

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Profesi guru di Indonesia pada masa kini menghadapi tantangan serius yang terkait dengan berbagai kondisi (Husnani dkk 2019). Individu yang awalnya memasuki profesi guru dengan semangat untuk memberikan dampak positif pada masyarakat seringkali menemukan diri mereka merasa kecewa dan frustrasi. Guru merasa sulit untuk menjaga semangat dan motivasi mereka ketika dihadapkan pada beban kerja yang berat dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan mental dan fisik para guru, tetapi juga dapat menyebabkan penurunan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

Di samping itu, berdasarkan data statistik pendidikan dari Badan Pusat Statistik Indonesia diketahui adanya kesenjangan dalam distribusi guru di seluruh wilayah Indonesia (Badan Pusat Statistik 2023, 24). Idealnya setiap daerah harus memiliki jumlah guru yang cukup untuk memenuhi kebutuhan pendidikan lokal, tetapi pada kenyataannya saat ini distribusi guru tidaklah merata. Beberapa daerah memiliki kelebihan guru di mana jumlah guru melebihi kebutuhan atau jumlah siswa yang ada di daerah tersebut. Sementara itu daerah lain mengalami kekurangan guru di mana jumlah guru tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan pendidikan lokal atau untuk memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas kepada siswa.

Penelitian secara global yang menggunakan data dari *Teaching and Learning International Survey* (TALIS) tahun 2018 dan dilakukan pada 46 sistem pendidikan menunjukkan bahwa guru-guru yang berpengalaman tetapi berada di sekolah dengan lingkungan sosial ekonomi kurang mampu cenderung lebih ingin pindah sekolah (Glassow 2024, 276). Dalam penelitian Gunawan & Widodo (2021, 358) dituliskan bahwa *turnover intention* atau keinginan untuk berhenti dari pekerjaan merupakan masalah yang juga muncul di Indonesia terutama di antara guru honorer yang bekerja paruh waktu di sekolah-sekolah swasta dikarenakan upah minimum yang diterima. Kondisi ketidakpastian finansial membuat para guru merasa tidak dihargai atas kontribusi mereka dalam dunia pendidikan. Kurangnya stabilitas finansial bersama dengan kurangnya dukungan dan pengakuan dari pihak sekolah dapat memicu keinginan untuk mencari pekerjaan di sekolah lain dan lebih menguntungkan secara finansial (Ali Yusuf & Widodo 2023, 2).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti *quality of work life*, kepuasan kerja, dan stres kerja (Banata et al., 2023; Pujiastri & Negoro, 2023). Menurut Ali Yusuf & Widodo (2023, 11), terdapat dinamika hubungan sebab akibat antara *psychological capital*, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi yang dapat memitigasi *turnover intention* dari guru-guru sekolah swasta di Indonesia.

Di tengah kondisi tersebut, *servant leadership* dan *workplace spirituality* menjadi dua konsep yang diyakini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja guru dan pada akhirnya menurunkan tingkat *turnover*. *Servant leadership* adalah

gaya kepemimpinan yang berfokus pada melayani dan memberdayakan orang lain, sedangkan *workplace spirituality* adalah tentang bagaimana individu menemukan atau menciptakan makna dan koneksi yang lebih dalam di tempat kerja

Penelitian oleh Brohi et al. (2021, 5353) menemukan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* guru. Perilaku kepemimpinan pelayan yang ditunjukkan oleh kepala sekolah dapat mempengaruhi sikap dan perilaku para guru di sekolah tersebut. Ketika para guru merasa diperhatikan oleh kepala sekolah, mereka cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lebih termotivasi untuk tetap tinggal di organisasi sebagai bentuk balasan atas perhatian dan dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah. Selanjutnya, penelitian oleh Charzynska et al. (2021, 1) menunjukkan *workplace spirituality* berperan penting dalam melindungi individu, dalam hal ini para guru dari risiko *burnout* dan keinginan untuk pindah kerja (*turnover intention*) karena tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Sekolah XYZ Batam merupakan lembaga pendidikan yang didirikan pada tahun 2007 oleh sebuah yayasan Kristen dibawah naungan gereja sebagai wujud panggilan pelayanan dan kesaksian Kristen. Salah satu misi dari Sekolah XYZ Batam adalah menghasilkan peserta didik yang berkarakter dan siap bersaing secara global. Agar dapat mewujudkan hal ini maka guru merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan. Berdasarkan data yang peneliti peroleh melalui *pre-test* kuesioner yang disebarakan pada divisi TK, seluruh guru-guru TK di Sekolah XYZ Batam telah bekerja pada rentang 6-15 tahun. Namun terdapat 62,5% guru TK yang menyatakan tertarik untuk mengeksplorasi peluang karir di

