

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting sebagai penggerak dalam menghadapi era globalisasi. Sumber daya manusia pada hakikatnya ialah satu dari beberapa pekerjaan guna mewujudkan tujuan yang berhubungan dengan organisasi/perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting karena perannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam mencapai tujuan perusahaan. Salah satu sumber daya perusahaan yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peningkatan modal manusia agar dapat mengenal dan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah. Sumber daya manusia pun harus sangat peka terhadap segala perubahan yang terjadi baik lingkungan maupun teknologi. Berhasil atau tidaknya perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya dimulai dari manusianya itu sendiri untuk mempertahankan perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu maupun seni untuk mengatur hubungan ataupun peran tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2015 : 100). Jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan, karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan.

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya.

Menurut data Badan Pusat Statistik tentang jumlah Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kota Bandung bahwa pada tahun 2019 sudah mencapai 191 sekolah dan terus meningkat hingga tahun 2021 mencapai 194 Sekolah.

Kota dan Kecamatan	Jumlah Sekolah SMP								
	Negeri			Swasta			Jumlah		
	2019	2020	2021	2020	2021	2022	2019	2020	2021
Bandung Kulon	2	2	2	6	6	6	8	8	8
Bandung Kidul	1	1	1	2	2	2	3	3	3
Sumur Bandung	2	2	2	9	9	9	11	11	11
Bandung Wetan	4	4	4	8	8	8	12	12	12
Kota Bandung	62	62	75	191	191	194	253	253	269

Sumber : Kementerian Pendidikan, Kebudayaan Riset dan Teknologi, Sistem Data Pokok Pendidikan, Data Semester Ganjil  
*Sumber : Badan Pusat Statistik Kota Bandung*

### **Gambar 1.1** **Jumlah SMP kota Bandung**

SMP PGII 1 Bandung menjadi salah satu sekolah berbasis agama islam yang sudah berdiri sejak tahun 1969 dan masih tetap mempertahankan eksistensinya hingga saat ini. Hal ini dibuktikan dengan jumlah siswa pada Tahun Ajaran 2022-2023 sebanyak 557 orang. Laki-laki berjumlah 274 dan Perempuan berjumlah 283.

Jumlah Peserta Didik	
557	
Jumlah Laki-laki	274
Jumlah Perempuan	283

Sumber : <https://simdik.bandung.go.id/npsn/20219478>

**Gambar 1.2**  
**Jumlah siswa SMP PGII 1 Bandung**

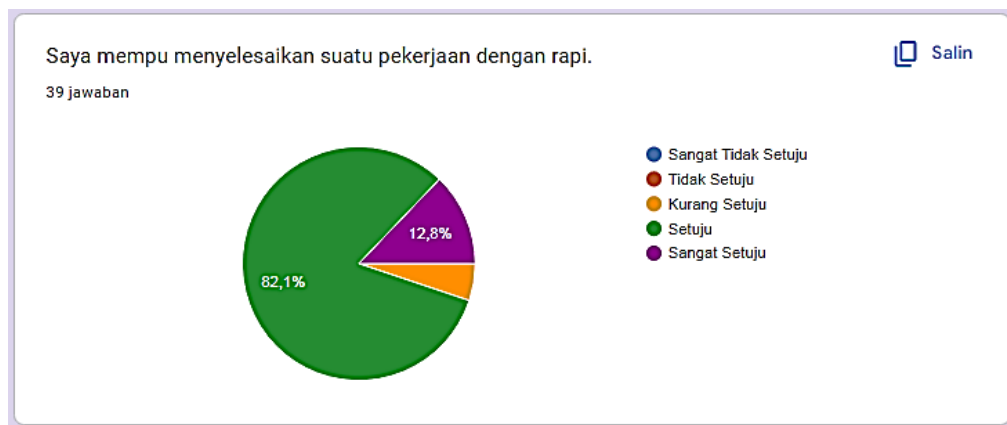
Juga terlihat dari segudang prestasi para siswa-siswi yang sudah mencapai 25 prestasi baik Sekota Bandung maupun Sejava Barat. Dan yang terbaru berhasil mendapatkan Medali Perak Open Tournamen Karate Kejurwil Jabar I antar Dojo Tahun 2022.

