

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pendidikan di Indonesia telah mengalami kemajuan yang pesat dalam beberapa tahun terakhir ini. Terlebih karena pandemi *Covid-19* yang mengharuskan kita beralih ke digital, di mana karena adanya protokol kesehatan maka tidak ada kelas tatap muka yang ada hanya kelas secara *online* saja. Para guru terdesak untuk berinovasi dan beradaptasi dengan teknologi agar dapat tetap memberikan pengajaran yang berkualitas kepada para siswanya.

Setelah pandemi *Covid-19* mereda, tantangan yang lebih berat perlu dihadapi organisasi pendidikan. Bidang teknologi semakin meningkat sehingga organisasi harus terus mencari cara untuk beradaptasi dan berkembang mengikuti zamannya. Organisasi pendidikan harus memikirkan bagaimana meningkatkan kualitas pendidikan mereka yang sesuai dengan era digital agar dapat mempersiapkan siswa mereka untuk menghadapi tantangan di masa depan yang semakin berat.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kualitas pendidikan adalah kinerja karyawannya, terutama kinerja guru di sekolah. Guru adalah garda depan yang berhadapan langsung dengan para muridnya, sehingga kinerja guru akan mempengaruhi berbagai aspek penting dalam pendidikan, seperti proses belajar mengajar, prestasi siswa, dan reputasi sekolah. Kinerja guru yang baik akan dapat membantu meningkatkan efektivitas proses belajar mengajar, seperti kualitas pembelajaran maupun perubahan siswa yang positif dari sisi pengetahuan maupun

dari sisi perilaku dan sifat. Di sisi lain, dengan meningkatnya kualitas pembelajaran akan meningkatkan prestasi siswa, sehingga dengan sendirinya reputasi sekolah akan semakin dikenal di masyarakat.

Walaupun ada banyak penelitian yang meneliti tentang kinerja karyawan, masih sedikit yang meneliti kinerja karyawan dari sisi *Task Performance*. Selain itu, masih sedikit sekali yang meneliti tentang variabel-variabel yang dapat meningkatkan *Task Performance* secara efektif, seperti bagaimana variabel *Transformational Leadership* berpengaruh terhadap *Task Performance* guru, apakah kecocokan antara individu guru dengan lingkungan organisasinya / variabel *Person-Environment Fit* yang meliputi *Person-Organisation Fit* dan *Person-Job Fit* (*Need-Supply Job Fit* dan *Demand-Ability Job Fit*) mempengaruhi *Task Performance* mereka, serta bagaimana *Innovative Work Behavior* mempengaruhi *Task Performance* para guru. Masih belum ada penelitian yang meneliti secara menyeluruh tentang pengaruh variabel-variabel *Transformational Leadership*, *Person-Environment Fit* dan *Innovative Work Behavior* terhadap *Task Performance* guru.

1.2. Identifikasi Masalah

Kepemimpinan dalam manajemen sekolah menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru termasuk dari sisi *Task Performance* guru. Kepemimpinan ini sangat penting untuk menjaga keseluruhan organisasi agar dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beberapa jenis-jenis kepemimpinan dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi *task performance*, diantaranya *transformational leadership* (Chi and Pan 2012, Lai, et

al. 2020, Ng 2017, Young, et al. 2020, Ambad, et al. 2021), *shared leadership* (Wu and Cormican 2021), *temporal leadership* (Siddiquei, Fisher and Hrivnak 2022), dan *transactional leadership* (Young, et al. 2020, Ambad, et al. 2021).

Organizational Commitment menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi *Task Performance* seorang guru di sekolah. Jika seorang guru memiliki komitmen dan kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi / sekolahnya maka ia tidak akan segan-segan untuk meningkatkan *task performance* nya. Di mana ada rasa memiliki dari para guru untuk membuat organisasi / sekolahnya yang terbaik, maka mereka akan berusaha untuk berbuat yang terbaik, khususnya dalam hal *task performance*.

