

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Tantangan pendidikan yang semakin besar di era sekarang menuntut para pendidik untuk meningkatkan standar pengajaran guna menciptakan generasi masa depan yang kompetitif. Beberapa tantangan yang dihadapi guru di era saat ini adalah kemajuan teknologi dan digitalisasi, kurikulum yang berkembang dan kemampuan kreativitas (Taraju et al., 2022). Dengan tantangan yang ada, dapat diatasi dengan cara guru mau belajar. Guru harus mempersiapkan diri menghadapi perubahan yang serba cepat dan berpegang teguh pada rencana pembelajaran yang tepat. Guru juga perlu memiliki perilaku inovatif yang mencakup fleksibilitas, pembaruan pengetahuan, eksperimen dan kreativitas dalam pengajaran. Perilaku inovatif membantu guru dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan memastikan mereka tetap relevan di era pendidikan yang terus berubah. Hal penting yang harus diperhatikan untuk mendukung tantangan yang ada adalah, semua pihak baik pemerintah, pendidik, sekolah, serta siswa pun harus berada dalam kerangka pikir yang sama, yaitu berinovasi dalam mewujudkan pendidikan yang berkualitas.

Menurut Pasal 10 ayat (1) Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, disyaratkan bila seorang guru harus memiliki kecakapan pedagogik, kecakapan kepribadian, kecakapan sosial, dan kecakapan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Keempat keterampilan

ini dianggap sebagai satu kesatuan yang komprehensif dan merupakan karakteristik utama dari guru profesional. Salah satu tuntutan yang diterapkan kepada guru yang profesional adalah kemampuan berinovasi. Permasalahan inovasi dan perilaku inovatif memiliki signifikansi yang besar dalam konteks pendidikan, namun analisis mengenai perilaku kerja inovatif guru yang dilakukan untuk mengembangkan inovasi masih sedikit.

Perilaku kerja inovatif bermaksud yaitu kemampuan untuk mencetuskan dan mengimplementasikan gagasan baru yang berguna (Newman et al., 2018). Diterapkannya kurikulum baru, yaitu kurikulum merdeka membuat para tenaga kependidikan harus bisa beradaptasi akan keterbaruan kurikulum yang lebih mengedepankan inovasi dan penggunaan teknologi yang semakin canggih. Dilansir dalam web kementerian pendidikan dan kebudayaan, setiap guru perlu memiliki keberanian untuk mengadopsi inovasi dalam konteks pembelajaran, dan mulai beralih dari kultur pembelajaran sebelumnya yang dapat dikatakan monoton. Terdapat bagian-bagian penting yang perlu diperhatikan guru yaitu pendekatan, strategi, metode, teknik dan taktik pembelajaran (Yandri, 2022).

Perlu diberikan perhatian yang lebih terhadap perilaku kerja inovatif guru, baik oleh sesama rekan kerja, atasan, ataupun pemerintah sebagai pembuat kebijakan. Seorang guru, dalam perannya sebagai pendidik, pengajar, dan pembimbing, perlu berupaya untuk meningkatkan perilaku inovatifnya. Hal ini bertujuan agar perubahan dalam dunia pendidikan dapat terjadi, sehingga proses pendidikan dapat berlangsung secara lebih efektif dan efisien. Pada diri seorang guru, terdapat kemampuan untuk menggali dan mengelola potensi

yang berhubungan dengan perkembangan intelektual, nilai, sikap dan keterampilan hidup peserta didiknya hingga mereka mencapai kedewasaan. Guru yang memiliki kualitas adalah mereka yang menunjukkan sikap inovatif, dan mereka memiliki kemampuan untuk menjadi *role model* anak didik agar dapat menjadi agen perubahan di dalam era global ini (Ningrum & Abdullah, 2021).

