

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting bagi sebuah organisasi. Karena kinerja suatu organisasi bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Sumberdaya material seperti fasilitas dan infrastruktur akan mampu dimanfaatkan secara optimal jika sumber daya manusia memiliki kemampuan yang baik. Sebagaimana Ozkeser (2019) mengemukakan bahwa sebaik apapun sumber daya material lain dari sebuah organisasi, tidak akan banyak berguna jika sumber daya manusia tidak kemampuan yang memadai, maka kemungkinan keberhasilan akan rendah. Kemudian Rodrigues & Walters (2017) mengemukakan bahwa, selain harus memiliki pengetahuan, keahlian, dan kompetensi, karyawan juga dituntut harus memiliki antusiasme, pengalaman kerja, motivasi, dan disiplin diri yang tinggi. Kinerja organisasi akan meningkat jika karyawan yang ada dalam organisasi tersebut memiliki kinerja yang bagus, sehingga proses pencapaian tujuan organisai akan berjalan dengan lancar.

J. Zhang *et al.* (2018) mengemukakan bahwa untuk mencapai tujuannya, organisasi harus mengoptimalkan implementasi sistem kerja berkinerja tinggi yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan yang dibutuhkan untuk berkinerja lebih baik. Karyawan yang proaktif akan

berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan merasa bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Sistem kerja berkinerja tinggi tidak hanya menuntut balasan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, tetapi juga membutuhkan sumber daya pribadi karyawan untuk mengendalikan stress atau tantangan yang berkelanjutan. Untuk mengatasi masalah adaptasi, integrasi eksternal dan internal organisasi harus fleksibel dengan perubahan (Alberto *et al.*, 2019). Pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini mengarah pada pengembangan dan pertumbuhan dalam semua aspek kehidupan terkait dengan masalah karyawan yang sangat kompleks. Organisasi harus lebih responsif terhadap perubahan dengan munculnya prosedur kerja karyawan dan persyaratan kerja yang baru serta fasilitas kerja yang lebih modern.

Seiring perkembangan zaman yang semakin maju di berbagai sektor, persaingan juga menjadi semakin menantang. Manajemen sumber daya manusia dihadapkan pada tantangan perubahan yang menuntut pengembangan kemampuan anggota organisasi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Aryani (2019) dalam hasil penelitiannya bahwa, pengembangan kapasitas SDM harus mengacu pada pengembangan kelembagaan, kemampuan organisasi, manajerial, teknologi (baik lunak maupun keras), budaya, dan kemampuan individu, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan sistem.

Mengembangkan kinerja individu bukan tanggungjawab manajemen saja, melainkan juga merupakan tanggung jawab dari individu itu sendiri. Karyawan dapat berbagai pengetahuan terhadap sesama karyawan untuk mengembangkan

kinerja. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Na-Nan *et al.*, (2019) bahwa berbagi pengetahuan dianggap sebagai proses manajemen yang penting untuk mendistribusikan pengetahuan implisit dan eksplisit. Hal ini dapat dengan mudah terjadi saat berlangsung berbagai interaksi antara sesama anggota dalam sebuah organisasi.

Perubahan ekstrim dalam berbagai sektor kehidupan bisa saja datang secara tak terduga. Oleh karena itu manajemen dituntut bersiap setiap saat untuk menghadapi berbagai perubahan yang menuntut kemampuan adaptasi. Seperti saat ini ketika pandemi Covid-19 melanda seluruh dunia. Seluruh sektor terdampak, termasuk sektor pendidikan. Merespon hal ini, kemendikbud mengambil kebijakan dengan menerbitkan Surat edaran Kemendikbud Dikti No.1 tahun 2020 yang menginstruksikan agar sekolah untuk sementara waktu melakukan proses belajar mengajar melalui daring (dalam jaringan).

