

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang penelitian

Pendidikan memegang peranan krusial dalam membentuk arah masa depan suatu bangsa, dan keberlangsungannya sangat bergantung pada kontribusi guru sebagai komponen inti dalam proses pembelajaran. Tugas guru tidak semata-mata menyampaikan ilmu, melainkan juga membina karakter peserta didik. Untuk meningkatkan performa guru, diperlukan berbagai faktor pendukung, termasuk kepemimpinan yang efektif serta lingkungan kerja yang kondusif. Dalam hal ini, peran kepala sekolah sebagai pemimpin dan keberadaan budaya organisasi yang kuat menjadi faktor yang sangat berpengaruh.

Kepala sekolah memegang peranan penting dalam bidang pendidikan. Seorang kepala sekolah dituntut untuk mampu memimpin secara efektif dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional guru. Kepala sekolah dapat menginspirasi guru dan membangun rasa saling percaya antara manajemen dan staf pengajar dengan menerapkan rencana kepemimpinan yang terarah dan memotivasi. Kepala sekolah juga bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap orang yang tinggal di sekolah merasa dihargai dan didukung, yang akan meningkatkan motivasi dan hasil kerja guru.

Agar sekolah sebagai sebuah organisasi dapat beroperasi dengan baik, koordinasi sangatlah penting. Efisiensi kepemimpinan kepala sekolah sering kali tercermin dalam kinerja sekolah. Kepala sekolah yang sukses adalah seseorang yang menyadari bahwa sekolah adalah sistem yang rumit dengan ciri-ciri yang unik, serta mampu menjalankan peran kepemimpinan secara bertanggung jawab. Selain itu, budaya organisasi dalam lingkungan sekolah memiliki peranan penting dalam membentuk iklim kerja yang positif. Budaya ini, yang tumbuh dari nilai dan norma yang disepakati bersama, dapat memperkuat kerja sama antar guru, menumbuhkan rasa memiliki terhadap lembaga, dan menciptakan solidaritas yang tinggi. Dalam suasana seperti ini, guru biasanya terdorong untuk bekerja lebih optimal demi mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Work engagement merupakan elemen lain yang sama pentingnya. *Work engagement* menunjukkan seberapa besar komitmen, motivasi, dan fokus seorang

guru terhadap pekerjaannya. Dalam lingkungan pendidikan saat ini, guru dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan mampu mengatasi berbagai tantangan. Akibatnya, keterlibatan kerja dapat berperan sebagai moderator untuk meningkatkan dampak kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru.

Lembaga pendidikan Notre Dame di Bekasi terbilang sekolah yang baru. Sekolah ini berdiri pada tahun 2016 dan mulai menyelenggarakan kelas pada tahun ajaran 2017–2018, dengan menyelenggarakan taman kanak-kanak dan sekolah dasar untuk siswa kelas satu dan dua. Sekolah Notre Dame berlokasi di Kota Bekasi telah berkembang menjadi tiga jenjang pendidikan: taman kanak-kanak, sekolah dasar, dan sekolah menengah pertama. Setiap jenjang diawasi oleh kepala sekolah yang berbeda. Meskipun dikelola oleh yayasan yang sama, ketiga kepala sekolah tersebut memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan telah terjadi beberapa kali pergantian kepala sekolah di setiap jenjang selama bertahun-tahun.

Kepala sekolah harus ditunjuk sesuai dengan undang-undang yang berlaku, di Yayasan Notre Dame terlebih manajemen sumber daya manusia yang memegang jabatan formal dan HRD di Sekolah Notre Dame Bekasi menjalankan fungsi ini. Menurut data yang penulis dapati telah terjadi beberapa perubahan utama di berbagai unit pendidikan antara tahun ajaran 2017–2024–2025.

