

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memainkan peran paling penting dalam semua aspek pengelolaan organisasi atau instansi, terutama dalam menjaga eksistensi organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada dukungan dari sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. Dalam konteks pendidikan, sekolah merupakan sebuah organisasi di mana seorang guru menjadi salah satu sumber daya manusia paling penting dalam dunia pendidikan. Guru memiliki peran sentral dalam menyampaikan pendidikan yang berkualitas dan memberikan pengalaman belajar yang bermakna siswa.

Melalui pendidikan, nilai-nilai, pengetahuan, dan keterampilan ditanamkan kepada individu, membentuk karakter, serta membuka pintu kesempatan untuk pengembangan potensi dan kemajuan ekonomi. Pendidikan bertujuan menciptakan lingkungan belajar yang efektif serta proses pembelajaran yang aktif sehingga siswa dapat mengembangkan potensi pribadinya, termasuk kekuatan spiritual keagamaan, kemampuan mengendalikan diri, kepribadian yang kuat, kecerdasan yang tinggi, akhlak yang bersih, dan keterampilan yang berguna bagi dirinya dan masyarakat. (Rahman *et al.*, 2022)

Dalam menjalankan proses pendidikannya tentu seorang siswa tidak luput dari tugas guru. Seperti dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Seorang guru harus melaksanakan sejumlah tugas-tugas utama yang erat kaitannya dengan proses pembelajaran ketika menjalankan tugas dan profesionalnya. Peraturan Pemerintah No. 74 Pasal 52 Ayat 2 menyatakan bahwa beban kerja

guru minimal harus 24 jam tatap muka dan maksimal adalah 40 jam setiap minggunya. Standar ideal rasio siswa dan guru untuk setiap jenjang Pendidikan sesuai dengan pasal 17 Peraturan Pemerintah Nomor 74 Tahun 2008 tentang guru adalah 20:1 untuk SD, SMP, dan SMA, dan 15:1 untuk SMK.

Menurut survey dari PERC (*Politic and Economic Risk Consultan*), kualitas pendidikan di Indonesia berada pada urutan terakhir yaitu urutan ke-12 dari 12 negara di Asia. Hasil survei Pustekkom menunjukkan sekitar 60 Persen Guru Di Indonesia Gagap Teknologi Informasi. Bahkan munculnya istilah guru Gaptek yang dipaksa meleak Iptek. Salah satu yang menyebabkan rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah rendahnya kualitas guru. Hasil dari UKG tahun 2012-2022, sekitar 81% guru di Indonesia bahkan tidak mencapai nilai minimum. Di Kota Bekasi tahun 2022 menunjukkan rata-rata UKG guru hanya 61,4 dari standar kelulusan skor 70 (Kemendikbud, 2023). Data tersebut menunjukkan masih rendahnya kompetensi guru di kota Bekasi. Tantangan guru saat ini bukan saja pada ranah kompetensi tetapi kemampuan guru untuk beradaptasi dengan inovasi digital dalam dunia pendidikan.

Seiring perkembangan zaman, para guru dihadapkan pada tantangan dalam hal perubahan kurikulum nasional yang sering kali terjadi. Dalam rentang waktu 20 tahun terakhir, kurikulum nasional telah mengalami perubahan sebanyak lima kali pada tahun 1994, 1997, 2004, 2006, Kurikulum 2013 dan terbaru yaitu kurikulum merdeka. Sebagai bagian dari kurikulum merdeka, para guru diberikan keleluasaan untuk mengajar. Namun, membutuhkan kemampuan untuk mengajar sesuai dengan karakteristik serta kebutuhan siswa. Di samping itu, guru juga harus mampu menggunakan teknologi dan mengkombinasikan dengan metode pembelajaran secara efektif. Oleh karena itu, seorang guru siap menghadapi perubahan kurikulum dan meningkatkan kemampuan serta kompetensinya (Usanto, 2022).

Payung & Soetjiningsih (2023); Belay *et al* (2023) mendapatkan hasil bahwa pergantian kurikulum yang cepat menyebabkan guru sekolah menengah mengalami kelelahan dalam pekerjaan mereka. Guru perlu

merespons perubahan kurikulum ini dengan cepat agar siswa dapat memahaminya dengan baik. Namun, dengan meningkatnya beban administratif dan masalah yang sering timbul dari siswa, guru merasa kelelahan dan mendapatkan tekanan yang mengurangi dedikasi mereka terhadap pekerjaan.