Namun perubahan untuk melakukan sebagian aktivitas secara daring membuat masyarakat menjadi bingung sebab belum pernah terjadi sebelumnya (Komalasari, 2020). Langkah-langkah kebijakan *Work From Home* (WFH) yang dilakukan oleh berbagai instansi menimbulkan masalah baru bagi kalangan masyarakat, baik pelajar, pendidik, dan pekerja/ karyawan. Dalam dunia pendidikan proses belajar mengajar model daring menimbulkan kebosanan bagi peserta didik karena kurangnya interaksi, rentan juga menimbulkan stress karena tuntutan tugas yang harus diselesaikan. Hal tersebut tentu akan sangat mempengaruhi hasil belajar para peserta didik (Moh, 2020).

Adanya Covid-19 ini dilakukan uji coba implementasi pendidikan online yang secara masal (Sun *et al.*, 2020). Dan respon UNESCO sebagai lembaga yang bergerak di bidang pendidikan sangat menyetujui pelaksanaan pembelajaran menggunakan *platform online* salah satu upaya pembelajaran jarak jauh, sehingga pembelajaran dapat dijangkau oleh guru maupun siswa dimanapun mereka berada. Perubahan dari pelaksanaan pembelajaran di kelas menjadi implementasi pembelajaran dalam jaringan ini, yang berperan sebagai aktor terpenting adalah guru dan pendidik, karena merekalah pengendali dalam semua proses pembelajaran, (Bao *et al.*, 2020).

Pada masa pandemi saat ini pembelajaran online telah dilakukan hampir di seluruh dunia (Goldschmidt, 2020). Maka dalam pembelajaran online ini semua unsur pendidikan dituntut untuk dapat memfasilitasi pembelajaran agar tetap aktif meski tanpa kontak tatap muka. Adanya pembelajaran online saat ini merupakan pengalaman pertama bagi kebanyakan guru, siswa, dan orang tua. Sehingga menimbulkan kesulitan dalam pelaksanaannya karena tidak adanya pedoman teknis dalam pelaksanaannya. Kendala lainnya adalah materi yang akan diberikan oleh para guru agar bisa diajarkan di rumah tanpa membebani orang tua, serta masalah kuota untuk kelangsungan pembelajaran online termasuk media sosial, (Bbc.com, 2020). Pendidik atau guru dalam pelaksanaan pembelajaran secara daring juga mengalami berbagai macam kendala baik internal maupun eksternal. Kendala eksternal diantaranya keterbatasan fasilitas untuk menunjang

pembelajaran secara daring baik smartphone, laptop, kualitas signal internet, dan kuota internet ataupun wifi (Purwanto *et al.*, 2020).

Sehingga guru harus menguasai berbagai strategi, metode, dan media pembelajaran, teknik berkomunikasi yang baik, dan memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal. Dalam meraih mutu pendidikan yang baik sangat dipengaruhi oleh kinerja guru dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja guru menjadi tuntutan penting untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Kinerja adalah perwujudan pencapaian atau tingkat keberhasilan individu, kelompok, atau organisasi. Kinerja dapat dilihat jika seorang individu atau kelompok atau organisasi telah menunjukkan kriteria keberhasilan, baik dari tujuan tertentu maupun target yang dicapai (Qamari, I. N., & Shukor, S. A., 2020). Sesuai dengan Permendiknas Republik Indonesia No. 41 tahun 2007, dimana kinerja guru adalah kegiatan guru dalam melakukan proses pembelajaran yaitu bagaimana guru bisa merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar.

Dalam situasi WFH saat ini, guru diuntut untuk memiliki perilaku kerja yang inovatif dalam pencapaian kinerjanya, dimana perilaku kerja yang inovatif dianggap sebagai perilaku individu yang memiliki tujuan untuk mencapai tahap pengenalan (dalam pekerjaan, kelompok atau organisasi) ide-ide, proses-proses, produk-produk maupun prosedur-prosedur baru dan berguna, (Dong *et al.*, 2016). Biasanya tidak hanya mencakup eksplorasi peluang dalam menghasilkan ide-ide baru tetapi juga mencakup perilaku yang diarahkan pada penerapan perubahan

dan pengetahuan baru atau peningkatan proses kerja untuk mencapai kinerja individu dan kinerja organisasi (Jong & Hartog, 2008). Yang artinya guru yang memiliki perilaku yang inovatif, mampu mencapai tujuan kerjanya dalam mendidik, mengajar para siswa, serta memberikan kontribusi bagi sekolah walaupun dalam keadaan WFH.