- 1) Untuk unit TK, telah terjadi dua kali pergantian pimpinan. Kepala sekolah pertama memimpin dari tahun 2017 hingga 2021, kemudian digantikan oleh kepala sekolah kedua yang menjabat dari tahun 2021 hingga saat ini.
- 2) Unit SD, Mulai berdiri sekolah sampai saat ini sudah terjadi empat kali pergantian kepala sekolah di Unit sekolah dasar. Kepala sekolah pertama bertugas dari tahun 2017 hingga 2018, sedangkan yang kedua bertugas dari tahun 2018 hingga 2021. Kepala sekolah keempat, yang memegang jabatan tersebut pada tahun 2024, menggantikan kepala sekolah ketiga, yang menjabat dari tahun 2021 hingga 2024.
- 3) Unit SMP, Sejak didirikan pada tahun ajaran 2021–2024, Unit sekolah menengah pertama telah mengalami dua kali pergantian kepala sekolah. Kepala sekolah pertama bertugas dari tahun 2021–2024, sedangkan kepala sekolah kedua bertugas dari tahun 2024 – Juni 2024 dan mulai Juni 2025 ada pergantian

kepala sekolah yang baru.

Berdasarkan informasi yang penulis peroleh melalui hasil wawancara serta observasi terhadap pihak Yayasan, diketahui bahwa hingga saat ini terdapat tiga orang mantan kepala sekolah yang pernah bertugas di unit TK hingga SMP telah diberhentikan oleh pihak HRD karena dinilai memiliki kinerja yang kurang baik. Selain itu, satu orang mantan kepala sekolah memilih untuk meninggalkan Sekolah Notre Dame Bekasi dan bekerja di tempat lain, sementara hanya satu orang mantan kepala sekolah yang hingga kini masih bertahan dan aktif di Sekolah Notre Dame Bekasi.

Sebagai seorang kepala sekolah memiliki 3 macam peran utama diantaranya; kepala sekolah mengadakan pengamanan di lingkungan sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab memberikan informasi kepada bawahan, anak-anak dan orang tua serta kepala sekolah, yang bertanggung jawab untuk membuat keputusan (Wahjosumidjo 2013, 90). Dan setelah melakukan observasi dan wawancara dengan wakil kepala sekolah dan pengurus yayasan, peneliti menemukan bahwa kepala sekolah Sekolah Notre Dame Bekasi masih menghadapi tantangan yang signifikan dalam mengadopsi kebijakan, terutama kebijakan yang signifikan yang membutuhkan perhatian penuh dari kepala sekolah.

Kepala sekolah sangat dibutuhkan dalam membangun Budaya kerja yang positif, mendukung peningkatan kapasitas profesional guru, serta menggerakkan seluruh unsur sekolah untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu dalam Pendidikan dan diketahui dari hasil pengamatan dan wawancara bahwa kepala sekolah, dalam hal ini, memegang peranan penting dalam menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan budaya organisasi saat ini sebagai pimpinan unit taman kanak-kanak. Guru-guru menjadi lebih terlibat dalam pelatihan dan lokakarya, di antara kegiatan pengembangan sekolah lainnya, sebagai hasil dari keselarasan ini, yang mendorong pengembangan kerja sama yang damai di antara mereka. Budaya perusahaan yang solid menjadi dasar penting untuk membangun suasana kerja yang positif di mana semangat dan keterlibatan kolektif guru dapat didorong oleh nilai-nilai dan tujuan bersama.

Peningkatan kinerja guru bergantung pada sejumlah elemen, termasuk *Work engagement* guru itu sendiri serta budaya organisasi dan gaya kepemimpinan

kepala sekolah.. Guru yang memiliki *work engagement* cenderung menunjukkan semangat, komitmen, dan konsentrasi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Di Sekolah Notre Dame Bekasi, meskipun berbagai program telah dilaksanakan, masih ditemukan kendala dalam mengoptimalkan partisipasi aktif seluruh guru. Oleh karena itu, dalam rangka mengembangkan rekomendasi strategis untuk manajemen sekolah yang lebih efisien, studi ini berupaya menilai sejauh mana budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan kepemimpinan kepala sekolah semuanya berkontribusi terhadap kinerja guru yang lebih baik.

