

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Proses inovasi terlihat menjadi lebih kompleks dengan adanya transformasi lingkungan yang cepat dan kompetitif pasar yang tinggi dimana nilai aset berwujud yang dimiliki oleh sebuah organisasi tidak lagi cukup untuk menjadi nilai keunggulan dari organisasi tersebut. Organisasi dituntut untuk memaksimalkan sumber daya lainnya seperti aset pengetahuan. Sekarang ini, hampir semua organisasi bergantung kepada kemampuan mereka dalam berinovasi untuk mencapai kesuksesan. Sementara itu dampak dari revolusi industri 4.0 juga memberikan dorongan untuk terjadinya suatu transformasi dalam dunia pendidikan. Lewat perkembangan revolusi industri 4.0 menghasilkan inovasi di bidang informasi, teknologi dan komunikasi khususnya dalam bidang pendidikan.

Proses kemajuan pendidikan 4.0 terbentuk oleh karena dorongan dari kemajuan inovasi yang kemudian akan menghasilkan sumber daya yang menghasilkan inovasi baru dikemudian hari. Menurut Dwi Nurani S.KM M. Si (DITPSD Kemdikbud, 2021) pada seminar nasional “Menyiapkan Pendidikan Profesional di Era Society” dalam menghadapi perubahan tersebut membutuhkan penyiapan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan dapat beradaptasi. Hal ini menyebabkan pentingnya peranan dunia pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Satuan pendidikan perlu melakukan perubahan terhadap paradigma pendidikan dengan meminimalkan peran pendidik

sebagai penyedia informasi dan pengetahuan dan beralih menjadi sumber inspirasi bagi pengembangan kompetensi dan kreatifitas peserta didik.

Disamping tantangan dalam era revolusi 4.0, tantangan pendidikan juga datang dari akibat munculnya pandemi Covid-19. Situasi tersebut memberikan contoh nyata akan keberlangsungan dunia pendidikan di masa depan melalui bantuan teknologi. Masa pandemi ini menjadi tantangan bagi kemampuan inovasi dan kreativitas pendidik untuk dapat memanfaatkan teknologi dalam memastikan proses pembelajaran masih dapat berlangsung dengan efektif, atau secara luas dalam memajukan dunia pendidikan. Tanpa interaksi langsung antara pendidik dan peserta didik menuntut penyesuaian yang perlu diambil oleh pendidik agar dapat terus berinovasi dan menemukan jalan keluar dalam keberlangsungan proses pembelajaran.

Pendidik diharapkan dapat menjadi pribadi yang memiliki ide-ide inovatif dan kreatif dalam proses pembelajaran agar tujuan akhir pembelajaran dapat terpenuhi. Pendidik harus mampu beradaptasi dengan teknologi terkini dalam mempersiapkan peserta didik dalam literasi baru dalam dunia pendidikan. Zulfikar Alimuddin (DITPSD Kemdikbud, 2021), Director of Hafecs (Highly Functioning Education Consulting Services) mengemukakan dalam masa ini pendidik diminta untuk bersikap inovatif dan dinamis dalam pembelajaran. Pengertiannya adalah pendidik harus dapat memanfaatkan tiga hal yakni *Intenet of Things*, *Augmented Reality* dan *Artificial Intelligence*. Pendidik di masa ini harus dapat menjadi pendidik penggerak yang mempunyai inisiatif untuk melakukan perubahan dan terus berinovasi dengan memperhatikan kebutuhan peserta didik. Pendidik yang terus berinovasi akan membawa perubahan dalam sistem pembelajaran di dalam

kelas, memberikan pengaruh positif akan adanya adaptasi perubahan terhadap pola pikir peserta didik, serta mengubah konteks paradigma proses pendidikan secara menyeluruh.

