

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja organisasi merupakan pengukuran utama untuk mengakses perkembangan organisasi yang digunakan oleh para pemangku kepentingan. Kinerja organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah sistem manajemen kinerja yang harus dipatuhi oleh manajemen untuk menciptakan nilai tambah dan keberlanjutan organisasi yang berdampak positif pada keunggulan bersaing (Saeed & Mostafa J, 2021; Waeyenberg et al., 2020; Sahoo & Jena, 2012). Sistem manajemen kinerja dipandang sebagai salah satu bentuk mekanisme penilaian komprehensif atas status kinerja, kematangan sistem organisasi, dan daya saing untuk meningkatkan kinerja organisasi (Heckove et al., 2021; Han & Moynihan, 2021). Suatu organisasi dikatakan berkembang apabila memiliki kinerja yang kian meningkat karena kinerja organisasi menjadi isu penting yang berperan sebagai promosi suatu organisasi dalam menghadapi perubahan Chang et al., (2022). Kinerja organisasi juga mengadopsi dan menggabungkan kepemimpinan yang bertujuan untuk menciptakan kesuksesan (Andrej et al., 2022; Eshaq & Zainol, 2022). Oleh karena itu, kinerja organisasi merupakan tolak ukur yang penting dalam mengakses kondisi sebuah organisasi.

Penelitian ini menggunakan teori agensi untuk menjelaskan asosiasi sistem manajemen kinerja dengan kinerja organisasi. Teori agensi menyatakan terdapat konflik kepentingan antara prinsipal dengan agen (Borah & Ellwood., 2022; Purkayastha et al., 2021; Jensen & Meckling, 1976). Untuk mengurangi konflik keagenan tersebut diperlukan sebuah mekanisme pengendalian antara lain sistem manajemen kinerja. Teori agensi menyebutkan bahwa kesejahteraan organisasi dapat dilihat berdasarkan perspektif asal organisasi sehingga diperlukan keselarasan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja organisasi (Solomon et al., 2021; Khoreva & Wechtler, 2020; Bosse & Phillips, 2014). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin efektif sistem manajemen kinerja maka akan semakin baik pula kinerja organisasi.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap kinerja organisasi memberikan hasil yang inkonsisten. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa sistem manajemen kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi dilakukan oleh beberapa peneliti (Galbreath et al., 2020; Demartini & Otley, 2020; Grenzfurtnner et al., 2021; Korenkova et al., 2019; Akhtar Mohammad, 2018; Ribeiro et al., 2021). Sementara itu, hasil penelitian yang membuktikan bahwa sistem manajemen kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi yakni penelitian yang dilakukan oleh (Waeyenberg et al., 2020; Gassnert et al., 2020). Oleh karena itu, kesenjangan penelitian tersebut membuka peluang untuk dilakukan penelitian lebih lanjut.

Penelitian ini mengembangkan penelitian Vu et al., (2021) tentang kinerja organisasi sektor publik dengan perbedaan pada penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja organisasi dengan variabel independen sistem manajemen kinerja, sedangkan Vu et al., (2021) menggunakan *Employee Performance Management* sebagai variabel dependen dan *Agency Accountability and Interpersonal Relationship* sebagai variabel independen. Berbeda dengan penelitian Vu et al., (2021), penelitian ini menggunakan variabel dependen kinerja organisasi, variabel independen sistem manajemen kinerja, serta variabel moderasi kepemimpinan organisasional. Penelitian ini menggunakan satu variabel moderasi kepemimpinan organisasional sedangkan pada penelitian Vu et al., (2021) menggunakan dua variabel moderasi yaitu *Servant Leadership* dan *Entrepreneurial Leadership*. Vu et al., (2021) berfokus pada sektor publik di Vietnam, sedangkan penelitian ini berfokus pada Sekolah Menengah Atas di Jawa Timur.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap kinerja organisasi, membuktikan peran moderasi kepemimpinan organisasional terhadap pengaruh sistem manajemen kinerja pada kinerja organisasi. Peran kepemimpinan organisasional dipandang penting untuk mengelola keberlanjutan suatu organisasi (Chen & Sriphon, 2021; Ariono et al., 2021). Kepemimpinan organisasional merupakan atribut utama untuk mencapai kinerja

organisasi dengan menggunakan indikator pengambilan keputusan, komunikasi dan informasi, serta komitmen sebagai motivasi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Simbulan & Laraya, 2022; Korakod Tongkachok Sr., *et al* 2022; Andrej Novak *et al.*, 2022).