Ditambahkan Rahmawati dan Permana (2019) keberadaan perilaku kerja inovatif menjadi sangat krusial bagi para tenaga pendidik dan pihak yang terlibat dalam dunia pendidikan karena dengan adanya guru yang inovatif niscaya akan memberikan kontribusi yang signifikan untuk membuat kualitas pendidikan di sekolah meningkat, khususnya melalui proses belajar mengajar yang tidak hanya mengajar tetapi juga mendorong siswa untuk lebih kreatif, inovatif, serta siap bersaing. Di Indonesia, tingkat kinerja inovatif masih pada tingkatan bawah. Data menyatakan jika peringkat Indonesia pada *Global Innovation Index* tahun 2023 berada di posisi ke 61 dari 132 total negara dunia. Hasil ini menunjukkan bahwa peringkat inovasi Indonesia naik dari tahun sebelumnya yang berada pada posisi ke 75. Akan tetapi tingkat inovasi Indonesia masih dikatakan belum optimal (World Intellectual Property Organization, 2023).

Hal tersebut membuktikan bahwa Indonesia masih jauh dari kemampuan kinerja inovatif jika dibandingkan dengan negara Asia Tenggara lainnya dimana Singapura menempati peringkat 5 dan Malaysia menempati peringkat 36. Skor inovasi Indonesia pada angka 30,3 dari skor maksimum angka 100

yang berarti baru sekitar 30% tingkat inovasi di Indonesia. Faktor sub-indeks yang menjadi perhatian khusus tinggi rendahnya tingkat inovasi di suatu negara salah satunya tercermin pada sumber daya manusia (SDM) dan riset, yang di dalamnya berhubungan langsung dengan pendidikan, penelitian, serta pengembangan. Oleh karena itu, perlu dikembangkan dan ditingkatkan perilaku kerja inovatif, khususnya pada pendidikan dengan meningkatkan perilaku kerja inovatif pada guru dan tenaga kependidikan.

Perilaku kerja inovatif menjadi fokus utama dalam profesi mendidik. Untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif guru, diperlukan identifikasi faktor apa berdampak pada perilaku kerja inovatif di lingkungan sekolah. Menurut Notosudjono et al., (2022) faktor internal dan eksternal mampu mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Faktor internal mencakup kebiasaan berpikir kritis dan kemampuan untuk terus mencari solusi terhadap setiap masalah yang dihadapi, bukan hanya terpaku pada mengidentifikasi penyebabnya. Selanjutnya, faktor eksternal yang mempengaruhi perkembangan perilaku kerja inovatif individu melibatkan unsur kepemimpinan dan interaksi dengan pihak luar serta dinamika lingkungan organisasi.

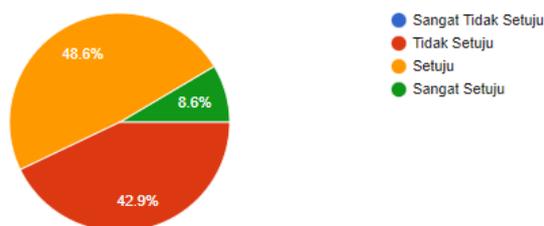
Kemudian Ningrum dan Abdullah (2021) berpendapat perilaku kerja inovatif dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya yakni efikasi diri, keterlibatan kerja, kreativitas, kecerdasan emosi, kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, kepribadian proaktif, komitmen guru, organisasi pembelajaran, budaya organisasi, dan pertukaran pemimpin-anggota.

Salah satu permasalahan efikasi diri guru di Indonesia adalah beban kerja guru yang tinggi yang mengakibatkan kelelahan fisik sehingga mempengaruhi efikasi serta keterlibatan guru. Selain itu, keterbatasan pelatihan dan pengembangan profesional kerap menghambat efikasi diri untuk menghadapi tuntutan pembelajaran. Penting bagi organisasi pembelajaran untuk memahami permasalahan efikasi diri guna menciptakan lingkungan sekolah yang mendukung inovasi dan pembelajaran berkelanjutan.