Sebuah gagasan literasi baru muncul pada pertemuan rakernas kementerian riset, teknologi dan pendidikan tinggi pada tanggal 17 Januari 2018. Gagasan literasi baru ini muncul sebagai bentuk persiapan dalam menghadapi era society 5.0. Jika sebelumnya seorang pendidik diharapkan untuk memberikan pengetahuan literasi dasar akan membaca, menulis dan berhitung, maka perlu ada penyuguhan literasi baru yang bisa menyokong peserta didik sebagai sumber daya manusia yang berkompeten dan memumpuni adanya perkembangan global. Literasi baru tersebut adalah literasi informasi atau data, literasi teknologi dan pemahaman manusia. Literasi data mengacu pada kemampuan untuk membaca dan menganalisis informasi yang tersedia. Mayland Technology Education State Curriculum (2015) berpendapat bahwa literasi teknologi melibatkan kemampuan untuk menggunakan, memahami, mengatur dan mengevaluasi teknologi terkait dengan proses dan sains dalam pemecahan masalah serta pengembangan kapasitas pribadi. Sedangkan pemahaman atau literasi manusia terkait dengan kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, berpikir kritis, berkreasi dan berinovasi (Noermanzah & Friantary 2019, 6631).

Dari grafik keterampilan literasi baru di atas terlihat adanya paradoks dengan kemampuan literasi masyarakat saat ini. Sejumlah hasil penelitian dan survei membuktikan bahwa kemampuan literasi masyarakat Indonesia masih jauh dari harapan. Menurut hasil riset Central Connecticut State University, Indonesia berada di urutan 60 dari 61 negara dalam *world's most literate nations*. *The*

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) pada 2018 mempublikasikan hasil *programme for international student assesment (PISA)* dimana seperti tahun sebelumnya, perolehan peringkat Indonesia kurang memuaskan. Indonesia konsisten berada di urutan 10 terbawah pada periode 2009-2015 (lampiran A-I). Menurut OECD pula hanya sekitar 7,3% peserta didik di Indonesia mempunyai akses dalam menggunakan komputer dan memanfaatkan fasilitas internet (lampiran A-II).

Prilaku inovatif merupakan elemen yang penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena fungsi inovasi terletak pada individu yang merupakan sumber utama dari setiap inovasi (Abstein & Speith 2014, 219). *Innovative work behavior (IWB)* berfungsi sebagai pendorong utama setiap inovasi. Etos kerja yang inovatif juga menjadi aset yang penting bagi keberhasilan organisasi dalam lingkungan yang dinamis dan menantang. Hal tersebut disebabkan *innovative work behavior* dapat meningkatkan efektivitas proses organisasi, membantu mengatasi permasalahan baru dan juga mempertahankan keunggulan yang kompetitif. Organisasi dan individu di masa daya saing tinggi perlu terus menerus melakukan inovasi bagi keberlangsungan hidup organisasi. Meskipun sekolah, sebagai organisasi nirlaba namun ini bukan berarti lembaga pendidikan tidak membutuhkan inovasi. Perubahan lingkungan sekolah yang cepat, keberagaman kebutuhan peserta didik, perkembangan pengetahuan dan teknologi serta meningkatnya harapan lingkungan sosial terhadap lembaga pendidikan membuat lembaga pendidikan harus selalu inovatif (OECD 2005, 18).