Pergantian kurikulum yang sering terjadi, kurang pemahaman guru dalam menjalankan sistem pendidikan berbasis digital, dan tugas administratif yang banyak yang harus dipenuhi membuat guru jarang terlibat dan berkontribusi dalam sistem pendidikan terbaru. Hal ini dikarenakan adanya kompleksitas peran guru dan tuntutan pekerjaan yang padat. Terkait rasa semangat, antusias, dan terserap dalam pekerjaan di dalam organisasi biasa disebut dengan *work engagement*. Menurut Bakker & Albrecht (2018), *work engagement* adalah kondisi sikap individu ketika merasa sepenuhnya terlibat dalam aktivitas kerja yang dilakukannya.

Terdapat tiga aspek *work engagement* yang mencakup *Vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dikenali oleh tingkat semangat yang tinggi dan ketahanan mental ketika bekerja, kemauan untuk berusaha lebih keras dalam menyelesaikan tugas, serta ketekunan dalam menghadapi tantangan saat bekerja. *Dedication* adalah ketika seseorang merasa terinspirasi oleh pekerjaannya, penuh antusiasme terhadap tugas-tugasnya, dan merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dimensi terakhir, *absorption*, dicirikan oleh fokus total pada pekerjaan sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit untuk melepaskan diri dari tugas-tugas tersebut. (Astisya & Hadi, 2021).

Masalah rendahnya *work engagement* guru juga terlihat dialami di SMP Negeri kecamatan Jatiasih kota Bekasi. Hasil studi pendahuluan yang diperoleh dari wawancara dan observasi tanggal 03 sampai 05 Oktober 2023 pukul 11.00- 14.00 WIB bersama wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SMP Negeri kecamatan Jatiasih kota Bekasi diperoleh hasil yaitu banyak guru tidak antusias dalam mengajar, yang ditunjukkan dengan mayoritas guru sering terlambat masuk mengajar, meninggalkan kelas sebelum waktu pembelajaran berakhir. Sebagian besar guru tidak mampu melakukan inovasi

model pembelajaran yang berbasis digital, sehingga proses pembelajaran dalam kelas monoton dan membosankan, sebab tidak relevannya model pembelajaran dengan kebutuhan siswa. Selain itu, guru juga mengaku menghadapi masalah dengan awal perubahan ke kurikulum merdeka, yang dianggap sebagai tantangan yang cukup sulit. Sebagian besar guru hanya menggunakan pengelolaan tahunan yang sama, guru lebih fokus melakukan tugas administrasi saat diminta oleh kepala sekolah. Ini karena beban kerja yang terlalu besar bagi guru dan juga menghadapi siswa yang sangat banyak dengan jumlah siswa 38- 40 per kelas yang menyebabkan guru kelelahan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi tersebut peneliti mengindikasikan bahwa kondisi guru di SMP Negeri Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi terkait permasalahan yang dialami oleh guru mendukung sebagai subjek untuk penelitian yang akan diangkat yaitu *mengenai work engagement* yang rendah.

Beberapa penelitian menunjukkan *work engagement* guru dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya, optimisme perkembangan karir (Laksmiawati & Muhammad, 2022), motivasi kerja (Sapitri & Nurhasanah, 2022), *psychological well-being*, *self-acceptance* (Utami, 2020), *work-life balance*, *job crafting* (Octorini et al., 2021), *personal resources* (Candra et al., 2020), kepemimpinan, budaya organisasi, dan penghargaan (Rivai, 2019), *Design Characteristics*, dan *Psychological Capital* (Amalia & Cholicul, 2019). Namun, di samping dedikasi, rasio siswa, karakteristik individu guru; gaya kepemimpinan adalah salah satu pengaruh utama yang mempengaruhi *work engagement* (Retnodiani & Hatrono, 2023; Domiyandra & Abdurrahim et al., 2021; Akbar & Saputro, 2020). Beberapa penelitian mendukung pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *work engagement* (Susanti, 2019; Kasmawati, 2020; Bismoko et al., 2023; Kasmawati, 2020; Retnodiani & Hartono, 2023).

