

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sektor pendidikan saat ini dituntut untuk menghadapi rintangan yang lebih besar dalam memenuhi tuntutan dan harapan global abad kedua puluh satu. Hal ini penting untuk menjamin daya saing dan keberlanjutan bangsa dalam jangka panjang. Demikian pula, dalam konteks Pendidikan di Singapura, berdasarkan hasil survey oleh PISA 2018 *Worldwide Ranking*, sektor pendidikan negara ini telah mengalami transformasi berkelanjutan selama bertahun-tahun bahkan dari survey Pisa sendiri negara ini telah berhasil meraih peringkat ke-2 dari 77 negara dalam kemajuan pendidikan untuk rata-rata skor *math*, *science*, dan *reading* sedangkan Indonesia masih berada pada peringkat ke-71 (kemdikbud.go.id; Indonesiapisa.com). Singapura berhasil melakukan reformasi dalam bidang pendidikan yang bertujuan untuk meningkatkan standar belajar mengajar di sekolah dan lembaga pendidikan tinggi. Karena Singapura berniat menjadi negara maju sehingga pendidikan dipandang vital karena merupakan suatu indikasi keberhasilan suatu bangsa. Oleh karena itu, pemerintah Republik Indonesia bekerja dengan berbagai cara dalam memajukan mutu pendidikan bangsa.

Pendidikan juga memengaruhi kualitas SDM. Terdapat sejumlah lembaga pendidikan yang disediakan pemerintah, termasuk sekolah, untuk mendukung kegiatan pendidikan di Indonesia. Sekolah ialah sebuah institusi tempat siswa didik di bawah bimbingan seorang guru. Institusi-institusi ini bisa formal atau informal. Di sebuah sekolah terdapat kepala sekolah, pengajar, dan administrator sekolah.

UU No. 14 Tahun 2005 tentang Dosen dan Guru menetapkan bahwa guru ialah tenaga pendidik profesional yang tugas utamanya mengajar, mendidik, memimpin, dan melatih peserta didik sejak usia dini dan berlanjut kejenjang pendidikan formal dan dasar dan yang harus dievaluasi.

Guru ialah pendidik profesional dengan tugas, tanggung jawab, dan kedudukan yang strategis. Guru harus terdidik, kompeten, berkualitas, sehat fisik dan spiritual, serta dapat mencapai tujuan pendidikan nasional agar bisa dianggap sebagai pendidik yang profesional. Tentu saja, mengingat peraturan perundang-undangan, guru selain sebagai guru dan pendidik biasa disebut sebagai orang tua kedua, yaitu orang tua di sekolah yang merupakan pengganti orang tua di rumah bagi anak didiknya. Dengan demikian, guru juga bertanggung jawab untuk membentuk sikap siswa. Kehadiran seorang guru di sekolah memiliki dampak signifikan terhadap siswa sebagai pendidik. Mengingat banyaknya tugas dan kewajiban, dibutuhkan tindakan peran guru yang lebih banyak. Tindakan tambahan guru termasuk dalam kelompok *organizational citizenship behavior* (OCB). Artinya, OCB mencakup fungsional, fungsi tambahan dan membimbing perilaku prososial pada orang, komunitas, dan organisasi.

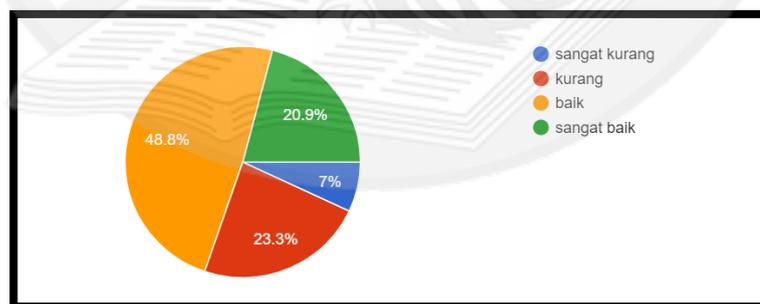
Penelitian yang dilakukan oleh Srimulyani and Veronika (2016, 128) menguatkan pernyataan tersebut bahwa pengertian perilaku organisasi yang terus berkembang ialah pendekatan kepemimpinan, keadilan lembaga, dan loyalitas staf terhadap lembaga.

