

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aset terpenting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan ialah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan penggerak dan pelaksana setiap kebijakan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan secara khusus dalam target pencapaian visi dan misinya. Dengan demikian, manajemen terhadap SDM perlu diprioritaskan sehingga aset berharga ini dapat berfungsi dengan baik sebagaimana mestinya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi atau perusahaan sebelumnya.

Di dalam sebuah organisasi Kristen, aset yang harus diberdayakan adalah semua karyawan yang bekerja. Semua karyawan ini tergabung menjadi satu komunitas shalom di dalam Kristus sama seperti tubuh yang adalah satu tetapi memiliki banyak anggota. Knight (2009, 266) menjelaskan bahwa salah satu kualifikasi seorang pendidik Kristen adalah mampu memandang dan mengkomunikasikan bidang spesialisasi mereka dalam konteks pandangan Kristen. Pendidik Kristen mampu membawa murid keluar dari ruang sempit bidang studi melalui integrasi ilmu pengetahuan yang mereka ajarkan dengan kepercayaan dan iman Kristen yang sejati.

Dasar pemikiran Kristen dalam mengerjakan pelayanan ini ialah adanya perintah Allah kepada manusia melalui mandat budaya yaitu memelihara dan mengusahakan bumi ciptaan-Nya. Manusia sebagai ciptaan memiliki kemampuan untuk mengerjakan tanggung jawab ini karena pada saat penciptaan, manusia merupakan makhluk yang memiliki rasa bertanggung jawab, penuh kasih,

kebaikan, rasionalitas, dan kebenaran (Knight 2009, 247). Pelayanan terbaik yang dikerjakan oleh setiap karyawan atau SDM di dalam sebuah organisasi akan menghasilkan prestasi kerja yang baik dan berdaya saing sehingga berdampak pada kemajuan atau keberhasilan organisasi.

Sekolah Lentera Harapan (SLH) Curug merupakan sebuah organisasi Kristen yang dinaungi oleh Yayasan Pendidikan Pelita Harapan (YPPH). Sekolah ini memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan Sekolah Lentera Harapan lain karena lokasinya yang berada dekat dengan kampus Universitas Pelita Harapan Tangerang dan *Head Office* SDH-SLH. Keunikan SLH Curug yang berada dekat dengan kampus UPH membuatnya menjadi sekolah pilihan bagi karyawan YPPH dan sekolah lainnya yang tersebar di seluruh Indonesia untuk bekerja sambil menempuh studi lanjut S2 di kampus UPH. Oleh karena itu, beberapa karyawan yang bekerja di SLH Curug merupakan karyawan yang sedang menempuh pendidikan. Mereka adalah karyawan tetap YPPH yang berasal dari SLH Curug sendiri maupun dari unit sekolah lain yang sementara waktu bekerja di SLH Curug. Setelah menyelesaikan studi, sebagian besar dari mereka akan bekerja di unit sekolah lain atau meninggalkan SLH Curug.

Selain karyawan yang sedang studi lanjut, ada banyak karyawan tidak tetap yang bekerja di SLH Curug atau berstatus sebagai karyawan resiprokasi. Karyawan resiprokasi merupakan *fresh graduate* dari UPH *Teachers College* yang sedang menyelesaikan kontrak kerja. Setelah mereka menyelesaikan kontrak kerja selama tiga atau lima tahun, mereka dapat diangkat menjadi karyawan tetap atau meninggalkan SLH Curug.

Karakteristik karyawan resiprokasi dan karyawan yang sedang menempuh pendidikan menyebabkan adanya pergantian karyawan (*turnover*) setiap tahunnya. Data empat tahun terakhir yang bersumber dari tata usaha SLH Curug khususnya di unit SMP-SMA menunjukkan persentase *turnover* di atas 15% setiap tahunnya bahkan pada tahun ajaran 2019/2020 menunjukkan nilai 37,50%. Tingkat *turnover* yang tinggi menyebabkan berpindahnya karyawan terbaik yang sudah berpengalaman dalam bekerja di di unit SMP-SMA Lentera Harapan Curug. Hal ini juga didukung dengan data lama bekerja karyawan di unit SMP-SMA SLH Curug pada tahun ajaran 2020/2021 (Lampiran B). Sebagian besar karyawan yaitu 19 dari 33 atau 58% merupakan karyawan baru atau memiliki masa kerja satu sampai tiga tahun, ada 7 atau 21% karyawan yang memiliki masa kerja empat sampai enam tahun, dan hanya 7 atau 21% karyawan yang sudah bekerja lebih dari enam tahun.