Kepala sekolah memegang peran utama dalam meningkatkan peran dan kualitas guru di sekolah. Hasil penelitian Suzanna (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah terbukti memiliki hubungan positif dan

berpengaruh secara signifikan terhadap keterlibatan kerja guru. Sekolah sebagai sebuah organisasi tempat terjadinya proses belajar mengajar memerlukan kepemimpinan yang kuat dan manajemen yang kuat untuk efektivitas yang optimal. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Sumber ini bersifat formal, seperti yang diberikan pemangku jabatan manajerial. Salah satu jenis kepemimpinan yang terbukti efektif dalam manajemen sekolah adalah kepemimpinan kolaboratif.

Prinsip kolaboratif adalah salah satu prinsip fundamental dalam kehidupan masyarakat. Model kepemimpinan yang hanya menitikberatkan ke kepala sekolah tidaklah efektif untuk dibuat di sekolah. Sebaliknya, pemimpin perlu elaborasi model kepemimpinan yang selaras dan bersama seperti melibatkan guru, siswa, dan petinggi lainnya. Kepemimpinan kolaboratif dianggap sebagai cara yang efektif dan praktis guna atasi perkara yang luas karena dapat mendorong kerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Bawa, 2019). Kepemimpinan kolaboratif adalah gaya kepemimpinan yang erat terkait dengan model kolaborasi dan struktur tata kelola yang kuat untuk mencapai tujuan yang diinginkan, di mana keberhasilannya tergantung pada kemampuan pemimpin untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif antara guru dan organisasi dengan memfokuskan pada aspek-aspek relasional, proses, dan konteks yang memiliki peran sentral dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kolaborasi. (Murod & Shohib, 2022). Salah satu aspek penting dari kepemimpinan kolaboratif adalah komunikasi yang terbuka (Daulay, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara kepada guru di SMP Negeri kecamatan Jatiasih kota Bekasi tanggal 06 Oktober 2023 pukul 09.00- 12.00 WIB banyak di antaranya guru mengaku tidak dilibatkan kepala sekolah dalam pengambilan keputusan, hanya dituntut menyelesaikan yang diperintahkan, hal ini salah satu yang mempengaruhi tidak maksimalnya pengabdian guru di sekolah dan tidak antusias dalam melaksanakan peran dan tanggung jawabnya ataupun berambisi mempelajari inovasi terbaru dalam dunia pendidikan karena sekolah yang tidak menjawab permasalahan guru. Maka dari itu,

kepala sekolah mengubah gaya kepemimpinan yang telah diterapkannya menjadi gaya kepemimpinan kolaboratif untuk meningkatkan keterlibatan para guru. Karena tanpa ada perbaikan kepemimpinan dari kepala sekolah untuk mampu mengubah paradigma guru dalam mendidik di sekolah, maka akan menjadikan sekolah dan kondisi sekolah tidak dapat melakukan perubahan termasuk pelaksanaan tuntutan zaman yang semakin memasuki era globalisasi modern dan serba digital.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* tenaga pendidikan, jika kepemimpinan tinggi, *work engagement* tenaga kependidikan juga akan meningkat. Penelitian Kasmawati (2020) juga mendukung temuan serupa: kepala sekolah dapat mengatasi tantangan pendidikan yang semakin kompleks dengan kepemimpinan kolaboratif. Untuk meningkatkan pengetahuan guru, profesionalisme guru, dan keterlibatan kerja, kolaborasi sangat penting. Oleh karena itu, pengetahuan dan pengalaman guru dibutuhkan dalam menjalankan kepemimpinan kolaboratif. Pernyataan di atas didukung penelitian Retnodiani & Hartono (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement* pada guru. Namun terdapat kesenjangan penelitian yang dilakukan oleh Murodi dan Sohib (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan kolaboratif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru yang artinya kepemimpinan kolaboratif tidak dapat meningkatkan kinerja guru dan tidak dapat membuat guru lebih terlibat dalam pekerjaan (*work engagement*).

