

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pendidikan merupakan aset penting bagi kemajuan sebuah bangsa, Oleh karena itu setiap warga negara harus wajib mengikuti jenjang pendidikan, mulai jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah maupun tinggi. Penyelenggaraan pendidikan dapat dipengaruhi oleh berbagai komponen pendukung diantaranya adalah komponen kepemimpinan kepala sekolah, komponen guru, peserta didik, sarana dan prasarana pendidikan, serta pengelolaan dan pembiayaan. Keseluruhan komponen tersebut saling berkaitan dan sangat mempengaruhi keberhasilan dan peningkatan kualitas pendidikan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam melihat komitmen organisasi karyawan karena pemimpin memiliki peran terhadap karyawan dan juga lingkup kerja organisasi Thun & Bakker, (2018).

Salah satu gaya kepemimpinan yang cukup mendapat perhatian akhir-akhir ini adalah empowering leadership, dimana seorang pemimpin yang meningkatkan motivasi anggotanya dan memberikan efikasi diri serta pemberdayaan psikologis dengan memberi kekuatan (power) atau memberikan lebih banyak otonomi kepada mereka Qian et al., (2018).

Empowering leadership (EL) didefinisikan sebagai proses di mana pemimpin mentransfer kekuasaan dari dirinya sendiri kepada karyawan dan memberi mereka kekuasaan untuk membuat keputusan mereka sendiri dengan memberikan tanggung jawab tambahan, keputusan dalam membuat otoritas suatu pekerjaan, dan sumber daya yang ada Lee et al., (2017); Kim & Beehr, (2018); Thun & Bakker, (2018). Saat bawahan diberikan kebebasan dan otonomi, ini menjadi faktor pendorong bagi mereka untuk lebih proaktif dalam pekerjaan mereka A. Lee et al., (2017). Secara teori Empowering leadership (EL) bisa menjadi gaya kepemimpinan yang efektif bagi karyawan atau organisasi karena perilaku yang dilakukan mendorong karyawan secara internal sehingga memberikan hasil yang berkaitan dengan kepuasan kerja, keterlibatan karyawan, kreativitas, dan kinerja Kim & Beehr, (2018).

Dengan adanya gaya kepemimpinan empowering leadership akan memajukan perubahan sekolah dengan membolehkan penyampaian ide-ide konstruktif dari sisi tenaga pendidik. Empowering leadership merupakan suatu proses pelaksanaan berbagi kekuasaan dengan bawahan menyesuaikan kemampuan, menghindari kendala dalam mencapai kinerja, dan memberikan otonomi lebih besar dalam pengambilan keputusan Zhang, (2010). Guru menjadi salah satu faktor penentu untuk meningkatkan kualitas pendidikan Rosman Bin Md Yusoff, Azlah Md Ali, (2014). Guru adalah tenaga profesional yang memiliki kewajiban merencanakan dan

melakukan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melaksanakan pembimbingan, dan pelatihan, serta berkomitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003).

Dalam diri seorang guru harus mempunyai sikap inovatif. Apa itu inovatif? Chesbrough, (2010) menyatakan bahwa inovasi adalah sesuatu hal yang sangat vital bagi kelangsungan bisnis, dan juga merupakan hal yang sulit dicapai. Onne,(2000) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai penciptaan, pengenalan dan pengaplikasian gagasan-gagasan baru secara sengaja dalam suatu pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk memperoleh keuntungan dalam kinerja suatu pekerjaan, kelompok atau organisasi. Sikap inovatif merupakan sikap seseorang yang memiliki kepribadian kreatif dan dinamis. Orang-orang yang bersikap inovatif adalah orang-orang yang memiliki kepribadian kreatif Irawaty et al., (2003). Kepribadian yang inovatif ditunjukkan dengan (1) Terbuka terhadap pengalaman baru, (2) Kreatif, (3) Kesadaran dan tanggung jawab untuk berhasil meningkatkan kinerjanya, dan (4) Mempunyai persepsi bahwa dunia mempunyai tantangan.

Standar kompetensi guru ditetapkan pemerintah guna menjaga kinerja guru tetap baik. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi Muliawan, (2017). Kinerja guru tidak hanya ditunjukkan oleh hasil kerja akan tetapi juga

ditunjukkan oleh perilaku dalam bekerja, mulai dari perencanaan pembelajaran, proses pembelajaran di kelas serta evaluasi atau penilaian hasil belajar siswa Priansa, (2014). Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan tingkah laku guru selama mengajar Supardi, (2013).