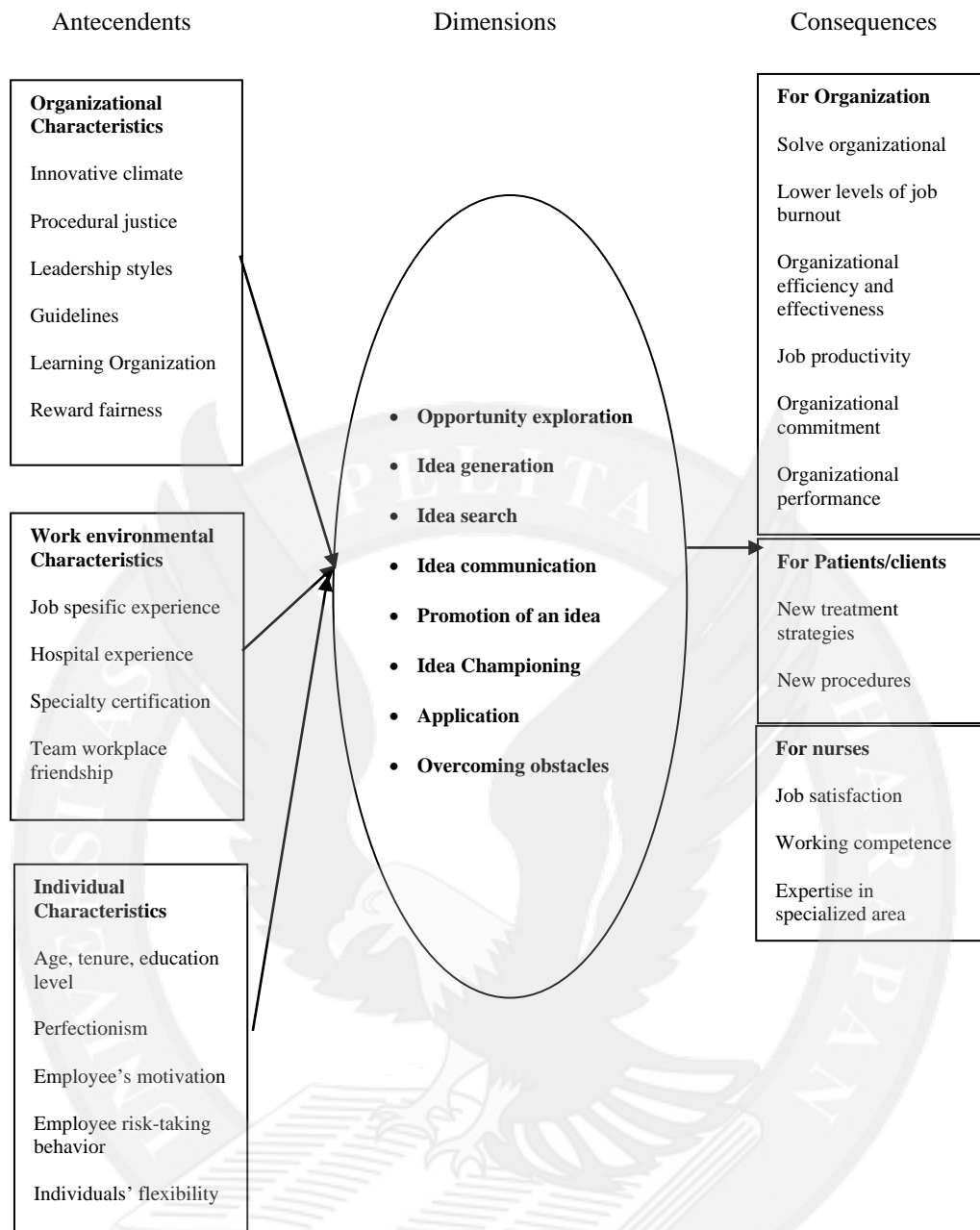
Catio (2019, 2) menyatakan ada tiga alasan utama mengapa *innovative work behavior* penting bagi seorang pendidik. Pertama, *innovative work behavior*

akan penting bagi pendidik untuk tetap ter-up to date atau membantu pendidik untuk tetap mengikuti perkembangan zaman ditengah lingkungan sosial yang terus berubah. Kebutuhan dan tuntutan pendidikan pada masa ini tentu sangat berbeda dengan masa lalu. Kondisi lingkungan saat ini tidak hanya menuntut peserta didik yang hanya pandai dalam membaca, menulis dan berhitung saja, akan tetapi peserta didik yang kreatif, berdaya pikir kritis dan mampu memecahkan masalah. Alasan kedua, dengan pesatnya perkembangan teknologi yang ada akan dapat mempermudah proses belajar mengajar yang tentu saja membutuhkan *innovative work behavior* dari pendidik. Seiring dengan kemajuan teknologi, metode pembelajaran konvensional menjadi kurang relevan dengan kebutuhan pendidikan saat ini. Pendidik perlu terus menerus berubah dan berkembang untuk memastikan metode yang digunakan tetap relevan. Alasan yang ketiga adalah institusi pendidikan harus dapat memberikan contoh yang baik dalam bertindak dan berperilaku inovatif sebagai titik awal dari perilaku bangsa yang lebih inovatif dan kompetitif. Dengan kata lain, *innovative work behavior* pendidik penting bagi pengembangan lebih lanjut dari pertumbuhan masyarakat.

