

BAB I

PENDAHULUAN

Bab pendahuluan ini membahas tentang latar belakang penelitian, *research gap*, perumusan masalah, dan pertanyaan penelitian. Kemudian dari perumusan masalah dan pertanyaan penelitian tersebut dikembangkan usulan model penelitian empiris dalam upaya mencapai tujuan dan manfaat penelitian, beserta uraian orisinalitas penelitian ini.

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara yang masih tergolong tinggi dalam tingkat angka putus sekolah. Diketahui bahwa jumlah anak putus sekolah tersebar di seluruh provinsi di Indonesia. Hal yang menjadi sorotan adalah terdapat data di tahun ajaran 2020/2021, jumlah anak putus sekolah jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) di 34 Provinsi sejumlah 44.516 anak (Kemendikbud, 2021). Meski ada penurunan dari tahun ajaran 2019/2020 yang sejumlah 59,443 anak, namun hal tersebut membutuhkan evaluasi lebih lanjut. Terkhusus di Provinsi Jawa Barat, tahun ajaran 2020/2021 angkanya sejumlah 10.884 orang (Mulyani, 2015).

Masih banyaknya jumlah anak putus sekolah, menjadi permasalahan di negara ini yang tentu menghambat kemajuan dan daya saing bangsa. Jika dilihat dari sisi landasan hukum, negara kita telah menjamin, bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapat pendidikan, dan diwajibkan oleh negara bagi setiap warga negara untuk mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah pun wajib membiayainya, sebagaimana inti dari Pasal 31 Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, dimana hak dan kewajiban tersebut sejalan dengan langkah untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa, yang disebutkan dalam Pembukaan alinea ke-4. Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang saat ini sedang dalam proses pembahasan revisi di DPR RI, perlu dilaksanakan evaluasi terkait jaminan dari pemerintah dan

pemerintah daerah, untuk menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan bagi anak usia 7 sampai 15 tahun, atau yang kita kenal dengan program wajib belajar 9 tahun sebagaimana jabaran dari Pasal 11 Undang-Undang tersebut, yang menurut Penulis perlu dilakukan perluasan programnya hingga ke jenjang pendidikan menengah atas, karena tuntutan kompetensi pendidikan yang lebih tinggi, untuk meningkatkan taraf hidup dan kecerdasan bangsa.

UU Sistem Pendidikan Nasional sendiri, secara jelas telah mengatur hak dan kewajiban warga negara, orang tua, masyarakat, dan pemerintah, sebagaimana diatur kolektif dalam Bab IV UU tersebut. Sebelum melakukan perluasan program wajib belajar sebagaimana disebutkan, masih adanya jumlah anak putus sekolah di tingkat Sekolah Menengah Pertama, adalah salah satu kendala utama untuk mendukung program tersebut, sehingga diperlukan langkah-langkah solutif dalam menekan angka anak putus sekolah.

Lebih lanjut, menurut (RPJMN (2015-2019) salah satu permasalahan prioritas pembangunan bidang pendidikan yang tertuang dalam dokumen rencana jangka menengah nasional adalah rendahnya kualitas guru dalam proses pembelajaran. Dijelaskan Iskandar (2013) ada 2% guru di Indonesia tergolong ke dalam guru yang inovatif dari total jumlah guru 5,6 juta. Artinya ada 98% guru tidak inovatif padahal guru masih dapat memanfaatkan internet untuk mengembangkan inovasi. Di Indonesia masih tergolong rendah apabila dilihat dari kinerja inovasi. Berdasarkan Global Innovation Index tiga tahun terakhir dari tahun 2017 hingga 2019 bahwa pada tahun 2017 Indonesia berada di peringkat 87 dari 127 negara dengan skor 30,10 dalam skala 0-100. Skor Indonesia masih jauh dibandingkan Switzerland yang menduduki peringkat pertama dengan skor 67,69. Pada tahun 2018, Indonesia di peringkat 73 dari 126 negara dengan skor 22,47. Skor Indonesia masih jauh dari Switzerland yang menduduki peringkat pertama dengan 45,93. Pada tahun 2019, Indonesia di peringkat 85 dari 129 negara dengan skor 29,72. Skor Indonesia juga masih jauh dari Switzerland dengan selisih 37,48. (Dutta, Lanyin, & Wunsch, 2017-2019). Data tersebut menunjukkan bahwa perlu

adanya peningkatan sumber daya manusia Indonesia, salah satunya dengan peningkatan perilaku kerja inovatif guru.

Perilaku kerja inovatif guru merupakan salah satu komponen utama dalam peningkatan kompetensi guru dan juga standar mutu guru sebagai penggerak merdeka belajar. Perilaku kerja inovatif harus menjadi pusat dari profesi mengajar. Oleh karena itu, perilaku kerja yang inovatif memberikan keterampilan untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan stabilitas organisasi (Annisa Alfath, Fara Nur Azizah, & Dede Indra Setiabudi, 2022). Lebih lanjut, (Verbyani & Handoyo, 2021) menyatakan kajian mengenai perilaku kerja inovatif dalam dunia pendidikan belum banyak dilakukan khususnya di Indonesia. Guru perlu memiliki perilaku kerja inovatif dengan tujuan agar murid mencapai tingkat kognitif yang optimal. Perilaku kerja inovatif didefinisikan di sini sebagai penciptaan yang disengaja dan penerapan ide-ide atau inovasi baru (produk atau proses baru) di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja individu, kelompok, atau organisasi (Noerchoidah, Nurdina, & Aripriabowo, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh WR Ningrum, 2021 menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif guru dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Hal lain dalam permasalahan pendidikan di Indonesia adalah terjadinya perubahan kebijakan pada pendidikan yang menyebabkan penurunan kompetensi guru di beberapa daerah di Indonesia. Kompetensi guru sebelum memperoleh sertifikasi (UKA) Uji Kompetensi Awal guru diperoleh hasil rata-rata nasional adalah 42,25 untuk skala nilai 0-100. Artinya, tingkat kompetensi guru untuk rata-rata nasional sangat rendah di bawah angka 50, atau dibawah nilai ideal. Nilai tertinggi adalah 97,0 dan nilai terendah adalah 1,0. Interval nilai 35-40 terbanyak sekitar 80-90 ribu orang memperoleh nilai tersebut (Sabon, 2019). Berdasarkan wilayah sebaran provinsi di Indonesia, terdapat 8 (delapan) provinsi memperoleh nilai diatas rata-rata nasional yaitu DIY (50,1), DKI (49,2), Bali (47,1), Jateng (45,2), Jabar (44,0), Kepri (43,8) dan Sumbar (42,7). Sedangkan jika dilihat dari hasil uji kompetensi guru (UKG) secara online yang diikuti guru setelah memperoleh sertifikat profesional, nilai rata-rata nasional diperoleh sebesar

45,82 untuk skala nilai 0-100. Artinya, nilai rata-rata nasional masih rendah di bawah angka 50, atau masih dibawah nilai ideal. Nilai tertinggi adalah 96,25 dan nilai terendah adalah 0,0. Interval nilai 42-43 terbanyak sekitar 60-70 ribu orang memperoleh nilai tersebut. Berdasarkan wilayah sebaran provinsi di Indonesia, terdapat 7 (tujuh) provinsi saja yang memperoleh nilai diatas rata-rata nasional. Ketujuh provinsi itu adalah DIY (53,60), Jateng (50,41), Babel (48,25), DKI (47,93), Jatim (47,89), Sumbar (47,21) dan Jabar (46,81). Temuan pada saat pelaksanaan UKG adalah faktor penguasaan komputer saat guru mengisi ujian secara online dapat mempengaruhi nilai, saat pelaksanaan UKG guru masih banyak tidak dapat mengoperasikan komputer, sehingga hasil ujian yang diterima sangat rendah (Neraca Pendidikan Daerah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2022).

Provinsi Jawa Barat menempati nilai UKG terendah, juga terjadi peningkatan angka putus sekolah terutama di Kota Bogor, Jawa Barat. Sekretaris Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Bogor, Dani Rahadian memaparkan, sejak Oktober 2020 hingga saat ini, Disdik Kota Bogor mencatat ada 514 kasus putus sekolah. Dani memerinci, angka putus sekolah paling tinggi berada pada tingkat SMP sederajat, yakni sebanyak 236. Sementara, angka putus sekolah pada tingkat SD sederajat mencapai angka 178 kasus, dan 100 kasus pada tingkat SMA sederajat. (Metropolitan.com). Dari enam kecamatan se-Kota Bogor, angka putus sekolah paling tinggi terjadi di Kecamatan Bogor Selatan, yaitu di angka 170 kasus. Dengan 72 kasus di tingkat SD, 87 kasus di tingkat SMP, dan 11 kasus di tingkat SMA.

Jika dilihat dari grafik data UKG guru tingkat nasional, Jawa Barat menduduki peringkat ketujuh.

Tabel 1.1
Nilai UKG Tingkat Nasional

No	Provinsi	Rerata N.UKG	No	Provinsi	Rerata N.UKG	No	Provinsi	Rerata N.UKG
1	DIY	6,702	13	Riau	5,521	25	Sulut	5,165
2	Jateng	6,330	14	Bengkulu	5,413	26	Sultra	5,114
3	DKI	6,258	15	Kalbar	5,399	27	NTT	5,034
4	Jatim	6,075	16	Lampung	5,398	28	Sulbar	5,015
5	Bali	6,02	17	Kaltara	5,278	29	Sulteng	5,013

No	Provinsi	Rerata N.UKG	No	Provinsi	Rerata N.UKG	No	Provinsi	Rerata N.UKG
6	Babel	5,907	18	Sulsel	5,255	30	Papua brt	4,947
7	Jabar	5,897	19	Sumut	5,243	31	Papua	4,909
8	Sumbar	5,837	20	NTB	5,238	32	Aceh	4,838
9	Kepri	5,817	21	Gorontalo	5,231	33	Maluku	4,738
10	Kalsel	5,693	22	Jambi	5,225	34	Mlk Utr	4,479
11	Banten	5,590	23	Sumsel	5,203	35	Rerata Nas	5,427

Sumber : Kemendikbud, 2022

Berdasarkan hasil survey awal yang dilakukan oleh peneliti pada Kepala Sekolah Sekolah Swasta dan Negeri, hasil menunjukkan bahwa tingkat putus sekolah tingkat SD dari tahun 2019-2020 sebesar 2 %, tingkat SMP 30% dan tingkat SMA 15%. Hal ini menandakan bahwa tingkat putus sekolah satuan Sekolah Menengah Pertama Kota Bogor Provinsi Jawa Barat menunjukkan angka paling besar dibandingkan dengan satuan pendidikan lainnya.