Pengukuran kinerja merupakan suatu akuran atas hasil implementasi strategi, dan hasil kerja yang dianggap baik akan menjadi standar untuk mengukur kinerja dimasa mendatang. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan dari sebuah perusahaan dengan nyata dapat tercapai jika kinerja karyawan dilakukan secara optimal. Kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai karyawan dalam individu dan kelompok dari suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab karyawan yang akan diberikan oleh perusahaan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan (Muhammad, 2018:83).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah ketepatan waktu. Bahwa ketepatan waktu dapat diukur dari jam masuk ataupun jam pulang para guru apakah sudah sesuai dengan aturan yang diterapkan ataupun tidak.

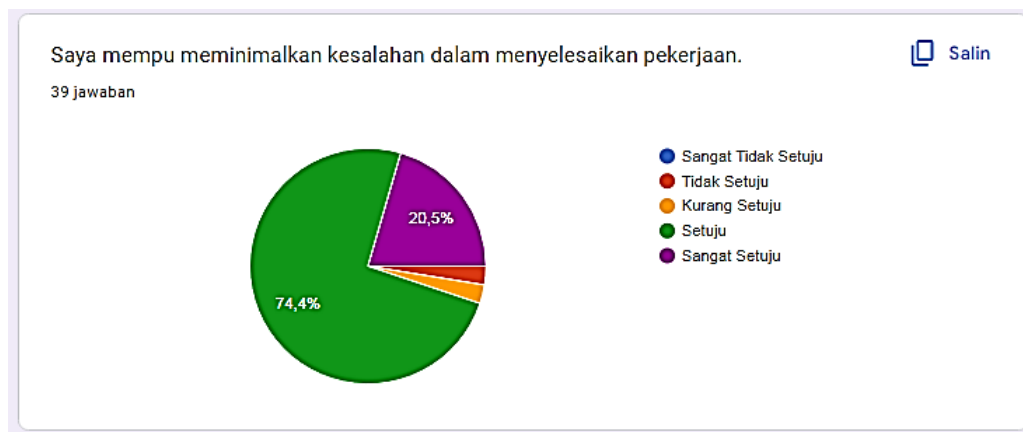
Seperti sebuah wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sekolah SMP PGII 1 Bandung, Bapak Irwan Andriawan, S.Pd.I penulis mengajukan sebuah pertanyaan “Apakah Para guru selalu pulang tepat pada waktunya?”. Menurut pernyataan beliau “semua guru pulang tepat pada waktunya, terkecuali ada deadline mendadak yang harus dikerjakan saat itu juga dan para guru harus memahami ini”.

Berdampak pada beberapa guru yang pada akhirnya kurang mampu mengerjakan tugasnya secara rapi.



**Gambar 1.3**  
**Pernyataan guru dalam penyelesaian tugas**

Sehingga beberapa Guru kurang dapat meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