Tugas guru selain mendidik dan mengajar, juga disibukkan dengan kegiatan administrasi pembelajaran dan administrasi kelas yang begitu padat, yang bisa menyebabkan kejenuhan dan kelelahan dalam melaksanakan tugasnya apalagi di tengah pandemic covid-19 ini yang mana biasanya guru melaksanakan tugasnya secara langsung atau bisa dikatakan offline sekarang berpindah ke online yang mana perubahan kebiasaan tersebut dapat menyebabkan yang namanya stress kerja. Menurut Robbins, Stephen P, (2006) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Sasono, (2004) mengungkapkan bahwa stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat bersifat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan pada dampak negatif stres tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai yang drastis. Ketika seorang karyawan maupun manajer mampu mengelola

stresnya dengan baik, maka konsekuensinya adalah fungsional (positif), sebaliknya jika mengabaikan stres yang muncul, konsekuensinya adalah negatif terhadap individu maupun organisasi. Jadi, stres tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga berdampak positif pada seseorang.

Hubungan antara Empowering leadership dan kinerja terdapat gap research dari jurnal terdahulu yaitu dari Humborstad et al., (2014) menyatakan hubungan antara empowering leadership dan work performance tidak konsisten satu sama lain bahkan cenderung negatif.

Hubungan antara stress kerja dengan kinerja memiliki gap research yang mana menunjukkan bahwa dari jurnal Riandy, (2016) dan Wartono, (2018), dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Nurmalasari, (2015) bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sementara hasil yang berbeda dari Try, (2019) yang mana menunjukkan hasil bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

Alasan peneliti memilih judul “PENGARUH EMPOWERING LEADERSHIP DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN INOVASI DI TEMPAT KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ” yaitu karena pada era pandemic yang terjadi dua tahun lalu ini peneliti melihat adanya stress kerja yang terjadi di guru, yang peneliti lihat langsung yang terjadi pada lingkungan sekitar dan dari situ peneliti muncul sebuah ide dan membuat judul tersebut, dari adanya stress kerja tersebut pasti akan

menimbulkan atau memunculkan suatu inovasi-inovasi agar permasalahan yang ada dapat teratasi atau dapat terselesaikan yang mana diimbangi dengan pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang mana menurut peneliti gaya kepemimpinan yang cocok adalah empowering leadership, yang mana empowering leadership itu sendiri sudah dijelaskan di atas yang mana intinya gaya kepemimpinan yang mengedepankan pemberdayaan bagi anggotanya. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan ini akan berfokus untuk bisa memberdayakan anggotanya dengan cara memberinya motivasi, memahami perilaku dan kemauan anggotanya, serta melibatkan anggotanya di dalam pengambilan keputusan.

#### **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah Empowering Leadership berpengaruh positif terhadap Inovasi ditempat kerja?
2. Apakah Stress di tempat kerja berpengaruh negative terhadap Inovasi di tempat kerja?
3. Apakah Empowering Leadership berpengaruh positif terhadap Kinerja?
4. Apakah Stress ditempat kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja?
5. Apakah Inovasi di tempat kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja?

6. Apakah Inovasi memediasi pengaruh Empowering Leadership terhadap Kinerja?
7. Apakah Inovasi memediasi pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh Empowering Leadership terhadap Inovasi di tempat kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh Stress kerja terhadap Inovasi di tempat kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh Empowering Leadership terhadap Kinerja.
4. Untuk menganalisis pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja.
5. Untuk menganalisis pengaruh Inovasi ditempat kerja terhadap kinerja.
6. Untuk menganalisis peranan Inovasi sebagai variabel mediasi Empowering Leadership terhadap Kinerja.
7. Untuk menganalisis peranan Inovasi sebagai variabel mediasi Stress Kerja terhadap Kinerja.

## **D. Manfaat**

### **1. Manfaat Bagi Penulis**

Penelitian ini menambah wawasan tentang dunia penelitian dan kepenulisan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh selama berada di bangku perkuliahan dalam dunia kerja yang sebenarnya. Selain itu juga skripsi ini dibuat sebagai syarat untuk menyelesaikan studi S1 dan sebagai penyemangat penulis untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

### **2. Bagi praktik organisasi**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada pimpinan terkait pengaruh Empowering leadership dan Stress Kerja terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Inovasi ditempat kerja sehingga bisa dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan untuk Menyusun kebijakan Perusahaan/organisasi di waktu yang akan datang

### **3. Bagi pembaca**

Bagi pembaca diharapkan penelitian ini dapat menambah pemahaman pembaca tentang konsep Empowering Leadership, Stress Kerja, Kinerja dan perilaku inovasi. Penelitian ini dapat menjadi bentuk sumbangan pemikiran dan keilmuan, serta perbandingan bagi peneliti berikutnya yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut tentang masalah yang serupa.