Penelitian yang dilakukan Ayu Lestari, 2019 menghasilkan temuan bahwa hasil uji kompetensi guru memiliki hubungan yang positif terhadap prestasi belajar murid. Nilai hasil uji kompetensi guru dari aspek profesionalisme guru menunjukkan tingkat kemampuan guru, yang mana dapat menentukan kualitas prestasi belajar murid (Ayu Lestari,2019). Dengan sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang guru, maka guru dapat menumbuhkan minat belajar siswa dan meningkatkan kualitas pembelajaran dengan cara yang menyenangkan bagi peserta didik sehingga meningkatkan motivasi belajar siswa. Penelitian yang dilakukan oleh Meiju Merika, 2018 menyatakan bahwa inovasi dalam pedagogi mengajar guru berpengaruh terhadap perilaku inovasi murid di sekolah juga lingkungan belajar yang dibangun sesuai dengan inovasi pedagogi berhubungan erat dengan kompetensi inovasi siswa.

Sejumlah Sekolah Menengah Pertama Kota Bogor masih dalam upaya untuk melakukan pemetaan kompetensi guru dan pemetaan pelatihan para guru, untuk menjadikannya guru penggerak merdeka belajar. Memiliki suatu kompetensi atau suatu kemampuan dalam melaksanakan tugasnya baik yang

meliputi perencanaan pembelajaran, penguasaan materi pembelajaran dan pengelolaan kelas saat proses pembelajaran sedang berlangsung adalah merupakan tugas dan tanggung jawab guru (Andreas Au Hurit, 2019); Rahayu, 2019;(Setiawan & Tumardi, 2019).

Untuk menjaga kompetensi yang sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya dan/atau olahraga, maka dilakukan peningkatan kompetensi bagi guru yang telah memiliki sertifikat pendidik.

Efisiensi dan efektifitas guru dalam proses mengajar, serta kemampuan guru dalam mengolah pembelajaran merupakan bagian dari kualitas dan mutu guru dalam mengajar. Salah satu penyebab turunnya jumlah guru tersertifikasi adalah karena guru masih belum dapat mengoperasikan teknologi, menurut Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2020, beberapa faktor penyebab turunnya prestasi siswa dan hasil belajar siswa yang menyebabkan siswa MK (Mengulang Kelas) sehingga Putus Sekolah (DO) adalah, selain faktor eksternal salah satunya adalah faktor internal. Disebutkan bahwa secara internal, masih banyak guru yang belum memenuhi kualifikasi dan kompetensi mengajar, substansinya belum cukup maupun guru honorer.

Data siswa DO (Putus Sekolah) di wilayah wilayah Kota Bogor menunjukkan angka yang sangat signifikan. Data siswa putus sekolah pada tingkat wilayah Kota Bogor kurun waktu 2018-2021 mengalami peningkatan hal ini dapat dilihat dari data sebagai berikut :

Tabel 1.2
Kenaikan Jumlah Siswa SMP Putus Sekolah Wilayah Kota Bogor

No	Siswa	2019	2020	2021
1	Putus Sekolah (DO)	305	476	665

Sumber : Disdik Bogor 2021

Dari data diatas dapat dilihat kenaikan siswa putus sekolah dari tahun 2019- 2020 sebanyak 1,71 % dan 2019-2020 sebanyak 1,89 %. Menurut Wahab (2019), penyebab masih banyaknya anak SMP yang tidak naik kelas bisa jadi karena kesalahan guru, karena tidak mengenali masing-masing muridnya secara baik. Guru yang profesional akan berupaya keras mengenali

setiap muridnya dengan baik. Menurut (Danim, 2002), ada dua perspektif dalam melihat guru yang profesional, dari latar belakang pendidikannya dan penguasaannya terhadap materi bahan ajar, mengelola pembelajaran, mengelola siswa, melakukan tugas bimbingan dan lain-lain. Penguasaan terhadap materi bahan ajar, mengelola siswa dan lain-lain dapat dikoreksi dan diperbaiki dengan pengalaman yang dimilikinya. Hal itu sejalan dengan pendapat (Cristina, 1991) yang menyatakan salah satu dari lima keuntungan yang banyak diperoleh guru dari pengalaman mengajarnya adalah responsif terhadap masalah- masalah pengajaran terutama yang berkaitan dengan proses belajar mengajar. Kenaikan jumlah siswa putus sekolah siswa SMP di Bogor sebagian karena kurang adanya minat dan motivasi siswa untuk belajar di sekolah, siswa tersebut merasa sekolah tidak penting dan memilih untuk bekerja atau menikah. Kurangnya minat dan motivasi siswa tersebut salah satu pengaruhnya adalah kurang adanya pendekatan secara mendalam dan evaluasi terhadap murid akan hasil belajar serta minatnya dalam pembelajaran sehingga siswa menjadi kurang motivasi. Sistem pembelajaran dengan metode lama (ceramah), kurangnya penerapan teknologi di sekolah, cara mengajar yang monoton cenderung membuat siswa merasa bosan dalam belajar.

Kenaikan Jumlah Siswa SMP putus sekolah juga terjadi di beberapa wilayah Kota Bogor data tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 1.3
Jumlah Siswa Putus Sekolah dan Jumlah Guru SMPN di Wilayah Kota Bogor

No	Nama Sekolah	Peserta Didik Putus 2019	Peserta Didik Putus 2020	Peserta Didik Putus 2021	Jumlah Guru
1	SMP NEGERI 1	0	0	0	38
2	SMP NEGERI 2	3	3	3	39
3	SMP NEGERI 3	1	1	1	46
4	SMP NEGERI 4	1	0	0	40
5	SMP NEGERI 5	1	0	0	41
6	SMP NEGERI 6	1	0	1	41
7	SMP NEGERI 7	2	3	3	39
8	SMP NEGERI 8	1	1	1	40
9	SMP NEGERI 9	1	1	1	41
10	SMP NEGERI 10	3	3	3	38
11	SMP NEGERI 11	0	1	0	43

No	Nama Sekolah	Peserta Didik Putus 2019	Peserta Didik Putus 2020	Peserta Didik Putus 2021	Jumlah Guru
12	SMP NEGERI 12	0	1	0	39
13	SMP NEGERI 13	3	10	13	35
14	SMP NEGERI 14	2	2	2	44
15	SMP NEGERI 15	5	6	6	45
16	SMP NEGERI 16	1	0	0	50
17	SMP NEGERI 17	9	14	16	35
18	SMP NEGERI 18	0	1	0	40
19	SMP NEGERI 19	0	1	0	41
20	SMP NEGERI 20	1	0	0	34
	Total	35	48	50	809

Dari data diatas dapat dilihat bahwa terjadi kenaikan angka putus sekolah setiap tahunnya di setiap sekolah tingkat SMP Negeri di Wilayah Kota Bogor. Keberhasilan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas secara inovatif dan keahlian guru sangat berperan penting dan berdampak secara signifikan terhadap keberhasilan belajar peserta didik. Penelitian yang dilakukan oleh Suryana, 2021 menghasilkan temuan bahwa salah satu sebab rendahnya mutu lulusan adalah belum efektifnya proses pembelajaran. Proses pembelajaran yang terjadi masih dengan metode lama yang berorientasi pada teori dan hafalan dalam semua bidang studi sehingga menyebabkan terhambatnya kemampuan belajar para peserta didik. Lebih lanjut, metode pembelajaran cara lama yaitu *teacher oriented* akan menyebabkan pembelajaran menjadi tidak menyenangkan, kurang mengasyikan sehingga hasil belajar menjadi kurang optimal (Suryana, 2020). Faktor yang turut berpengaruh terhadap rendahnya efisiensi pendidikan adalah rendahnya kemampuan pengelolaan berbagai masukan pendidikan baik dalam menjalankan proses pembelajaran maupun dalam pengelolaan pendidikan secara keseluruhan, baik pada tingkat satuan pendidikan maupun pada pengelola pendidikan yang ada di atasnya (Suryana, 2021).

Selain efisiensi pendidikan, motivasi dan minat belajar siswa di sekolah merupakan kunci utama keberhasilan pendidikan sekolah. Minat dan motivasi belajar siswa yang tinggi dapat meningkatkan hasil belajar dan prestasi siswa, dan juga dapat mengurangi jumlah siswa putus sekolah akibat dari kehilangan semangat dan motivasi belajarnya. Kreativitas guru sebagai

tindakan dari perilaku kerja inovatif di sekolah dalam proses pembelajaran dapat meningkatkan motivasi belajar siswa, media pembelajaran yang kreatif dan inovatif tentunya dapat membangkitkan semangat siswa untuk aktif belajar, berkolaborasi, memantik pertanyaan, sehingga siswa senang belajar. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadek, 2022 yang menghasilkan temuan bahwa metode pembelajaran inovatif berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan hasil belajar siswa. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Damayanti, M., & Jirana, 2018) yang menemukan bahwa model pembelajaran berpengaruh terhadap hasil belajar dan motivasi belajar siswa di SMAN 1 Tinambung.

Berdasarkan teori motivasi (*Self Determination Theory*) yang dipopulerkan oleh Edward L. Deci dan Richard Ryan menjelaskan ada dua jenis motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. (Ryan, R. M., & Deci, 2000) mengemukakan perlunya motivasi intrinsik untuk berubah pada individu. SDT (*Self Determination Theory*) merupakan rentang yang kontinum, artinya individu pada mulanya individu masih termotivasi secara eksternal hingga kemudian dapat melakukannya sendiri. Proses memunculkan motivasi intrinsik bukan suatu yang ada begitu saja tetapi membutuhkan suatu proses yang kontinum. Pengambil kebijakan pun perlu memberikan pendampingan yang suportif. Dengan demikian, individu akan menjadi lebih terintegrasi tidak hanya secara intra fisik, tetapi juga secara sosial. Keberhasilan dalam implementasi kurikulum salah satunya ditentukan dari kemampuan guru dalam menggunakan berbagai metode pengajaran saat proses belajar mengajar (H Prasetyono, et al., 2020). Kemampuan guru dalam penggunaan metode pembelajaran yang bervariasi ditentukan oleh kompetensi profesional guru. Oleh karena itu perlu dilakukan analisis mendalam factor-faktor apa saja yang dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi profesional guru. Salah satu ciri guru yang memiliki kompetensi mengajar yang baik dapat terlihat dari perilaku kerja inovatif dalam bekerja (Olys Harun, I. H., & Djafri, 2021).