Dengan fakta tersebut dapat disimpulkan betapa besarnya tuntutan bagi pendidik untuk berpikir dan berkreasi secara inovatif dalam meningkatkan kualitas peserta didik, khususnya dalam kemampuan literasi kompetensi baru. Dari beberapa penjelasan di atas, semua peserta didik dan lembaga pendidikan dasar harus bereaksi cepat agar tidak tertinggal yang nantinya dapat menyebabkan penurunan pencapaian pendidikan suatu negara. Pendidik harus bergerak menemukan ide-ide baru yang inovatif yang menekankan pengetahuan berdasarkan data, teknologi dan sisi humanisme.

Dalam mengembangkan sistem pendidikan yang menghasilkan sumber daya yang unggul dan kreatif tentu saja memerlukan usaha inovasi terus menerus. Penemuan dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan sistem pendidikan tidak menghasilkan keterampilan inovatif yang dituntut dalam lingkungan (Serdyukov 2017, 5). Individu yang inovatif sangat dibutuhkan dalam dunia pendidikan, khususnya pada pendidik yang mau untuk mencoba dan terlibat pada proses belajar mengajar yang berbeda (Thurlings 2015, 2). Pendidik diharapkan untuk cukup berani dalam membuat perubahan dalam proses belajar mengajar dengan bertujuan untuk menumbuhkan kompetensi inovatif dalam peserta didik Othman (2016, 6). Dengan demikian, pengetahuan dan perilaku kerja yang inovatif sangatlah penting bagi pendidik dalam menghasilkan sistem pendidikan yang berkualitas tinggi.

Perilaku inovatif akan membantu pendidik untuk menghadapi tuntutan pendidikan yang dinamis dimana kebijakan dan tuntutan yang ada memberikan peluang bagi pendidik untuk terus berinovasi dan merumuskan ide serta praktik yang baru (Guerriero 2017, 30). Menurut Asurakkody dan Shin (2018, 5), dalam penelitiannya di dunia kesehatan, individu dengan perilaku inovatif dalam organisasi akan memberikan kontribusi pada tingkat organisasi. Terdapat tiga aspek dalam organisasi yang akan berdampak dari perilaku inovatif individu dalam organisasi yakni organisasi itu sendiri, klien dan individu itu sendiri. Apabila dikaitkan dengan dunia pendidikan, maka aspek organisasi mengacu kepada lembaga pendidikan yakni sekolah; aspek klien mengacu kepada peserta didik dan aspek pribadi mengacu kepada pendidik.



Gambar 1.1 Konsep diagram innovative behavior
 Sumber: Asurakkody dan Shin (2018,6)

Psychological capital atau modal psikologis adalah kualitas positif yang memungkinkan individu untuk dapat bersosialisasi dan berkembang di dalam keadaan lingkungan sekitarnya dalam menghadapi tuntutan dan perubahan yang perlu dilakukan oleh seorang individu. Penelitian dan teori yang dihasilkan mengenai modal psikologis saat ini banyak memfokuskan kepada

konsep psikologis positif (Luthans 2007, 541). Modal psikologis positif dapat dibagi menjadi empat kriteria yakni harapan (*hope*), ketahanan (*resilience*), optimisme (*optimism*) dan kepercayaan diri (*self efficacy*). Luthans memberikan gambaran modal psikologis sebagai perkembangan keadaan psikologis positif dalam individu yang ditandai dengan keyakinan akan kemampuan individu untuk berusaha memecahkan masalah, gigih dan tekun dalam mencapai kesuksesan masa sekarang dan masa depan, serta mampu bertahan bahkan bangkit pada saat menemui tantangan. Hal ini apabila direfleksikan dalam pendidikan, tentu saja para pendidik dituntut untuk memiliki modal psikologis positif yang dimaksud. Dengan modal psikologis positif yang ada didalam individu pendidik, memungkinkan mereka untuk tidak menyerah terhadap tantangan yang ada dan terus menerus berpikir dan bertindak inovatif dan kreatif.