Kepemimpinan integratif adalah pendekatan kepemimpinan yang bertujuan untuk menemukan terobosan dengan mensintesis berbagai keunggulan dari model kepemimpinan yang ada dengan bekerja secara kolaboratif lintas orientasi pada

kepribadian, orang, tugas, dan proses kepemimpinan. OCB dapat meningkatkan kesehatan mental, mengurangi stres, mengembangkan sikap pribadi yang baik, dan meningkatkan potensi sumber daya organisasi untuk meningkatkan daya saing dan kinerja (Rahayu et al., 2018, 8)

Membangun OCB tidak semudah yang dibayangkan baik bagi pemimpin, guru di sekolah. Seperti halnya sekolah asrama taruna papua, beberapa prinsip OCB yang belum diterapkan sehingga membangun OCB lebih lama dan cukup sulit. (Bustomi, et al, 2020)

Beberapa latar belakang yang peneliti temukan di lapangan dan berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada karyawan di sekolah asrama taruna papua pada bulan Agustus 2022, dengan total responden sebanyak 43 karyawan. Sekolah Taruna Papua merupakan sekolah berpola asrama dimana setiap siswa yang bersekolah diwajibkan untuk tinggal di asrama. Sekolah Taruna Papua memiliki permasalahannya yang cukup kompleks dan intensitas budaya kerja yang tinggi dibandingkan dengan sekolah non-berasrama. Dari hasil kuesioner yang diberikan, ditemukan beberapa permasalahan yang belum begitu maksimal terselesaikan.



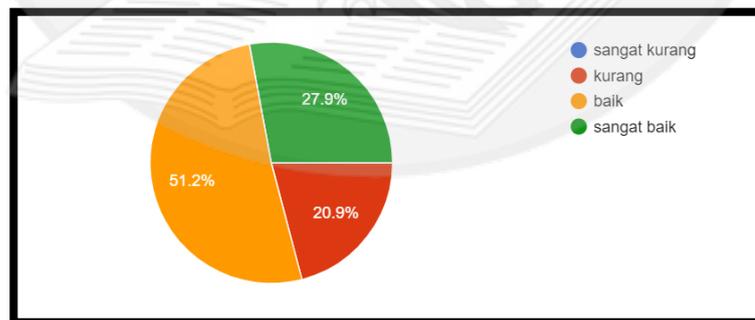
Gambar 1. 1 Diagram keterlibatan membantu rekan kerja

Pertama, dari diagram 1.1 di atas, terdapat permasalahan pada karyawan yang ditemukan masih belum terlibat secara langsung membantu rekan kerja mereka

dalam menjalankan tugasnya. Dari hasil responden ditemukan masih terdapat 23,3% karyawan pada kategori kurang untuk terlibat secara langsung dalam membantu rekan kerja dalam bekerja, dan 7% karyawan dalam kategori sangat kurang untuk terlibat langsung dalam membantu rekan kerja mereka.

Menurut Barnard (1938, 102), ada satu elemen penting dalam sebuah organisasi yang harus dimiliki oleh karyawannya: kesediaan mereka (kemauan) untuk berkontribusi pada sistem (Organ et al. 2006, 45). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Husodo (2018, 6), kesediaan seorang karyawan dalam membantu rekan kerja menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Menciptakan rasa aman dan memungkinkan rekan kerja untuk memberikan saran – saran tentang cara melakukan pekerjaan berdasarkan pengalaman mereka sendiri.

Mulyadi (2015, 60) mengemukakan salah satu norma yang mengatur disiplin kerja ialah hari kerja, yang meliputi jam kerja, jeda istirahat, dan jam kerja di luar jam kerja. Masalah kedua yang diidentifikasi peneliti di lokasi penelitian sekolah asrama taruna papua adalah keengganan karyawan untuk bekerja di luar jam kerja.

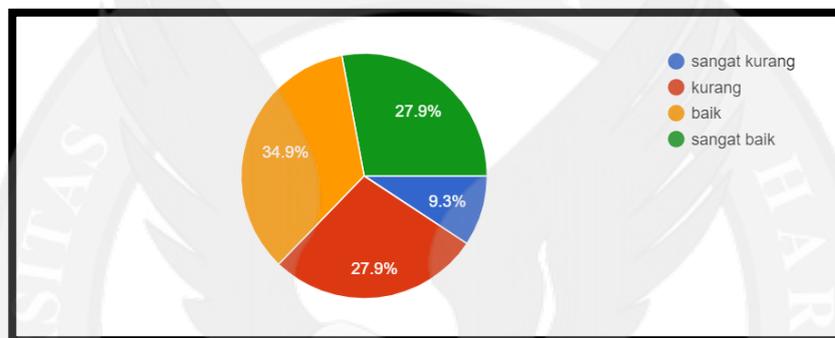


Gambar 1. 2 Diagram bekerja di luar jam kerja

Berdasarkan data diagram 1.2 di atas, ditemukan masih terdapat 20,9 % karyawan yang kurang atau tidak ingin bekerja diluar kerja normalnya. Sesuai permasalahan ini juga ditemukan pada penelitian Harding et al, (2020, 67) bahwa

seorang guru apabila mampu menampilkan perilaku atau mengambil bagian pekerjaan di luar deskripsi pekerjaan utamanya akan dapat membuat sekolah menjadi lebih efektif serta terwujudnya visi, misi, dan tujuan sekolah. Yahya et al, (2022, 69) menyatakan bahwa kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Permasalahan ketiga peneliti menemukan kurangnya rasa saling mendukung antar karyawan untuk mencapai tujuan kerja di lokasi penelitian sekolah asrama taruna papua.