Di dalam dunia pendidikan, kemampuan guru dalam menghasilkan dan menggenerasikan ide serta pemikiran-pemikiran yang inovatif dalam pembelajaran dapat menciptakan suasana belajar menjadi menyenangkan, penggunaan teknologi yang baik sebagai bahan ajar akan berpengaruh terhadap partisipasi dan motivasi siswa dalam proses pembelajaran. Hal ini diperkuat oleh pernyataan (De Jong & Den Hartog, 2010) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku anggota organisasi untuk memperkenalkan ide serta konsep baru yang berhubungan dengan proses, produk maupun prosedur dalam melakukan kegiatan di dalam organisasi. Sedangkan definisi perilaku kerja inovatif menurut (Scott, 1994) adalah konsep kompleks yang terdiri dari eksplorasi ide, generasi, promosi dan implementasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Sri Ambar, 2021) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif berkorelasi positif dengan motivasi belajar siswa, hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Derbali Chawky yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif yang berhubungan dengan gaya belajar guru di kelas berpengaruh positif terhadap motivasi belajar siswa pada pelajaran olahraga lompat galah. Hal ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (AF Isnawati, 2017) yang menghasilkan temuan bahwa daya kreativitas guru dalam mengajar berpengaruh positif terhadap motivasi belajar siswa. (Thang, Z, 2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan mengajar siswa dan keterlibatan siswa dalam belajar dan motivasi siswa dalam belajar dipengaruhi oleh bagaimana guru melakukan inovasi dalam proses pembelajaran.

Guru yang memiliki perilaku inovasi akan cenderung lebih mampu untuk mencapai tujuan layanan pendidikan sekolah karena mereka dapat menemukan penyelesaian masalah-masalah baru dengan kemampuan inovasi mereka. Namun di satu sisi, perilaku kerja guru yang tidak inovatif tentu akan menjadi kendala pencapaian tujuan pembelajaran di sekolah (Firda Dwi Ismiantari, 2021). (Messmann et al, 2018) menyatakan bahwa perkembangan inovasi di dunia pendidikan tergantung pada perilaku anggotanya, hal tersebut berupa bagaimana guru mempromosikan idenya dalam proses mengajar juga komunikasi antar guru, pengembangan strategi dalam memecahkan masalah,

menciptakan jaringan inovasi yang kuat di dalam sekolah dan juga lingkungan kerja yang bersemangat dan mendukung terhadap inovasi tersebut. Guru yang memiliki perilaku inovasi akan dapat mengembangkan media pembelajaran menjadi lebih menarik dan memicu berbagai pertanyaan, berpikir kritis para murid dan siswa menjadi termotivasi untuk belajar. Berdasarkan teori motivasi yang diungkapkan oleh manusia adalah pelaku yang aktif dalam orientasinya untuk belajar (Ryan, R. M., & Deci, 2000).

Pada dasarnya manusia perlu untuk terpenuhi kebutuhannya diantaranya adalah kebutuhan ekonomi, kompetensi, kesejahteraan dan regulasi diri yang kesemuanya berkaitan dengan pendidikan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan (kadek ranti, 2019) dinyatakan bahwa penyebab putus sekolah bagi murid di SMPN 1 Gerokgak, Bali ada beberapa penyebab putus sekolah diantaranya adalah kemampuan dari siswa itu sendiri dan hamil diluar nikah, serta (M Abdul Hakim 2020) menyatakan bahwa beberapa faktor penyebab putus sekolah adalah rendahnya minat dan motivasi anak dalam belajar di sekolah sehingga tingkat putus sekolah tidak sebanding dengan tingkat partisipasi sekolah. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Sarfa Massahua, 2020) mengenai analisis putus sekolah yang terjadi di desa Kawo, Lombok Tengah terdapat dua faktor penyebab putus sekolah yaitu faktor internal dan faktor eksternal yaitu, faktor internal meliputi faktor psikis dan fisik serta motivasi dan minat dalam belajar siswa sedangkan faktor eksternal meliputi tempat tinggal dan keluarga. Faktor minat dan motivasi siswa dalam belajar bergantung kepada kualitas pembelajaran di sekolah, yang dilakukan oleh guru. Pembelajaran yang dilakukan perlu untuk dibuat menarik minat dan motivasi siswa sehingga dalam prosesnya siswa menjadi tertarik dan senang berada di sekolah. Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asri Lestari, 2020) meneliti mengenai faktor penyebab putus sekolah dihasilkan bahwa penyebab putus sekolah usia SD adalah dari faktor internal yaitu dari anak murid itu sendiri yang diantaranya adalah ketidakjelasan tujuan sekolah, kurangnya minat dan motivasi untuk sekolah serta kurangnya tingkat intelegensi anak. Sedangkan faktor eksternal meliputi ekonomi, faktor perhatian orang tua dan waktu yang sedikit karena digunakan

untuk membantu orang tua mencari nafkah. (Vanessa & Eriyanti, 2021) yang melakukan penelitian dengan judul Faktor-Faktor Penyebab Anak Nelayan Putus Sekolah di Kelurahan Pasia Nan Tigo Kecamatan Koto Tangah Kota Padang dengan hasil penelitian menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menjadi penyebab anak nelayan putus sekolah di Kelurahan Pasia Nan Tigo yakni faktor ekonomi, faktor lingkungan, faktor kurangnya kesadaran orang tua tentang arti pendidikan, faktor pekerja anak yang sudah bisa mendapatkan atau menghasilkan uang, dan faktor motivasi anak. Jika dikaitkan dalam konteks motivasi belajar siswa, maka motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor lingkungan tempat mereka berada yaitu sekolah dan keluarga. Motivasi ekstrinsik perlu diciptakan di lingkungan sekolah dengan menciptakan suasana belajar yang merdeka dan nyaman serta membuat mereka mau bertanya juga berperilaku kerja inovatif dalam pembelajaran. Motivasi intrinsik terbentuk pada siswa yang memiliki self regulasi tinggi dalam belajar, mengenal pentingnya belajar dan juga motivasi untuk belajar.

Seperti yang telah dipaparkan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru mempengaruhi prestasi dan juga motivasi belajar siswa. Penggunaan teknologi akan memudahkan berbagai hal terutama dalam belajar (Palevi et al., 2020). perilaku kerja inovatif guru di sekolah merupakan suatu kompetensi yang perlu terus ditingkat oleh guru dalam profesionalitasnya. Penelitian pendahuluan menggunakan metode kuantitatif melalui kuesioner yang merupakan Guru dari Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah Kota Bogor. Hasil survey dan interview mengenai perilaku kerja inovatif yang dilakukan terhadap 150 guru sekolah Swasta dan Negeri yang tersebar di wilayah Wilayah Kota Bogor. data yang didapat adalah 69 % guru menyatakan hanya pernah dan kadang-kadang saja dalam upaya melakukan inovasi di dalam kehidupan sehari-harinya sebagai guru. Data yang didapat juga menghasilkan temuan bahwa hanya 26,9 % guru yang menyatakan sering melakukan idea generation, yang artinya 73,1 % guru belum memiliki ide-ide dan menambah pengetahuannya untuk menciptakan suatu inovasi ataupun pengetahuan di dalam kehidupan sehari-harinya sebagai guru, data juga menjelaskan hanya 11,5 % guru saja yang aktif

mempromosikan ide (*idea promotion*) dan gagasan inovatif yang mereka miliki kepada pimpinan yang dalam hal ini adalah kepala sekolah dan juga sesama guru, artinya sebanyak 88,5 % guru belum aktif mencoba ataupun berkeinginan untuk membagi ide dan gagasannya kepada sesama guru lain ataupun kepala sekolah, kemudian data terakhir yang menunjukkan (*idea realization*) hanya 22,2 % guru yang aktif merealisasikan ide-ide dan gagasan yang mereka miliki untuk mewujudkan inovasi-inovasi di sekolah dalam upaya meningkatkan mutu dan kualitas pembelajaran bagi para murid.

Penelitian ini menjadi penting karena akan meneliti guru dalam berperilaku kerja inovatif untuk meningkatkan kinerja profesionalitasnya dan kualifikasinya sebagai guru serta faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif di sekolah. Karena pada masa kini telah terjadi banyak perubahan dalam metode pengajaran dan pembelajaran sehingga guru dalam pelaksanaannya menemukan banyak sekali hambatan dan rintangan dalam berinovasi dan meningkatkan kompetensinya sebagai guru di era digitalisasi pendidikan. Pendidikan pada era 4.0 sangat menuntut semua sumber daya yang bergerak di dunia pendidikan terutama para guru harus segera dengan sigap beradaptasi terhadap kondisi tersebut (Sukirman, & Hidayati, 2020). Menurut penelitian mengenai perilaku kerja inovatif guru masih sangat jarang dilakukan, (Dwi Ismiantri & Prabandini Muyana, 2021) hal ini diperkuat oleh DP Srirahayu 2023 bahwa masih belum banyak penelitian yang membahas tuntas mengenai strategi perilaku kerja inovatif karyawan.