Perceived Organization Support dipresepsikan sebagai bagaimana individu melihat organisasi memberikan penghargaan terhadap kontribusi yang diberikan oleh mereka serta peduli terhadap kesejahteraan mereka. Eisenberger dan Stinglhamber (2011), mengemukakan bahwa individu atau karyawan memandang pekerjaan sebagai hubungan timbal balik yang mencerminkan ketergantungan melampaui perjanjian kerja. Dengan kata lain, hubungan karyawan dan organisasi adalah suatu hubungan timbal balik. Dukungan dari sekolah yang dirasakan oleh pendidik, tingkat sampai dimana pendidik meyakini bahwa sekolah menghargai setiap kontribusi yang diberikan serta mempedulikan kesejahteraan pendidik memegang peranan penting untuk memotivasi pendidik untuk berkembang secara kreatif dan inovatif. Apabila organisasi tidak mendukung setiap perkembangan dan kontribusi yang diberikan oleh individu,

tentu saja hal ini dapat mematikan setiap ide-ide baru yang muncul dan individu cenderung melihat setiap tantangan yang ada sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan yang pada akhirnya menghasilkan kerja yang tidak efektif.

Faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan keterikatan pribadi dengan organisasi sehingga membuat individu tersebut tetap loyal dan terus berkontribusi bagi organisasi tersebut disebut dengan *job embeddedness*. Individu yang merasakan keterikatan yang kuat antara aktivitas yang mereka hasilkan terhadap suatu organisasi memungkinkan individu tersebut untuk lebih bertindak agresif dalam mencapai tujuan organisasi daripada yang tidak memiliki keterikatan tersebut. Menurut Mitchell dan Lee (2001, 216), *job embeddedness* terbagi menjadi tiga bagian yakni: *link* (hubungan) antara individu terhadap organisasi, rekan kerja dan atasan; *fit* (kesesuaian) yang dirasakan oleh individu dengan lingkungan organisasi seperti rencana masa depan, jenjang karir, nilai serta norma yang berlaku; *sacrifice* (pengorbanan) dimana persepsi terhadap hal material dan nonmaterial yang akan hilang apabila individu tersebut meninggalkan organisasi. Bagi seorang pendidik, *job embeddedness* diperlukan agar pendidik dapat memberikan kontribusi penuh dalam proses pembelajaran, ditambah dengan adanya tuntutan yang semakin beragam. Dengan *job embeddedness* yang kuat dapat menghasilkan motivasi bagi pendidik dalam berkarya dan memikirkan kebutuhan organisasi sekolah di masa saat ini maupun yang akan datang.

Dari beberapa penelitian yang ditemukan terdapat celah penelitian yang dapat menjadi bahan penelitian bagi peneliti. Celah penelitian pertama yang dimaksud oleh peneliti adalah *population gap*. Sangat jarang sekali penelitian mengenai hubungan di antara keempat variabel (*innovative work behavior*,

psychological capital, job embeddedness dan *perceived organizational support*) dilakukan di dunia pendidikan di Indonesia. Pentingnya *innovative work behavior* bagi dunia pendidikan sudah dijabarkan dalam penjelasan sebelumnya, dimana pendidik memegang peranan penting bagi pola pikir dan kompetensi generasi selanjutnya.

Celah penelitian kedua adanya beberapa penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda antara hubungan *psychological capital* dan *perceived organization support* terhadap *innovative work behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Moegni dan Sulistiawan (2012) menyatakan bahwa *psychological capital* terbukti tidak signifikan dalam memprediksi perilaku kerja inovatif. Hal ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lan (2019); Sun dan Huang (2019); Nwanzu dan Babalola (2019); Gao, Wu, Wang dan Zhao (2020) yang menyatakan bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap *innovative work behavior*. Pada penelitian terdahulu mengenai hubungan *perceived organization support* terhadap *innovative work behavior* juga ditemukan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh (Dogru 2018; Sulaiman, Ragheb & Wahba 2019) dan juga ada yang menyatakan tidak mempunyai pengaruh (Nugroho & Ranihusna 2020).

Dengan adanya tantangan didunia pendidikan, khususnya ketika pandemi Covid-19 terjadi yang mengharuskan adanya perubahan metode pembelajaran, hal ini juga dirasakan oleh Universitas XYZ yang berlokasi di Gading Serpong, Tangerang. Menurut wawancara yang dilakukan dengan salah satu wakil rektor di Universitas XYZ, terjadi penurunan penerimaan mahasiswa baru sebanyak 30-40%. Hal ini menjadi tantangan bagi Universitas XYZ untuk memotivasi para