Menurut Wahjosumidjo (2013:90), komunikasi informasi yang efektif kepada pendidik, staf sekolah, siswa, orang tua, serta kepala sekolah yang berperan dalam pengambilan keputusan melalui observasi dan wawancara dengan wakil kepala sekolah serta perwakilan dari yayasan, peneliti menemukan bahwa kepala sekolah di Sekolah Notre Dame Bekasi masih menghadapi tantangan besar dalam pelaksanaan kebijakan, terutama kebijakan strategis yang memerlukan kepemimpinan yang kuat dan keterlibatan langsung dari kepala sekolah.

Budaya organisasi di Sekolah Notre Dame Bekasi berakar pada visi dan misi para Suster SND yang mengelola karya kerasulan di bidang pendidikan. Salah satu aspek penting dari budaya ini adalah penerapan *Lectio Divina* yang dilaksanakan setiap pagi sebagai bagian dari doa bersama. Praktik ini tidak hanya bertujuan untuk memperkuat spiritualitas komunitas sekolah, tetapi juga menjadi indikator dalam penilaian kinerja guru, khususnya dalam hal ketertiban di pagi hari. Penilaian mencakup kedisiplinan guru dalam masuk dan keluar kelas tepat waktu, menjalankan tugas sebagai *guardian teacher*, serta memanfaatkan waktu dengan baik saat mengajar. Ketertiban pagi melalui *Lectio Divina* menjadi refleksi penting dari komitmen guru terhadap budaya organisasi sekolah.

Salah satu permasalahan serius yang dihadapi Sekolah Notre Dame Bekasi adalah penugasan para Suster SND (Sisters of Notre Dame) sebagai moderator di setiap unit pendidikan, mulai dari TK, SD, hingga SMP. Meskipun peran moderator diharapkan mampu mendampingi kepala sekolah dalam menangani dinamika unit, menjadi mentor yang kompeten, serta menjadi penjaga dan penggerak budaya SND di lingkungan sekolah, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa para suster yang ditugaskan sering kali belum memiliki pengalaman dalam dunia pendidikan.

Kurangnya latar belakang dan pemahaman mengenai manajemen pendidikan ini berdampak pada efektivitas pendampingan, pengambilan kebijakan, serta pelestarian budaya organisasi di masing-masing unit karya. Ketimpangan antara harapan dan kenyataan ini menimbulkan tantangan tersendiri dalam menjaga mutu pendidikan serta kesinambungan nilai-nilai spiritual dan budaya khas SND di lingkungan sekolah.

Sesuai Survei dari Yayasan Notre Dame Jakarta tahun 2024 menunjukkan menurunnya penerapan kedisiplinan hal ini masih menghadapi kendala Setiap harinya, sekitar 25-30% guru dilaporkan datang terlambat, yang menyebabkan Doa dan briefing pagi menjadi terganggu. Guru yang datang terlambat tidak hanya melewatkan doa pagi bersama, tetapi juga kerap terlambat dalam menjalankan tugas sebagai guardian teacher dan masuk ke kelas. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perhatian lebih dalam meningkatkan kedisiplinan dan penerapan budaya organisasi secara konsisten di lingkungan sekolah, agar visi dan misi yang diusung dapat terealisasi dengan optimal.

Hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pengurus Yayasan bahwa dalam mengatasi guru yang terlambat atau guru yang membuat pelanggaran di Sekolah Notre Dame Bekasi mengalami hambatan karena ada 2 kepala sekolah yang masih lambat dalam pengambilan kebijakan tegas sehingga menghambat kondisi yang ada dan menjadikan lingkungan sekolah yang tertib serta acuan sebagai SOP untuk guru yang melakukan kesalahan.