Pergantian karyawan yang terjadi setiap tahunnya di SLH Curug perlu diperhatikan sebagai upaya untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat bekerja dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan bagi karyawan dalam pekerjaan sebagai usaha untuk mempertahankan prestasi kerja ialah regulasi diri karyawan. Karyawan-karyawan yang baru bergabung perlu memiliki regulasi diri yang baik termasuk dalam persiapan dan evaluasi yang dilakukan terhadap pekerjaannya. Regulasi diri yang baik dapat membantu setiap karyawan dalam penyesuaian diri di dalam proses belajar mengajar yang dilakukan. Hal ini juga menolong mereka dalam mengikuti sistem dan berbagai kebijakan yang diterapkan dalam organisasi. Selain itu, regulasi diri yang baik dapat membantu setiap karyawan dalam

mengerjakan setiap tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan. Dengan adanya perhatian dan antisipasi terhadap kendala yang ada, maka diharapkan setiap karyawan dapat mempertahankan prestasi kerja yang baik.

Kepemimpinan yang ada di sekolah berperan sangat penting untuk memengaruhi atau mengarahkan komunitas kepada visi dan misi sekolah. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai *leader* dituntut untuk dapat mempraktikkan kualitas kepemimpinan yang baik dalam menggembalakan komunitas sekolah. Kepemimpinan yang baik dari kepala sekolah akan menolong setiap karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan sehingga pekerjaan yang dilakukan tepat sasaran sesuai dengan harapan dari organisasi.

Kepemimpinan sekolah di SLH Curug ditinjau dari latar belakang pendidikan yang sudah menyelesaikan S2 dalam bidang pendidikan tergolong sudah memadai. Gaya kepemimpinan gembala yang dilakukan oleh kepala sekolah diduga dapat memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Bahkan, penerapan dari kepemimpinan gembala ini dirasa lebih efektif dengan memperhatikan aspek regulasi diri yang baik yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan sekolah. Pengembalaan yang dilakukan oleh kepala sekolah kepada karyawan melalui regulasi diri diduga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan melalui pelayanan yang dilakukan.

Motivasi kerja karyawan di dalam sebuah organisasi adalah aspek penting yang perlu diperhatikan karena motivasi kerja seseorang sangat memengaruhi kontribusi yang dilakukannya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seseorang akan mendorongnya untuk melakukan pekerjaan atau pelayanannya dengan sangat bersemangat. Sebaliknya,

motivasi kerja yang rendah membuat seseorang tidak bergairah dalam melakukan pekerjaannya. Aspek-aspek motivasi kerja setiap karyawan perlu diidentifikasi dengan baik sehingga dapat memacu pelayanan terbaik mereka dan pada akhirnya akan memberikan hasil terhadap kemajuan organisasi. Motivasi kerja menjadi variabel penting yang dapat mendorong regulasi diri seseorang sehingga diduga dapat berpengaruh dengan sangat baik terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan di atas, ada beberapa variabel yang diduga memengaruhi prestasi kerja yaitu kepemimpinan gembala (*shepherd leadership*) oleh kepala sekolah, motivasi kerja karyawan yang menjadi motor penggerak dari sekolah, dan regulasi diri yang baik yang dimiliki oleh setiap karyawan. Penerapan praktik variabel-variabel ini merupakan suatu proses yang perlu diperhatikan secara berkelanjutan. Tugas penggembalaan perlu dikerjakan oleh kepala sekolah sebagai *leader* dan motivasi kerja serta regulasi diri yang baik juga perlu dimiliki oleh setiap dari anggota komunitas di dalam organisasi.

Dengan berbagai pemaparan di atas maka fokus peneliti dalam melakukan penelitian ini ialah untuk melihat pengaruh antara *shepherd leadership* dan motivasi kerja karyawan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan dengan menggunakan regulasi diri sebagai mediasi di unit SMP-SMA Sekolah Lentera Harapan Curug Tangerang.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan di atas, maka penulis dapat mengemukakan bahwa masalah yang terjadi dalam penelitian ini ialah mengenai pentingnya prestasi kerja di Sekolah Lentera Harapan Curug dengan poin-poin identifikasi sebagai berikut.

- 1) Gaya kepemimpinan gembala (*shepherd leadership*) dapat memengaruhi prestasi kerja di dalam organisasi.
- 2) Gaya kepemimpinan gembala (*shepherd leadership*) dapat memengaruhi regulasi diri karyawan di dalam organisasi.
- 3) Pentingnya kepemimpinan gembala (*shepherd leadership*) di dalam organisasi Kristen.
- 4) Motivasi kerja dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan di dalam organisasi.
- 5) Motivasi kerja dapat memengaruhi regulasi diri karyawan di dalam organisasi.
- 6) Pentingnya memiliki regulasi diri yang baik dalam pekerjaan di dalam organisasi.
- 7) Pentingnya perhatian pemimpin terhadap prestasi kerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan.
- 8) Regulasi diri dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan di dalam organisasi.
- 9) Pentingnya perhatian pemimpin terhadap regulasi diri kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja.
- 10) Pentingnya prestasi kerja karyawan terhadap kemajuan sebuah organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi dari permasalahan yang sudah dipaparkan di atas, dapat diamati bahwa terdapat banyak faktor-faktor yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan di dalam organisasi. Oleh sebab itu, di dalam penelitian yang dilakukan ini dibatasi hanya pada pengaruh *shepherd leadership* dan motivasi

kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan regulasi diri sebagai mediasi di unit SMP-SMA Sekolah Lentera Harapan Curug Tangerang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi dan batasan masalah di atas, penulis akan meneliti apakah variabel-variabel bebas (*shepherd leadership*, motivasi kerja, dan regulasi diri) memiliki pengaruh positif terhadap variabel terikatnya, yaitu prestasi kerja di unit SMP-SMA Sekolah Lentera Harapan Curug. Penulis merumuskan masalah dalam beberapa pertanyaan penelitian yaitu sebagai berikut.