dosen (pendidik) dan tenaga kependidikan lainnya dalam menciptakan inovasi baru sehingga universitas bisa bertahan dan berkelanjutan dalam jangka panjang. Berbagai media platform digital baru disediakan oleh Universitas XYZ dalam memfasilitasi perubahan sistem pembelajaran tatap muka menjadi daring. Akan tetapi masih ditemukan ada beberapa pendidik yang tidak menggunakan platform yang ada secara maksimal. Penyesuaian dan pelatihan kepada pendidik dan tenaga kependidikan lainnya terus dilakukan oleh Universitas XYZ dalam masa peralihan metode pembelajaran ini. Akan tetapi tentu saja, proses transformasi juga harus berasal dari dalam diri pendidik dan tenaga kependidikan lainnya. Sikap inovatif diperlukan agar universitas dapat menemukan ciri khas metode pembelajaran yang membedakan dengan universitas lainnya dan yang akan menjadi keunggulan tersendiri. Hal ini bukan saja bertujuan dalam meningkatkan jumlah penerimaan mahasiswa baru akan tetapi juga dalam skala besar inovasi yang muncul dapat memberikan kontribusi terhadap dunia pendidikan.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka terlihat atas pentingnya *innovative work behavior* (IWB) bagi seorang pendidik, serta *innovative work behavior* yang dimiliki oleh pendidik yang berada di Universitas XYZ. Ketertarikan lainnya juga muncul untuk mengetahui hubungan IWB dengan beberapa variabel seperti *psychological capital* (PsyCap), *perceived organizational support* (POS) dan *job embeddedness* (JE).

1.2 Identifikasi Masalah

Pendidik yang terus berinovasi adalah salah satu kunci keberhasilan pembelajaran dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas (G. Messmann & Mulder 2017, 1949). Namun pada kenyataannya sebagian besar pendidik menunjukkan kurang memiliki keinginan untuk berinovasi dalam proses belajar mengajar. Penelitian sebelumnya oleh Izzati (2018, 343) lewat proses wawancara singkat kepada dua kepala sekolah dan dua wakil kepala sekolah di dua SMK Surabaya menunjukkan bahwa pendidik sudah merasa nyaman terhadap kondisi dan proses belajar mengajar yang ada di sekolah. Hal ini menyebabkan mereka untuk lebih memilih tidak mengembangkan atau memperkenalkan strategi baru dalam proses belajar mengajar. Strategi pembelajaran menggunakan metode konvensional tanpa melihat kebutuhan yang beragam dari peserta didik yang membutuhkan pendekatan dan metode yang berbeda-beda juga. Pendidik juga jarang memberikan saran atau ide baru bagi kemajuan sekolah, dan penerapan terhadap hal baru yang disosialisasikan juga cenderung rendah.

Innovative work behavior merupakan perilaku penting yang dimiliki oleh pendidik di sebuah institusi pendidikan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, oleh karena itu peneliti mengemukakan identifikasi masalah yang terdapat dalam penelitian ini:

- 1) Belum adanya perhatian dan pengelolaan terhadap pentingnya *Innovative Work Behaviour* di dunia pendidikan yang efektif.
- 2) Kurangnya dukungan manajemen dalam mendorong terjadinya peningkatan *Innovative Work Behaviour* di dunia pendidikan.

- 3) Kondisi psikologis tenaga pendidik yang belum dapat memahami pentingnya untuk meningkatkan *Innovative Work Behaviour* di dalam nilai kompetensi diri mereka. Tingkat kenyamanan diri yang tinggi yang dimiliki oleh tenaga pendidik mengenai metode pengajaran (kondisi dan prosedur) yang sudah mereka praktikkan selama beberapa tahun terakhir.
- 4) Adanya perasaan *insecure* terhadap resiko kegagalan dalam proses inovatif, yang bisa menyebabkan tenaga pendidik merasakan kurang kepercayaan diri dan takut akan penilaian yang diberikan dalam proses inovatif tersebut.
- 5) Anggaran terbatas dalam melakukan proses inovasi yang terkadang membatasi pencapaian dalam proses inovasi tersebut.
- 6) Kesulitan yang dialami oleh rektor dan wakil rektor dalam menciptakan budaya organisasi yang memungkinkan timbulnya sikap inovatif pada para pendidik di masa pembelajaran jarak jauh atau selama *online learning*.
- 7) Tidak adanya motivasi yang berasal dari organisasi bagi para pendidik untuk menumbuhkan sikap inovatif yang bisa dipraktekan dalam metode pembelajaran.
- 8) Sikap senioritas dalam metode pembelajaran yang menyulitkan penguasaan teknologi baru yang bisa diterapkan dalam sistem pembelajaran sehingga menyebabkan pembelajaran relevan bagi anak didik.
- 9) Rendahnya koordinasi antar anggota organisasi dalam hal kesamaan pendapat mengenai tujuan yang akan dicapai dalam proses inovasi, khususnya pada masa pandemi yang membatasi ruang gerak pertemuan dan komunikasi.