Permasalahan terkait perilaku kerja inovatif dialami oleh para guru Sekolah Menengah Atas Negeri di kecamatan Babelan, kabupaten Bekasi. Jika dilihat secara empiris, Sekolah Menengah Atas (SMA) di kecamatan Babelan sudah memiliki akreditasi A yang menunjukkan bahwa tenaga pendidik disana dapat dikatakan sudah berkualitas, karena guru yang berkualitas akan berperan meningkatkan pembelajaran di sekolah sehingga meningkatkan mutu sekolah (Nurjariah et al., 2023). Akan tetapi kenyataannya, masih terdapat permasalahan mengenai perilaku kerja inovatif guru. Pernyataan tersebut didukung dengan hasil wawancara, serta pra riset yang dilakukan kepada 35 guru di SMA Negeri di Kecamatan Babelan.

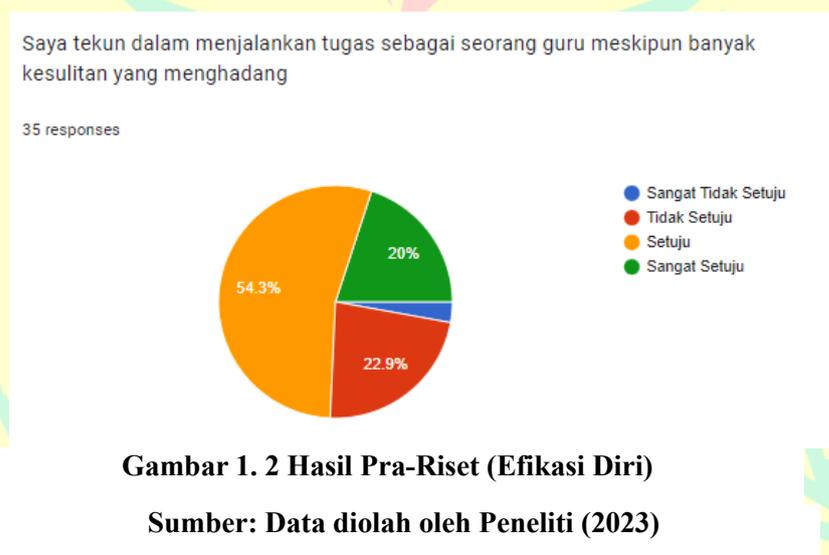
Saya selalu mencoba memikirkan ide baru dalam mengajar

35 responses



**Gambar 1. 1 Hasil Pra-Riset**  
**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Pada hasil pra riset yang telah peneliti lakukan pada 35 orang guru di SMAN Kecamatan Babelan ditemukan bahwa sebanyak 42,9% guru yang masih belum mencoba memikirkan dan menciptakan ide dan inovasi dalam proses mereka mengajar. Mereka merasa masih nyaman menggunakan metode lama dalam proses pembelajaran. Berdasarkan hasil pra riset tersebut, semakin dirasakan bahwa pentingnya perilaku kerja inovatif bagi guru. Selain itu ada beberapa faktor mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru di antaranya adalah efikasi diri, organisasi pembelajaran, dan keterlibatan kerja.



Efikasi diri ialah keyakinan dalam diri untuk bisa menyusun dan menerapkan tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Indriyani et al., 2022). Berdasarkan hasil pra-riset di atas, masih terdapat 22,9% guru yang meragukan dirinya untuk bisa tekun dalam menjalankan tugas meskipun ada kesulitan. Efikasi diri guru adalah faktor utama yang mempengaruhi kualitas pengajaran dan interaksi dengan siswa. Efikasi diri guru merupakan komponen penting yang dapat mempengaruhi kualitas pengajaran dan interaksi dengan

siswa. Efikasi diri guru berkaitan dengan kepercayaan diri mereka terhadap kemampuan mereka untuk mengajar, mendidik, dan mempengaruhi pertumbuhan siswa mereka. Guru dengan tingkat efikasi diri yang tinggi akan terdorong untuk mengelaborasi metode pengajaran yang inovatif, mencoba pendekatan yang baru, dan merespon perubahan dengan baik. Penelitian sebelumnya yang dijalankan (Noerchoidah et al., 2022), (Annida & Harsanti, 2019), dan (Christianto & Handoyo, 2020) menunjukkan bahwa efikasi diri yang tinggi akan menciptakan perilaku kerja inovatif. Akan tetapi, pada penelitian (Putri & Rini, 2021), efikasi diri tidak berpengaruh untuk menciptakan perilaku kerja inovatif.

