BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sekolah memainkan peran penting dalam membentuk masa depan generasi muda (Lombardi, Elisabetta et al., 2019). Selain menjadi tempat untuk menuntut ilmu, sekolah juga menjadi tempat mereka belajar bersosialisasi, mengembangkan kepribadiaan dan dan nilai-nilai yang esensial bagi perkembangan individu dan masyarakat secara keseluruhan, membekali keterampilan, dan mempersiapkan siswa untuk memasuki dunia kerja. Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan pendidikan tidak hanya bergantung pada kurikulum dan fasilitas yang memadai, tetapi juga pada kinerja yang baik dari seluruh anggota dari komunitas sekolah, yang terdiri dari kepala sekolah, guru, pegawai dan siswa. Menurut Asl, Solmaz & Osam, Necdet (2021) guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dengan mempengaruhi berbagai aspek proses belajar-mengajar, yang pada akhirnya berdampak pada hasil siswa. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja terutama generasi Y yang semakin banyak bermunculan di sekolah. Pada saat ini, Generasi Y atau yang dikenal dengan Millennial adalah mereka yang lahir sekitar tahun 1981-1996 (beresfordresearch.com)

merupakan generasi yang saat ini mendominasi angkatan kerja, termasuk di bidang pendidikan. Jamail, Marliana & Don, Yahya (2019) telah melakukan penelitian yang menyatakan

Teacher Performance (Gen Y) menunjukkan karakteristik khusus seperti lebih suka dipimpin, menuntut untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, dan membutuhkan dukungan dan bimbingan dari administrator sekolah. Oleh karena itu, diperlukan strategi khusus untuk meingkatkan kinerja optimal dari guru-guru gen Y ini.

Yayasan Marsudirini yang berpusat di Semarang adalah yayasan yang menaungi sekolah Marsudirini. Sejarah Yayasan Marsudirini bermula dari karya suster-suster OSF sejak tahun 1870 yang mengadakan karya pendidikan di Gedangan. Kemudian, Pendidikan tersebut menyebar ke berbagai wilayah di Indonesia, dari Pulau Jawa (Jakarta, Bekasi, Bogor, Semarang, Ambarawa, Bawen, Salatiga, Surakarta, Muntilan dan Yogyakarta) hingga ke luar Jawa seperti Perawang, Bali, Nusa Tenggara Timur dan Papua. (marsudirini.org). Sekolah Marsudirini merupakan salah satu sekolah swasta terkemuka di Indonesia dan menyelenggarakan pendidikan mulai dari jenjang Kelompok Bermain (KB), Taman Kanak-kanak (TK) hingga Sekolah Menengah Atas (SMA). Kekhasan pada sekolah Marsudirini terletak pada pelayanan dalam persaudaraan Fransiskan dalam pendampingan untuk anak-anak dan para remaja. (marsudirinibekasi.com).

Sekolah Marsudirini merupakan institusi pendidikan yang memiliki dinamika yang kompleks, melibatkan berbagai elemen penting di dalamnya. Guru generasi Y atau milenial saat ini semakin banyak menjadi bagian dari tenaga pengajar di sekolah-sekolah. Hal ini tentu saja menjadi tantangan tersendiri yang dihadapi banyak sekolah, termasuk sekolah Marsudirini. Mereka sangat mudah beradaptasi dengan teknologi dan perubahan dinamis, yang mencerminkan gaya pengajaran dan pendekatan mereka terhadap manajemen kelas. Mereka dikenal karena kemahiran mereka dalam memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan pengalaman belajar bagi siswa.(Sözer, Yusuf, 2021) Namun, banyak keluhan antar guru dan karyawan terkait kinerja para guru gen Y, seperti komitmen yang rendah, kurang disiplin, komunikasi yang kurang dan keterlibatan kerja yang rendah. Hal ini tentu saja berimbas pada lingkungan kerja. Dalam mengatasi permasalahan *Teacher Performance* (Kinerja Guru (Gen Y)) pada sekolah Marsudirini tersebut, peranan *Principal Leadership* (Kepemimpinan Kepala Sekolah), *Employee Engagement* (Keterlibatan Guru), dan *Perceived Organizational Support* (Dukungan Organisasi) menjadi sangat penting. Pemahaman akan ciri-ciri khas guru generasi Y akan dapat membantu sekolah dalam merancang strategi pengelolaan yang lebih efektif.