- 10) Rendahnya pemberian *rewards* baik berupa appraisal, publikasi dan kompensasi kepada para pendidik yang berhasil dalam menerapkan inovasi baru dalam sistem pembelajaran yang dilakukan.
- 11) Kurang adanya wadah yang memfasilitasi pertukaran informasi ataupun berbagi pengetahuan antara anggota organisasi yang memungkinkan individu dalam mengeksplorasi kebutuhan inovatif ataupun dalam menggeneralisasikan ide baru.
- 12) Pendidik tidak dilibatkan dalam proses perencanaan, penciptaan dan pelaksanaan inovasi. Hal ini menyebabkan inovasi yang tercipta dianggap bukan proses inovatif kepunyaan mereka atau kepunyaan orang lain yang tidak perlu dilaksanakan karena kurang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan mereka.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan kepada masalah yang teridentifikasi, peneliti membatasi masalah yang akan diteliti. Ruang lingkup keterbatasan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap *innovative work behavior* pada lingkungan Universitas XYZ, *psychological capital*, *perceived organizationa support* dan *job embeddedness* yang dimiliki oleh karyawan universitas XYZ yang berlokasi di Gading Serpong - Tangerang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dipaparkan berdasarkan dengan latar belakang dan fokus masalah adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *psychological capital* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness* pada pendidik dan tenaga kependidikan lainnya di Universitas XYZ?
- 2) Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness* pada pendidik dan tenaga kependidikan lainnya di Universitas XYZ?
- 3) Apakah *psychological capital* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* pada pendidik dan tenaga kependidikan lainnya di Universitas XYZ?
- 4) Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* pada pendidik dan tenaga kependidikan lainnya di Universitas XYZ?
- 5) Apakah *job embeddedness* berpengaruh positif terhadap *innovative work behavior* pada pendidik dan tenaga kependidikan lainnya di Universitas XYZ?
- 6) Apakah *psychological capital* melalui mediasi *job embeddedness* mempunyai pengaruh positif terhadap *innovative work behavior* pada pendidik dan tenaga kependidikan lainnya di Universitas XYZ?
- 7) Apakah *perceived organization support* melalui mediasi *job embeddedness* mempunyai pengaruh positif terhadap *innovative work behavior* pada pendidik dan tenaga kependidikan lainnya di Universitas XYZ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam rumusan masalah, yakni sebagai berikut:

- 1) Melakukan analisis pengaruh *psychological capital* terhadap *job embeddedness* pada Universitas XYZ.
- 2) Melakukan analisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job embeddedness* pada Universitas XYZ.
- 3) Melakukan analisis pengaruh *psychological capital* terhadap *innovative work behavior* pada Universitas XYZ.
- 4) Melakukan analisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *innovative work behavior* pada Universitas XYZ.
- 5) Melakukan analisis pengaruh *job embeddedness* terhadap *innovative work behavior* pada Universitas XYZ.
- 6) Melakukan analisis pengaruh *psychological capital* melalui mediasi *job embeddedness* terhadap *innovative work behavior* pada pendidik dan tenaga kependidikan lainnya di Universitas XYZ.
- 7) Melakukan analisis pengaruh *perceived organizational support* melalui mediasi *job embeddedness* terhadap *innovative work behavior* pada pendidik dan tenaga kependidikan lainnya di Universitas XYZ.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Menambah studi literatur yang dapat dijadikan data sekunder dan referensi bagi penelitian selanjutnya. Dimana selama beberapa tahun terakhir peneliti belum menemukan banyak literatur mengenai *Innovative Work Behaviour* yang dimediasi oleh *Job Embeddedness* dalam hubungannya dengan *Psychological Capital* dan *Perceived Organizational Support* di dunia pendidikan Indonesia. Oleh sebab itu, peneliti bermaksud untuk mengisi kesenjangan tersebut.

