

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah usaha untuk mempersiapkan peserta didik melalui bimbingan, pengajaran, pelatihan. Pendidikan bertujuan menghasilkan peserta didik yang terampil mengembangkan potensi dirinya untuk menghadapi tantangan dimasa yang akan datang. Guru sebagai agen pendidikan memegang peranan penting dalam menghasilkan pendidikan yang berkualitas. Profesi guru memiliki tantangan tersendiri karena memiliki pekerjaan yang kompleks (Collie et al., 2015, 29). Hal ini dikarenakan dalam melaksanakan tugasnya guru tidak hanya dibebani dengan tugas mengajar, tetapi juga memenuhi kebutuhan siswa yang dinamis, berinteraksi dengan rekan kerja maupun orang tua siswa, mengerjakan tugas administrasi bahkan tugas kepanitiaan. Banyaknya tuntutan ini seringkali mempengaruhi kondisi emosional dan *well-being* serta meningkatkan stres guru (Yin et al, 2018, 9). Menurut Collie dan Martin (2017, 30), *teacher well-being* diartikan sebagai penilaian positif guru terhadap pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka dapat berfungsi secara sehat di lingkungan kerja mereka. Kesejahteraan guru berkaitan erat dengan kemampuan guru meregulasi emosi sehingga mengurangi kemungkinan stress dalam pekerjaan (Yin et al., 2018, 11). Menurut Diputra (2018) kesejahteraan guru atau yang disebut *teacher wellbeing*, menjadi salah satu isu yang signifikan dalam dunia pendidikan Indonesia.

*Teacher wellbeing* menjadi hal penting untuk diperhatikan karena memiliki dampak positif yang luas tidak hanya pada mereka secara individual tetapi juga

pada kualitas pendidikan secara keseluruhan. *Teacher wellbeing* berperan penting dalam efektivitas pembelajaran karena guru yang sejahtera dapat membuat suasana belajar mengajar menjadi lebih efektif (Duckworth et al., 2009, 545). Guru yang merasa puas dengan kondisi kerja mereka cenderung menghasilkan kinerja yang maksimal, bertahan lebih lama di sekolah, mengurangi pergantian staf, dan memperkuat hubungan antara guru, siswa, dan orang tua. Dengan memprioritaskan kesejahteraan guru, sekolah dapat menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, meningkatkan prestasi siswa, dan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Ini merupakan investasi jangka panjang yang berdampak positif pada keseluruhan pengalaman pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah berperan penting terhadap *teacher wellbeing*. Gaya kepemimpinan kepala sekolah menjadi salah satu penentu kesejahteraan guru karena kualitas hubungan dan manajemen merupakan faktor krusial bagi kenyamanan guru dan seluruh anggota organisasi di dalamnya (Heidmets & Liik, 2014, 49). Guru yang merasa diperhatikan dan didukung oleh kepala sekolah cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas mereka, menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung perkembangan siswa. Komunikasi yang memiliki unsur keandalan, keterbukaan dan kepedulian antara kepala sekolah dan guru juga dapat memperkuat hubungan dan membangun kepercayaan dalam organisasi (Mishra, 1996, 575).

Berdasarkan hasil survei terhadap 20 guru di Sekolah XYZ Tangerang yang menjadi responden mewakili seluruh guru di sekolah tersebut, sebanyak 60% responden menyatakan sangat bangga dengan pekerjaan mereka sebagai guru di sekolah ini, dan 65% menyatakan mampu menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan

mereka dengan efisien. Selain itu, 70% guru merasa mampu mengelola emosi mereka ketika menghadapi situasi sulit di tempat kerja, menunjukkan kemampuan regulasi emosi yang baik. Mayoritas responden, yaitu 75%, merasa puas dengan pekerjaan mereka, sementara 55% menikmati tanggung jawab yang mereka miliki. Menariknya, 55% guru bersedia merekomendasikan sekolah ini sebagai tempat kerja yang baik, menunjukkan persepsi positif terhadap lingkungan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa *teacher well-being* di Sekolah XYZ secara keseluruhan berada dalam kategori baik, yang dapat berdampak positif pada performa kerja dan kualitas pendidikan. Walaupun secara umum hasil ini tergolong baik, penting untuk memastikan bahwa kondisi ini dapat dipertahankan dan bahkan ditingkatkan di masa mendatang.