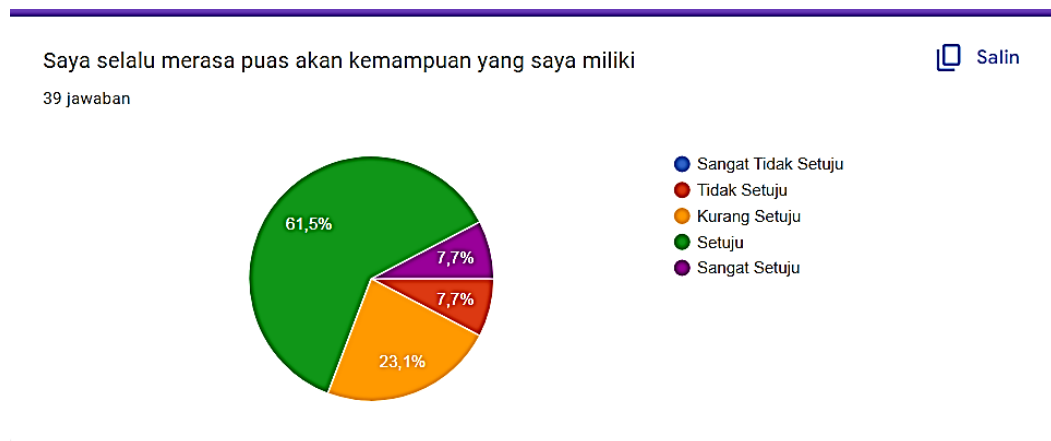


**Gambar 1.4**  
**Pernyataan guru dalam meminimalkan kesalahan**

Salah satu faktor sumber daya manusia yang berpengaruh dalam lingkungan perusahaan, faktor perilaku inovatif. Perilaku inovatif sangat penting bagi kinerja perusahaan suatu perusahaan tidak akan mencapai tujuan tanpa inovasi baru. Untuk mencapai perilaku yang inovatif bukanlah suatu hal yang mudah, karena inovasi bukan semata hanya karena sebuah kreativitas yang berasal dari faktor bawaan manusia saat dilahirkan, melainkan inovasi juga perlu digali dan dikembangkan sebagai implementasi keberhasilan dari suatu ide-ide kreatif. Individu dengan perilaku inovatif, mereka yang mengikuti teknologi baru dan mengetahui jalan keluarnya serta mampu mengaktualisasikan ide-ide yang ditawarkan, mengidentifikasi dan menyediakan sumber daya yang dibutuhkan, juga berkeinginan dan mampu mengembangkan ide-ide (Rosiyana, 2019). Perilaku inovatif dapat timbul karena adanya pengaruh pekerjaan yang mendesak, pekerjaan yang mendesak dapat menumbuhkan sifat inovatif seseorang. Cara berperilaku inovasi tidak muncul dengan sendirinya, namun perilaku inovatif datang saat pekerja

dihadirkan dengan kesulitan dalam pekerjaannya dan memilli keahlian yang luas dalam menyelesaikan kewajibannya (Hadi, Putra, dan Rahayu, 2020).

Untuk mencapai perilaku yang inovatif bukanlah suatu hal mudah, karena inovasi bukan hanya sekedar kreatifitas yang berasal dari faktor bawaan manusia saat dilahirkan, melainkan inovasi perlu diimplementasikan dari berbagai ide-ide kreatif yang diciptakan. Inovasi berasal dari proses berfikir mengenai ide-ide kreatif yang dikembangkan, tetapi mengacu pada sebuah pernyataan yang dilakukan dengan survey awal yang dilakukan di PGII 1 Bandung tanggal 30 Mei 2023, sebagian besar guru menjawab bahwa 61.5% merasa puas akan kemampuan yang dimiliki. Tetapi, ada 23,1% yang masih kurang setuju dengan tingkat kepuasan yang dimilikinya.



**Gambar1.5**  
**Pernyataan mengenai perilaku inovatif Guru SMP PGII 1 Bandung**

Perilaku inovatif bukan hanya menguraikan keluhan untuk mengembangkan pemikiran namun juga mengembangkan perilaku dasar untuk pelaksanaan mencapai tujuan, cara paling umum yang biasa diterapkan dengan cara menciptakan proses perilaku kerja yang inovatif dengan bekerja pada eksekusi individu dan hierarki. cara berperilaku yang menjadi kreatif menjadi hasil dari kearifan dan mentalitas individu. Gagasan baru dapat berwujud ide, pengetahuan ataupun fisik yang dapat dipelajari dan dipraktikkan untuk lebih memudahkan juga mensejahterakan hidup.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada sumber daya manusia di perusahaan. Faktor individu, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem, dan faktor situasi (Nisa et al, 2016). Hal ini juga berkaitan dengan teori Pratt, et al dalam Bethke yang menerangkan bahwa untuk menghasilkan pekerja yang berkualitas dengan kualitas kinerja yang tinggi merupakan sebuah investasi bagi perusahaan.

Untuk menumbuhkan sikap kreatif pada karyawan merupakan salah satu pendekatan bagi perusahaan untuk mengembangkan inovasi. Terdapat dua faktor yang mampu memberikan pengaruh pada perilaku inovatif, faktor internal, faktor eksternal (Ostegard et al, 2011). Perilaku aktif. *Self-leadership, self-efficacy* (Jafar, 2013) merupakan faktor internal. Sedangkan gaya kepemimpinan, struktur organisasi, dan memori organisasi merupakan faktor eksternal yang berpengaruh bagi karyawan agar berperilaku inovatif. Setiap perusahaan harus memiliki karakteristik tersendiri. Salah satu karakteristik yang penting adalah gaya kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya harus mampu