Sebagai pemimpin di sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab yang penting dalam mengatasi permasalahan *Teacher Performance*

(Gen Y*)*. Kepala sekolah memainkan peran kunci dalam memberikan arahan, dukungan, pendampingan dan peluang pengembangan kepada guru, secara langsung berdampak pada keberhasilan siswa. (Parveen, Khalida, et al., 2022). Gaya kepemimpinan mereka secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi kinerja guru. *Principal* Leadership menumbuhkan budaya sekolah yang positif yang mendukung guru dalam mencapai tujuan sekolah dan meningkatkan Kinerja Guru **(**Saleem, Atit, et al. 2020**).** *Principal Leadership* secara positif berhubungan dengan *Teacher Performance* (Rachman, Arief, Suriansyah, Ahmad & Efendi, Rustam 2023).

Pada Sekolah Marsudirini, *Principal Leadership* juga diharapkan dapat mengakomodasi kebutuhan dan karakteristik guru, terutama guru-guru generasi yang tentu saja memiliki kekhasan dari generasi sebelumnya.

Selain *Principal Leadership*, tingkat *Employee Engagement* juga memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan Kinerja Guru. Mulyati, Rita (2020) berpendapat bahwa *Employee Engagement* adalah suatu keadaan dimana pikiran dan perasaan kita (state of mind) terkait dengan pekerjaan yang sifatnya positif yang ditandai dengan adanya semangat (vigor), pengabdian (dedication), dan penyerapan (absorbtion). Hal tersebut berarti di dalam dunia pendidikan. E*mployee Engagement* mencakup rasa keterikatan emosional, kognitif, dan perilaku yang dimiliki guru terhadap pekerjaan mereka dan sekolah tempat mereka bekerja. *Employee Engagement* diperlukan untuk meningkatkan Kinerja Guru

karena secara langsung berdampak pada motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen mereka terhadap peran mereka. Tingkat *Employee Engagement* yang lebih tinggi di antara guru telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja pekerjaan, tingkat ketidakhadiran yang lebih rendah, dan tingkat retensi yang lebih tinggi dalam lembaga Pendidikan. (Vermoo, Nicola et al., 2020). *Employee Engagement* memiliki hubungan positif terhadap *Teacher Performance* (Kilonzo, Timothy Mutua et al., 2018)

Selain *Employee Engagement*, *Perceived Organizational Support* merupakan variabel yang mempunyai peran esensial dalam peningkatan *Teacher Performance* (Gen Y) Menurut Kinicki, (2021) *Perceived Organization Support* merupakan bentuk perasaan dan pikiran seseorang terhadap dukungan yang besar dari organisasi. *Perceived Organizational Support* juga membantu karyawan untuk bersikap dan berperilaku yang positif. Khairunissa, Fadilah (2023) menyatakan bahwa ketika karyawan merasakan dukungan penuh dari organisasi dalam upaya mereka, mereka merasa dihargai dan aman, yang mengarah pada peningkatan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. *Perceived Organizational Support* mencakup sumber daya, kebijakan, dan lingkungan kerja yang diberikan oleh sekolah kepada guru gen Y. *Perceived Organizational Support* yang memadai dapat membantu guru gen Y mengatasi tantangan dan meningkatkan kinerja mereka.

Dengan demikian, penting untuk memahami bagaimana hubungan

antara *Perceived Organizational Support* dan *Teacher Performance*. Penelitian Ishfaq, Sana, et al., (2023) mendukung adanya hubungan *Perceived Organizational Support dengan Teacher Performance,* didapatkan hasil dari penelitian bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif terhadap *Teacher Performance.*

Meskipun penelitian sebelumnya telah banyak mengeksplorasi *Principal Leadership, Employee Engagement, dan Perceived Organizational Support,* masih sedikit yang membahas kaitannya dengan *Teacher Performace* (Gen Y*)* di sekolah-sekolah unggulan seperti Marsudirini. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Principal Leadership* dan *Employee Engagem*ent terhadap *Teacher Performance* (gen Y) di Sekolah Marsudirini serta serta menguji peran *Perceived Organizational Support* sebagai variabel pemediasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penting bagi pengembangan strategi dan kebijakan dalam meningkatkan Kinerja Guru, khususnya guru gen Y, di lembaga pendidikan

Dalam upaya meningkatkan Kinerja *Guru gen Y,* sekolah Marsudirini khususnya perlu memperhatikan peran *Principal Leadership, Employee Engagement dan Perceived Organizational Support* yang dianggap sebagai indikator penting untuk mendorong mereka untuk memberikan upaya terbaik dalam pembelajaran terhadap perserta didik dan dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Arial, Andrea et

al,. (2019) meneliti bahwa *Principal Leadership* secara positif berhubungan dengan *Perceived Organizational Support* Sedangkan *Employee Engagement* juga memiliki hubungan secara positif terhadap *Perceived Organizational Support* (Kilonzo, Timothy Mutua et al., 2018). Selain itu, menurut Ishfaq, Sana, et al., (2023) *Perceived Organizational Support* memiliki dampak positif terhadap *Teacher Performance.*