Gambar 1. 5 Diagram saling mendukung antar karyawan

Berdasarkan diagram 1.3 hasil respon karyawan di atas, ditemukan 27,9% karyawan yang masih kurang menunjukkan rasa saling mendukung dalam bekerja demi tujuan bersama, dan 9,3% karyawan yang masih sangat kurang atau sangat sulit dalam memberikan *support* atau dukungan kepada rekan kerja mereka. Sesuai penelitian yang dilakukan oleh Prihatsanti et al, (2017) mengenai hubungan antar iklim organisasi dalam mendukung kemampuan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan di salah satu sekolah Negeri di Sukoharjo. Iklim organisasi dapat terbentuk dengan baik dan harmonis jika terjadi dukungan antara rekan kerja yang baik dari baik dari segi emosional yang muncul dari diri karyawan seperti ada rasa semangat kerja yang tinggi dan saling memperhatikan satu sama

lain juga dari dukungan informatif seperti pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

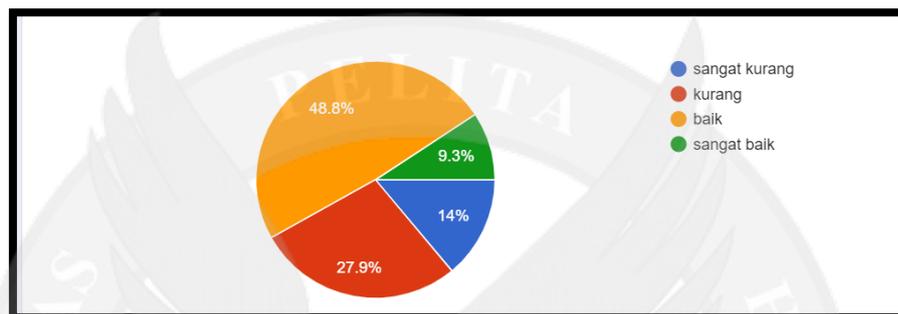
Hal selaras dengan riset Andra bahwa dukungan organisasi melawan pandangan dominan yang menyatakan bahwa pekerjaan harus secara otomatis menjadi prioritas di atas kebutuhan dan aktivitas keluarga (Andra et al. 2022, 176). Dukungan ini kemudian akan menciptakan iklim yang mendukung pekerjaan serta keluarga. Ini akan menjadi pendukung bagi karyawan untuk menggunakan kebijakan *Work Life Balance* (WLB) yang dengan demikian dapat mengurangi ketegangan yang dialami karena kurangnya dukungan organisasi.

Ketika melakukan pekerjaan, kinerja pegawai akan meningkat apabila memiliki pemimpin yang berempati dengan bawahannya, tidak hanya pemimpin kepada pegawainya tetapi memiliki rasa pengertian dan empati terhadap rekan kerja juga akan memicu motivasi mereka untuk berkerja (Alpisah 2022, 5). Perkataan, sikap dan tindakan akan membentuk lingkungan komunikasi. Pencapaian tujuan kerja yang sesuai dengan visi dan misi juga menjadi tantangan jika karyawan kurang memiliki empati dan pengertian di antara rekan kerja.

Menurut Djafri (2015, 65) yang juga mempelajari masalah empati karyawan di salah satu sekolah di Gorontalo menyatakan bahwa setiap karyawan perlu memiliki Empati merupakan sikap dari seorang individu untuk memahami orang lain dari sudut pandangnya. Empati dapat memengaruhi budaya seorang, semakin tinggi seseorang memiliki empati dalam dirinya, maka seseorang tersebut akan selalu berusaha memahami pikiran dan emosi orang lain, yang dapat memberikan nilai. Empati bagian dari kecerdasan emosi berupa kemampuan mengenali perasaan diri kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan

memotivasi diri sendiri dan kemampuan mengelola emosi dengan baik pada diri sendiri dan dalam hubungannya dengan orang lain.

Berdasarkan hal tersebut, permasalahan keempat yang ditemukan pada sekolah asrama taruna papua terkait memiliki rasa empati dan pengertian yang rendah sesama rekan kerja membuat peneliti tertarik untuk melakukan analisis permasalahan ini.