Rendahnya *work engagement* juga difaktori oleh faktor internal yaitu *organizational based self esteem*. *Organizational based self esteem* adalah tingkat kepercayaan bahwa individu memiliki kemampuan dan keyakinan dalam berpartisipasi dan melakukan pekerjaan di dalam organisasi. Sebagaimana dijelaskan Fabiolo & Prakoso (2022) bahwa *organizational based self esteem* adalah tingkat kepercayaan yang dimiliki individu terhadap diri mereka sebagai anggota organisasi yang mampu (*capable*), penting (*significant*), dan bernilai (*worth*), terkait dengan cara individu mengevaluasi

diri mereka sebagai anggota organisasi, tingkat *organizational based self esteem* yang tinggi sering kali berhubungan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi juga.

Guru yang memiliki tingkat *organizational based self esteem* yang tinggi, maka juga akan memiliki persepsi positif dan harga diri yang kuat terhadap organisasi sekolah atau institusi pendidikan tempat mereka bekerja. Hal ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi guru dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab mereka sebagai pendidik. Hal ini dapat meningkatkan level *work engagement* guru, yang berujung pada peningkatan kinerja, produktivitas dan kualitas pengajaran yang mereka berikan (Sudirman, 2018).

Terdapat beberapa penelitian tentang *organizational based self esteem* berpengaruh positif terhadap *work engagement*. Menurut Fabiola & Prakoso (2022) yang menyatakan bahwa *organizational based self esteem* yang tinggi dapat mempengaruhi *work engagement*. Penelitian Amalia & Budiono (2021); Herlina & Izzati (2021) menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *work engagement*. Namun terdapat kesenjangan penelitian yang dilakukan Tobing *et al* (2021) yang menyatakan bahwa *self esteem* berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada *work engagement*.

Berdasarkan permasalahan di atas, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh kepemimpinan kolaboratif dan *organizational based self esteem* terhadap *work engagement* guru.

## **B. Identifikasi Masalah.**

1. Beban kerja yang berlebihan seperti tugas administratif guru dan beban mengajar.
2. Rendahnya kesadaran dan tanggung jawab guru dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Rendahnya tingkat semangat, dedikasi, dan penghayatan guru dalam melaksanakan tugasnya.
4. Kurangnya pemahaman guru tentang konsep kepemimpinan kolaboratif..

### C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini hanya dibatasi untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan kolaboratif dan *organizational based self esteem* terhadap *work engagement* di SMP Negeri kecamatan Jatiasih Kota Bekasi.

### D. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan kolaboratif berpengaruh terhadap *work engagement* guru SMP Negeri di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi?
2. Apakah *organizational based self esteem* berpengaruh terhadap *work engagement* guru SMP Negeri di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi?
3. Apakah kepemimpinan kolaboratif berpengaruh terhadap *organizational based self esteem* guru SMP Negeri di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi?
4. Apakah kepemimpinan kolaboratif berpengaruh terhadap *work engagement* guru melalui *organizational based self-esteem* SMP Negeri di Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi?

### E. Manfaat Penelitian

#### 1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat utamanya yaitu:

- a. Mengidentifikasi Faktor-Faktor Penting: Penelitian ini membantu mengidentifikasi dua faktor penting yang mempengaruhi *work engagement* guru, yaitu kepemimpinan kolaboratif kepala sekolah dan *self-esteem* organisasional. Informasi ini dapat membantu pengembangan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan *work engagement* guru.
- b) Memperbaiki Kualitas Pendidikan: *Work engagement* guru berpengaruh pada kualitas pendidikan yang diberikan. Jika guru lebih terlibat dan terkait dengan tugas mereka, maka kualitas pembelajaran dan pendidikan akan naik. Penelitian ini dapat memberikan garis panduan untuk memperbaiki kualitas pendidikan melalui perbaikan kepemimpinan dan *self-esteem* guru.
- c) Meningkatkan Efisiensi Kerja: Jika guru lebih terlibat, mereka akan lebih efisien dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini dapat membantu sekolah atau lembaga pendidikan untuk

mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan lebih cepat dan efektif.