- 1) Apakah *shepherd leadership* berpengaruh positif terhadap regulasi diri?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap regulasi diri?
- 3) Apakah *shepherd leadership* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?
- 4) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?
- 5) Apakah regulasi diri berpengaruh positif terhadap prestasi kerja?

1.5 Tujuan Penelitian

Seperti diuraikan pada rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut.

- 1) Menganalisis pengaruh *shepherd leadership* terhadap regulasi diri.
- 2) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap regulasi diri.
- 3) Menganalisis pengaruh *shepherd leadership* terhadap prestasi kerja.
- 4) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja.
- 5) Menganalisis pengaruh regulasi diri terhadap prestasi kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Melalui hasil analisis yang akan dilakukan dari penelitian ini, beberapa manfaat yang diperoleh adalah sebagai berikut.

1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk melihat seberapa besar *shepherd leadership*, motivasi kerja, dan regulasi diri terhadap prestasi kerja. Di samping itu, hasil penelitian ini juga dapat dimanfaatkan untuk memperluas wawasan penelitian berikutnya mengenai *shepherd leadership*, motivasi kerja, regulasi diri, dan prestasi kerja.

2) Manfaat praktis

Penelitian ini memberikan manfaat praktis berupa informasi kepada organisasi tentang besar pengaruh *shepherd leadership*, motivasi kerja, dan regulasi diri terhadap prestasi kerja di unit SMP-SMA Sekolah Lentera Harapan Curug. Pihak sekolah dapat mengetahui variabel yang paling dominan untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga mampu menentukan rencana tindakan atau langkah berikutnya yang diambil dalam membantu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Adanya peningkatan prestasi kerja di dalam organisasi SLH Curug akan membuat sekolah lebih baik dan maju dalam eksistensinya dan dalam pelaksanaan visi misinya sebagai sekolah Kristen.

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis ini dibuat sesuai dengan susunan kerangka penulisan tesis yang sudah ditetapkan. Tesis ini meliputi enam bab penting yang menguraikan tentang “Pengaruh *Shepherd Leadership*, Motivasi Kerja, dan

Regulasi Diri terhadap Prestasi Kerja di Unit SMP-SMA Sekolah Lentera Harapan Curug Tangerang”.

Bab satu dalam penelitian ini adalah bab pendahuluan. Dalam bab satu terdapat tujuh sub bab, yaitu latar belakang dari penelitian yang dilakukan, identifikasi masalah, batasan masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian secara teoritis dan praktis, dan sistematika penulisan.

Bab dua adalah landasan teori dari variabel-variabel penelitian. Landasan teori yang digunakan disusun berdasarkan kajian literatur topik penelitian yang dilakukan. Adapun kerangka teori yang akan dijelaskan dan menjadi fokus dalam penelitian ini yaitu *shepherd leadership*, motivasi kerja, regulasi diri, dan prestasi kerja.

Bab tiga dalam penelitian ini adalah perspektif kekristenan mengenai topik atau variabel-variabel penelitian. Bab tiga ini akan memaparkan fokus penelitian yang ditinjau berdasarkan wawasan kekristenan yang Alkitabiah. Selain itu, bab ini memberikan gambaran tentang kerangka berpikir, model penelitian, dan hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian.

Bab empat adalah metode penelitian yaitu berkaitan dengan rancangan dari penelitian yang dilakukan. Pada bab ini dijelaskan rancangan, subjek, waktu dan tempat pelaksanaan penelitian, variabel, prosedur, populasi dan sampel, instrumen pengumpulan data, skala pengukuran, teknik analisis data, dan uji hipotesis statistik dari penelitian yang dilakukan.

Bab lima adalah hasil penelitian dan pembahasannya. Bab ini terdiri dari beberapa sub bab yaitu profil responden, statistik deskriptif dan inferensial, uji hipotesis, pembahasan, dan keterbatasan penelitian. Pada bagian statistik diberikan

analisis hasil perhitungan dari semua variabel yang digunakan. Di dalam bab ini juga dijelaskan langkah-langkah analisis data yang dilakukan disertai dengan kajian teori yang menjadi landasan dari penelitian.

Bab enam adalah kesimpulan dan saran penelitian. Pada bab ini disajikan saran kepada pihak-pihak yang berkepentingan yaitu sekolah tempat peneliti melakukan penelitian dan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti dan mengembangkan hasil dari penelitian ini.