Kinerja adalah prestasi kerja, yaitu dengan membandingkan antara standar yang sudah ditetapkan dan hasil yang dicapai (Dessler, 2016). Sesuai dengan Permendiknas Republik Indonesia No. 41 tahun 2007, dimana kinerja guru adalah kegiatan guru dalam melakukan proses pembelajaran yaitu bagaimana guru bisa merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar. Terciptanya pendidikan yang berkualitas diperlukan dari para guru untuk berbagi pengetahuan yaitu dengan menyumbangkan pengetahuan kepada guru lainnya (*knowledge donating*) sehingga mampu melibatkan peran yang berbeda terkait dengan penyedia dan peneriman pengetahuan.

Dalam tercapainya perilaku inovatif di tempat kerja diperlukan adanya perilaku berbagi pengetahuan. Dimana perilaku ini sangat penting untuk proses inovasi kerja. Berbagi pengetahuan didefinisikan sebagai budaya interaksi sosial yang melibatkan pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan melalui seluruh departemen atau organisasi (Qamari *et al.*, 2019). Berbagi pengetahuan terdiri dari seperangkat pemahaman bersama terjalin untuk memberikan akses bagi karyawan ke informasi dan kerangka kerja dengan memanfaatkan jaringan pengetahuan di dalam organisasi. Guru yang sering berbagi pengetahuan dalam organisasi cenderung terlibat dalam perilaku

kerja inovatif karena kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi sehingga tercipta hubungan interpersonal dan ikatan sosial yang lebih kuat, dimana guru dapat mengakses dan memanfaatkan sumber daya yang tertanam dalam organisasi untuk menghasilkan ide-ide baru dan mengaplikasikannya demi untuk mendorong kinerja kerja yang inovatif (Li, 2010).

Untuk meningkatkan kinerja guru yang berkualitas, maka diperlukan *self-efficacy*. Dimana individu guru diperlukan keyakinan dari dalam dirinya bahwa dia mampu untuk berbagi pengetahuan dalam berperilaku inovatif. Tanpa adanya keyakinan tersebut, secara umum, siapapun dan dalam hal apapun maka mustahil untuk mewujudkan suatu perilaku tertentu. Engko (2008) menyatakan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* pada situasi tertentu akan mencurahkan semua usaha dan perhatiannya sesuai dengan tuntutan situasi tersebut dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Tschannen-Moran & McMaster (2009) mengatakan bahwa guru yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi, berarti memiliki ekspektasi lebih tinggi dan membuat sasaran yang lebih tinggi pada hasil belajar siswa, guru mampu berusaha lebih saat mengajar, dan bertahan dalam membantu dan melaksanakan proses belajar siswa.

Kegiatan belajar-mengajar secara daring atau WFH ini dirasakan langsung oleh para guru dan siswa di SMA Muhammadiyah Kota Yogyakarta, dimana metode pembelajaran pada saat WFH atau daring (dalam jaringan) sangat berbeda dengan metode belajar secara tatap muka. Oleh karena itu guru dituntut untuk lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi situasi saat ini. Proses belajar

mengajar yang dilakukan guru di SMA Muhammadiyah Kota Yogyakarta menggunakan *via zoom meeting, microsoft team, google meet, whatsapp*, dan *google classroom (e-learning)*, dan yang lainnya.

Situasi pandemic Covid-19 saat ini memberikan dampak yang besar bagi guru, karena mengharuskan guru lebih ekstra dalam proses mengajar. Yang biasanya mengajar tidak perlu persiapan yang lebih karena sudah menguasai, namun sekarang berbeda. Berdasarkan apa yang telah diuraikan diatas, penulis merasa perlu dilakukan penelitian lebih mendalam tentang “Pengaruh *Self-Efficacy, Knowledge Sharing* terhadap *Teacher’s Performance* dengan *Innovative Work Behaviour* sebagai *Mediator*”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari uraian fenomena pada latar belakang, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*?
2. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Innovative Work Behavior*?
3. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Teacher’s Performance*?
4. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Teacher’s Performance*?