sekolah lain. Hal ini menunjukkan adanya intensi dari guru-guru TK untuk berpindah organisasi meskipun sudah bekerja di Sekolah XYZ Batam dalam jangka waktu yang lama. Dengan demikian, dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk memahami kondisi sekolah secara keseluruhan pada setiap divisi dan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* di Sekolah XYZ Batam.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini memiliki keunikan tersendiri karena berfokus pada bidang pendidikan di Batam yang masih jarang menjadi objek penelitian terutama dalam hal *workplace spirituality* dan *turnover intention*. Dengan memusatkan perhatian pada lingkungan pendidikan di Batam, penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana faktor-faktor seperti *servant leadership* dan *workplace spirituality* dapat memengaruhi *turnover intention* guru di Sekolah XYZ Batam melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya akan memberikan kontribusi bagi literatur akademis tentang pendidikan dan manajemen sumber daya manusia, tetapi juga dapat memberikan panduan berharga bagi praktisi pendidikan, pengambil kebijakan, dan pemangku kepentingan lainnya di Batam untuk meningkatkan kondisi kerja dan kualitas pendidikan di daerah tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, terdapat beberapa masalah yang teridentifikasi antara lain:

- 1) Kepemimpinan yang tidak memadai dapat menyebabkan guru merasa kurang dihargai, tidak didukung, dan tidak termotivasi sehingga meningkatkan keinginan guru untuk meninggalkan sekolah.
- 2) Rendahnya *workplace spirituality* dapat menyebabkan guru merasa tidak terhubung dengan pekerjaan mereka dan kehilangan motivasi.
- 3) Ekspektasi terhadap *organizational citizenship behavior* dapat berbeda-beda antara guru dan sekolah yang dapat menimbulkan ketidakadilan dan perselisihan.
- 4) Guru yang merasa diawasi secara berlebihan atau kurang memiliki kebebasan dalam pekerjaan dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja.
- 5) Beban mengajar yang tinggi dan tanggung jawab administratif yang berat menyebabkan stres dan kelelahan pada guru.
- 6) Kurangnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi kesejahteraan guru.
- 7) Sekolah tidak menyediakan pengembangan profesional yang memadai sehingga guru merasa tidak memiliki kesempatan untuk berkembang.
- 8) Guru tidak mendapatkan dukungan dari rekan-rekan kerja akan menimbulkan perasaan sendirian dalam menghadapi tantangan yang ada di dalam kelas.
- 9) Tanpa bimbingan yang baik, guru akan kesulitan menavigasi berbagai aspek pekerjaan yang dapat menurunkan kepercayaan diri dan kompetensi mereka.

- 10) Kekurangan guru di sekolah dapat menurunkan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan variabel penelitian dianggap perlu untuk memastikan kajian ini dapat dilakukan secara mendalam dan menghasilkan temuan yang spesifik. Oleh sebab itu, penelitian ini akan membatasi analisis pada bagaimana *servant leadership* dan *workplace spirituality* memengaruhi *turnover intention* guru di Sekolah XYZ Batam melalui variabel mediasi *organizational citizenship behavior*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Apakah *servant leadership* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* guru di Sekolah XYZ Batam?
- 2) Apakah *workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* guru di Sekolah XYZ Batam?
- 3) Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* guru di Sekolah XYZ Batam?
- 4) Apakah *servant leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru di Sekolah XYZ Batam?