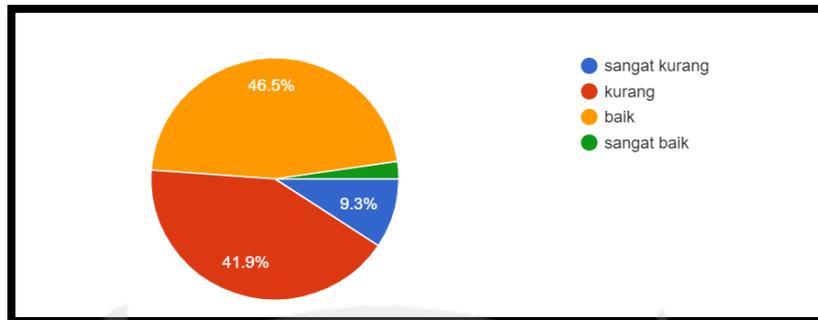


Gambar 1. 6 Diagram rasa empati antar karyawan

Terlihat dari hasil responden pada diagram 1.4 di atas, bahwa terdapat 27,9% karyawan kurang memiliki rasa pengertian dan empati antar rekan kerja, bahkan 14% karyawan masih dalam kategori sangat kurang akan kepemilikan rasa empati sesama rekan kerja dalam organisasi. Sesuai dengan pernyataan Khotimah dan Musyarapah (2022, 9) bahwa kompetensi sosial dibutuhkan dalam membangun empati dan simpati. Seorang kepala sekolah harus memiliki rasa empati dan simpati terhadap warga sekolahnya maupun masyarakat. Sehingga, ia tahu bagaimana memperlakukan, teknik bimbingan atau pengarahan sesuai kondisi, keadaan, perasaan orang lain.

Permasalahan kelima peneliti menemukan kurangnya kesepahaman akan masalah sehingga menimbulkan perselisihan antar karyawan di sekolah asrama

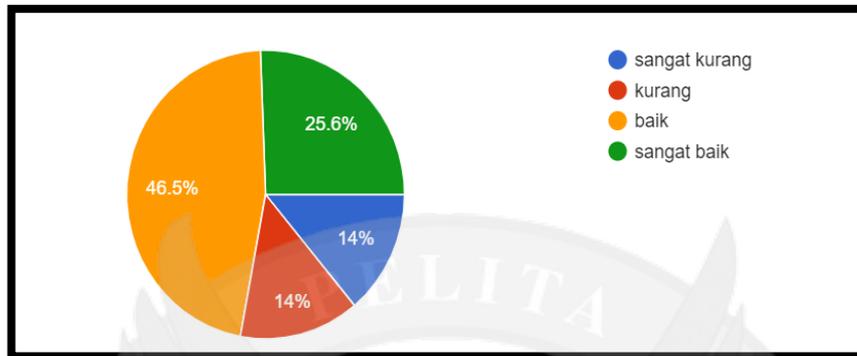
taruna papua. Hal ini terlihat dari hasil data responden karyawan sekolah asrama taruna papua.



Gambar 1. 9 Diagram kesepahaman antar karyawan

Dari data diagram 1.5 di atas terdapat 41,9% karyawan yang masih kurang dalam hal kesepahaman akan masalah yang ada dalam organisasi yang dapat menimbulkan perselisihan, sedangkan 9,3% karyawan dalam kategori masih sangat kurang untuk dapat bisa memahami sebuah persoalan yang ada dalam organisasi yang dapat menimbulkan perselisihan antar karyawan. Dalam penelitian Muslim (2014, 4), kemampuan, keberanian, pengalaman, usaha, dan doa seorang pemimpin pendidikan, serta kedewasaannya dan skenario dan kondisi aktual, mempunyai peran penting dalam kapasitasnya untuk memilih teknik manajemen konflik yang paling efektif. Selain itu, keberhasilan tahapan ini akan ditentukan oleh komitmen pimpinan terhadap konsep manajemen konflik yang harus diterapkan. Wahono (2017, 11) dalam risetnya juga mengemukakan bahwa pemimpin perlu memiliki komitmen dalam mengembangkan kemampuan manajemen konflik di dalam institusi yang dipimpinnya sehingga dapat meminimalisir kelapahaman dan perselisihan antar karyawan. Dari permasalahan ini peneliti tertarik untuk menganalisa permasalahan konflik antar karyawan sekolah asrama taruna papua.

Permasalahan berikutnya yaitu permasalahan keenam, peneliti menemukan kurangnya antusiasme karyawan dalam membantu rekan kerja yang mangkir/ tidak masuk bekerja.