Faktor lain yang mempengaruhi *Task Performance* seorang guru di sekolah adalah konsep *Person-Environmental Fit* yang meliputi *complementary type of fit* dan *supplementary type of fit*. (Vianen 2018, 77) *Complementary type of fit* merupakan kecocokan antara individu yang berhubungan dengan atribut seperti preferensi, kebutuhan dan kemampuan yang dilengkapi dengan lingkungan atau sebaliknya, sedangkan *supplementary type of fit* adalah jenis kecocokan tambahan seperti kepribadian, nilai-nilai dan tujuan. *Person-vocational fit*, *person-job fit* termasuk tipe *complementary fit*. Sedangkan, *person-organization fit*, *person-supervisor fit*, *person-team fit* termasuk tipe *supplementary fit*. Konsep diatas melihat apakah adanya kecocokan antara individu karyawan dengan lingkungan tempat mereka bekerja.

Innovative Work Behavior juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *Task Performance* guru di sekolah. Dengan pesatnya perkembangan teknologi mengharuskan setiap pekerja, termasuk guru, untuk

selalu beradaptasi dan berinovasi agar tetap unggul didalam pekerjaan mereka, sehingga *Innovative Work Behavior* ini penting untuk diteliti apakah benar dapat bermanfaat untuk meningkatkan *Task Performance* guru di organisasi pendidikan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Task Performance* guru di sekolah adalah *Knowledge Sharing Behavior*. Setiap individu pasti memiliki pengetahuan dan keterampilan yang berbeda, dengan adanya perilaku untuk membagikan pengetahuan mereka untuk kepentingan bersama, seluruh guru di sekolah akan dapat meningkatkan pengetahuan mereka. Mereka akan saling melengkapi dalam konteks pengetahuan, dan menjadi satu kesatuan.

1.3. Batasan Masalah

Dalam tesis ini, jenis kepemimpinan yang akan diteliti lebih lanjut adalah *Transformational Leadership* karena jenis kepemimpinan ini menitik beratkan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi secara positif kinerja karyawan seperti dengan menginspirasi, memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama, serta memberikan dukungan emosional dan mendorong inovasi serta kreatifitas. Maka jenis kepemimpinan ini akan menarik untuk diteliti dengan variabel lainnya.

Jenis *Person-Environment Fit* yang diambil adalah *Person-Job Fit* yang meliputi *Need-Supply Job Fit* dan *Demand-Ability Job Fit*, serta *Person Organization Fit*. Jenis-jenis *Person-Environment Fit* ini diambil karena masih sedikit sekali yang meneliti tentang *Person-Job Fit* dan *Person-Organization Fit* terhadap *Task Performance* termasuk efek mediasinya.

Innovative Work Behavior diambil untuk diteliti lebih lanjut apakah dapat lebih meningkatkan mediasi *Person-Environment Fit* yang ada.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah-masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Need-Supply Job Fit*, *Demand-Ability Job Fit*, *Person-Organization Fit*, *Innovative Work Behavior* dan *Task Performance* di organisasi sekolah XYZ, Jakarta?
- 2) Apakah *Need-Supply Job Fit*, *Demand-Ability Job Fit*, dan *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh positif terhadap *Innovative Work Behavior* di organisasi sekolah XYZ, Jakarta?
- 3) Apakah *Innovative Work Behavior* memiliki pengaruh positif terhadap *Task Performance* di organisasi sekolah XYZ, Jakarta?
- 4) Apakah *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Task Performance* dengan *Need-Supply Job Fit* dan *Innovative Work Behavior* sebagai mediasi di organisasi sekolah XYZ, Jakarta?
- 5) Apakah *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Task Performance* dengan *Demand-Ability Job Fit* dan *Innovative Work Behavior* sebagai mediasi di organisasi sekolah XYZ, Jakarta?
- 6) Apakah *Transformational Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Task Performance* dengan *Person-Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior* sebagai mediasi di organisasi sekolah XYZ, Jakarta?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan-tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh *Transformational Leadership* terhadap *Need-Supply Job Fit*, *Demand-Ability Job Fit*, *Person-Organization Fit*, *Innovative Behavior* dan *Task Performance* di organisasi sekolah XYZ, Jakarta.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh *Need-Supply Job Fit*, *Demand-Ability Job Fit*, *Person-Organization Fit* terhadap *Innovative Work Behavior* di organisasi sekolah XYZ, Jakarta.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap *Task Performance* di organisasi sekolah XYZ, Jakarta.
- 4) Untuk menganalisis mediasi *Need-Supply Job Fit* dan *Innovative Work Behavior* terhadap pengaruh *Transformational Leadership* dengan *Task Performance* di organisasi sekolah XYZ, Jakarta.
- 5) Untuk menganalisis mediasi *Demand-Ability Job Fit* dan *Innovative Work Behavior* terhadap pengaruh *Transformational Leadership* dengan *Task Performance* di organisasi sekolah XYZ, Jakarta.
- 6) Untuk menganalisis mediasi *Person-Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior* terhadap pengaruh *Transformational Leadership* dengan *Task Performance* di organisasi sekolah XYZ, Jakarta.