- 5) Apakah *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru di Sekolah XYZ Batam?
- 6) Apakah *servant leadership* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* guru di Sekolah XYZ Batam dengan dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*?
- 7) Apakah *workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* guru di Sekolah XYZ Batam dengan dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan, dimana peneliti berupaya untuk:

- 1) Untuk menganalisis bahwa *servant leadership* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* guru di Sekolah XYZ Batam.
- 2) Untuk menganalisis bahwa *workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* guru di Sekolah XYZ Batam.
- 3) Untuk menganalisis bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* guru di Sekolah XYZ Batam.
- 4) Untuk menganalisis bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru di Sekolah XYZ Batam.
- 5) Untuk menganalisis bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* guru di Sekolah XYZ Batam.

- 6) Untuk menganalisis bahwa *servant leadership* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* guru di Sekolah XYZ Batam dengan dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.
- 7) Untuk menganalisis bahwa *workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* guru di Sekolah XYZ Batam dengan dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis bagi banyak pihak.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis yang diharapkan adalah agar mampu memperkaya wawasan dalam bidang kepemimpinan, spiritualitas di tempat kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber referensi yang bermanfaat bagi peneliti lain dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan variabel-variabel yang dibahas dalam penelitian ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi para pemimpin sekolah dalam meningkatkan kepuasan kerja guru dan menurunkan tingkat *turnover* melalui penerapan *servant leadership* dan *workplace spirituality*. Di samping itu, informasi yang diperoleh dapat bermanfaat bagi para guru dalam

meningkatkan *organizational citizenship behavior* dan pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen mereka terhadap sekolah.

1.7 Sistematika Penulisan

Supaya penelitian ini lebih mudah untuk dipahami, maka materi-materi yang tertera pada tesis ini dikelompokkan menjadi beberapa sub bab. Dalam bab satu, penulis mengemukakan latar belakang masalah yang berkaitan dengan dilakukannya penelitian, dilanjutkan dengan identifikasi masalah yang lebih spesifik. Batasan masalah kemudian membatasi fokus penelitian, sementara rumusan masalah merinci pertanyaan-pertanyaan yang ingin dijawab. Tujuan penelitian menjelaskan apa yang ingin dicapai, manfaat hasil penelitian menyoroti dampaknya, dan secara keseluruhan tesis ini dijabarkan dalam sistematika penulisan.

Pada bab dua, penulis akan menyajikan literatur-literatur terkait yang membahas konsep-konsep seperti *servant leadership*, *workplace spirituality*, *organizational citizenship behavior*, dan *turnover intention* dari berbagai praktisi sebelumnya. Penulis juga akan mengeksplorasi kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian yang mencakup hubungan antara konsep-konsep tersebut dan bagaimana mereka saling terkait. Selain itu, hipotesis penelitian juga akan dipaparkan di bab ini yang merupakan prediksi mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Bab tiga membahas tentang aspek-aspek metodologis dari penelitian yang mencakup pendekatan yang akan digunakan dalam penelitian ini, serta

pembahasan tentang tempat dan waktu penelitian dilakukan. Subjek penelitian juga akan dijelaskan, termasuk karakteristiknya dan bagaimana mereka dipilih. Prosedur penelitian akan menjelaskan langkah-langkah yang diambil untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan. Terakhir, prosedur analisis data akan menggambarkan bagaimana data akan dianalisis untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Bab empat akan menjadi fokus utama dalam menyajikan data dan temuan-temuan yang dihasilkan dari penelitian ini. Penulis akan secara mendalam dan komprehensif membahas tentang data yang diperoleh dari subjek penelitian, serta interpretasi yang mendalam terhadap temuan-temuan tersebut. Penulis akan memeriksa hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan menjelaskan hasil-hasil yang ditemukan dengan merujuk pada hipotesis penelitian.

Pada bab lima, penulis akan menyajikan kesimpulan yang merupakan rangkuman dari temuan-temuan yang telah dijelaskan secara mendalam dalam bab empat. Kesimpulan ini akan memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang telah berhasil ditemukan dan bagaimana hal itu berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya, implikasi bagi manajerial sekolah akan dibahas, yaitu bagaimana temuan-temuan tersebut dapat diterapkan dalam praktik manajemen sumber daya manusia di sekolah. Terakhir, saran untuk penelitian selanjutnya akan diberikan dengan mengidentifikasi area-area yang perlu diperdalam.