Sementara itu, berdasarkan informasi dari kepala sekolah SMP XYZ Tangerang, Sekolah XYZ Tangerang telah menerapkan *transformational leadership* sebagai gaya kepemimpinannya. Menurut pendiri Sekolah XYZ Tangerang, beliau percaya bahwa dengan karakteristik *transformational leadership* yang berfokus pada *individualized consideration*, *inspirational motivation*, *idealized influence*, *intellectual stimulation*, gaya kepemimpinan ini mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk berkarya melebihi kapasitas terbaik mereka dan menjadikan inovasi sebagai budaya dalam bekerja. Adapun pemimpin yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *Head of School*, kepala sekolah, dan wakil kepala sekolah.

Hal ini senada dengan hasil penelitian Meidelina et al. (2023, 421) yang menemukan bahwa *transformational leadership* memiliki pengaruh signifikan

dalam meningkatkan kesejahteraan guru, dengan efek yang lebih kuat dibanding gaya kepemimpinan lainnya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Gaviria-Rivera & López-Zapata (2019, 79) yang juga menunjukkan bahwa *transformational leadership* mampu menciptakan iklim organisasi yang positif.

Sementara Triwiyanto et al. (2023, 834) menemukan temuan lain, dimana *teacher well-being* dapat ditingkatkan dengan *organizational climate* yang positif dalam suatu organisasi. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kualitas hidup guru. Dalam konteks kepercayaan, Khan et al. (2021, 19) menemukan bahwa *trust in leader* berkorelasi positif dengan *employee well-being*, yang dimediasi oleh *organizational climate*. Selain itu, Tsuyuguchi (2023, 13) mengungkapkan bahwa kepercayaan antar rekan kerja dan dengan kepala sekolah tidak hanya meningkatkan kesejahteraan subjektif tetapi juga menurunkan depresi dan meningkatkan keterlibatan kerja.

Penelitian-penelitian ini mengindikasikan pentingnya *transformational leadership*, *trust in leader*, dan *organizational climate* dalam meningkatkan *teacher well-being*. Meskipun berbagai studi sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara setiap variabel tersebut dengan kesejahteraan guru, kebanyakan penelitian cenderung memfokuskan pada satu atau dua variabel saja secara terpisah. Selain itu, penelitian yang menggabungkan ketiganya secara komprehensif di tingkat sekolah di Indonesia masih terbatas. Penelitian ini menawarkan keunikan dengan pendekatan yang lebih holistik, yang tidak hanya menganalisis pengaruh dari masing-masing variabel, tetapi juga melihat interaksi antara *transformational leadership*, *trust in leader*, dan *organizational climate* dalam meningkatkan *teacher*

*well-being*. Melalui pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika hubungan antara kepemimpinan, *organizational climate*, dan *teacher well-being*, penelitian ini berpotensi memberikan wawasan baru tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *teacher well-being* di sekolah Indonesia, sekaligus memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan pendidikan yang lebih efektif dan berbasis data. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan konkret bagi pemimpin pendidikan, pengambil kebijakan, dan pemangku kepentingan dalam meningkatkan *teacher well-being* serta kualitas pendidikan di Sekolah XYZ Tangerang. Penelitian ini juga memiliki potensi untuk menjadi referensi dalam pengembangan kebijakan pendidikan di tingkat lokal maupun nasional.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, berikut adalah identifikasi masalah yang diusung dalam penelitian ini:

- 1) Komunikasi yang tidak terarah antara guru dan kepala sekolah mengurangi kepuasan kerja.
- 2) Kurangnya keterbukaan komunikasi dan pengambilan keputusan secara cepat dan sepihak oleh kepala sekolah membuat guru merasa kurang nyaman dan tidak maksimal dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.
- 3) Kurangnya kepercayaan guru terhadap keputusan dan tindakan yang diambil oleh kepala sekolah, menghambat hubungan kerja yang harmonis.