1.6. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak orang, bukan hanya untuk peneliti saja namun untuk organisasi sekolah, dan peneliti lainnya seperti :

1.6.1. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk organisasi sekolah XYZ, Jakarta, diharapkan dapat menjadi masukan akan pengaruh yang didapat dari faktor *Transformational Leadership*, *Person-Job Fit* (*Need-Supply Job Fit* dan *Demand-Ability Job Fit*), *Person-Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior* terhadap *Task Performance* agar dapat diimplementasikan dan diintegrasikan di dalam sistem manajemen di sekolah jika hasilnya memiliki pengaruh yang positif.

1.6.2. Manfaat Teoretis

Adapun manfaat teoretis yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk peneliti lainnya, diharapkan dapat menambah informasi tentang pengaruh *Person-Job Fit* (*Need-Supply Job Fit* dan *Demand-Ability Job Fit*), *Person-Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior* dalam hubungan antara *Transformational Leadership* terhadap *Task Performance* guru di Sekolah.

1.7. Sistematika Penulisan

Laporan penelitian tesis akan dibagi menjadi lima bab. Bab I adalah Pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu kurangnya penelitian tentang pengaruh *Transformational Leadership*, *Person-Job Fit* (*Need-Supply Job Fit* dan *Demand-Ability Job Fit*), *Person-Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior* terhadap *Task Performance*. Bab ini juga berisi tentang batasan masalah, rumusan masalah yang

akan diteliti, tujuan dari penelitian dan manfaat yang akan didapatkan dari penelitian ini serta sistematika penulisan laporan penelitian. Bab II adalah Landasan Teori yang menjelaskan dasar teori yang digunakan dalam penelitian ini yang mencakup *Task Performance*, *Transformational Leadership*, *Person-Job Fit* (*Need-Supply Job Fit* dan *Demand-Ability Job Fit*), *Person-Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior* terhadap *Task Performance*. Bab ini menyertakan penelitian terdahulu, kerangka berpikir, model penelitian dan hipotesis penelitian.

Bab III adalah Metode Penelitian yang membahas metode yang digunakan dalam penelitian ini dimulai dari rancangan penelitian, tempat, waktu dan subjek penelitian, prosedur penelitian, populasi dan sampling, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data serta hipotesis statistik. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan bersifat non-eksperimental dengan menggunakan korelasi *Partial Least Squares-Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* yang bertujuan untuk mengamati pengaruh mediasi *Person-Job Fit* (*Need-Supply Job Fit* dan *Demand-Ability Job Fit*), *Person-Organization Fit* dan *Innovative Work Behavior* dalam hubungan antara *Transformational Leadership* terhadap *Task Performance* guru di organisasi sekolah.

Bab IV adalah Hasil Penelitian dan Pembahasan yang akan menjelaskan tentang hasil data yang didapat, pengujian persyaratan analisis, pengujian hipotesis, pembahasan hasil pengolahan data serta keterbatasan penelitian.

Bab V adalah membahas kesimpulan yang diperoleh dari penelitian, implikasi yang dapat diterapkan dan saran untuk penelitian selanjutnya.