Penelitian ini mengusulkan kepemimpinan organisasional sebagai variabel moderasi dengan alasan adanya kesenjangan hasil penelitian - penelitian terdahulu tentang pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap kinerja organisasi, penelitian - penelitian terdahulu belum mempertimbangkan kepemimpinan organisasional memperkuat pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada Sekolah Menengah Atas di Jawa Timur dengan alasan adanya peningkatan drastis terhadap kinerja pendidikan di wilayah Jawa Timur pada tahun 2021 dibanding wilayah lainnya berdasarkan data dari Kominfo Jawa Timur dilihat dari faktor sistem manajemen kerjanya yang berimplikasi pada total penerimaan mahasiswa baru melalui jalur SNMPTN dan SBMPTN secara pesat dan Jawa Timur sebagai provinsi yang terdiri dari banyak kota pelajar dengan jumlah siswa SMA terbanyak kedua berdasarkan data BPS 2021/2022.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dan diolah menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS - SEM) versi 7.0.

Kontribusi penelitian ini terdiri dari:

1. Secara teoritis, penelitian ini memberikan bukti empiris terhadap pengembangan teori agensi yang berkaitan dengan adanya konflik kepentingan antara prinsipal (yayasan sekolah dan dinas pendidikan) dan agen (manajemen sekolah) dalam lingkup Sekolah Menengah Atas di Jawa Timur dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal
2. Secara praktis, penelitian ini berkontribusi memberikan informasi kepada Sekolah Menengah Atas mengenai pentingnya sistem manajemen kinerja dalam tata kelola sekolah dan kepemimpinan

organisasional dalam mencapai kestabilan kinerja manajemen dan meningkatkan kinerja Sekolah Menengah Atas.

Penelitian ini terdiri dari 5 bagian, yaitu:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab I merupakan bagian pertama dari proses penelitian yang menjelaskan mengenai fenomena yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian ini. Selain itu, dalam bagian ini dijelaskan mengenai teori yang digunakan dalam penelitian, kesenjangan penelitian terdahulu dan juga tujuan penelitian. Bab I juga menjelaskan ringkasan metode penelitian dan sebagai pengembangan dari penelitian sebelumnya serta perbedaannya hingga kontribusi penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab II ini menjelaskan dasar teori yang digunakan dalam penelitian sebagai landasan dalam menganalisis permasalahan penelitian ini. Teori yang digunakan yakni teori agensi. Perumusan hipotesis dan kerangka berpikir mengenai pengaruh sistem manajemen kinerja terhadap kinerja organisasi dengan kepemimpinan organisasional sebagai variabel mediasi juga dijelaskan dalam bagian ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini menjelaskan mengenai langkah-langkah mengidentifikasi variabel, jenis dan sumber data, prosedur pengumpulan data serta teknik analisis data. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel dependen, variabel independen, serta variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil kuantitatif survey dan data sekunder yang diperoleh dari *website* Data Pokok Pendidikan Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar dan

Pendidikan Menengah dengan melihat data seluruh Sekolah Menengah Atas Jawa Timur. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square - Structural Equation Modeling* (PLS - SEM) versi 7.0.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab IV ini dijelaskan tentang metode *sampling*, *data collection*, tabulasi data, penjelasan hasil penelitian secara garis besar, analisis model yang menjelaskan proses analisis dan interpretasi, serta hasil analisis mengenali variabel yang diteliti.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V ini merupakan bagian terakhir dari penelitian ini yang berisi kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan serta diolah. Kesimpulan penelitian ini merupakan ringkasan hasil penelitian yang didasarkan dari variabel-variabel yang sudah diteliti. Saran yang tercantum pada penelitian ini ditujukan untuk peneliti selanjutnya sebagai informasi tambahan.