pengambilan keputusan dan tindakan korektif bagi Sekolah Kristen Tunas Harapan mengenai variabel kepemimpinan kepala sekolah, iklim sekolah dan kinerja guru. Tindakan korektif ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan sekolah, kepemimpinan, dan kinerja guru di Sekolah Kristen Tunas Harapan.

- 3) Anggota masyarakat yang juga berminat untuk memanfaatkan hasil penelitian ini atau melakukan penelitian lanjutan di bidang yang sejenis

1.7. Sistematika Penulisan

Kerangka penulisan tesis ini terdiri dari lima bab, Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pada Bab Pertama, penulis mengangkat beberapa masalah penting yang berkaitan dengan latar belakang penelitian. Kemudian dilakukan identifikasi berbagai masalah yang berkaitan dengan konteks, sehingga penulis perlu membuat batasan masalah. Mengacu pada batasan masalah yang ada, akan dirumuskan rumusan masalah dan untuk menjawab permasalahan tersebut akan dilakukan serangkaian penelitian sebagai tujuan yang ingin dicapai oleh tesis ini. Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat sehingga dituliskan manfaat penelitian ini dan secara keseluruhan, Tesis ini dituliskan dalam satu kesatuan sistematika penulisan.

Pada Bab Dua dituliskan landasan teori yang menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini. Dalam bab ini dipaparkan kajian pustaka yang digunakan untuk menjelaskan teori kepemimpinan teladan, iklim sekolah, kepuasan pekerja serta keterlibatan pekerja melalui penelitian-penelitian dan beberapa praktisi sebelumnya. Di bab ini juga diuraikan kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

Bab Ketiga membahas mengenai metode penelitian. Bab ini membahas obyek penelitian, jenis penelitian, variabel-variabel yang digunakan serta instrument/kuesioner yang digunakan, populasi dan sampling serta metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab Empat menjawab rumusan masalah yang diuraikan dalam Bab Satu. Bab ini membahas dan menganalisis hasil penelitian yang telah dilakukan, dan data variabel dalam kuesioner diuji secara statistik. Menjawab rumusan pertanyaan yang ada dengan memaparkan hasil penelitian dan mendiskusikan hasil penelitian yang diperoleh. Pada bab ini dijelaskan hasil analisis data yang diperoleh dari subjek penelitian dan interpretasi data untuk masing-masing variabel yang diteliti dan dikaitkan dengan landasan teori yang ada.

Bab Lima berisi intisari atau kesimpulan yang diperoleh dari penelitian dan implikasi manajerial yang dapat dipraktikkan di Sekolah Kristen Tunas Harapan. Kesimpulan juga memberikan jawaban atas rumusan masalah serta saran-saran alternatif pemecahan yang dapat dijadikan sebagai pemecahan masalah. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai titik tolak untuk penelitian selanjutnya yang mungkin dilakukan di tempat/konteks yang berbeda atau lebih luas.