Berdasarkan *Social Learning Theory* yang dipopulerkan oleh (Bandura, A., & Walters, 1977) model. Bisa juga dari apa yang ia baca, dengar dan lihat pada media, serta dari orang di lingkungan sekitar. Teori belajar sosial juga sering disebut belajar melalui observasi (*observational learning*) yang dikenal sebagai imitasi atau modeling, yaitu proses pembelajaran yang terjadi ketika seseorang mengobservasi dan meniru tingkah laku orang lain (Bandura, 1977; Santrock, 2001 dalam Hidayat, 2004). (Santrock, 2003) mengatakan bahwa ahli teori belajar sosial percaya bahwa kita memperoleh sejumlah besar tingkah laku, pikiran dan perasaan dengan mengobservasi

orang lain, observasi tersebut menjadi bagian penting dari perkembangan kita. Pada proses ini, perilaku terbentuk dari lingkungannya, berdasarkan penelitian terdahulu bahwa proses perilaku inovasi dapat terjadi melalui tiga proses: inovasi, pembelajaran sosial, dan lingkungan. Perilaku positif dapat terjadi melalui proses pembelajaran dari lingkungannya, berdasarkan teori *Social Learning* perilaku kerja inovatif seseorang dapat terbentuk ketika karyawan mendapat reinforcement serta motivasi dan pembelajaran dari lingkungannya termasuk dari pemimpinnya.

Peran *Social learning theory* dalam perilaku kerja inovatif dilakukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Serdyukov, 2017) menyatakan bahwa inovasi dalam pendidikan dianggap sebagai sistem pendidikan bersama yang dalam konteks supersistem sosial menunjukkan keterkaitan dan saling ketergantungan di semua tingkatan yang dalam peran peningkatan kualitas dan skala inovasi dalam pendidikan akan berdampak positif pada pendidikan itu sendiri dan bermanfaat bagi seluruh masyarakat. Sementara itu juga penelitian yang dilakukan oleh (Karoline Hendriks, et al., 2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara perilaku kerja inovatif karyawan terhadap sikap proaktif karyawan di dalam perusahaan dan juga proaktifnya dalam belajar (*Social Learning*), dalam penelitiannya disebutkan bahwa terdapat peran *social learning theory* dalam proses sikap proaktif belajar karyawan di lingkungannya.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya perilaku kerja inovatif dalam suatu organisasi diantaranya adalah faktor kepemimpinan, organisasi dan perilaku individu yang ada dalam organisasi tersebut (Mohammad Ahmad Al-Omari, 2019). Hal ini memperkuat pernyataan dari (Scott, 1994) yang juga menyatakan bahwa ada tiga faktor yang merupakan prediktor yang kuat untuk perilaku kerja inovatif karyawan, diantaranya adalah hubungan antara organisasi, atasan dan kelompok kerja dan dukungan yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Faktor pertama yang mempengaruhi adalah yang mempengaruhi tersebut adalah faktor kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh (Amy B.C. Tan, 2023) menyatakan bahwa terdapat peran *transformational*

leadership terhadap perilaku kerja inovatif. Dalam sebuah organisasi pembelajar yaitu sekolah, Kepala Sekolah merupakan tulang punggung dari organisasi pembelajar dan tulang punggung dari dinamika sekolah, sehingga kepemimpinan transformasional perlu diadopsi ke dalam kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional merupakan kepemimpinan yang kharismatik, motivatif dan inspirasional, dan juga inovatif, dimana kesemuanya ini penting untuk dimiliki oleh kepala sekolah. Kepemimpinan transformasional adalah proses yang mengubah atau mentransformasi orang (Northouse, 2016). Senada dengan ungkapan dari (Bass, 1998) bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses yang mengubah dan mentransformasi individu dan kepemimpinan transformasional juga merupakan pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. (Bass, 1985) dikutip oleh (Pieterse et al. (2010) mendalilkan bahwa *Transformational Leadership* (TL), berbeda dengan kepemimpinan transaksional, lebih inovatif. *Transformational Leadership* (TL) memiliki peran penting dalam mentransformasi dan mengubah proses (Bass, B. M., & Riggio, 2006). Kemudian, Bass and Riggio (2006) menyatakan pula bahwa ada beberapa komponen yang harus ada dalam kepemimpinan transformasional yang meliputi *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation and individualized consideration*. Hal tersebut juga diperkuat oleh pernyataan Lambriex-Schmitz et al. 2020 perilaku kerja inovatif terdiri dari *idea realization, idea sustainability, idea generation, dan idea promotion*. Namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (N Sudibjo, 2021), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif, juga penelitian yang dilakukan oleh (N Santoso 2022) menyatakan kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dan juga (BA Ferdinan, 2021) menyatakan bahwa Transformasional leadership berpengaruh negatif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (N Aryani, 2018) hasil yang ditemukan adalah bahwa keterlibatan kerja (*Work Engagement*) memediasi efek positif dari kepemimpinan transformasional pada perilaku kerja inovatif secara parsial. Pada penelitian ini, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional akan merangsang perilaku kerja inovatif karyawan, memberikan ruang bagi anggota tim untuk melakukan perubahan dan hal baru, dan meningkatkan percaya diri karyawan dalam peningkatan keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif. Hal ini senada dengan ungkapan (Kroes, 2015) yang menyatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif diperlukan perhatian khusus khususnya dalam *work engagement*, yaitu karyawan yang memiliki kondisi yang selaras di hatinya, sehingga pikiran mereka didorong oleh semangat, dedikasi, dan perkhidmatan. Karyawan dengan *work engagement* akan memberikan kontribusi lebih, terutama dalam membangkitkan ide-ide untuk pengembangan yang lebih baik perusahaan dan menghasilkan inisiatif yang akan berdampak pada inovasi. (Alviolenta, 2022) menyatakan dalam penelitiannya *Transformational Leadership* berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif yang dimediasi oleh *work engagement*. Karyawan yang merasa terikat dalam lingkungan kerjanya memiliki tingkat energi yang tinggi sehingga merasa sangat antusias dalam bekerja (Wirjadi, 2014). (Ariyani & Hidayati, 2018) menyatakan bahwa karyawan dengan *Work engagement* yang tinggi akan berkontribusi lebih banyak terutama dalam memunculkan ide-ide untuk pengembangan perusahaan yang lebih baik dan menghasilkan inisiatif yang berdampak pada inovasi. (Reuvers et al., 2008) menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif akan meningkat ketika karyawan memiliki keterikatan kerja. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Slåtten & Mehmetoglu, 2011) yang menunjukkan bahwa *Work engagement* seseorang akan meningkatkan perilaku kerja inovatifnya.

Social Exchange Theory berperan dalam menjelaskan keterhubungan antara perilaku kerja inovatif dan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan (U Agarwal, 2014) menemukan bahwa peran faktor organisasi, supervisor dan karyawan yang terjadi dalam kinerja tim telah dikaitkan

dengan efektivitas dan inovasi tim (Tjosvold et al., 2004). Peran proses pertukaran sosial yang mempengaruhi manajer tim inovasi merupakan kontribusi penting bagi tubuh pengetahuan di perilaku kerja inovatif. (Peter Blau, 1964) mengemukakan definisi *Social Exchange Theory* merupakan pertukaran sosial sebagai pertukaran kegiatan, berwujud atau tidak berwujud, dan lebih atau kurang bermanfaat atau mahal, antara setidaknya dua orang. Dapat juga dikatakan *Sosial exchange* merupakan proses pertukaran sosial yang terjadi dalam kehidupan manusia, pertukaran sosial yang dimaksud adalah pertukaran perbuatan yang dapat diamati dari unsur ganjaran, pengorbanan, dan keuntungan yang saling mempengaruhi keberlangsungan hubungan sosial manusia. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh HP, (Nabila, 2021) dengan judul Efikasi diri, keterlibatan kerja dan perilaku kerja inovatif guru SMK menghasilkan temuan bahwa *work engagement* dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif guru SMK di sekolah, dijelaskan bahwa keterlibatan kerja secara bersama sama mendorong guru SMK untuk mencari ide-ide inovatif, serta memotivasi mereka untuk lebih mengembangkan dan melaksanakan ide-ide inovatif tersebut dalam upaya pemecahan masalah dan peningkatan kualitas pengajaran. Berkaitan dengan kepemimpinan, *Leader Member Exchange (LMX)* merupakan faktor kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan di sebuah organisasi, menurut LMX theory seperti penelitian yang dilakukan oleh (Rowan Mulligan, 2021) penelitiannya menemukan bahwa *Leader Member Exchange (LMX)* berkualitas tinggi mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Beberapa peneliti telah menemukan *Leader Member Exchange (LMX)* sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku kerja yang inovatif. (Saeed, Afsar, Cheema, & Javed, 2019) Lebih lanjut lagi, *Leader Member Exchange (LMX)* dapat memacu perilaku inovasi yang berawal *idea explore* sampai realisasi ide (Atitumpong & Badir, 2018). Hubungan antara bawahan dengan atasan menjadi satu faktor yang mendorong perilaku kerja inovatif para karyawan (Scott & Bruce, 1994).

Teori *Leader Member Exchange* (LMX) menjabarkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi, bagaimana seorang atasan menganalisis kinerja karyawannya, memotivasi, menetapkan otonomi, sikap bijaksana, sehingga berdampak terhadap pengambilan keputusannya terhadap bawahan (Scott, 1994). *Leader Member Exchange* (LMX) adalah Pertukaran pemimpin- anggota (LMX) merupakan suatu hubungan pertukaran interpersonal antara bawahan dan pemimpinnya (Liden, G. and Graen, 1980).

Kepala Sekolah dan guru harus harmonis dalam berkomunikasi mengenai perubahan organisasi, guru-guru yang bekerja dalam satu tim ataupun kelompok perlu adanya peran serta kepemimpinan yang ada dalam satu kelompok tersebut sehingga dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif guru (WR. Ningrum, 2021). Penelitian mengenai hubungan *Leader Member Exchange* terhadap Perilaku kerja Inovatif juga dilakukan oleh (Alfi Mufidah, 2020), yang menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Leader Member Exchange* (LMX) dan perilaku kerja inovatif. (Rowan Mulligan, 2021) dalam penelitiannya menemukan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) berkualitas tinggi mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Temuan lainnya adalah bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan jika Work Engagement dalam organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Menurut penelitian (Nisrina & Sadida (2020) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *leader member exchange* dengan *innovative work behavior* pada karyawan PT X.