Budaya di Sekolah Notre Dame Bekasi mewajibkan setiap guru baru yang bergabung untuk mengikuti pembekalan/ imersi mengenai nilai-nilai yang sejalan dengan semangat, visi, dan misi sekolah. Core value yang menjadi pedoman utama di sekolah ini adalah *hormat*, *peduli*, dan *bernalair kritis*. Nilai-nilai ini diharapkan menjadi bagian yang dijalankan dalam aktivitas sehari-hari di lingkungan sekolah dan tugas kepala sekolah adalah memastikan bahwa nilai-nilai tersebut diterapkan secara konsisten oleh seluruh guru. Namun, masih terdapat kepala sekolah yang belum menegaskan pentingnya penghidupan nilai-nilai ini sebagai pola atau budaya yang harus dijalankan dalam komunitas sekolah.

Dari hasil data yang diperoleh di tahun 2024 Sekolah Notre Dame Bekasi saat ini mengalami penurunan jumlah siswa yang mendaftar. Berdasarkan hasil

observasi yang dilakukan oleh penulis , serta wawancara dengan dua wakil kepala sekolah dan pengurus yayasan, ditemukan bahwa salah satu penyebab utama penurunan jumlah siswa ini adalah kurangnya rasa percaya orang tua kepada pihak sekolah karena terdapat kelonggaran peraturan di kalangan guru. serta munculnya kelompok - kelompok tertentu terlebih saat berada di Ruang guru dan menunjukkan perilaku yang kurang menghargai rekan kerja, yang bahkan berujung pada terjadinya tindakan perundungan di ruang guru. Selain itu, Kondisi ini juga memicu keprihatinan dan teguran dari pihak yayasan terhadap situasi yang terjadi di sekolah.

Budaya organisasi dapat dilihat sebagai jenis struktur organisasi yang menguraikan nilai-nilai standar, dan tanggung jawab yang dijunjung tinggi dan dilaksanakan oleh semua anggota organisasi dan Guru di Sekolah Notre Dame Bekasi memiliki potensi baik dalam berkefektifitas dan mengajar di kelas menggunakan bahasa inggris sebab Sesuai hasil observasi yang penulis lakukan dan dari data yang penulis terima dan juga data dari Yayasan rentang usia antara 25 - 30 tahun sebanyak 80 % guru dan mereka memiliki *work engagement* yang baik. Usia yang relatif masih sangat mudah merupakan kesempatan bagi para guru untuk mengembangkan potensi mereka dengan cara terlibat aktif dalam semua kegiatan Sekolah, para guru dengan penuh kreatifitas mengajar dan menggunakan bahasa inggris dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus Yayasan, diketahui bahwa Sekolah Notre Dame Bekasi memiliki Guru - guru yang relatif muda dan berpotensi untuk mendukung pengembangan sekolah, terutama dalam bidang kelas bilingual Namun demikian, masih terdapat sejumlah guru yang belum mampu menyesuaikan diri dengan arah perubahan yang diterapkan oleh Yayasan. Beberapa di antaranya juga belum sepenuhnya sejalan dengan visi dan misi Yayasan, padahal visi dan misi tersebut menjadi fondasi dalam membangun budaya organisasi di Sekolah .

Sejauh pengamatan dan dari hasil wawancara dengan pengurus Yayasan bahwa Kepala sekolah yang ada saat ini belum dipersiapkan dengan baik untuk menjadi seorang pemimpin sehingga ada beberapa kebijakan yang belum sesuai atau masih belum sejalan dengan situasi yang ada dan Sekolah Notre Dame Bekasi

mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut. Sebagai salah satu institusi pendidikan yang terus berupaya meningkatkan kualitas, sekolah ini memiliki berbagai dinamika yang relevan untuk dianalisis. Konteks ini memberikan kesempatan untuk mengeksplorasi bagaimana kepala sekolah, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama mempengaruhi hasil kerja guru.

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi yang substansial bagi kemajuan pendidikan, khususnya dalam menentukan variabel-variabel yang mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Diharapkan bahwa dengan meneliti fungsi kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, dan tingkat keterlibatan kerja, temuan penelitian ini akan menjadi panduan bagi lembaga pendidikan lain ketika mereka mengembangkan kebijakan strategis untuk mendorong peningkatan kualitas pendidikan. Diharapkan bahwa hasil penelitian ini juga akan membantu Sekolah Notre Dame Bekasi Grand Wisata Bekasi memenuhi tujuan dan sasaraannya sebagai lembaga pendidikan yang unggul dan kompetitif.