- d) Pengembangan Program Kebijakan: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan program kebijakan yang dapat memperbaiki *self-esteem* guru dan menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif di sekolah. Hal ini dapat memperbaiki hubungan antar guru dan memperkenalkan kinerja tim lebih baik.
- e) Pengaruh Pemimpin: Penelitian ini menunjukkan bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran penting dalam meningkatkan *work engagement* guru. Informasi ini dapat digunakan untuk mengembangkan program pembinaan pemimpin yang dapat memperbaiki kepemimpinan kolaboratif kepala sekolah dan meningkatkan pengaruh pada guru.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat:

### A. Bagi Guru

- a) Guru dapat merasakan peningkatan motivasi dan keterlibatan dalam pekerjaan mereka melalui kepemimpinan kolaboratif yang mendorong partisipasi dan keterlibatan.
- b) Guru dapat mengalami peningkatan dalam kesejahteraan psikologis karena *work engagement* yang tinggi, yang dapat berdampak positif pada kesehatan mental dan fisik mereka.

### B. Bagi Siswa:

- a) Siswa dapat mengalami pengajaran yang lebih bermakna dan interaktif dari guru yang terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka.
- b) Keterlibatan guru dalam pembelajaran siswa dapat meningkat, yang berpotensi meningkatkan hasil akademik dan pengembangan pribadi siswa.

c) Siswa dapat merasakan lingkungan belajar yang lebih positif dan produktif di mana mereka merasa didukung dalam mencapai potensi mereka.

C. Bagi Kepala Sekolah:

a) Kepala sekolah dapat mengembangkan keterampilan kepemimpinan kolaboratif yang kuat dan efektif dalam mengelola sekolah.

b) *Work engagement* guru yang lebih tinggi dapat berdampak positif pada kualitas sekolah secara keseluruhan dan prestasi siswa.

D. Manfaat bagi Peneliti:

a) Peneliti dapat memperluas pengetahuan tentang hubungan antara kepemimpinan kolaboratif, *organizational based self esteem*, dan *work engagement* guru melalui penelitian ini.

b) Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lanjutan dalam bidang pendidikan dan manajemen sumber daya manusia.

c) Peneliti dapat menyumbangkan pemahaman teoritis yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru.

E. Bagi Peneliti Lain:

a) Penelitian ini dapat memotivasi lembaga pendidikan dan organisasi non-profit untuk berinvestasi dalam pengembangan kepemimpinan kolaboratif dan pelatihan guru.

b) Para pemangku kepentingan lain dalam pendidikan dapat menggunakan penelitian ini sebagai dasar untuk mengambil tindakan yang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru.

**F. State of The Art**

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian saat ini adalah sebagai berikut:

Pertama, penelitian oleh Nisrina Khalda Amini Madania Murodi & Mohammad Shohib (2022). Dengan judul "Pengaruh kepemimpinan kolaboratif dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru". Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan teknik regresi linear berganda.

Hasil Penelitian ini yaitu Gaya kepemimpinan kolaboratif tidak berpengaruh terhadap kinerja guru, Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru.

Kedua, penelitian oleh Anadya Alfrida Retnodiani & Arif Hartono (2023). Dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Dimediasi *Work Engagement*”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis PLS. Hasil penelitian ini yaitu: Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*, Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, *Work engagement* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru, *Work engagement* terbukti mampu memediasi secara signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Ketiga, penelitian oleh Pentarina Intan Laksmiawati & Amri Hana Muhammad (2022)”. Dengan judul “Pengaruh Optimisme Perkembangan Karir Terhadap *Work Engagement* pada Guru Honorer SMA Negeri di Pematang”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis regresi. Hasil penelitian yaitu: Terdapat pengaruh optimisme perkembangan karir terhadap *work engagement* pada guru honorer SMA negeri di Pematang.

Keempat, penelitian oleh Firdha Amalia & Budiono (2021). Dengan judul “Pengaruh *Self-Esteem* Dan *Psychological Well Being* Terhadap *Job Performance* Melalui *Work Engagement* Pada Karyawan Bank di Kota Surabaya”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis jalur. Hasil penelitian yaitu: *Self-esteem* tidak memiliki pengaruh terhadap *job performance*, *Self-esteem* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement*, *Psychological well being* tidak memiliki pengaruh terhadap *job performance*, *Psychological well being* memiliki pengaruh yang positif terhadap *work engagement*, *Work engagement* berpengaruh signifikan terhadap *job performance*, *Self-esteem* memiliki pengaruh secara tidak

langsung pada *job performance* melalui *work engagement*, *Psychological well being* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *job performance* melalui *work engagement*.

