

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam lingkungan kerja, peran seorang pemimpin menjadi pusat perhatian yang besar karena mereka memegang kendali atas arah dan hasil keseluruhan dari suatu tim atau organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin itu mencerminkan *individual performance* pemimpin tersebut bahkan juga dianggap sebagai penentu utama dalam kesuksesan atau kegagalan tim (Chiniara & Bentein, 2016). Namun demikian ada situasi tertentu dimana gaya kepemimpinan terasa kurang efektif, hal ini disebabkan adanya gaya kepemimpinan yang berpusat pada orang atau lebih tepatnya hanya mementingkan dirinya sendiri. Gaya kepemimpinan seperti itu dipakai oleh orang-orang tidak memiliki *growth mindset* atau bahkan kurangnya *intrinsic motivation* dari dirinya sendiri yang dikaitkan dengan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang pemimpin (Rhew et al., 2018).

Ketika seorang pemimpin tidak memiliki kemampuan *growth mindset*, pemimpin tersebut cenderung terjebak dalam pola pikir yang statis, sehingga mereka juga enggan untuk belajar dan berkembang, yang pada gilirannya dapat membatasi kemampuan *individual performance* mereka (Rhew et al., 2018). Pemimpin dengan *intrinsic motivation* yang kurang juga dapat mengalami kesulitan dalam mempertahankan *individual performance* yang tinggi karena kurangnya keinginan dari dalam diri yang kuat untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan dapat menghasilkan dampak negatif pada produktivitas kerjanya

secara keseluruhan (Manzoor et al., 2021). Pemimpin yang kurang termotivasi secara *intrinsic* ini mungkin cenderung melakukan tugas-tugasnya tanpa semangat dan tidak mampu menginspirasi dan menggerakkan diri mereka menuju tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk memiliki *growth mindset* dan *intrinsic motivation* yang kuat agar dapat memimpin dengan efektif dan mencapai hasil yang diinginkan dalam lingkungan kerja.

Hubungan antara konsep *servant leadership* dan konteks gereja itu menarik, karena punya sejarah dan pemikiran yang dalam. Yesus Kristus sering dianggap sebagai pemimpin utama dalam agama Kristen yang selalu melayani orang lain dengan tanpa pamrih. Dia menjadi contoh yang kuat membentuk cerita besar yang menjadi dasar untuk penelitian tentang bagaimana cara *servant leadership* mempengaruhi *individual performance* dalam gereja (Su et al., 2020).

Di gereja, kita bisa belajar banyak tentang cara orang memimpin dan bagaimana hal itu memengaruhi cara orang bekerja. Banyak orang di gereja yang ikut dalam membantu orang lain, seperti melayani dengan sukarela. Ini memberikan kesempatan bagus untuk melihat bagaimana cara kepemimpinan dan motivasi orang-orang itu saling berhubungan. Selain itu, karena lingkungan gereja melibatkan hal-hal spiritual dan etis, hal ini bisa mempengaruhi cara orang melihat dan menjalankan *servant leadership* dengan *role model*nya Yesus (Srouf et al., 2023).

Pemimpin spiritual, dalam konteks ini adalah para pendeta, memiliki peran yang sangat penting dalam membimbing dan mengelola komunitas

kepercayaan. GMIT (Gereja Masehi Injili di Timor) di Kota Kupang adalah salah satu komunitas gereja yang mewadahi para pendeta dan memiliki jangkauan luas dan pengaruh yang signifikan dalam masyarakat lokal di Kota Kupang. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana penerapan prinsip-prinsip *servant leadership* oleh para pendeta dalam GMIT di Kota Kupang yang dapat mempengaruhi *individual performance* mereka dalam komunitas tersebut.