Sesuai hasil observasi yang penulis lakukan, penulis juga menemukan bahwa Sekolah Notre Dame Bekasi sebagai institusi pendidikan Katolik yang diharapkan mampu membangun budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai pelayanan, keterbukaan, dan partisipasi aktif seluruh warga sekolah. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan tantangan dalam membangun hubungan kerja yang terbuka dan komunikatif antara pemimpin unit dan para guru. Pola komunikasi yang cenderung tertutup serta rendahnya pelibatan guru dalam pengambilan keputusan strategis berpotensi menurunkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap institusi. Kondisi ini berdampak pada keterlibatan kerja (*work engagement*) guru yang belum optimal, di mana guru belum sepenuhnya menunjukkan antusiasme, dedikasi, dan konsentrasi penuh terhadap tugas profesional mereka. Jika tidak ditangani dengan tepat, hal ini akan memengaruhi kinerja guru secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk menelaah sejauh mana kepemimpinan kepala sekolah dan budaya organisasi di Sekolah Notre Dame Bekasi mampu membentuk *work engagement* yang sehat sebagai upaya meningkatkan mutu kinerja guru dan kualitas pendidikan di lingkungan sekolah tersebut.

1.2 Identifikasi masalah

- 1) Masih terdapat ketidakjelasan mengenai peran kepemimpinan kepala sekolah di masing-masing unit. Kepala sekolah seharusnya berperan penting dalam memberikan arahan, dukungan, serta motivasi kepada para guru. Namun, ditemukan bahwa sebagian guru belum sepenuhnya memahami bagaimana peran kepala sekolah secara nyata dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja mereka. Bahkan, di beberapa unit, tanggung jawab kepala sekolah justru banyak dijalankan oleh wakil kepala sekolah.
- 2) Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah di unit tertentu yang kurang efektif dan kurang memberi contoh kepada anggota, dengan adanya arahan dari kepala sekolah yang terkesan kurang konsisten.
- 3) Budaya organisasi/nilai – nilai utama yang dimiliki oleh Sekolah Notre Dame Bekasi belum optimal, Nilai, norma, dan praktik kerja yang berlaku di sekolah seharusnya mendukung kinerja guru. Namun, di Sekolah Notre Dame Bekasi, budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya mendorong guru untuk lebih berinovasi, berkolaborasi, dan berkomitmen pada tanggung jawab profesional mereka.
- 4) *Work engagement* merupakan factor yang memiliki peran penting dalam mendorong guru agar lebih bersemangat, antusias, dan berkontribusi maksimal di sekolah. Namun, pemahaman guru tentang konsep ini masih terbatas, sehingga keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas belum optimal dan masih penuh perhitungan.
- 5) Terdapat Guru – guru yang memiliki *work engagement* rendah, Sejumlah guru menunjukkan penurunan motivasi dalam menjalankan tanggung jawab mereka, yang berpotensi berdampak pada penurunan kualitas pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.
- 6) Konsep penilaian kinerja masih mengalami perubahan setiap tahun, belum ada panduan yang jelas dalam menilai kinerja Guru dan bahkan Tahun Pelajaran 2024/2025 belum ada form penilaian kinerja yang dikeluarkan Yayasan sebagai acuan untuk penilaian kinerja dan hal ini membuat guru bertindak sesuka hati.
- 7) Upaya sekolah dalam menyediakan pelatihan dan kegiatan pengembangan bagi

guru masih belum memadai. Kondisi ini menyulitkan para guru untuk memperbarui pengetahuan dan meningkatkan kompetensi mereka.