Menurut (Widiastuti & Kusmaryani, 2020), *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Untuk meningkatkan perilaku kerja yang inovatif, perlu meningkatkan *Leader Member Exchange* (LMX). Seorang guru memiliki perilaku kerja yang inovatif jika ia dapat melaksanakan pembelajaran yang menyenangkan dan bervariasi. *Leader Member Exchange* (LMX) yang tinggi akan memberikan guru dan staff pendidikan untuk berinovasi. Ruang untuk inovasi ini dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif di sekolah. Selain itu,

menurut penelitian yang dilakukan oleh (E. D. Prilestari, C., & Purba, 2019) menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Work Engagement. Artinya untuk keterlibatan kerja (*Work Engagement*) perlu meningkatkan *Leader Member Exchange* (LMX). Guru dengan keterikatan kerja yang tinggi dapat terlihat selalu antusias dalam bekerja dan mendedikasikan dirinya untuk memajukan pendidikan. *Leader Member Exchange* (LMX) yang tinggi, seperti sikap positif dari kepala sekolah, tentunya menyebabkan guru bekerja dengan semangat dan dedikasi (Hardianto & Welven Aida, 2022).

Beberapa penelitian juga menggunakan *Social Exchange Theory* untuk menguji perilaku kerja inovatif karyawan dalam hubungannya dengan kerjasama tim dalam suatu organisasi termasuk hubungannya dengan pemimpinnya seperti penelitian yang dilakukan oleh (Marjan Vermoulen, 2022) menyatakan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) merupakan variabel kunci yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada guru yang dimediasi oleh faktor guru dan faktor perilaku guru. Penelitian ini menggunakan *Social Exchange Theory* (SET) untuk menjelaskan hubungan yang terjadi antara kepala sekolah dan guru, misalnya hubungan tersebut dapat diperkuat karena adanya norma timbal balik. Menurut Reijseger, Peeters, Taris, & Schaufeli, 2017, perilaku kerja yang inovatif merupakan kinerja ekstra dari peran karyawan yang merupakan hasil dari keterlibatan karyawan itu sendiri. Selanjutnya, Krishnan dkk. (2013) juga menggunakan *Social Exchange Theory* (SET) dalam penelitiannya untuk menjelaskan perilaku kerja inovatif karyawan. Menurut mereka, karyawan yang diberi kebebasan untuk tampil merasa berhutang budi dan menanggapi dengan pekerjaan yang menunjukkan perilaku positif yaitu Perilaku kerja inovatif.

Social Exchange Theory (SET) ini juga menjelaskan proses yang menghubungkan organisasi terhadap kinerja pekerjaan mereka (Helfers et al., 2019). Selanjutnya, Cropanzano et al., (2017) menyimpulkan *Social Exchange Theory* (SET) adalah tentang individu sebagai bagian dari komunitas yang memaksimalkan pengalaman positifnya melalui interaksi sosial, dan efikasi diri (Zhang et al., 2017). Penelitian yang dilakukan oleh

Rachadati Uppathampracha, 2020 menggunakan *Social Exchange Theory* (SET) sebagai panduan dari penelitiannya dan menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan antara *work engagement* dan perilaku kerja inovatif dimana keduanya terkait dengan *self-efficacy*. Temuan lain yang dilakukan oleh Y Xu, 2022 menyatakan bahwa pentingnya perilaku dalam organisasi untuk kesuksesan sebuah bisnis, kualitas kehidupan kerja karyawan untuk menghadapi tantangan yang ada. Studi ini mengkaji mengenai realisasi pekerjaan yang membutuhkan perilaku kerja inovatif karyawan dimana untuk dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif tersebut membutuhkan *work engagement*, motivasi intrinsik dan *self-efficacy* pekerjaan yang sebagian memediasi efek positif dari pekerjaan yang layak pada *work engagement*. Penelitian serupa dilakukan oleh E chandra, 2022 yang menguji peran mediasi dari *work engagement* terhadap *Creative Self Efficacy* (CSE) dan perilaku kreatif karyawan yang dalam hal ini adalah content creator, hasil yang didapatkan adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Work Engagement* dan *Creative Self Efficacy* (CSE) juga terdapat hubungan positif dan signifikan antara *Creative Self Efficacy* (CSE) dan perilaku kreatif karyawan yang dimediasi oleh *Work Engagement*. . Literatur saat ini tidak dapat sepenuhnya menjawab pertanyaan tentang bagaimana *Creative self efficacy* individu mempengaruhi kreativitas individu tersebut.

Para peneliti telah mengakui bahwa *creative self efficacy* individu akan berfluktuasi atau berubah seiring waktu (Ng & Lucianetti, 2016; Tierney & Farmer, 2011). Namun demikian, hasil penelitian yang dilakukan oleh Li, Yang, Lin, & Xu (2020) menyatakan bahwa *work engagement* dapat menjadi variabel mediasi antara *creative self efficacy* dengan kreativitas individu. Dengan kata lain, untuk menjadi kreatif seorang individu perlu mengalokasikan usahanya untuk proses yang relevan dengan kreativitas. Zhang dan Bartol (2010) menganggap *work engagement* sebagai kunci dari hubungan *creative self efficacy* dan kreativitas individu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nor Hasanah, 2019, dengan menggunakan Teori Kognitif Sosial menghasilkan temuan bahwa terdapat hubungan teoritis antara *Creative Self Efficacy* (CSE) dan perilaku

kerja inovatif. Karyawan dengan kreativitas tinggi dan *Creative Self Efficacy* (CSE) cenderung dapat menggunakan pengetahuan, keterampilan untuk menghasilkan ide-ide dan menempatkan ide-ide tersebut untuk bekerja (Jiang dan Gu, 2017). Hasil dari penelitian tersebut menyatakan bahwa *Creative Self Efficacy* (CSE) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Juga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Creative Self Efficacy* (CSE) merupakan prediksi dari perilaku kerja dan pekerjaan yang inovatif. Kemudian penelitian yang dilakukan Ayu Octaria, 2020 menyatakan bahwa guru Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Teluk Segara Kota Bengkulu memiliki tingkat perilaku kerja inovatif yang tinggi, dimana guru sudah mampu dalam menghasilkan ide-ide baru untuk menciptakan inovasi dalam pendidikan yang lebih baik lagi karena terdapat beberapa guru yang menunjukkan inisiatif dan pemikiran mereka dengan memanfaatkan teknologi untuk mengajar siswa-siswi mereka saat work from home, lalu membuat bahan ajar yang menarik menggunakan power point agar siswa-siswi mereka dapat belajar dengan maksimal. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang positif antara *Creative Self Efficacy* (CSE) dan perilaku kerja inovatif.

Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Ni nyoman, 2021 menyoroti bahwa kualitas hubungan antara supervisor dan karyawan meningkatkan kreativitas dan IWB mereka. Kompetensi CEO untuk merangsang perilaku kerja inovatif karyawan individu dan perilaku organisasi memiliki pengaruh signifikan pada generasi dan eksploitasi ide baru mereka yang sebenarnya juga mendorong karyawan dengan *Creative Self Efficacy* (CSE) tinggi untuk memilih perilaku kreativitas dan inovasi ketika mereka beradaptasi dengan iklim organisasi inovasi yang kuat.

Implementasi dari *Social Cognitive Theory* juga digunakan oleh Sidra Riaz, 2018 yang membahas membahas keterkaitan antara efek kontekstual pada perilaku individu, termasuk intervensi variabel organisasi. Hal tersebut senada dengan ungkapan dari Shanker, et al, 2017 yang menyatakan bahwa sangat penting untuk memperhatikan pengaruh dari organisasi terhadap perilaku kerja inovatif dalam perspektif SCT. Walumba, 2018 dalam

penelitiannya mengungkapkan dukungan organisasi untuk inovasi akan memainkan peran penting dalam perilaku kerja inovatif karyawan. Perilaku kerja inovatif berhubungan positif dengan lingkungan yang mendukung. (Sidra Riaz, 2018). Hal ini senada dengan ungkapan dari Scott & Bruce, 1994 bahwa iklim organisasi yang mendukung inovasi mempengaruhi perilaku kerja inovatif dan kreativitas. Dukungan organisasi untuk inovasi akan sangat menentukan karyawan di dalamnya untuk menunjukkan perilaku yang kreatif dan inovatif. (Sidra Riaz, 2018). Dukungan organisasi untuk inovasi digambarkan sebagai lingkungan yang berorientasi "menuju kreativitas dan perubahan inovatif" (Scott dan Bruce 1994). Faktor lain yang mempengaruhi terjadinya perilaku kerja inovatif kerja adalah Job Demand. Job demand adalah karakteristik pekerjaan yang ditunjukkan pada aspek psikologis, fisik, sosial dan aspek organisasi di pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik maupun mental yang menghasilkan kelelahan fisik dan psikologis pada karyawan (Demerouti et al., 2001). Penelitian yang dilakukan oleh V Deidu, 2018 penelitian yang dilakukan terhadap sampel 12.924 peserta dari 27 negara anggota Uni Eropa yang menghasilkan temuan bahwa tugas monoton dan bekerja dengan kecepatan tinggi berhubungan negatif dengan IWB. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Dixit, 2021 menguji JDR terhadap perilaku kerja inovatif pekerja dimana *Job Resource (Job autonomy and rewards and recognition)*, *Job Demands (Problem with work)* hasil penelitian tersebut menemukan bahwa job autonomy berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif pekerja dan reward and recognition tidak berpengaruh secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif pekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mujtaba Ahmad, 2015 menyatakan bahwa *Job Demand* yang sering berubah dalam organisasi dan ambiguitas dalam lingkungan pekerjaan, kebutuhan perilaku kerja mandiri dan inovatif merupakan sebuah hal penting (Fritz & Stonnentag, 2009).

Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Koroglu, Ş. and Ozmen, O. (2022) menyatakan bahwa hubungan positif antara JDR Model dan *Work Engagement* dan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga mengungkapkan *Work Engagement* merupakan strategi organisasi yang penting untuk secara

positif mempengaruhi kreativitas karyawan di tempat kerja, juga Studi ini memperluas konsep bahwa kesejahteraan psikologis dapat meningkatkan *Work Engagement*, yang sesuai dengan hubungan antara perilaku kerja inovatif pekerja dan JD-R Model. Namun, penelitian yang dilakukan oleh IR Artistya, 2021 menguji mengenai pengaruh Job Demand dan *Job Resource* terhadap *Work Engagement* guru, dari hasil tersebut ditemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dari JD-R terhadap *Work Engagement* hal ini terjadi karena tidak dijelaskan secara spesifik *Job demand* tersebut terhadap guru. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Devi Letyasari, 2022 menyatakan bahwa jika job demands dan *job resources* berpengaruh signifikan terhadap *innovative work behavior* karyawan. *Job demands* negatif terhadap *Work engagement*. *Job resources* berpengaruh positif signifikan terhadap *Work engagement*. *Work engagement* memediasi pengaruh *Job demands* dan *Job resources* terhadap *Innovative Work Behavior*.