- 4) Rendahnya partisipasi guru dalam pengambilan keputusan penting membuat mereka merasa kurang dihargai dan kurang memiliki kendali terhadap lingkungan kerja mereka.
- 5) Pemberian tugas yang mendadak membuat guru kewalahan dan tidak mampu menyelesaikan tugas dengan maksimal, yang berkontribusi terhadap peningkatan stres.
- 6) Banyaknya tugas administrasi dan kepanitiaan meningkatkan beban kerja dan stres guru.
- 7) Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya dukungan kepemimpinan menyebabkan kesejahteraan guru berada pada tingkat yang rendah.
- 8) Kurangnya kepercayaan kepala sekolah terhadap guru membuat guru memiliki sedikit ruang untuk mengimplementasikan ide-ide mereka dan membatasi kesempatan untuk inovasi dan kreativitas.
- 9) Gaya kepemimpinan yang tidak memberi kebebasan guru berkarya membuat guru kurang memiliki *sense of belonging* dalam organisasi
- 10) Lingkungan kerja yang kurang mendukung interaksi positif dan keseimbangan antara kesehatan mental dan pencapaian tujuan pendidikan menjadi masalah yang signifikan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah pada bagian sebelumnya, penelitian ini akan hanya terbatas pada pembahasan pengaruh *transformational leadership*, *trust in leader*, dan *organizational climate* terhadap *teacher well-being* di Sekolah XYZ Tangerang.

## 1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang paparkan sebelumnya, maka dirumuskan beberapa masalah penelitian, yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *teacher well-being* Sekolah XYZ di Tangerang?
- 2) Apakah *trust in leader* berpengaruh positif terhadap *teacher well-being* Sekolah XYZ di Tangerang?
- 3) Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational climate* guru Sekolah XYZ di Tangerang?
- 4) Apakah *trust in leader* berpengaruh terhadap *organizational climate* guru Sekolah XYZ di Tangerang?
- 5) Apakah *organizational climate* berpengaruh terhadap *teacher well-being* Sekolah Swasta XYZ di Tangerang?
- 6) Apakah *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *teacher well-being* Sekolah XYZ di Tangerang melalui *organizational climate* sebagai variabel mediasi?
- 7) Apakah *trust in leader* berpengaruh positif terhadap *teacher well-being* Sekolah XYZ di Tangerang melalui *organizational climate* sebagai variabel mediasi?

## 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka terdapat beberapa tujuan dari penelitian ini, yaitu:

- 1) Untuk menganalisis *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *teacher well-being* Sekolah XYZ di Tangerang.
- 2) Untuk menganalisis *trust in leader* berpengaruh positif terhadap *teacher well-being* Sekolah XYZ di Tangerang.
- 3) Untuk menganalisis *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational climate* guru Sekolah XYZ di Tangerang?.
- 4) Untuk menganalisis *trust in leader* berpengaruh terhadap *organizational climate* guru Sekolah XYZ di Tangerang.
- 5) Untuk menganalisis *organizational climate* berpengaruh terhadap *teacher well-being* Sekolah Swasta XYZ di Tangerang.
- 6) Untuk menganalisis *transformational leadership* berpengaruh positif terhadap *teacher well-being* Sekolah XYZ di Tangerang melalui *organizational climate* sebagai variabel mediasi.
- 7) Untuk menganalisis *trust in leader* berpengaruh positif terhadap *teacher well-being* Sekolah XYZ di Tangerang melalui *organizational climate* sebagai variabel mediasi.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori tentang hubungan antara kepemimpinan, kepercayaan, iklim organisasi, dan kesejahteraan guru. Hal ini dapat memperluas pemahaman tentang dinamika organisasi di lingkungan pendidikan dan memberikan dasar bagi pengembangan praktik-praktik kepemimpinan yang lebih efektif di sekolah-sekolah. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam membuat penelitian-penelitian lainnya terkait dengan variabel pada penelitian ini.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

#### **a. Kepala Sekolah**

Penelitian ini memberikan kepala sekolah wawasan penting mengenai penerapan kepemimpinan transformatif dan praktik yang membangun kepercayaan guru. Dengan mengikuti pelatihan berdasarkan temuan penelitian, kepala sekolah dapat mengembangkan keterampilan manajerial dan komunikasi yang lebih efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini memungkinkan kepala sekolah untuk lebih memotivasi dan menginspirasi guru, serta meningkatkan iklim organisasi secara keseluruhan.