mempengaruhi karyawannya secara positif. Pemimpin harus mampu menginspirasi bawahannya agar lebih visioner. Berdasarkan survey yang dilakukan pada 30 Mei 2023 para guru telah menganggap pemimpin atau Kepala Sekolah SMP PGRI 1 Bandung sebagai sosok yang dapat menjadi panutan, hal ini ditunjukkan dengan hasil survey yang menyatakan bahwa 74.4% menyatakan bahwa kepala sekolah selalu menanamkan rasa bangga kepada para guru selama menjabat. Terbukti bahwa lamanya guru-guru menjabat hingga 40 tahun. Gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan yang dimana bawahan menafsirkan sendiri tindakan pimpinan bagaimana cara mereka memperlakukan bawahannya (Anggraeni & Santosa, 2013). Pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan perilaku yang menarik dengan menghormati segala keyakinan karyawan mereka, menjadi panutan bagi karyawannya, dan memberikan dorongan yang kuat bagi karyawannya untuk mencapai visi, misi, tujuan awal. Memiliki standar etika yang tinggi, selain itu pemimpin juga dapat menjadi inspirasi dan merangsang inovasi mereka dalam bekerja. Pemimpin transformasional, dicirikan oleh perilaku karismatik, motivasi yang menginspirasi, dorongan intelektual, dan kemampuan untuk mendekati karyawan dengan kepedulian terhadap orang lain Robbins & Judge (2003:387). Kepala Sekolah SMP PGRI 1 Bandung, selalu mencoba memberikan motivasi kepada para guru serta memberikan inovasi-inovasi dalam proses belajar mengajar yang semakin baik. Dalam survey awal yang dilakukan 62,9% guru menjawab setuju jika pimpinan memberikan hal positif yang membuat kami melakukan hal inovatif dalam bekerja.



Semakin besar suatu sekolah maka semakin kompleks masalah yang terjadi dalam manajemennya. Masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan seorang pemimpin yang berkualitas yang mampu mengarahkan agar tercapainya tujuan dengan peningkatan kinerja. Seorang pemimpin harus menyadari bahwa semua Guru maupun staf aset yang berharga bagi SMP PGII 1 Bandung. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin menyebabkan naik turunnya kinerja. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan masalah pokok dalam kepengurusan dan sangat menentukan berkembang atau tidaknya sebuah sekolah.

Yayasan Pendidikan Persatuan Guru Islam Indonesia (PGII) Bandung, berawal dari organisasi PGII yang didirikan pada tahun 1949. Sejalan dengan anggaran dasar maka Yayasan Pendidikan PGII mendirikan sebuah lembaga pendidikan. SMP PGII 1 Bandung berdiri pada tahun 1969 yang merupakan salah satu unit sekolah yang berada dibawah Yayasan Pendidikan PGII selain dari empat unit lainnya yaitu, SMA PGII 1 Bandung, SMP PGII 2 Bandung, SMA PGII 2 Bandung, dan SMK Unggulan Terpadu PGII Bandung.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti mengenai peningkatan perilaku inovatif dan kinerja melalui kepemimpinan transformasi dan manajemen talenta

**“PENINGKATAN KINERJA YANG DIPENGARUHI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL MELALUI PERILAKU INOVATIF PADA YAYASAN PENDIDIKAN PERSATUAN GURU ISLAM INDONESIA (STUDI KASUS PADA SEKOLAH MENENGAH PERTAMA (SMP) PGII 1 BANDUNG)”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian diatas penulis menemukan beberapa fenomena yang terjadi pada SMP PGII 1 Bandung, seperti yang dipaparkan oleh Kepala Sekolah Bapak Irwan Andriawan, S.Pd.I pada 30 Mei 2023 dimana saat adanya pekerjaan dengan tenggat waktu yang mendadak, guru tidak dapat pulang tepat pada waktunya dan masalah juga ditemukan saat penyebaran kuisisioner bahwa beberapa guru yang sedang mengalami tekanan pekerjaan karena tenggat waktu tidak dapat meminimalisir kesalahan dan akhirnya bekerja tidak sesuai target yang diharuskan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang penelitian yang ditemukan oleh penulis di atas, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Rumusan masalahnya antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan transformasional, kinerja, dan perilaku inovatif pada SMP PGII 1 Bandung.
2. Apakah peningkatan Perilaku Inovatif dipengaruhi Kepemimpinan Transformasional pada SMP PGII 1 Bandung.
3. Apakah peningkatan Kinerja dipengaruhi Perilaku Inovatif pada SMP PGII 1 Bandung.
4. Apakah peningkatan kinerja dipengaruhi Kepemimpinan Transformasional transformasional melalui perilaku inovatif pada SMP PGII 1 Bandung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan perilaku kepemimpinan transformasional, manajemen talenta, perilaku inovatif, dan kinerja pada SMP PGII 1 Bandung.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peningkatan Perilaku Inovatif yang dipengaruhi Kepemimpinan Transformasional pada SMP PGII 1 Bandung.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan peningkatan Kinerja yang dipengaruhi Perilaku Inovatif pada SMP PGII 1 Bandung.
4. Untuk mengetahui peningkatan dan mendeskripsikan Kinerja yang dipengaruhi Kepemimpinan Transformasional transformasional melalui perilaku inovatif pada SMP PGII 1 Bandung.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktisi**