Dalam lingkungan kerja Gereja Masehi Injili di Timor (GMIT), prinsip kepemimpinan yang diterapkan GMIT adalah prinsip kepemimpinan presbiterial sinodal (Sinode GMIT, 2016). Ini menjelaskan bahwa struktur kepemimpinan dalam GMIT merupakan kepemimpinan kemajelisan dan bukan kepemimpinan secara tunggal. Kepemimpinan semacam ini menekankan pentingnya konsensus dan dialog dalam pengambilan keputusan, memastikan bahwa suara setiap anggota didengar dan dipertimbangkan. Dengan demikian, setiap individu di dalam GMIT memiliki peran yang sama pentingnya, di mana tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka mencerminkan komitmen mereka terhadap kemajelisan dan kesatuan gereja.

Salah satu masalah yang sering muncul dalam GMIT adalah kurangnya ketaatan terhadap prinsip presbiterial sinodal oleh beberapa pemimpin gereja. Terkadang, ada kecenderungan bagi para pemimpin yang dalam konteks ini adalah pendeta GMIT untuk mengambil keputusan secara otoriter, melanggar prinsip yang ada dan kesetaraan yang seharusnya menjadi pegangan utama dalam kepemimpinan gereja. Akibatnya, hal ini dapat menghambat kemajuan

dan menciptakan masalah di antara anggota gereja. Oleh karena itu, penting untuk para pemimpin ini menerapkan gaya kepemimpinan “*servant*” dalam lingkungan kerja mereka agar prinsip kepemimpinan presbiterial sinodal tetap berjalan dan *individual performance* para pendeta juga menjadi baik.

Dalam konteks dialog pengambilan keputusan bersama di gereja, peneliti mengamati adanya tantangan yang dihadapi oleh pendetanya. Salah satu tantangan utama adalah ketika dialog tersebut memunculkan pro dan kontra yang beragam dari para anggota majelis jemaat. Situasi seperti ini memerlukan kehadiran seorang pemimpin yang memiliki *growth mindset*, sehingga mampu melihat tantangan yang ada dan berkembang melalui proses tersebut.

Pemimpin dengan *growth mindset* cenderung melihat kesulitan sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh, bukan sebagai hambatan yang tidak dapat diatasi (Han & Stieha, 2020). Mereka mampu menghadapi perbedaan pendapat dengan sikap terbuka dan penerimaan, mencari solusi yang memenuhi kebutuhan dan aspirasi semua pihak yang terlibat. Dengan memimpin menggunakan *growth mindset*, seorang pemimpin gereja dapat mengatasi kesulitan-kesulitan yang muncul dalam dialog pengambilan keputusan, berbicara dengan cara yang membangun dan membawa hasil positif dalam diskusi, sehingga dapat memperkuat kesatuan serta kemajuan jemaat secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi para pemimpin gereja untuk memelihara sikap terbuka dan progresif agar dapat menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola dialog dan pengambilan keputusan di lingkungan gereja dengan efektif.

Ketika para pendeta memiliki kesadaran yang mendalam akan panggilan mereka untuk menjadi pelayan yang melayani dengan tulus, mereka akan mendorong kepentingan keseluruhan jemaat dan memimpin dengan teladan yang baik. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting dalam membantu menciptakan lingkungan di mana para pemimpin gereja di GMIT dapat terus berinovasi, tumbuh, dan menunjukkan kinerja yang luar biasa dalam tugas mereka sebagai pelayan. Melalui pendekatan *servant leadership* yang diarahkan oleh *growth mindset*, diharapkan GMIT dapat mengalami pertumbuhan yang berkelanjutan dan pelayanan yang semakin baik kepada komunitas mereka atau gereja.

Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang interaksi antara faktor-faktor ini yaitu *servant leadership*, *growth mindset*, dan *intrinsic motivation*, diharapkan dapat ditemukan strategi dan pendekatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan para pendeta, sehingga gereja dapat lebih efektif dalam memenuhi kebutuhan spiritual dan pastoral jemaat serta mencapai tujuan dan misi yang ditetapkan. Selanjutnya, dengan memperkuat dan memperkaya pelayanan spiritual di gereja, diharapkan dapat terjadi pertumbuhan yang lebih baik dalam iman dan komunitas jemaat secara keseluruhan.