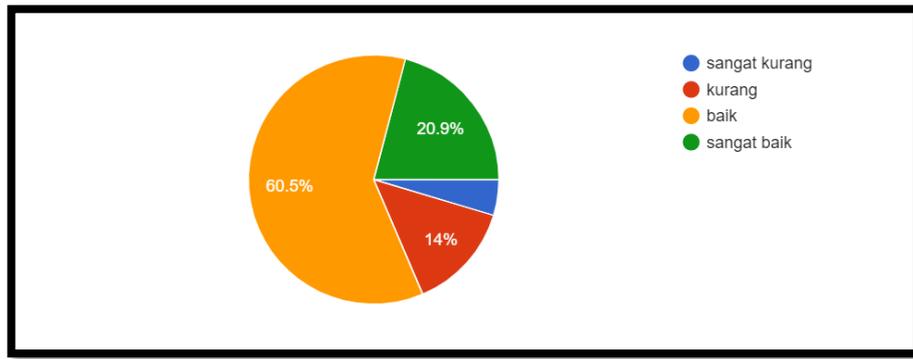


Gambar 1. 10 Diagram antusiasme dalam bekerja

Berdasarkan data diagram 1.6 di atas, terlihat masih terdapat 14% karyawan yang kurang antusias dalam membantu rekan kerja yang tidak masuk bekerja dengan alasan tertentu, bahkan terdapat 14% juga karyawan yang masuk dalam kategori sangat kurang dalam menumbuhkan antusiasme membantu rekan kerja yang mangkir/tidak masuk bekerja. Penelitian yang dilakukan Febriani (2016, 3) mengatakan bahwa karyawan bersedia untuk sementara menggantikan tugas rekan kerja selama ketidakhadirannya, tetapi hanya pada bidang yang tidak terlalu sulit

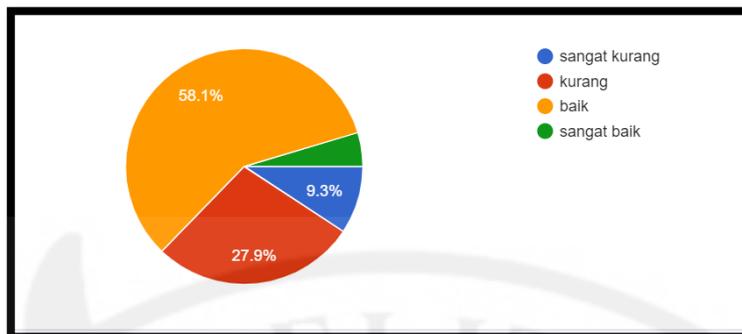
Gambar 1. 11 Diagram bekerja melebihi ekspektasi

dan bisa diganti sementara. Selain itu, jika pemberi kerja mengadopsi kebijakan baru yang tidak mencerminkan sudut pandang karyawan, karyawan akan terus memodifikasi dan menerapkan kebijakan tersebut.



Permasalahan ketujuh yang ditemukan yaitu kurangnya kemampuan dan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik melebihi ekspektasi yang ditemukan peneliti di sekolah asrama taruna papua. Dari diagram 1.7 di atas ditemukan 14% karyawan yang masih kurang dalam menyelesaikan tugas sesuai ekspektasi dari Pimpinan. Menurut penelitian Susilo et al. (2021, 12) seseorang yang awalnya tidak tertarik pada pekerjaan tetapi tiba-tiba menjadi lebih bergairah dengan keterlibatan pemimpin. Salah satu tanggung jawab manajemen adalah menjalankan kepemimpinan untuk menginspirasi dan membimbing bawahan untuk melakukan tugas yang diberikan untuk memajukan tujuan organisasi. Kerja karyawan dapat menghasilkan hasil yang lebih besar dengan menggunakan cara dan waktu yang lebih efektif di tempat kerja ketika individu yang termotivasi hadir.

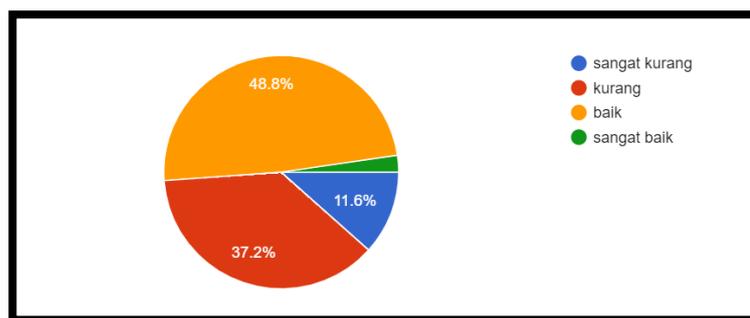
Permasalahan kedelapan, ditemukan juga kurangnya sikap toleransi antar karyawan terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi sehingga menimbulkan iklim negatif.



Gambar 1. 12 Diagram toleransi antar karyawan

Dari diagram di atas ditemukan 27,9% karyawan yang masih sulit atau kurang dalam menunjukkan sikap toleransi pada keadaan yang kurang baik dalam organisasi, bahkan terdapat 9,3% karyawan yang sangat kurang dalam menunjukkan sikap toleransi terhadap terhadap suatu keadaan yang kurang ideal, yang menyebabkan terciptanya iklim yang tidak kondusif dalam organisasi. Menurut Andriyani dan Dewi (2020, 3465) menyatakan bahwa seorang karyawan akan melihat lingkungan lembaga sebagai hal yang positif dan menyenangkan jika mampu memberikan kontribusi bagi keberhasilan lembaga dan mengembangkan rasa harga diri. Oleh karena itu, toleransi memegang peranan penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Perilaku seseorang dipengaruhi oleh dorongan atau motivasi kerjanya. Bisa diasumsikan bahwa hampir setiap individu memiliki motivasi kerja.