Efikasi diri saja mungkin tidak cukup untuk memastikan perilaku kerja inovatif guru. Ada faktor eksternal yang mempengaruhi hal tersebut. Dalam konteks ini, peran organisasi pembelajaran menjadi penting.



**Gambar 1. 3 Hasil Pra-Riset (Organisasi Pembelajaran)**

**Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)**

Organisasi pembelajaran adalah organisasi yang memiliki keahlian pada proses menghasilkan, mendapatkan, membagikan pengetahuan, serta mengubah tingkah laku agar mempresentasikan pemahaman dan perspektif

baru (Sunarta, 2021). Dari hasil pra riset di atas, masih terdapat 40% guru yang tidak siap dengan perubahan yang terjadi dalam proses pembelajaran. Organisasi pembelajaran dalam lingkungan pendidikan menciptakan kerangka kerja yang mendukung pengembangan profesional dan kolaboratif. Guru yang mampu beradaptasi akan perubahan serta bekerja dalam lingkungan yang mendorong pembelajaran berkelanjutan dan berbagi pengetahuan cenderung lebih mampu mengadopsi praktik-praktik baru dan mengintegrasikannya ke dalam metode pengajaran mereka. Riset sebelumnya telah dilakukan oleh (Nadeem et al., 2018), (Sulistiasih, 2018), dan (Wahyuni et al., 2021) menunjukkan bila organisasi pembelajaran akan meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Selain efikasi diri dan organisasi pembelajaran, keterlibatan kerja juga menjadi hal yang perlu diperhatikan untuk bisa menciptakan perilaku kerja inovatif. Keterlibatan kerja ialah sejauh mana individu mengenali diri mereka terhadap pekerjaan mereka, serta ikut serta secara aktif dan berpikir bahwa kinerja yang dilakukan adalah penting bagi dirinya (Muhaling et al., 2022).



**Gambar 1. 4 Hasil Pra-Riset (Keterlibatan Kerja)**

**Sumber: Data dioleh oleh Peneliti (2023)**

Berdasarkan perolehan pra survei di atas, keterlibatan kerja guru dapat dikatakan masih rendah sebab dengan persentase 37,1% guru merasa belum terlibat dengan pekerjaannya. Keterlibatan kerja guru mengacu pada tingkat keterikatan dan komitmen emosional terhadap pekerjaannya. Guru yang merasa terlibat cenderung lebih antusias, berdedikasi, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap pembelajaran siswa. Keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam menerjemahkan keyakinan diri yang tinggi dan dukungan organisasi pembelajaran menjadi tindakan nyata dalam bentuk pengajaran inovatif. Semakin tinggi seseorang merasa terlibat dengan pekerjaannya, maka tinggi juga perilaku kerja inovatif dapat terwujud. Berdasarkan penelitian terdahulu oleh (Ajiardani & Anjaningrum, 2022), (Reano et al., 2022), dan (Riswan et al., 2021) menunjukkan jika keterlibatan kerja berpengaruh dalam menghasilkan perilaku kerja inovatif.

Berlandaskan uraian permasalahan sebelumnya, bisa ditarik kesimpulan jika ada faktor yang mempunyai pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif guru, diantaranya adalah efikasi diri, organisasi pembelajaran, dan keterlibatan kerja. Adanya keterbatasan pengkajian mengenai perilaku kerja inovatif pada bidang pendidikan, peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian dengan efikasi diri dan organisasi pembelajaran sebagai variabel independen, lalu keterlibatan kerja pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel mediasi. Kajian mengenai perilaku kerja inovatif sebagian besar diteliti untuk memperkirakan tingkat perilaku kerja inovatif karyawan di sebuah perusahaan, sedangkan pada

penelitian ini akan mengukur tingkat perilaku kerja inovatif pada guru serta tenaga kependidikan.