5. Apakah *Innovative Work Behaviour* berpengaruh signifikan terhadap *Teacher's Performance*?
6. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Teacher's Performance* dengan *Innovative Work Behaviour* sebagai variabel mediasi?
7. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap *Teacher's Performance* dengan *Innovative Work Behaviour* sebagai variabel mediasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka dalam penelitian bertujuan untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Innovative Work Behaviour*.
2. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Innovative Work Behaviour*.
3. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Teacher's Performance*.
4. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Teacher's Performance*.
5. Pengaruh *Innovative Work Behaviour* terhadap *Teacher's Performance*.
6. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Teacher's Performance* dengan *Innovative Work Behaviour* sebagai variabel mediasi.
7. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap *Teacher's Performance* dengan *Innovative Work Behaviour* sebagai variabel mediasi.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1) Manfaat teoritis

#### a. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan, wawasan dan informasi terkait pengaruh *self-efficacy*, *sharing knowledge* terhadap *teacher's performance* dan *innovative work behavior*.

#### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja yang memberikan gagasan dan kesempatan bagi karyawan dalam memberikan ide dan motivasi untuk bekerja semaksimal mungkin dengan mengeksplor seluruh pengetahuan, skill, dan berbagai perilaku positif lainnya, khususnya di ruang lingkup guru.

### 2) Manfaat Praktis

#### a. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan bagi guru bermanfaat dalam upaya kemampuan pribadi dalam berbagai pengetahuan dan ide-ide baru demi menciptakan suatu gagasan baru, membantu meningkatkan kecerdasan siswa serta memberikan kontribusi yang lebih bagi sekolah.

b. Bagi Sekolah

Diharapkan dapat dijadikan salah satu acuan dalam mengembangkan kualitas proses belajar-mengajar yang dapat tercapai secara optimal, mampu meningkatkan kinerja guru, dan menghasilkan lulusan-lulusan siswa terbaik, sehingga meningkatkan mutu sekolah.

c. Bagi Dinas Pendidikan di Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan bagi dinas pendidikan terkait dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan melalui kemampuan, kreativitas, ide-ide baru, dan perilaku inovasi pribadi dari seorang guru, sehingga mampu meningkatkan kualitas kinerja, kualitas lulusan terbaik dan mutu pendidikan di Yogyakarta.

## **E. Orisinalitas Penelitian**

Dalam Penelitian ini peneliti memaparkan penelitian-penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang *teacher's performance* dan *innovative work behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung *self-efficacy* dan *knowledge sharing* terhadap *teacher's performance* dan *innovative work behavior* sebagai mediator.

Adapun perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini merupakan replikasi modifikasi dari penelitian Vera Berliana dan Tutuk Ari Arsanti (2018). Perbedaannya dengan

penelitian ini terletak pada indikator-indikator penyusun salah satu variabel eksogen yaitu *knowledge sharing*.

2. Obyek penelitian yang berbeda. Dalam penelitian ini dilakukan dalam lingkup sekolah biasa yaitu guru SMA Muhammadiyah 1 s/d SMA Muhammadiyah 7 di Kota Yogyakarta, sedangkan penelitian sebelumnya dilakukan di SLB Negeri di wilayah Salatiga.
3. Karakter individu yang berbeda. Penelitian ini dilakukan di Yogyakarta yaitu guru SMA Swasta atau biasa. Dimana karakter guru di SMA tersebut berbeda dengan guru SLB daerah lain atau di beberapa Negara lain.
4. Variabel endogen dan variabel mediasi yang sama, tetapi variabel eksogen yang berbeda. Dalam penelitian ini menggunakan variabel eksogen yaitu *self-efficacy* dan *knowledge sharing*. Sedangkan dalam penelitian terdahulu menggunakan kapabilitas dan *self-efficacy*.