Peneliti juga menemukan permasalahan terhadap kurangnya sikap memahami keadaan organisasi dalam diri karyawan sekolah asrama taruna papua yang menyebabkan karyawan mengeluh, mencari kesalahan bahkan membesarkan suatu permasalahan.

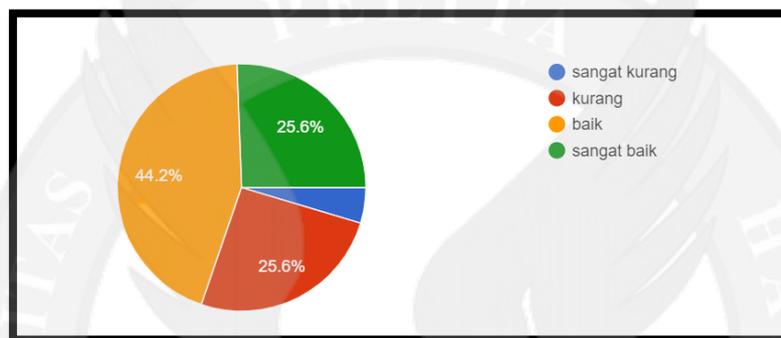


Gambar 1. 13 Diagram Pemahaman akan organisasi

Dari hasil responden karyawan sekolah asrama taruna papua, ditemukan bahwa masih terdapat 37,2% karyawan yang kurang dalam memahami keadaan organisasi, bahkan cenderung mengeluh dan memperbesar sebuah permasalahan. Dari diagram tersebut juga ditemukan 11,6% karyawan yang masih sangat kurang dalam hal pemahaman akan keadaan organisasi tempat mereka bekerja. Menurut Wahyudi dan Salam (2015, 25) menyatakan bahwa organisasi berkepentingan dalam keterlibatan karyawan karena tujuannya bergantung padanya Sejak kesepakatan (kontrak kerja) tercapai, lembaga juga berhak atas dedikasi karyawan. Namun, lembaga mempunyai tanggung jawab terhadap *employee engagement*, yaitu pemberian dukungan. Dukungan menunjukkan bahwa institusi berusaha untuk menumbuhkan dedikasi karyawan. Diantara upayanya ialah pembuatan kebijakan termasuk nilai dan norma, seperti kebijakan kerja organisasi. Pemimpin perlu menerapkan gagasan persatuan dan persaudaraan melalui saling mendukung dan menghormati. Dengan kata lain, keterampilan seorang pemimpin menentukan seberapa sukses dan efisien sebuah bisnis bisa berkembang. Seorang pemimpin bisa memengaruhi kinerja lembaga dibandingkan dengan lembaga lain. Kepala sekolah bertugas membawahi seluruh aspek pendidikan sebagai pengelola dan pemimpin kebudayaan, mulai dari proses belajar mengajar di kelas hingga pengelolaan

lembaga pendidikan. Dengan demikian, harus memiliki kualitas kepemimpinan dan mentalitas kepemimpinan untuk melayani sebagai pemimpin. (Tajudin and Aprilianto 2020, 103).

Kesepuluh, kurangnya keterlibatan pimpinan sekolah dalam membantu memecahkan permasalahan karyawan. Dari diagram di bawah ini menunjukkan bahwa keterlibatan pemimpin sekolah asrama taruna papua masih kurang maksimal yaitu sebesar 25,6%.



Gambar 1. 14 Diagram Keterlibatan Pimpinan Sekolah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kartini and Rustanto (2018) mencatat bahwa kepribadian kepala sekolah dan sikap proaktif untuk mencapai tujuan berfungsi sebagai fungsi kepemimpinannya. Mereka proaktif dan kreatif, memunculkan ide-ide daripada hanya menanggapi. Kepemimpinan kepala sekolah sesuai dengan maksud dan tujuan yang ditetapkan untuk urusan yang diarahkan dan memiliki kecenderungan untuk mempengaruhi perubahan suasana hati, mengembangkan kesan dan harapan. Hasil kepemimpinan ini mempengaruhi bagaimana orang melihat apa yang mereka butuhkan, inginkan, dan mampu capai, Administrator sekolah harus mampu mengenali dan memahami keragaman perspektif, keadaan, dan kebutuhan guru, tenaga pendukung, dan bawahan lainnya dalam kapasitasnya sebagai pemimpin pendidikan. Sehingga dengan koordinasi

yang baik, kegiatan reformasi sekolah bisa melahirkan ide-ide yang harmonis. Dalam hal ini, kegagalan mewakili kegagalan tindakan kepala sekolah dan tanggung jawab kepemimpinan. Kepala sekolah harus mempertimbangkan semua faktor ini saat menyusun orang-orang yang dipimpinnya.