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi organisasi pendidikan: memberikan dasar saintifik untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan-tindakan yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif bagi pendidik maupun non pendidik sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan.
- b. Bagi tenaga pendidik: memberikan gambaran bagi para tenaga pendidik mengenai pentingnya proses inovasi dalam dunia pendidikan, khususnya dalam menghadapi kemajuan jaman dan menjawab beberapa tantangan yang akan datang. Hal ini tentu saja dapat memotivasi dalam meningkatkan kompetensi yang terdapat dalam diri tenaga pendidik yang pada akhirnya akan terimplementasi dalam proses pembelajaran dan menjadikan contoh bagi generasi penerus.

- c. Bagi masyarakat umum: memberikan manfaat bagi masyarakat umum yang juga berminat memanfaatkan hasil penelitian ini atau melakukan penelitian lebih lanjut dibidang serupa.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman terhadap masalah dan variabel yang akan dibahas, tesis ini disusun dalam lima bab yang disusun secara sistematis dalam urutan bab berikut:

- 1) Bab satu berisikan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang penelitian yakni pentingnya sikap inovatif pendidik yang menjadi tuntutan dalam kondisi global saat ini sehingga memastikan metode pembelajaran relevan dengan kebutuhan peserta didik. Setelah menguraikan latar belakang penelitian, maka diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan perilaku inovatif pendidik. Kemudian penulis memberikan batasan penelitian pada variabel – variabel yang akan diteliti yang bertujuan untuk mengarahkan fokus penelitian sehingga tidak terlalu luas. Dari batasan masalah yang telah ditentukan, peneliti merumuskan masalah penelitian dan menentukan tujuan dari penelitian ini. Bab satu ini diakhiri dengan pemamparan mengenai sistematika penulisan penelitian.
- 2) Bab dua merupakan kajian teori yang meliputi konsep konstruk dari variabel yang akan diteliti. Teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya mengenai variabel-variabel akan menjadi landasan dalam penelitian ini. Teori yang dipaparkan meliputi teori yang berkaitan dengan variabel *innovative work behaviour*, *job embeddedness*, *psychological capital* dan *perceived*

organizational support. Dalam bab dua ini selain pemaparan mengenai kajian teori, juga dijelaskan bagaimana hubungan antar variabel sehingga terlihat dalam model penelitian dan hipotesis yang akan diajukan untuk mengarahkan penelitian ini ke arah pemecahan masalah yang sistematis dan ilmiah.

- 3) Bab tiga berupa pembahasan mengenai metodologi penelitian, yang membahas mengenai obyek, jenis penelitian, populasi dan sampling dimana penelitian ini dilakukan. Bab tiga ini juga memaparkan mengenai instrumen penelitian yang digunakan dari masing-masing variabel yaitu variabel *innovative work behaviour*, *job embeddedness*, *psychological capital* dan *perceived organizational support*. Metode analisis data yang dipakai juga dipaparkan dalam bab tiga, kemudian bab ini ditutup dengan hipotesis statistik berdasarkan hipotesis penelitian yang telah dipaparkan dalam bab sebelumnya.
- 4) Bab empat memuat hasil kajian dan pembahasan. Bab ini akan membahas analisis atas hasil penelitian yang telah dilakukan. Pembahasan lebih lanjut juga dilakukan dengan membahas data untuk variabel *innovative work behaviour*, *job embeddedness*, *psychological capital* dan *perceived organizational support*. yang ada dalam instrumen penelitian yang telah diuji secara statistik. Pembahasan dalam bab empat ini merupakan pengajian hasil analisis data yang telah diterjemahkan dan bertujuan untuk menjawab rumusan masalah penelitian.
- 5) Bab lima membahas mengenai kesimpulan yang didapatkan dari penelitian yang telah dilakukan. Bab ini juga memberikan masukan kepada manajerial dalam meningkatkan kerja inovatif berdasarkan kepada hasil analisis

penelitian sesuai dengan tujuan penelitian. Bab lima ditutup dengan pemaparan saran bagi penelitian selanjutnya sehingga penelitian ini dapat diperlengkapi dikemudian hari.