Dengan penjelasan yang lebih terperinci, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang praktik kepemimpinan dalam konteks agama Kristen di Indonesia, khususnya dalam lingkungan GMIT di Kota Kupang. Dan penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh

servant leadership dan *growth mindset* terhadap *individual performance* para pendeta GMIT di Kota Kupang, dengan *intrinsic motivation* sebagai mediator. Dengan memahami bagaimana pemimpin yang menerapkan prinsip-prinsip *servant leadership* dan memiliki *growth mindset* dapat dipengaruhi oleh *intrinsic motivation* serta dampaknya terhadap *individual performance* para pendeta, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pengembangan kepemimpinan gerejawi yang efektif dan pelayanan yang lebih baik dalam lingkungan gereja.

1.2. Rumusan Masalah

Dalam konteks kepemimpinan para pendeta, pendekatan *servant leadership* menyoroti pentingnya pengabdian dan pelayanan kepada jemaat sebagai bagian utama kepemimpinan. Para pendeta yang menerapkan gaya kepemimpinan ini berfokus pada kebutuhan jemaat mereka, mengutamakan pelayanan dan pembangunan hubungan yang kuat. Ini dapat menciptakan lingkungan di mana *intrinsic motivation* yang didapatkan para pendeta untuk melayani dengan lebih efektif, karena mereka merasa didukung dan dihargai oleh komunitas mereka. Namun, tantangan mungkin muncul dalam mengelola harapan yang beragam dari anggota jemaat, serta memprioritaskan waktu dan sumber daya yang terbatas untuk memenuhi berbagai kebutuhan tersebut.

Di sisi lain, pendekatan *growth mindset* menempatkan penekanan pada keyakinan bahwa kemampuan dapat berkembang melalui upaya dan pembelajaran yang berkelanjutan (Rhew et al., 2018). Dengan mendorong para

pendeta untuk mengadopsi pandangan ini, mereka dapat melihat setiap tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan meningkatkan diri mereka sendiri. *Intrinsic motivation* yang muncul dari rasa pencapaian dan pengembangan pribadi dapat mendorong *individual performance* yang lebih baik (Suman, 2023). Namun, mengubah pola pikir ini memerlukan kesadaran diri yang mendalam dan komitmen untuk mengatasi hambatan-hambatan yang mungkin muncul.

Kedua pendekatan ini menawarkan potensi untuk meningkatkan *individual performance* para pendeta, tetapi keduanya juga dihadapkan pada tantangan yang perlu diatasi. Penting untuk mempertimbangkan bagaimana kedua pendekatan ini dapat diterapkan secara efektif dalam konteks yang unik dari tugas dan tanggung jawab para pendeta, serta mengidentifikasi strategi untuk mengatasi hambatan yang mungkin muncul. Dengan demikian, analisis yang baik tentang penerapan praktik *servant leadership* dan *growth mindset* dalam kehidupan sehari-hari para pendeta dengan adanya *intrinsic motivation* akan membantu memahami dampaknya terhadap *individual performance* mereka. Penelitian ini dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh *servant leadership* dan *growth mindset* terhadap *individual performance* para pendeta GMIT di Kota Kupang dengan *intrinsic motivation* sebagai mediasinya. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, ada beberapa rumusan masalah yang didapatkan:

1. Apakah *servant leadership* memiliki pengaruh terhadap *intrinsic motivation* para pendeta GMIT di Kota Kupang?

2. Apakah *growth mindset* memiliki pengaruh terhadap *intrinsic motivation* para pendeta GMIT di Kota Kupang?
3. Apakah *intrinsic motivation* mempengaruhi *individual performance* para pendeta GMIT di Kota Kupang?
4. Apakah *servant leadership* memiliki pengaruh langsung terhadap *individual performance* para pendeta GMIT di Kota Kupang?
5. Apakah *growth mindset* memiliki pengaruh langsung terhadap *individual performance* para pendeta GMIT di Kota Kupang?
6. Apakah *servant leadership*, melalui *intrinsic motivation*, mempengaruhi *individual performance* para pendeta GMIT di Kota Kupang?
7. Apakah *growth mindset*, melalui *intrinsic motivation*, mempengaruhi *individual performance* para pendeta GMIT di Kota Kupang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah ada, tujuan dari dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis *servant leadership* mempengaruhi *intrinsic motivation* para pendeta GMIT di Kota Kupang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis *growth mindset* mempengaruhi *intrinsic motivation* para pendeta GMIT di Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *intrinsic motivation* terhadap *individual performance* para pendeta GMIT di Kota Kupang.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung *servant leadership* terhadap *individual performance* para pendeta GMIT di Kota Kupang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung *growth mindset* terhadap *individual performance* para pendeta GMIT di Kota Kupang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis *servant leadership*, melalui *intrinsic motivation*, mempengaruhi *individual performance* para pendeta GMIT di Kota Kupang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis *growth mindset*, melalui *intrinsic motivation*, mempengaruhi *individual performance* para pendeta GMIT di Kota Kupang.

1.4. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi setiap variabelnya. Oleh karena itu, dalam upaya untuk menjaga penelitian agar tidak melebar dan tetap fokus maka peneliti telah menetapkan beberapa batasan masalah untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. *Servant Leadership* yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan kepemimpinan yang menekankan tujuan utama pemimpin sebagai pelayanan terhadap orang lain, daripada berfokus pada diri sendiri atau kesuksesan organisasi, dengan memprioritaskan pertumbuhan, kesejahteraan, dan otonomi para anggota. (Chiniara & Bentein, 2016).

2. *Growth Mindset* yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan keyakinan bahwa kemampuan dan kecerdasan seseorang dapat dikembangkan melalui dedikasi dan kerja keras (Betsy Ng, 2018).
3. *Intrinsic Motivation* yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan dorongan untuk terlibat dalam suatu aktivitas karena aktivitas itu sendiri, merupakan kepuasan yang dirasakan daripada dari hadiah atau konsekuensi eksternal apapun (Betsy Ng, 2018).
4. *Individual Performance* yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan tingkat pencapaian atau keberhasilan seorang individu dalam suatu tugas atau peran tertentu. Ini sering dievaluasi berdasarkan tujuan kinerja spesifik yang mencerminkan area fungsional dan tanggung jawab individu (Oudeyer, 2017).

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat teoritis dengan memberikan pemahaman baru terkait *servant leadership*, *growth mindset* dan *intrinsic motivation*, serta mengintegrasikan konsep *servant leadership* dan *growth mindset* melalui *intrinsic motivation* dalam konteks para pendeta. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk merancang program pelatihan kepemimpinan yang lebih efektif, meningkatkan *individual performance* pendeta melalui pengembangan *growth mindset* dan penerapan praktik *servant leadership* dalam kehidupan sehari-hari, meningkatkan kualitas layanan dan kesejahteraan jemaat secara keseluruhan, serta memberikan dampak positif dalam komunitas gerejawi.

1.6. Sistematika Penelitian

Tesis ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Bab pertama berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Bab kedua berisi tinjauan teoritik, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan model penelitian mengenai variabel utama dalam penelitian ini, yaitu *servant leadership*, *growth mindset*, *individual performance*, dan variabel mediasi yaitu *intrinsic motivation*.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ketiga meliputi desain penelitian, populasi, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan dan pengukuran data, instrumen penelitian, definisi operasional, dan metode analisis data.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Guna menjawab rumusan masalah yang telah diuraikan, bab keempat akan membahas mengenai pengaruh *servant leadership* dan *growth mindset* dengan *intrinsic motivation* sebagai mediasinya terhadap *individual performance*. Beberapa tahapan dari analisis ini antara lain analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial beserta pembahasannya.

BAB V: Penutup

Bab terakhir meliputi kesimpulan penelitian, implikasi teoritis, implikasi manajerial, juga saran bagi penelitian selanjutnya. Dalam bab kelima ini akan

dipaparkan mengenai kelemahan serta keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini.