Dimensi iklim organisasi juga dipelajari oleh Iyortsuun, et, al 2018 termasuk orientasi risiko, orientasi eksternal, dan orientasi tingkat pencapaian. Kemajuan dalam Penelitian Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora, Hasil penelitian Iyortsuun, et al, 2018 menunjukkan bahwa orientasi risiko berkontribusi negatif perilaku kerja yang inovatif, sedangkan orientasi eksternal dan orientasi prestasi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap perilaku kerja yang inovatif. Iklim organisasi sekolah dalam penelitian ini mengacu pada dengan dimensi kepemimpinan kolegal, profesi.

Berkaitan dengan Iklim Organisasi, persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dalam melakukan inovasi menjadi faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan. Persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai dukungan moral, sarana dan prasarana, dan nilai akan meningkatkan kinerja karyawan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Pada dasarnya karyawan membutuhkan persepsi yang kuat untuk dari manajemen perusahaan serta atasan atau supervisornya untuk dapat menghasilkan perilaku kerja inovatif dengan cara memberikan kebebasan di tempat kerja dan memberikan sarana dan prasarana yang mendukung

loyalitas, pengambilan resiko dan keputusan serta keberanian untuk berinovasi. *Perceived Organizational Support* (POS) adalah Dukungan organisasi yang dirasakan adalah persepsi karyawan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Eisenberger et al., 1986).

Studi meta-analitik baru-baru ini mengemukakan mengenai anteseden dan konsekuensi dari *Perceived Organizational Support* (POS) adalah menghasilkan perilaku yang positif, karena dukungan penuh yang diberikan oleh organisasi kepada karyawannya. Organisasi dengan memenuhi kebutuhan sosio emosional berdampak pada komitmen terhadap organisasi, peningkatan keinginan untuk membantu organisasi berhasil (Kurtessis et al., 2017, hlm. 1855). Penelitian yang dilakukan oleh M. Sulaiman, 2019 menyatakan bahwa konstruk yang paling banyak berdampak positif terhadap perilaku kerja inovatif kerja karyawan adalah *Perceived Organizational Support* (POS). Dukungan psikologis yang diberikan oleh organisasi sangatlah penting dengan adanya keterlibatan kerja dari karyawan. Sanders and Yang, 2016 menyatakan bahwa masih terdapat banyak kekurangan mengenai pengaruh inisiatif HRM dan persepsi karyawan terhadap organisasi dan dampaknya terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini yang mendasari beberapa peneliti untuk melanjutkan penelitian mengenai *Perceived Organizational Support* (POS) dan pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Berdasarkan teori sosial kognitif dan *job demands theory* dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat POS maka dapat mengarahkan komitmen karyawan terhadap organisasi yang berimbas terhadap perilaku kerja inovatif. (Rosa M, Munoz, 2022). Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosa, M. Munoz 2022 yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan.

Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Dogru, 2018 menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. A Nur Faoji, 2016 dalam penelitiannya menjelaskan terdapat

hubungan yang positif dan signifikan antara POS yang dirasakan oleh guru di Sekolah Dasar Negeri terhadap perilaku kerja inovatif guru. Penelitian-penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan oleh AD Rahmawati, 2021 yang menghasilkan temuan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) guru di SMAN 1 SOKO memiliki hubungan positif terhadap perilaku kerja inovatif guru. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Tutuk Noviasari, 2022 yang meneliti mengenai peran *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap perilaku kerja inovatif guru, hasil yang ditemukan adalah bahwa guru memiliki *Perceived Organizational Support* (POS) pada tingkat minimum sebesar 79, tingkat maximum sebesar 140. Secara hasil menunjukkan bahwa tingkat *Perceived Organizational Support* (POS) cukup tinggi pada guru. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Eisenberger et al., (2001), yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) merupakan sebuah pengalaman yang dialami dan dirasakan oleh karyawan terkait dengan kebijakan, norma, serta prosedur organisasi terhadap karyawan yang menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan terkait dengan sejauh mana organisasi tersebut menghargai kontribusi karyawannya. Dari hasil yang didapatkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif guru di sekolah. Sekolah dapat menjaga komitmen organisasi para guru dengan memberikan hal-hal serta menciptakan keadaan yang membuat guru merasa didukung, diperhatikan, dan dihargai hasil kerjanya, sehingga tercipta komitmen dalam diri individu yang bekerja tersebut. Individu yang memiliki komitmen cenderung tidak berhenti dan menerima pekerjaan lain (Wasti, dalam Ivancevich dkk., 2006). Pada hubungan antara sekolah dan guru, aspek pertama dapat dipenuhi dengan adanya pengakuan dan perhatian yang diberikan oleh sekolah terhadap guru, gaji yang sesuai, serta ketersediaan atau adanya penunjang bagi guru untuk melakukan pekerjaannya sebagai guru. Sedangkan pada aspek kedua, sekolah menunjukkan adanya perhatian terhadap kesejahteraan tiap-tiap guru, mendengarkan pendapat atau keluhan guru, dan memantau bagaimana guru dalam mengajar di sekolah, sehingga pada akhirnya, mereka akan merasa bahwa sekolah mendukung

mereka. Faktor karakteristik struktur yang meliputi standar organisasi, kehadiran organisasi para pekerja serta pengendalian oleh organisasi pada individu selaku anggota dalam organisasi. Pengalaman kerja yang dimiliki setiap individu, karena waktu bekerja individu dapat berpengaruh. Dukungan organisasi dapat diartikan dengan sejauh mana individu mempersepsikan apabila organisasi memberikan perhatian, menghargai hasil kerja yang dilakukan serta memberi penghargaan bagi individu dalam pekerjaan.

Hasil penyelidikan empiris ini menegaskan dukungan organisasi dan teori *Social Exchange Theory* (SET) (Blau, 1964; Eisenberger et al., 1986) bahwa perlakuan yang menguntungkan dan adil diterima dari suatu organisasi mendorong karyawan untuk melakukan lebih banyak tindakan diskresioner yang dalam hal ini adalah perilaku kerja inovatif karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Sajjad Nazir, 2018 yang melakukan penelitian terhadap peran *Perceived Organizational Justice* (POJ) dan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap perilaku kerja inovatif yang dilakukan di Pakistan dengan kultur kerja yang ada dengan menerapkan teori *Social Exchange Theory* (SET) yang menjelaskan hubungan positif dan adil dari organisasi terhadap karyawannya. Hasil yang didapatkan bahwa perilaku kerja inovatif karyawan adalah proses yang berkelanjutan dan membutuhkan dukungan organisasi/HR untuk dilakukan secara efektif (Spreitzer, 1995). *Perceived Organizational Support* (POS) yang tinggi melalui lingkungan kerja yang positif akan membantu perilaku kerja inovatif pekerja secara berkelanjutan (Nazir, Shafi, Atif, Qun, & Abdullah, 2019). Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Casimir et al, 2014) yang menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berhubungan positif dengan *Innovative Behavior* karyawan dan komitmen afektif. Selanjutnya, literatur tentang *Perceived Organizational Justice* (POJ) dan perspektif *Social Exchange Theory* (SET) menyatakan bahwa pemberian imbalan yang baik dapat merangsang perilaku karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pekerjaan karyawan (Coyle-Shapiro dan Pantai, 2007; Cropanzano and Mitchell, 2005; Cropanzano et al., 2002; Muda, 2012). Seperti dikemukakan sebelumnya, *Perceived Organizational Justice* (POJ)

mempengaruhi komitmen organisasi dan perilaku kerja inovatif juga *Perceived Organizational Support* (POS) mendukung adanya upaya inovatif di tempat kerja. Penelitian sebelumnya juga telah menyatakan bahwa *Perceived Organizational Justice* (POJ) merupakan variabel yang tepat yang dapat memicu atau menghambat perilaku kerja inovatif karyawan (Anderson et al., 2014). Sehingga hasil yang didapatkan adalah terdapat hubungan yang positif antara *Perceived Organizational Justice* (POJ) dan perilaku kerja inovatif ketika persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai kepedulian terhadap kesejahteraan dan juga hubungan yang saling percaya.

Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mei Le 2021, dalam penelitiannya yang dilakukan di sebuah perusahaan PT XYZ, bahwa dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini dikarenakan karyawan merasa perusahaan perlu memberikan apresiasi dan sarana prasarana yang memadai untuk menunjang kinerja para karyawannya. Dukungan organisasi dapat diberikan oleh perusahaan dengan berupa menciptakan hubungan baik antara atasan dengan karyawan serta pemberian fasilitas kantor yang memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik (Sudarma & Murniasih, 2016). Dengan apresiasi yang baik dari atasannya dapat membuat para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka karena mereka merasa dihargai.

Hal ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sahiba Sharma, 2020) yang mengungkapkan bahwa ada hubungan negatif antara perilaku kerja inovatif dan *Perceived Organizational Support* (POS), dalam penelitian ini diungkapkan karyawan dengan perilaku kerja inovatif yang tinggi dan mampu untuk melakukan inovasi cenderung memiliki niat untuk keluar dari organisasi dan berpindah ke organisasi lain yang lebih baik, dalam hal ini tentunya semakin tinggi perilaku kerja inovatif dalam suatu organisasi maka dukungan organisasi menjadi rendah, karena niat karyawan untuk berhenti tinggi. Teori *Organizational Support* mengacu pada perspektif pertukaran sosial menjelaskan hubungan karyawan-organisasi. Keadilan organisasi (*Organizational Justice*) dianggap sebagai salah satu sumber daya untuk

membangkitkan perasaan kewajiban karyawan untuk membayar kembali organisasi secara timbal balik di bawah mekanisme pertukaran.