Penulis berharap penelitian ini akan menjadi sumbangan pemikiran bagi SMP PGII 1 Bandung, bagaimana penerapan antara teori dengan kenyataan di lapangan, serta upaya yang harus dilakukan perusahaan mengenai kepemimpinan transformasional dan manajemen talenta dalam meningkatkan perilaku inovatif dan kinerja.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

1. Bagi penulis dalam penelitian ini akan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan dalam membuat metode penelitian serta dalam penelitian tersebut untuk mengetahui bagaimana perilaku inovatif serta kinerja.
2. Bagi unit analisis SMP PGII 1 Bandung untuk meningkatkan inovasi karyawan melalui kepemimpinan transformasional, meningkatkan manajemen talenta yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja perusahaan.
3. Bagi kampus dalam penelitian ini akan memberikan acuan baru untuk dijadikan contoh dalam metode penelitian yang nantinya dapat membantu para mahasiswa tahun ajaran selanjutnya.

### **1.5 Pembatasan Masalah dan Asumsi**

Riset ini dibatasi dengan permasalahan Kinerja yang dianggap dapat berpengaruh terhadap Kepemimpinan Transformasional melalui Perilaku Inovatif. Kepemimpinan Transformasional dipilih karena menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia di Perusahaan.

Setelah itu aspek Perilaku Inovatif juga menjadi suatu variabel yang dibahas dalam penelitian ini, dikarenakan sifat Inovatif akan muncul saat seseorang dihadirkan kesulitan dalam pekerjaannya. Tujuan dari sebuah perusahaan dengan nyata dapat tercapai jika kinerja dilakukan secara Optimal. Oleh sebab itu, Kepemimpinan

Transformasional dan Perilaku Inovatif yang menjadi variabel riset untuk mengenali sejauh mana keberhasilan Kinerja pada objek penelitian.

Penelitian ini dibatasi pada SMP PGII 1 Bandung yang beralamat Jl. Penata Yudha No.2, RT.08/RW.07, Lebakgede, Kecamatan Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40132.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Tesis ini terdiri dari bab 5 yang akan disusun sebagai berikut:

**BAB I. Pendahuluan:** terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, pembatasan masalah dan asumsi, serta sistematika penulisan.

**BAB II. Tinjauan Pustaka:** bermuatan penjelasan landasan teori atas bermacam kesusastaan berhubungan dengan Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Inovatif, Kinerja dan muat penelitian- penelitian terdahulu untuk menanggapi kasus yang diformulasikan melewati bentuk serta anggapan.

**BAB III. Metodologi Penelitian:** berisikan penjelasan mengenai penggunaan sampel, data, dan teknik pengumpulan data, serta pengukuran dan teknik-teknik analisis yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian.

**BAB IV. Hasil Penelitian dan Pembahasan:** bermuatan hasil riset yang muat informasi penting, hasil analisa serta informasi responden bersumber pada teknik-teknik analisa yang dipakai dan analisa anggapan riset. Pembahasan bermuatan

intepretasi informasi yang didapat serta dikemukakan bahasanya yang muat argumentasi ulasan yang bisa mensupport ataupun menyangkal teori ataupun hasil riset terdahulu serta dijabarkan sebabnya bila ada pertemuan ataupun perbandingan hasil riset.

**BAB V. Kesimpulan dan Saran:** muat semua kesimpulan yang diperoleh dari riset ini serta membagikan saran-saran untuk periset selanjutnya.