- 8) Sistem penilaian kinerja guru di sekolah belum mampu memberikan gambaran yang jelas tentang seberapa besar kontribusi budaya organisasi dan kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru. Keterbatasan ini mengurangi efektivitas proses penentuan bidang yang memerlukan perbaikan.
- 9) Tantangan dalam menjalani dan menerapkan budaya organisasi di Sekolah Notre Dame Bekasi, Guru menunjukkan kurangnya rasa memiliki terhadap visi, misi, dan tujuan sekolah. Hal ini berpotensi menurunkan tingkat keterlibatan mereka dalam mendukung pencapaian target sekolah dan meningkatkan kualitas pembelajaran.

1.3 Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini difokuskan pada bagaimana pemimpin unit dalam konteks ini kepala sekolah berperan dalam membentuk budaya organisasi yang sejalan dengan visi dan misi sekolah, serta keterkaitannya dengan tingkat keterlibatan kerja (work engagement) dan kinerja guru. Aspek kepemimpinan yang dianalisis mencakup gaya kepemimpinan kepala sekolah dan partisipatif, dengan mempertimbangkan pengaruhnya terhadap keterlibatan emosional dan komitmen guru dalam pekerjaan. Budaya organisasi yang dikaji terbatas pada lingkungan internal sekolah Notre Dame Bekasi meliputi nilai-nilai, norma, dan praktik yang mendukung peningkatan kinerja guru, tanpa melibatkan pengaruh eksternal. Indikator kinerja guru yang dibahas fokus pada profesionalisme, pencapaian tujuan pembelajaran, dan kontribusi terhadap visi sekolah, tanpa mencakup tugas-tugas administratif atau non-pengajaran. Dengan batasan pada Sekolah Notre Dame Bekasi dan hasil penelitian ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasi secara langsung ke konteks sekolah lain tanpa penyesuaian yang relevan.

1.4 Rumusan Masalah

Setelah mengidentifikasi dan merumuskan masalah, peneliti mengembangkan sejumlah pertanyaan penelitian yang menjadi fokus utama penelitian, termasuk:

- 1) Apakah kepemimpinan kepala Sekolah Notre Dame Bekasi memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja guru?
- 2) Apakah budaya organisasi Sekolah Notre Dame Bekasi memiliki dampak positif terhadap kinerja guru?
- 3) Apakah *Work engagement* memiliki dampak positif terhadap kinerja Guru di sekolah Notre Dame Bekasi ?
- 4) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Work engagement*?
- 5) Apakah kepala sekolah berpengaruh positif terhadap *work engagement*?
- 6) Apakah hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah dan kinerja guru di Sekolah Notre Dame Bekasi dimediasi *Work engagement* ?
- 7) Apakah hubungan antara budaya organisasi dan kinerja guru di Sekolah Notre Dame Bekasi dimediasi oleh *Work engagement* ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dan memahami berbagai elemen yang memengaruhi kinerja guru Sekolah Notre Dame Bekasi. Berikut ini adalah tujuan khusus penelitian ini:

- 1) Untuk menganalisis sejauh mana kinerja Guru Sekolah Notre Dame Bekasi ditingkatkan oleh Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah.
- 2) Untuk menganalisis budaya organisasi memengaruhi kinerja guru di lingkungan Sekolah Notre Dame Bekasi.
- 3) Untuk menganalisis *work engagement* di Sekolah Notre Dame Bekasi mendukung kinerja guru.
- 4) Untuk menganalisis Budaya organisasi mempengaruhi *work engagement*
- 5) Untuk menganalisis Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap *Work engagement* guru di Sekolah Notre Dame Bekasi
- 6) Untuk menganalisis *Work engagement* berfungsi sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru.

- 7) Untuk menganalisis *Work engagement* berfungsi sebagai mediator dalam hubungan dengan budaya organisasi Sekolah Notre Dame Bekasi terhadap kinerja guru.