Namun hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ji Won Park, 2022) yang menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) tidak berkorelasi secara langsung dengan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan penelitian tersebut, perlu untuk menciptakan iklim organisasi yang positif yang memberikan kontribusi nilai terhadap individu yang ada dalam organisasi dan juga pentingnya memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian ini diungkapkan bahwa pemberdayaan psikologis (*Psychology Empowerment*) seperti kesejahteraan karyawan, dukungan moral menjadi faktor penting dalam memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan perilaku kerja inovatif, namun hasil yang ditemukan menghasilkan hubungan tidak langsung, sehingga dalam penelitian ini muncul variabel moderasi yaitu *Procedural Organizational Justice* (POJ) dalam dampak *Perceived Organizational Support* (POS) pada perilaku kerja inovatif melalui pemberdayaan psikologis (*Psychology Empowerment*). Secara khusus, efek mediasi yang diusulkan dari pemberdayaan psikologis (*Psychology Empowerment*) di hubungan POS-IWB lebih kuat ketika tingkat *Perceived Organizational Support* (POS) yang dirasakan karyawan tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak hanya persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, tetapi juga *Procedural Justice* (keadilan prosedural), sebagai syarat vital, keduanya secara signifikan mempengaruhi karyawan dalam menunjukkan tindakan inovatif dengan membina pemberdayaan psikologis (Setyawati & Satiningsih, 2020).

Gap penelitian juga terjadi pada penelitian terbaru yang dilakukan oleh (Winola, 2023) dengan judul Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Guru dengan mediasi perilaku kerja inovatif (Studi pada Guru SMA Negeri 1 Klaten), hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa terhadap pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara *Perceived Organizational Support* (POS) guru terhadap perilaku kerja inovatif guru di sekolah SMAN 1 Klaten.

Gap penelitian yang sama dilakukan oleh (Nugroho dan Ranihunisa, 2022) menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan perilaku kerja inovatif, hal ini disebabkan tidak terjadinya hubungan yang baik antara atasan dan bawahan dimana bawahan merasa tidak mendapat arahan yang jelas dan keterlibatan aktif dalam proses pemecahan masalah, dengan demikian, pengalaman karyawan dalam membuat dan mengambil keputusan saat menghadapi masalah masih kurang dan mengakibatkan pegawai kurang mampu dalam bekerja secara inovatif.

Berdasarkan gap-gap penelitian yang dikemukakan diatas, perlu ada variabel penguat yang memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dan perilaku kerja inovatif, beberapa *literature review* mengungkapkan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *Perceived Organizational Support* (POS), berdasarkan ungkapan Hu et.al (2014) bahwa manajer perlu memperhatikan tiga sumber penting yang dirasakan dukungan organisasi diantaranya adalah keadilan prosedural di tempat kerja, dukungan superior, penghargaan, dan dukungan kondisi kerja sehingga membuat karyawan merasakan nilai organisasi atas kontribusi mereka dan kesejahteraan. (Hakeem, I., & Nisa, 2016) dalam penelitiannya memberikan beberapa langkah tentang bagaimana meningkatkan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dari aspek dukungan atasan, keadilan prosedural, dukungan rekan kerja, praktik SDM (penghargaan yang adil, pengakuan ide-ide baru oleh karyawan, memberikan pengembangan karir kesempatan kerja, pelatihan, keamanan pekerjaan, otonomi pekerjaan dan dukungan pekerjaan-keluarga).

Fairness adalah anteseden *Perceived Organizational Support* (POS) yang umum dipelajari. Para peneliti terdahulu membagi *Fairness* menjadi tiga jenis yaitu, distributif, prosedural, dan interaksional (misalnya, Colquitt 2001). Keadilan distributif melibatkan keadilan distribusi sumber daya. Keadilan prosedural (*Procedural Justice*) menyangkut keadilan dari proses pengambilan keputusan yang memutuskan distribusi sumber daya. Interaksional keadilan terbagi menjadi dua subtipe: keadilan informasi, yang

mengacu pada akses karyawan terhadap informasi mengenai prosedur organisasi, dan keadilan interpersonal, yang mengacu pada terhadap martabat dan rasa hormat yang diperlakukan individu selama proses pengambilan keputusan (Colquitt, 2001). Namun, Rhoades & Eisenberger 2002 menyatakan bahwa dari jenis keadilan, keadilan prosedural (*Procedural Justice*) ditemukan sangat relevan untuk *Perceived Organizational Support* (POS). Hal ini didukung oleh temuan meta analitik dari Kurtessis et al. 2017 bahwa keadilan prosedural (*Procedural Justice*) dianggap memiliki kontrol yang cukup besar atas prosedur yang terlibat dalam distribusi sumber daya (termasuk penghargaan dan manfaat sumber daya manusia), jadi penilaian keadilan mengenai prosedur dapat sangat mempengaruhi *Perceived Organizational Support* (POS). Dalam meta-analisis *Perceived Organizational Support* (POS) terbaru, keadilan prosedural (*Procedural Justice*) memiliki asosiasi keadilan terkuat dengan POS, diikuti oleh keadilan distributif dan keadilan interaksional (Kurtessis, J.N., Eisenberger, R., Ford, M.T., 2017). Temuan lain dilakukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Elizabeth Dominic, 2021 yang menghasilkan temuan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dari *Procedural Justice* terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) di Business School

Bukti yang mendukung hubungan yang kuat antara *Procedural Justice* dan *Perceived Organizational Support* (POS) juga dinyatakan oleh Zheng et al, 2016 dimana *Procedural Justice* adalah kandidat yang baik untuk meyakinkan karyawan tentang pandangan positif organisasi. Fitur *Procedural Justice* seperti transparansi dan konsistensi dalam pengambilan keputusan, ketidakberpihakan, dan masukan karyawan ke dalam proses pengambilan keputusan dengan mudah mempengaruhi *Procedural Justice* dan karena itu dapat digunakan untuk mempromosikan *Perceived Organizational Support* (POS). Karena antisipasi *Perceived Organizational Support* (POS) mulai terbentuk di awal proses lamaran kerja, strategi yang mempromosikan persepsi keadilan prosedur dapat digunakan untuk meningkatkan *Perceived Organizational Support* (POS) di antara karyawan baru (Zheng et al. 2016). Penelitian yang dilakukan oleh SM Isma, 2020 menyatakan bahwa semakin

besar *procedural justice*, semakin besar pula pengaruh kepercayaan diri karyawan dalam organisasi yang berkaitan dengan kontribusi dan kepeduliannya untuk kesejahteraan karyawan.

Penelitian yang sama dilakukan oleh (R Sarianti, 2021) yang menemukan bahwa keadilan distributif telah memiliki dampak positif dan signifikan terhadap dukungan organisasi yang dirasakan. Selain itu, hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa *procedural justice* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Perceived Organizational Support* (POS). Karyawan percaya bahwa alokasi hasil yang diinginkan di seluruh anggota sangat adil dan mereka percaya bahwa mereka diperlakukan sangat adil ketika keputusan dibuat dalam organisasi. Sehingga, tingkat dukungan organisasi yang dirasakan tinggi. Hal tersebut menyiratkan bahwa karyawan merasa bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka. Artinya organisasi telah mereka anggap baik dalam menilai kontribusi karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (ID Santika, 2021) mengatakan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berhasil memediasi *Procedural Justice* dengan OCBO pada Dosen Tidak Tetap di PTM.

Temuan lain mengenai perilaku kerja inovatif terjadi pada peran *Work Engagement* terhadap Perilaku Kerja Inovatif (IWB). Meta analisis yang dilakukan oleh DK Sari, 2020 menyatakan bahwa ada ketidakkonsistenan antara hubungan *Work Engagement* terhadap Perilaku kerja inovatif (IWB). Hasil uji statistik menunjukkan *Work Engagement* dan Perilaku Kerja Inovatif memiliki korelasi ukuran efek sedang. Hasil ini menunjukkan *Work Engagement* dan Perilaku Kerja Inovatif (IWB) memiliki hubungan yang signifikan tetapi lemah. *Work Engagement* bukanlah faktor dominan dalam hubungan dengan Perilaku Kerja Inovatif (IWB). Selanjutnya meta analisis yang dilakukan oleh Hedges L, penelitian sistematis yang berkaitan dengan eksplorasi korelasi efek-ukuran dari hubungan antara *Work Engagement* dan Perilaku Kerja Inovatif (IWB) masih kurang memadai. Sementara penelitian yang dilakukan oleh (Chughtai and Buckley, 2011; Masvaure et al., 2014; Montani et al., 2014) menyatakan bahwa tidak ada hubungan langsung antara *Work Engagement* dan Perilaku Kerja Inovatif (IWB). Temuan yang sama

terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh H Prasetyono, 2021 dengan judul “Meningkatkan Innovative Work Behavior Guru Di Sekolah Penggerak melalui *Work Engagement* dan *Servant Leadership*.”, hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan dari *Work Engagement* terhadap perilaku kerja inovatif guru.

Berdasarkan paparan diatas, perlu adanya peran yang memediasi antara *Work Engagement* dan Perilaku Kerja Inovatif (IWB). Berdasarkan *Broaden and Build Theory Of Positive Emotion*, penelitian yang dilakukan oleh (TF Yean, 2016) melakukan penelitian terhadap akademisi perguruan tinggi di Malaysia mengemukakan bahwa tingkat *Work Engagement* yang tinggi akan mendorong akademisi perilaku kerja inovatif (IWB) melalui *learning goal orientation* (LGO). Hasil menunjukkan bahwa anggota staf akademik yang sangat terlibat dalam pekerjaan akan lebih banyak cenderung menunjukkan tingkat *learning goal orientation* (LGO) yang lebih tinggi, yang pada akhirnya cenderung terlibat dalam perilaku kerja inovatif (IWB). Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh (Nahid Royaei, 2020) yang berjudul *Investigating “The Role Of Teachers’ Goal orientation in work engagement and professional agency : A mixed methods approach.”* Hasil dari penelitian ini menunjukkan orientasi tujuan yang dilakukan oleh guru Bahasa Inggris sebagai bahasa asing (EFL) memiliki hubungan yang langsung dengan dengan keterlibatan kerja dan lembaga profesional.