### **b. Guru**

Guru akan merasakan peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja melalui dukungan dari kepemimpinan yang transformatif dan iklim organisasi yang lebih baik. Dengan menurunnya tingkat stres dan *burnout*, guru dapat meningkatkan kinerja dan kualitas pengajaran mereka. Selain itu, hubungan yang lebih baik dengan kepala sekolah, serta peluang pengembangan profesional yang lebih banyak, akan memperkuat motivasi dan retensi guru di sekolah.

### **c. Siswa**

Siswa akan mendapatkan manfaat dari peningkatan kualitas pengajaran, karena guru yang lebih puas dan termotivasi cenderung memberikan pengajaran yang lebih baik. Lingkungan belajar yang lebih kondusif dan suportif, yang dihasilkan dari iklim organisasi yang positif, akan mendukung kesejahteraan dan prestasi akademik siswa. Hubungan yang lebih positif antara guru dan siswa juga akan meningkatkan keterlibatan dan minat belajar siswa.

### **d. Orang Tua Siswa**

Orang tua akan merasa lebih percaya dan puas dengan sekolah yang menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan guru dan kualitas pendidikan. Selain itu, melihat anak-anak mereka berkembang dalam lingkungan belajar yang positif dan suportif akan meningkatkan kepercayaan orang tua terhadap sekolah dan kepuasan mereka secara keseluruhan.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Penulisan penelitian ini dibahas secara sistematis dalam lima bab untuk memudahkan dan memberi gambaran yang terperinci. Bab I, pendahuluan, mencakup beberapa elemen penting. Latar belakang permasalahan menggambarkan konteks atau situasi yang mendasari dilakukannya penelitian, termasuk masalah utama yang ingin diatasi atau fenomena yang diamati. Identifikasi masalah merinci masalah-masalah spesifik yang muncul dari latar belakang tersebut, yang kemudian dirumuskan dalam perumusan masalah sebagai pertanyaan-pertanyaan penelitian yang jelas dan terarah. Tujuan penelitian menjelaskan apa yang ingin dicapai melalui penelitian ini, seperti memahami fenomena, menguji teori, atau mencari solusi masalah. Pembatasan masalah menentukan ruang lingkup penelitian, termasuk batasan-batasan yang diberikan. Sistematika penulisan menjelaskan struktur keseluruhan dari penulisan karya ilmiah ini sehingga pembaca dapat memahami alur penelitian.

Bab II, landasan teori, berfungsi sebagai dasar teoritis bagi penelitian. Di dalamnya, penulis menguraikan teori-teori yang relevan seperti *transformational leadership*, yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang menginspirasi perubahan positif, *trust in leader*, yang membahas tentang kepercayaan terhadap pemimpin, *organizational climate*, yang menjelaskan suasana atau iklim organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi, dan *teacher well-being*, yang mencakup aspek kesejahteraan fisik, emosional, dan psikologis guru. Selain itu, bab ini juga mencakup hipotesis penelitian yang diajukan penulis berdasarkan teori-teori tersebut.

Bab III, Metodologi Penelitian, menjelaskan metode yang digunakan dalam penelitian. Ini mencakup rancangan penelitian, jenis dan desain penelitian yang

dipilih, subjek, tempat, dan waktu pelaksanaan penelitian, serta cara menentukan sampel dari populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan data seperti kuesioner, wawancara, atau observasi dijelaskan bersama dengan teknik analisis data yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data yang telah dikumpulkan. Bab ini juga mencakup pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan akurat dan konsisten.

Bab IV, analisis dan pembahasan, menyajikan hasil dari analisis data yang diperoleh. Analisis data mencakup proses pengujian data dengan metode statistik atau metode analisis lainnya, diikuti dengan penyajian hasil uji hipotesis untuk menentukan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. Penulis kemudian menginterpretasikan hasil ini dan menjelaskan maknanya dalam konteks penelitian.

Bab V, kesimpulan, implikasi, dan saran, adalah bab terakhir yang menyimpulkan hasil penelitian dan memberikan rekomendasi. Kesimpulan merupakan ringkasan dari temuan utama penelitian yang menjawab pertanyaan penelitian. Implikasi mencakup konsekuensi praktis atau teoritis dari hasil penelitian bagi bidang studi terkait atau praktik di lapangan. Saran diberikan untuk penelitian selanjutnya atau tindakan yang perlu diambil oleh praktisi berdasarkan hasil penelitian ini. Dengan struktur ini, penelitian disusun secara sistematis untuk memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai proses dan hasil yang dicapai.