Kelima, Penelitian yang dilakukan Tiina Saari, Harri Melin, Evgeniya Balabanova, dan Azer Efendiev (2018) yang berjudul *Better leadership, higher work engagement? Comparative study on Finnish and Russian private sector employees*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis regresi. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan saling berhubungan dengan *work engagement*.

Keenam, penelitian yang dilakukan oleh Baek-Kyoo Joo, Jeong-Ha Yim, Young Sim Jin, Soo Jeoung Han (2022) yang berjudul *Empowering leadership and employee creativity: the mediating roles of work engagement and knowledge sharing*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis sem pls Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan yang positif berhubungan dengan *work engagement* dan *knowledge sharing* dan meningkatkan kreativitas karyawan.

Ketujuh, Penelitian yang dilakukan oleh Habtamu Kebu Gemeda dan Jaesik Lee (2020) yang berjudul *Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis sem pls. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement* karyawan dan perilaku kerja inovatif, gaya kepemimpinan transaksional memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement* karyawan, gaya kepemimpinan *laissez-faire* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *work engagement* karyawan.

Kedelapan, Penelitian yang dilakukan oleh Donald G Gardner, Vathsala Wickramasinghe, dan Jon L Pierce (2018) yang berjudul *Values congruence, organizational based self esteem, and employee responses: Evidence from Sri Lanka*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif SEM Amos. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *organizational based self esteem* memediasi

hubungan positif antara nilai-nilai transendensi diri dan motivasi prososial karyawan dan niat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi dan *organizational based self esteem* memediasi hubungan positif antara nilai-nilai konservasi dan motivasi prososial karyawan dan niat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Kesembilan, Penelitian yang dilakukan oleh Eklopas Dakabesi dan Luhur Wicaksono. (2022) yang berjudul *Kepemimpinan Kolaborasi Kepala Sekolah Dalam Membangun Tim Kinerja*. Penelitian ini menggunakan penelitian studi pustaka. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan kolaboratif berdampak positif dalam membangun tim kerja guru, dimana sebagai akibatnya hubungan kepala sekolah dan guru makin menyatu dan mampu mengatasi berbagai tantangan pendidikan di era society 5.0.

Kesepuluh, Penelitian yang dilakukan oleh Aleksandar Radic, Juan M. Arjona-Fuentesb, Antonio Ariza-Montesb, Heesup Hand, Rob Law (2020) yang berjudul *job demands–job resources (JD-R) model, work engagement, and well-being of cruise ship employees*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analisis sem pls. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *job demands* memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan kapal pesiar, *job resources* memiliki dampak positif terhadap *work engagement*, dan kesejahteraan karyawan kapal pesiar, dan *work engagement* memiliki dampak positif terhadap kesejahteraan karyawan kapal pesiar, dan *job demands* tidak memiliki dampak negatif terhadap *work engagement*.

Secara keseluruhan penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena mencakup variabel kepemimpinan kolaboratif untuk melihat bagaimana kepemimpinan kepala sekolah, *organizational based self-esteem* guru serta topik permasalahan yang diangkat tentang fenomena *work engagement* guru yang belum banyak diteliti dalam domain penelitian pendidikan. Oleh karena itu, penelitian ingin memberikan kontribusi dan inovasi baru dalam memahami pentingnya kepemimpinan kolaboratif dan *organizational based self esteem* dan bagaimana hubungannya dengan *work engagement* guru di lingkungan pendidikan.

Penelitian ini juga menggunakan model analisis SEM PLS untuk menguji pengaruh kepemimpinan kolaboratif dan *organizational based self esteem* pada *work engagement* guru dengan melihat hubungan antara variabel laten dan variabel indikator, serta hubungan antara variabel laten tersebut. Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga dan menjadi dasar untuk meningkatkan efektivitas dan progresivitas sistem pendidikan nasional.



*Mencerdaskan &  
Memartabatkan Bangsa*