Diskusi menceraikan *learning goal orientation* (LGO) sebagai mediator yang signifikan dalam menjelaskan *Work Engagement* dan tautan perilaku kerja inovatif (IWB), yang memberikan dukungan penuh pada teori yang mendasarinya. *Learning goal orientation* (LGO) juga merupakan pola pikir internal yang mendorong karyawan untuk memajukan pengetahuan mereka dengan mempelajari bakat baru (Hendro Prasetyono, et al., 2022). Penelitian sebelumnya (Chughtai dan Buckley, 2011; Hui, 2013) mengeksplorasi pengaruh work engagement terhadap perilaku kerja seperti LGO dan IWB pada sektor swasta, yang menemukan bahwa work engagement bisa mempengaruhi niat belajar karyawan, yang selanjutnya menghasilkan dampak positif pada perilaku kerja mereka nanti, seperti

perilaku kerja inovatif (IWB). Penelitian ini juga mengusulkan bahwa ada hubungan tidak langsung antara pekerjaan keterlibatan dan perilaku kerja inovatif (IWB)(Qodariah, 2019). (Masvaure et al., 2014; Montani et al., 2014) juga mengungkapkan bahwa ada hubungan tidak langsung antara work engagement dan IWB. Oleh karena itu, *learning goal orientation* (LGO) dimasukkan sebagai mediator untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara *work engagement* dan IWB. Penelitian terbaru mengenai peran *learning goal orientation* (LGO) terhadap perilaku kerja inovatif (IWB) yang dilakukan oleh ((Karolien Hendrixx, et al, 2023) menyatakan terhadap hubungan yang positif antara peran *learning goal orientation* (LGO) terhadap perilaku kerja inovatif (IWB).

Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan diatas, Penelitian ini akan membahas mengenai strategi perilaku kerja inovatif guru di sekolah dengan melibatkan pengaruh organisasi, kepemimpinan dan juga individu.

1.2 Identifikasi Masalah

Jumlah siswa putus sekolah dan mengulang kelas tingkat SD di wilayah Kota Bogor terus mengalami peningkatan dalam kurun waktu 2019-2021. Jika melihat dari data Neraca Pendidikan bahwa peningkatan siswa DO kira-kira sebesar 1,81 poin setiap tahunnya. Hal ini juga ditandai dengan penurunan nilai rata-rata UKG (Uji Kompetensi Guru) , dilihat dari hasil rata-rata UKG (Uji Kompetensi Guru), wilayah

Kota Bogor. Berdasarkan data yang didapatkan dari Kota Bogor didapatkan data bahwa 7,7 % malas, 10,61 % kurang motivasi, 2,86 % bekerja dan 1 % murid menyatakan bahwa sekolah tidak penting.

Berdasarkan permasalahan diatas, perlu dilakukan upaya untuk menurunkan tingkat angka putus sekolah dengan cara meningkatkan gaya mengajar guru di sekolah upaya tersebut dapat berupa peningkatan perilaku kerja inovatif guru yang tentunya membutuhkan dukungan lingkungan terutama lingkungan sekolah tempat mereka belajar. Albert Bandura dalam teori Social Learning menjelaskan bahwa perilaku dapat terbentuk karena adanya reinforcement dari lingkungan, guru merupakan salah satu faktor penentu dari siswa untuk memiliki minat dan motivasi sekolah, guru yang

memiliki perilaku kerja inovatif dalam mengajar cenderung akan selalu melakukan evaluasi terhadap hasil kerja dan kreatif dalam menerapkan metode mengajarnya sehingga siswa menjadi semangat belajar. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Sari, 2019 bahwa proses pendidikan dan lingkungan sekolah dapat meningkatkan minat dan motivasi belajar siswa.

Hasil survey awal menunjukkan bahwa tingkat perilaku kerja inovatif guru sekolah menengah pertama tingkat Bogor masih tergolong rendah, hal ini ditandai dengan kurang adanya motivasi guru dalam melakukan upaya inovatif dalam pembelajaran, kurang adanya dukungan dari Kepala Sekolah dan Yayasan (Organisasi), kurangnya sarana dan prasarana pendukung, kurang adanya kekompakan antar guru di sekolah dalam melakukan inovasi, serta lingkungan sekolah yang tidak mendukung inovasi pembelajaran dari sisi HRD dan management, kurang adanya reward.

Penelitian ini akan menyelidiki perilaku kerja inovatif guru di Sekolah Menengah Pertama Wilayah Kota Bogor, dari *Leadership Perspective*, *Organizational Perspective* dan *Individual Perspective*.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas pertanyaan penelitian dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh positif *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement* ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif *Transformational Leadership* terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Work Engagement* ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement* ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif *Leader Member Exchange* terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Work Engagement* ?
5. Apakah terdapat pengaruh positif *Creative Self Efficacy* terhadap *Work Engagement* ?
6. Apakah terdapat pengaruh positif *Creative Self Efficacy* terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Work Engagement* ?

7. Apakah terdapat pengaruh negatif *Job Demand* terhadap *Work Engagement* ?
8. Apakah terdapat pengaruh negative *Job Demand* terhadap *Work Engagement*?
9. Apakah terdapat pengaruh positif *Job Resource* terhadap *Work Engagement* ?
10. Apakah terdapat pengaruh positif *Job Resource* terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui *Work Engagement* ?
11. Apakah terdapat pengaruh positif *Procedural Justice* terhadap *Perceived Organizational Support* ?
12. Apakah terdapat pengaruh positif *Perceived Organizational Support* terhadap Perilaku Kerja Inovatif ?
13. Apakah terdapat pengaruh positif *Procedural Justice* terhadap Perilaku kerja Inovatif melalui *Perceived Organizational Support*?
14. Apakah terdapat pengaruh positif *Work Engagement* terhadap Perilaku Kerja Inovatif (IWB) ?
15. Apakah terdapat pengaruh positif *Learning Goal Orientation* (LGO) terhadap Perilaku Kerja Inovatif (IWB) ?
16. Apakah terdapat pengaruh positif *Work Engagement* terhadap Perilaku Kerja Inovatif (IWB) melalui *Learning Goal Orientation* (LGO) ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berikut adalah tujuan penelitian berdasarkan fenomena dan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas:

1. Menguji pengaruh positif *Transformational Leadership* terhadap *Work Engagement* ?
2. Menguji pengaruh positif *Transformasional Leadership* (melalui *Work Engagement*) terhadap perilaku kerja inovatif guru
3. Menguji pengaruh positif *Leader Member Exchange* (melalui *Work Engagement*) terhadap perilaku kerja inovatif Guru.
4. Menguji pengaruh positif *Leader Member Exchange* terhadap *Work Engagement*.

5. Menguji pengaruh positif *Creative Self Efficacy* terhadap *Work Engagement*.
6. Menguji pengaruh positif *Creative Self Efficacy* (melalui *Work Engagement*) terhadap perilaku kerja inovatif guru
7. Menguji pengaruh negatif *Job Demand* terhadap *Work Engagement*
8. Menguji pengaruh negatif *Job Demand* (melalui *Work Engagement*) terhadap perilaku kerja inovatif guru
9. Menguji pengaruh positif *Job Resource* terhadap *Work Engagement*.
10. Menguji pengaruh positif *Job Resource* terhadap perilaku kerja inovatif guru melalui *Work Engagement*.
11. Menguji pengaruh positif *Procedural Justice* terhadap *Perceived Organizational Support*
12. Menguji pengaruh positif *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Perilaku Kerja Inovatif*
13. Menguji pengaruh positif *Procedural Justice* terhadap perilaku kerja inovatif guru melalui *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai mediasi.
14. Menguji pengaruh positif *Work Engagement* terhadap perilaku kerja inovatif guru.
15. Menguji pengaruh positif *Work Engagement* terhadap *Learning Goal Orientation*
16. Menguji pengaruh Menguji pengaruh positif *Work Engagement* terhadap perilaku kerja inovatif guru melalui *Learning Goal Orientation*.

1.5 Manfaat Teoritis

Bagi dunia akademik, penelitian ini dapat memberikan masukan melalui model penelitian baru berupa strategi perilaku kerja inovatif guru disekolah untuk dapat mengurangi tingkat putus sekolah dengan cara meningkatkan minat dan motivasi siswa-siswi SMP dalam belajar.

1.6 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi praktisi dalam industri pendidikan, khususnya tingkat Sekolah Menengah

Pertama di Wilayah Jawa Barat khususnya Bogor dan daerah sekitarnya dalam merencanakan strategi peningkatan perilaku kerja inovatif guru di sekolah . Strategi ini dapat digunakan untuk menurunkan jumlah siswa putus sekolah dengan cara meningkatkan minat dan motivasinya dalam belajar di sekolah.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah memahami masalah yang dibahas, penelitian ini dibagi menjadi lima bab dengan sistematika yang tersusun dalam urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang penelitian, fenomena, masalah serta pembatasannya. Selain itu, bab ini juga berisi tujuan dan manfaat penelitian bagi penulis dan pihak-pihak lain, baik untuk tujuan teoritis maupun untuk tujuan praktis. Lebih lanjut, bab ini juga memuat sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, diuraikan konsep konstruk dan variabel yang diteliti. Teori dasar tentang perilaku kerja inovatif, *Leader Member Exchange Theory*, *Social Learning Theory*, *Social Exchange Theory*, *Social Cognitive Theory*, *Organizational Support Theory*, *Self-Determination Theory*, *Broad and Burden Positive Emotion Theory*. Selain itu, penelitian terdahulu juga dibahas sebagai latar belakang terbentuknya hipotesis dalam penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi lokasi penelitian, responden penelitian, unit analisis, tipe penelitian, operasional variabel penelitian, dan penentuan jumlah sampel. Selain itu, dibahas juga tentang metode pengumpulan data, metode analisis, data secara statistik deskriptif, dan statistik inferensial yang mencakup outer model dan inner model, serta hasil uji instrumen penelitian terdahulu.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil penelitian yang mencakup karakteristik responden, deskripsi konstruk penelitian, analisis data penelitian yang berbentuk outer model dan inner model, serta pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dari penelitian dan sebagai penutup yang terdiri dari kesimpulan hasil penelitian terhadap masalah yang telah dijabarkan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya.