Dalam penelitian sebelumnya masih belum terdapat penelitian yang menghubungkan *Principal Leadership* dan *Employee Engagement* yang dimediasi oleh *Perceived Organizational Support* untuk meningkatkan Teacher Performance (gen Y), sehingga peneliti tertarik untuk menguji apakah *perceived organizational support* dapat memediasi hubungan antara *principal leadership* dan *employee engagement* terhadap *Teacher Performance* (gen Y).

1.2 Rumusan Masalah

Dalam upaya meningkatkan *Teacher Performance* (gen Y), sekolah Marsudirini khususnya perlu memperhatikan peran *Principal Leadership, Employee Engagement dan Perceived Organizational Support* yang dianggap sebagai indikator penting untuk mendorong mereka untuk memberikan upaya terbaik dalam pembelajaran terhadap perserta didik dan dapat meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Arial, Andrea et al,. (2019) meneliti bahwa *Principal Leadership* secara positif berhubungan

dengan *Perceived Organizational Support.* Sementara itu, *Employee Engagement* juga berdampak positif terhadap *Perceived Organizational Support* (Kilonzo, Timothy Mutua et al., 2018). Selain itu, menurut Ishfaq, Sana, et al., (2023) *Perceived Organizational Support* memiliki hubungan positif terhadap *Teacher Performance.*

Dalam penelitian sebelumnya masih belum dilakukan penelitian yang menghubungkan *Principal Leadership* dan *Employee Engagement* yang dimediasi oleh *Perceived Organizational Support* untuk meningkatkan *Teacher Performance* (gen Y), sehingga peneliti tertarik untuk menguji apakah *Perceived Organizational Support* dapat memediasi hubungan antara *Principal Leadership* dan *Employee Engagement* terhadap *Teacher Performance* (gen Y).

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berikut adalah rumusan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang perlu dijawab:

1. Apakah *Principal Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Organizational Support* pada sekolah Marsudirini?
2. Apakah *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Perceived Organizational Support* pada sekolah Marsudirini?

3. Apakah *Principal Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Teacher Performance* (Gen Y) pada sekolah Marsudirini?

4. Apakah *Employee Engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *Teacher Performance* (Gen Y) *pada* sekolah Marsudirini?

5. Apakah *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh positif terhadap *Teacher Performance* (Gen Y) pada sekolah Marsudirini?

6. Apakah *Perceived Organizational Support* memediasi hubungan antara *Principal Leadership* dan *Teacher Performance* (Gen Y) pada sekolah Marsudirini?

7. Apakah *Perceived Organizational Support* memediasi hubungan antara *Employee Engagement* terhadap *Teacher Performance* (Gen Y) pada sekolah Marsudirini?

1.4 Tujuan Penelitian

Peneliti menentukan tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Principal Leadership* terhadap *Perceived Organizational Support pada* sekolah Marsudirini.

2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Perceived Organizational Support pada*

sekolah Marsudirini.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh *Principal Leadership* terhadap *Teacher Performance* (Gen Y) *pada* sekolah Marsudirini.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Teacher Performance* (Gen Y) *pada* sekolah Marsudirini.

5. Menguji dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Teacher Performance* (Gen Y) *pada* sekolah Marsudirini.

6. Menguji dan menganalisis peran *Perceived Organizational Support* dalam memediasi hubungan antara *Principal Leadership* dan *Teacher Performance* (Gen Y) pada sekolah Marsudirini.

7. Menguji dan menganalisis peran *Perceived Organizational Support* dalam memediasi hubungan antara *Employee Engagement* dan *Teacher Performance* (Gen Y) *pada* sekolah Marsudirini.

1.5 Batasan Penelitian

Peneliti menetapkan beberapa batasan penelitian agar penelitian dapat terarah dan fokus. Lingkup penelitian mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian: Penelitian ini terfokus pada sekolah -sekolah Marsudirini di Jawa Barat dan Jawa Tengah.