Peneliti melakukan pembaharuan pada penelitian ini dengan tujuan guna memenuhi ketidakseimbangan pada penelitian sebelumnya, yaitu pada penelitian sebelumnya oleh (Muhsin et al., 2021), "*The Effect of Learning Organization and Organizational Tenure on Innovative Work Behaviour through Work Engagement as a Mediating Variable*". Pada telaah sebelumnya, digunakan variabel *organizational tenure* sebagai variabel independen, namun pada penelitian ini efikasi diri yang digunakan sebagai variabel independen bersamaan dengan organisasi pembelajaran. Kemudian, pada penelitian sebelumnya karakteristik responden yang digunakan adalah guru SMK di Jawa Tengah, sedangkan pada penelitian ini karakteristik responden yang diteliti adalah guru SMA di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.

Selanjutnya, penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh (Anwar & Niode, 2017) dengan judul "*The Effects of Learning Organization towards Employees' Innovative Work Behavior Mediated by Work Engagement*" menggunakan karakteristik karyawan di sebuah perusahaan. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti melakukan pembaharuan yaitu dengan meneliti guru di sekolah menengah atas. Selain itu, peneliti menambahkan variabel efikasi diri sebagai variabel independen. Oleh karena itu, dengan merujuk pada masalah yang sudah dijabarkan, peneliti berminat untuk melangsungkan penelitian dengan judul **"Pengaruh Efikasi Diri dan Organisasi Pembelajaran**

**Terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Keterlibatan Kerja”.** Pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi.

### **1.2 Pertanyaan Penelitian**

1. Apakah terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan?
2. Apakah terdapat pengaruh Organisasi Pembelajaran terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan?
3. Apakah terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Kerja pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan?
4. Apakah terdapat pengaruh Organisasi Pembelajaran terhadap Keterlibatan Kerja pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan?
5. Apakah terdapat pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan?
6. Apakah terdapat pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Keterlibatan Kerja pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan?
7. Apakah terdapat pengaruh Organisasi Pembelajaran terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Keterlibatan Kerja pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berlandaskan interpretasi masalah di atas, maka penulis bisa menentukan arah penelitian adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan
2. Mengetahui pengaruh Organisasi Pembelajaran terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan
3. Mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Keterlibatan Kerja pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan
4. Mengetahui pengaruh Organisasi Pembelajaran terhadap Keterlibatan Kerja pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan
5. Mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan
6. Mengetahui pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Keterlibatan Kerja pada guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan
7. Mengetahui pengaruh Organisasi Pembelajaran terhadap Perilaku Kerja Inovatif melalui Keterlibatan Kerja pada Guru SMA Negeri di Kecamatan Babelan

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Temuan studi perihal “Pengaruh Efikasi Diri dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Keterlibatan Kerja” diharapkan dapat mempersembahkan kontribusi yang bermanfaat secara konseptual ataupun praktis, yaitu:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Harapannya hasil penelitian bisa memperluas pemahaman dan memberikan masukan berharga, sekaligus menjadi referensi serta

memberikan kontribusi konseptual untuk penelitian sejenis dan relevan dalam upaya pengembangan ilmu pengetahuan. Hal ini khususnya berfokus pada aspek perilaku kerja inovatif.

## **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini berguna untuk meluaskan wawasan akan perilaku kerja inovatif dengan beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu efikasi diri, organisasi pembelajaran, dan keterlibatan kerja.
- b. Bagi Universitas Negeri Jakarta, hasil dari penelitian ini dapat berkontribusi guna memperluas pemahaman serta dapat menjadi sebagai sumber literatur di perpustakaan, serta referensi yang berguna untuk penelitian selanjutnya, terutama untuk para peneliti atau mahasiswa dalam program studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang berkeinginan untuk melakukan penelitian serupa.
- c. Bagi Guru dan sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu guru guna meningkatkan efikasi diri, keterlibatan kerja, serta organisasi pembelajaran untuk bisa meningkatkan perilaku kerja inovatif dalam bidang pendidikan.
- d. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih atas ilmu pengetahuan dan memperbanyak literatur mengenai efikasi diri, organisasi pembelajaran, keterlibatan kerja dan pengaruhnya terhadap perilaku kerja inovatif.