Penjelasan di atas memberikan konteks penulisan tesis ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Integratif, Keadilan Organisasi, dan Keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan di sekolah asrama taruna papua.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Menurut pembahasan konteks tersebut, maka peneliti menemukan permasalahan dalam riset ini sebagai berikut:

- 1) Kurang kesediaan karyawan untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tanggung jawab.
- 2) Kurangnya kerelaan karyawan untuk bekerja setelah jam kerja selesai.
- 3) Kurangnya rasa saling mendukung antar karyawan untuk kesuksesan kegiatan.
- 4) Kurangnya rasa pengertian dan empati yang tinggi diantar karyawan.
- 5) Kurangnya kesepahaman akan masalah sehingga menimbulkan perselisihan antar karyawan.
- 6) Kurangnya antusiasme karyawan dalam membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja.
- 7) Kurangnya kemampuan dan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik melebihi ekspektasi.

- 8) Kurangnya sikap toleransi antar karyawan terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi sehingga menimbulkan iklim negatif.
- 9) Kurangnya sikap memahami keadaan organisasi dalam diri karyawan menyebabkan karyawan mengeluh, mencari kesalahan bahkan membesarkan suatu permasalahan.
- 10) Kurangnya keterlibatan pimpinan sekolah dalam membantu memecahkan permasalahan karyawan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dari beberapa permasalahan yang teridentifikasi, peneliti membatasi permasalahan yang ditemukan di Sekolah Asrama Taruna Papua yaitu:

- 1) Karena keterbatasan waktu penelitian, peneliti hanya dapat menggunakan tiga variabel eksogen dan satu variabel endogen diantaranya variabel *kepemimpinan integratif (X1)*, *keadilan organisasi (X2)*, dan *keterlibatan Kerja (X3)* dan *Organizational Citizenship Behavior (Y1)*.
- 2) Penelitian ini berfokus kepada guru SD dan SMP, tidak melibatkan seluruh komponen pegawai yang ada di sekolah.
- 3) Penelitian ini hanya berfokus kepada sekolah dengan *sistem boarding school*, tidak melibatkan sekolah *non-boarding school* yang kemungkinan ada kompleksitas permasalahan atau berbeda dengan sekolah berasrama.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah merupakan hasil dari identifikasi masalah, dan fokus penelitian dalam bentuk pertanyaan penelitian meliputi:

- 1) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan integratif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Sekolah Asrama Taruna Papua?
- 2) Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Sekolah Asrama Taruna Papua?
- 3) Apakah terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Sekolah Asrama Taruna Papua?
- 4) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan integratif terhadap keadilan organisasi pada karyawan Sekolah Asrama Taruna Papua?
- 5) Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan integratif terhadap keterlibatan kerja pada karyawan Sekolah Asrama Taruna Papua?
- 6) Apakah terdapat pengaruh keadilan organisasi terhadap keterlibatan kerja pada karyawan Sekolah Asrama Taruna Papua?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang akan dipaparkan berikut adalah hasil dari perumusan masalah sebelumnya, tujuan riset berikut disajikan:

- 1) Menganalisis pengaruh kepemimpinan integratif terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Sekolah Asrama Taruna Papua
- 2) Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Sekolah Asrama Taruna Papua
- 3) Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan Sekolah Asrama Taruna Papua
- 4) Menganalisis pengaruh kepemimpinan integratif terhadap keterlibatan kerja pada karyawan Sekolah Asrama Taruna Papua

- 5) Menganalisis pengaruh kepemimpinan integratif terhadap keadilan organisasi pada karyawan Sekolah Asrama Taruna Papua
- 6) Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap keterlibatan kerja pada karyawan Sekolah Asrama Taruna Papua

## 1.6 Manfaat Penelitian

### 1) Manfaat Teoritis

Beberapa studi literatur tentang *organizational citizenship behavior* telah dilakukan, memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi berbagai karakteristik berbeda yang berdampak atau dipengaruhi olehnya. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Srimulyani et al, (2020) tentang *Analysis of Integrative Leadership and Employee Engagement Influence towards Behavior Organizational Citizenship*. Patras (2017) meneliti tentang Pengaruh perilaku kepemimpinan, keadilan organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Dominic, et al (2021) yang meneliti tentang Procedural Justice, Perceived Organisational Support, and Organisational Citizenship Behaviour in Business School. Rahman and Karim (2022) melakukan penelitian tentang *Organizational justice and organizational citizenship behavior: the mediating role of work engagement*. Kadek, et al (2017) juga melakukan penelitian tentang Pengaruh keadilan organisasi, komitmen organisational dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*. Shapira, et al (2020) meneliti tentang *Citizenship behavior and misbehavior among superintendents: An integrative approach*. Namun, peneliti belum menemukan literatur yang meneliti tentang