2. Responden dalam penelitian ini merupakan guru gen Y pada sekolah-sekolah Marsudirini di wilayah Jawa Barat dan Jawa Tengah.
3. Guru gen Y yang menjadi responden penelitian, yaitu guru yang lahir antara tahun 1981 – 1996, dengan rentang usia 28 sd 43 tahun.
4. Variabel yang Diteliti: Penelitian ini berfokus pada variabel tertentu seperti Kepemimpinan Kepala Sekolah (*Principal Leadership*), Keterlibatan Guru *(Employee Engagement)*, Dukungan Organisasi *(Perceived Organizational Support)* dan Kinerja Guru *(Teacher Performance (Gen Y))*
5. *Prncipal Leadership* merupakan variabel bebas. *Principal Leadership* dalam penelitian ini adalah bertanggungjawab penuh dengan meningkatkan pengajaran dan pembelajaran, dengan kepala sekolah mempengaruhi prestasi akademik siswa melalui dukungan dan interaksi mereka dengan guru (Richardson, Jayson 2020).
6. *Employee Engagement* merupakan variabel bebas. *Employee Engagement* dalam penelitian ini ditandai dengan tiga perilaku karyawan secara simultan: kinerja, perilaku kewarganegaraan, dan keterlibatan. Uraian konsep di atas menggambarkan bahwa karyawan yang terlibat terikat secara intelektual dan emosional

dengan organisasi, merasa bersemangat dengan tujuannya dan berkomitmen untuk menjalankan nilai-nilainya, dan ketika seorang karyawan terlibat, dia sadar akan dirinya sendiri. melaksanakan tugas-tugasnya dalam organisasi, dan memberi inspirasi kepada rekan-rekan kerjanya, demi tercapainya tujuan organisasi (Dasgupta & Dey 2021).

7. *Perceived Organizational Support* sebagai variabel pemediasi. *Perceived Organizational Support* meliputi bentuk perasaan dan pikiran seseorang terhadap dukungan yang besar dari organsisasi (Kinicki, 2021).
8. *Teacher Performance* (Gen Y) sebagai variabel terikat. *Teacher Performance* (Gen Y) yang dimaksud menunjukkan karakteristik khusus seperti lebih suka dipimpin, menuntut untuk terlibat dalam pengambilan keputusan, dan membutuhkan dukungan dan bimbingan dari administrator sekolah. (Jamail, Marliana & Don, Yahya (2019)

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian tersebut di atas, maka penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. **Manfaat teoritis:** Penelitian ini diharapkan dapat membantu mengembangkan teori dan literatur ilmiah tentang psikologi

organisasi dan menejemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pandangan tentang peran *Perceived Organizational Support* sebagai mediator dalam hubungan antara *Principal Leadership* dan *Employee Engagement* terhadap *Teacher Performance* (Gen Y). Penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi atau acuan untuk peneliti selanjutnya yang tertarik dengan topik hubungan antara faktor-faktor psikologis seperti *Teacher Performance* (Gen Y) , *Principal Leadership, Employee Engagement,* dan *Perceived Organizational Support*, sehingga penelitian ini dapat dikembangkan lagi.

2. **Manfaat praktis:** Penelitian ini dapat memberikan pandangan dan wawasan praktis kepada sekolah tentang bagaimana cara meningkatkan *Teacher Performance* (Gen Y). Dengan pemahaman yang lebih mendalam terkait pengaruh *Principal Leadership, Employee Engagement,* dan *Perceived Organizational Support, sekolah* dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja guru. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang *Teacher Performance* (Gen Y) , sekolah dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, sehingga dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan produktivitas mereka.

1.7 Sistematika Penelitian

Dalam sistematika penulisan penelitian ini, terdapat lima bab.Sistematika berguna untuk memberikan gambaran singkat penelitian. Kelima bab tersebut terdiri dari:

BAB I: Pendahuluan

Bab pertama mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, Batasan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab kedua mencakup landasan teori yang terdiri dari *Teacher Performance* (Gen Y), *Principal Leadership*, *Employee Engagement*, dan *Perceived Organizational Support*, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, dan gambar model penelitian yang akan diteliti.

BAB III: Metodologi Penelitian

Bab ketiga mencakup desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengumpulan data, definisi operasional, metode pengukuran data, dan juga metode analisis data.

BAB IV: Hasil dan Pembahasan

Pada Bab keempat peneliti akan menganalisis pengaruh *Principal Leadership* dan *Employee Engagement* terhadap *Teacher Performance* (Gen Y) dan juga menganalisis pengaruh *perceived organizational support* sebagai variabel pemediasi.

BAB V: Penutup

Bab kelima terdiri dari kesimpulan penelitian, implikasi manajerial, dan keterbatasan penelitian.