1.6 Manfaat Penelitian

Selain memberikan keuntungan bagi peneliti secara individu, penelitian ini memberikan sumbangan yang signifikan bagi Sekolah Notre Dame Bekasi, yang saat ini perlu melakukan restrukturisasi di sejumlah bidang yang berkenaan dengan budaya dan adat istiadat sekolah serta meningkatkan kepemimpinannya.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Dari perspektif teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan pemahaman mengenai budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan kepemimpinan dalam konteks pendidikan. Temuan yang diperoleh diharapkan mampu memperkaya wawasan mengenai keterkaitan antara budaya organisasi, tingkat keterlibatan kerja guru, serta peran kepemimpinan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Lebih lanjut, hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi pengembangan model konseptual yang lebih komprehensif, yang mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi efektivitas guru dalam proses pembelajaran di kelas.

1.6.2 Manfaat Praktis

Hasil praktis dari Penelitian ini diharapkan mampu memberikan dampak praktis bagi kepala sekolah dalam mengenali serta menerapkan pendekatan kepemimpinan yang tepat untuk membentuk budaya organisasi yang mendukung keterlibatan kerja guru dan mendorong peningkatan kinerja mereka. Temuan dari studi ini dapat dimanfaatkan kepala sekolah untuk menyusun strategi kepemimpinan yang lebih efektif, menciptakan iklim kerja yang positif, serta menginspirasi guru agar berkontribusi maksimal dalam mewujudkan tujuan dan cita-cita sekolah.

Bagi para guru, hasil penelitian ini memperluas pemahaman mengenai pentingnya keterlibatan aktif mereka dalam membangun budaya organisasi yang kuat, serta bagaimana hal tersebut berdampak langsung terhadap kualitas kinerja mereka dan Secara kelembagaan sekolah temuan dari studi ini dapat dimanfaatkan sebagai panduan dalam merancang kurikulum pelatihan guru dan program

pengembangan profesional berkelanjutan. Dengan memahami keterkaitan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan keterlibatan kerja, sekolah dapat menyusun strategi yang efektif untuk meningkatkan standar pendidikan. Selain itu, hasil penelitian ini juga memberikan kontribusi berharga bagi para pembuat kebijakan di sektor pendidikan dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, memperkuat peran kepemimpinan kepala sekolah, serta menumbuhkan budaya organisasi yang sehat dan mendukung lingkungan belajar yang produktif.

1.7 Sistematika penelitian

Kelima bab dalam penelitian ini memiliki unsur yang berbeda dan bab pertama menyajikan uraian mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, serta batasan kajian yang dimaksudkan untuk memperjelas arah penelitian. Berdasarkan batasan tersebut, disusun pertanyaan-pertanyaan penelitian yang menjadi dasar bagi penetapan tujuan studi ini. Selain itu, bab ini juga memaparkan kegunaan dari penelitian serta menyampaikan garis besar struktur isi tesis secara keseluruhan.

Bab dua menyajikan landasan teori yang relevan dengan penelitian. Kajian pustaka dalam bab ini membahas variabel-variabel utama seperti peran kepemimpinan, budaya organisasi, keterlibatan kerja (*work engagement*), dan kinerja guru. Penjelasan teori tersebut digunakan untuk mendukung analisis data dalam penelitian ini.

Bab Tiga menjelaskan metode yang dipakai untuk penelitian ini, mencakup rancangan penelitian, teknik pengumpulan data, serta prosedur pengolahan, analisis, dan penafsiran data. Penjabaran mengenai subjek penelitian juga disertakan secara rinci untuk memberikan pemahaman yang utuh mengenai proses pelaksanaan studi. Bab ini menjadi fondasi penting dalam menjamin keabsahan dan konsistensi temuan yang diperoleh.

Bab Empat menyajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang menjawab pertanyaan penelitian secara empiris dan mengaitkan temuan dengan konsep-konsep yang relevan, sehingga menjadi dasar utama dalam membangun keseluruhan argumen penelitian.

Bab Lima berisi rangkuman hasil penelitian, dampak praktis terhadap pengelolaan institusi pendidikan, serta sejumlah saran untuk pengembangan penelitian selanjutnya. Kesimpulan yang disajikan merangkum temuan utama, sementara implikasi manajerial dan rekomendasi bertujuan memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan mutu pendidikan. Bab ini menjadi penutup yang memberikan nilai strategis bagi kajian di bidang pendidikan.