*organizational citizenship behavior* yang dipengaruhi langsung oleh tiga variabel kepemimpinan integratif, keadilan organisasi dan keterlibatan kerja dilakukan di dunia pendidikan. Oleh karenanya peneliti melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan intergratif, keadilan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Institusi Pendidikan: Diharapkan riset ini bisa memberikan masukan berupa informasi tentang cara mengatasi tantangan yaitu perilaku berbagi pengetahuan dan manajemen organisasi yang dapat mendukung kinerja karyawan di sekolah asrama taruna papua.

b) Bagi Kepala Sekolah: Tujuan dari riset ini ialah membantu kepala sekolah dalam mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana menghadapi kinerja pegawai sekolah asrama taruna papua dengan menggunakan strategi yang tepat dengan acuan pemahaman menjadi pemimpin integratif dan adil dalam organisasi pekerja guru sekolah asrama taruna papua

c) Bagi Guru: Studi ini diharapkan bisa membantu pendidik dalam meningkatkan kompetensi diri mereka, terutama dalam hal perilaku berbagi pengetahuan, meninjau proses kerja saat berhadapan dengan otoritas sekolah, terutama ketika timbul kesulitan yang melibatkan rekan kerja dan keadilan organisasi untuk keterlibatan kerja.

d) Bagi Peneliti: Diharapkan dengan riset ini bisa menambah pengetahuan tentang dunia pendidikan dan manajemen pekerja agen sekolah, khususnya dalam hal pencapaian OCB, sehingga nantinya bisa bermanfaat bagi diri

sendiri dan orang lain, khususnya dalam dunia pendidikan dan manajemen kepemimpinan instansi pendidikan.

### **1.7 Sistematika Penelitian**

Dalam penyusunan tesis ini terdapat struktur penulisan yang dipisahkan secara metodis dan rinci yaitu latar belakang dan identifikasi terhadap 10 permasalahan yang ditemukan di lapangan dan diuraikan dalam bentuk tulisan pada Bab 1 Pendahuluan. Pada bagian ini peneliti mendeskripsikan beberapa hal terkait latar belakang penulisan, yaitu identifikasi masalah penelitian, lalu menentukan batasan masalah dan merumuskan masalah penelitian. Penelitian ini membatasi permasalahan yang ditemukan di Sekolah Asrama Taruna Papua dengan variabel *kepemimpinan integratif (X1)*, *Keadilan Organisasi (X2)*, dan *Keterlibatan Kerja (X3)*. Dalam bab pertama ini juga akan dipaparkan tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan. Bab ini juga diharapkan bisa bermanfaat bagi berbagai pihak yang berkepentingan, khususnya dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

Pada bab dua, peneliti membahas hipotesis yang menjadi landasan riset untuk setiap variabel. Dalam tinjauan riset bab dua, dijelaskan karakteristik berikut: 1) *Kepemimpinan Integratif*, 2) *Keadilan organisasi*, 3) *Keterlibatan kerja*, dan 4) *Organizational Citizenship Behavior*. Di samping itu, peneliti menawarkan rincian berbagai riset sebelumnya yang relevan dengan masalah yang diselidiki. Uraian terakhir membahas kerangka berpikir dan hipotesis.

Pada bab ketiga, dijelaskan pendekatan riset. Bab ini membahas secara rinci desain riset, yang memuat banyak langkah, dimulai dengan pengumpulan data dan

diakhiri dengan prosedur analisis data. Riset ini memanfaatkan strategi kuantitatif yang didukung oleh alat hitung PLS-SEM, pengumpulan data dilakukan secara manual melalui penyebaran kuesioner. Pengumpulan data sekolah awal, riset dilaksanakan di sekolah asrama taruna papua dari September 2022 hingga Oktober 2022, dengan guru di sekolah sebagai responden. Teknik riset memuat banyak langkah, antara lain identifikasi, pemilihan, dan perumusan masalah, pengembangan kerangka riset dan perumusan hipotesis, pengujian hipotesis riset, serta pembahasan dan kesimpulan temuan. Menurut teori dari variabel-variabel yang diteliti yaitu *kepemimpinan integratif*, *keadilan organisasi*, dan *keterlibatan kerja* terhadap *OCB*. Untuk menjawab rumusan masalah dan menguji rumusan hipotesis, dimanfaatkan statistik deskriptif dan statistik inferensial untuk menguji data dalam bab ini.

Pada bab 4, berupa tanggapan dan penjelasan terhadap rumusan masalah yang dijabarkan secara rinci dalam hal temuan penelitian dan pembahasan penelitian. Melalui topik riset dan interpretasi data dari masing-masing variabel, temuan pada data dijelaskan dengan mengevaluasi hipotesis saat ini dan menghubungkannya dengan landasan teori bab dua.

Bab kelima berisi kesimpulan, konsekuensi, batasan, dan usulan. Bab ini mencakup secara mendalam temuan riset, yang bermanfaat bagi manajerial organisasi, dan keterbatasan penelitian ini yang membutuhkan saran untuk perbaikan penelitian selanjutnya.