

EFIKASI DIRI, KETERLIBATAN KERJA, DAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA GURU SMK

¹Nabila H. Putri, ²Quroyzhin K. Rini

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Gunadarma
Jl. Margonda Raya No. 100, Depok 16424, Jawa Barat
¹nabilahandrinip@gmail.com

Received: 4 Juni 2021

Revised: 4 Desember 2021

Accepted: 6 Desember 2021

Abstrak

Pandemi COVID-19 menciptakan perubahan besar, salah satunya dalam ranah pendidikan. Meskipun sistem pendidikan mengalami perubahan, peranan guru yang inovatif sangat dibutuhkan, terutama bagi jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), di mana para lulusannya akan bersaing menempati posisi di organisasi yang semakin mengutamakan kemampuan berinovasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris mengenai pengaruh antara efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan sebanyak 180 orang guru SMK terlibat sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK. Selain itu, efikasi diri ditemukan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, sedangkan keterlibatan kerja ditemukan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK. Melalui penelitian ini, efikasi diri dan keterlibatan kerja secara bersama-sama menyumbang pengaruh sebesar 13.7% terhadap perilaku kerja inovatif, serta keterlibatan kerja menyumbang pengaruh sebesar 31.6% terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK.

Kata kunci: efikasi diri, keterlibatan kerja, perilaku kerja inovatif, guru SMK

Abstract

The COVID-19 pandemic has created major changes, one of which is in the field of education. Although the education system is changing, the role of innovative teachers is needed, especially for the Vocational High School (SMK), where graduates will compete for positions in organizations that increasingly prioritize the ability to innovate. This study aims to empirically examine the effect of self-efficacy and work engagement on innovative work behavior in vocational teachers. This study used a quantitative approach, and as many as 180 vocational school teachers were involved as the research sample. The results of this study indicate that self-efficacy and work engagement jointly affect the innovative work behavior of vocational school teachers. In addition, self-efficacy was found to have no effect on innovative work behavior, while work engagement was found to influence innovative work behavior in vocational teachers. Through this study, self-efficacy and work engagement together contributed 13.7% influence on innovative work behavior, and work engagement contributed 31.6% influence on innovative work behavior in vocational teachers.

Keywords: self-efficacy, work engagement, innovative work behavior, vocational school teachers

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 menciptakan perubahan dalam seluruh aspek kehidupan masyarakat. Tidak hanya terkait kesehatan, dunia pendidikan juga turut terdampak dari fenomena ini. Akibat dari penyebaran COVID-19, terutama di Indonesia, seluruh institusi pendidikan diharuskan untuk membatasi kegiatan belajar mengajar. Pembelajaran daring digunakan sebagai solusi atas pembatasan kontak tatap muka pada proses belajar mengajar di sekolah. Pembelajaran yang dilakukan secara daring, membuat kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi informasi sangat dibutuhkan. Selain itu, guru juga dituntut untuk merombak kembali rencana pembelajaran dengan metode yang lebih sesuai dengan situasi pandemi COVID-19, sebab metode pembelajaran yang efektif merupakan salah satu kunci bagi proses pengajaran yang berkualitas (Mastura & Santaria, 2020).

Proses adaptasi dalam pembelajaran membutuhkan inovasi. Serdyukov (2017) menjelaskan bahwa inovasi dalam pendidikan merupakan hal yang penting, karena ditujukan untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas pembelajaran. Intensi untuk berinovasi ini dapat direfleksikan dari teori pedagogik yang lebih baru, metode pengajaran, alat instruksional, atau proses pembelajaran yang ketika diterapkan mengarah pada pembelajaran siswa yang lebih baik. Proses pembelajaran yang

berkualitas dapat ditentukan, salah satunya oleh cara guru dalam mengelola dan menyampaikan materi ajar kepada para siswa. Dengan demikian, maka guru memiliki tanggung jawab utama dalam memperbaiki kualitas pengajaran melalui perilaku kerja inovatif. Menurut Hashim, Yaakob, Yusof, dan Ibrahim (2019), guru merupakan pekerja pengetahuan yang terus menerus dituntut untuk menciptakan, mengembangkan, serta berbagi pengetahuan dan keterampilan dalam pekerjaan mereka. Eratnya pekerjaan guru dengan kreativitas dan inovasi menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan hal yang penting untuk dimiliki. Hashim, Yaakob, Yusof, dan Ibrahim (2019) menambahkan, perilaku kerja inovatif guru sangat penting, baik bagi pertumbuhan karir akademis, kemajuan sekolah sebagai organisasi, serta peningkatan kualitas masyarakat sebagai sumber daya manusia suatu negara.

Kebutuhan akan kemampuan guru dalam melakukan inovasi tercermin dalam Sistem Pendidikan Nasional. Menurut Sidi (dalam Kaihatu & Rini, 2007) sistem Pendidikan Nasional menuntut guru untuk memiliki sejumlah persyaratan, antara lain memiliki kualifikasi pendidikan profesi dan kompetensi keilmuan, memiliki komitmen kerja terhadap profesinya, serta senantiasa melakukan pengembangan diri secara berkesinambungan. Dibutuhkannya jiwa kreatif dan inovatif serta dibarengi dengan pengembangan diri secara berkesinambungan

menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan hal yang penting untuk dimiliki guru.

Perilaku kerja inovatif (*innovative work behavior*), mengacu pada pengertian menurut Yean, Johari, dan Yahya (2016) dapat diartikan sebagai penciptaan, pengenalan, dan penerapan ide-ide baru dalam suatu peran kerja agar dapat menguntungkan kinerja individu atau organisasi. De Jong dan Den Hartog (2010) menjelaskan, perilaku kerja inovatif berbeda dari kreativitas karyawan. Kreativitas karyawan merupakan produksi ide-ide baru mengenai suatu produk, layanan, atau prosedur, sedangkan perilaku kerja inovatif mencakup implementasi ide-ide baru terkait pekerjaan. Dengan demikian, guru yang memiliki perilaku kerja inovatif adalah guru yang mampu menciptakan, menyumbangkan, serta menerapkan ide-ide baru terkait pekerjaan, sehingga memberikan hasil yang positif bagi sekolah sebagai organisasi tempatnya bekerja. Perilaku kerja guru yang dekat dengan inovasi tentunya akan membantu pencapaian tujuan organisasi sekolah, yaitu kegiatan pembelajaran yang berkualitas. Menurut Bawuro, Shamsudin, Wahab, Adenuga, dan Ndaghu (2020), guru dengan perilaku kerja inovatif ialah individu yang sensitif terhadap ide-ide baru, serta mampu mengimplementasikan dan merefleksikannya pada pengalaman mengajar mereka. Guru yang menunjukkan perilaku kerja inovatif akan selalu memiliki hal-hal baru untuk diberikan kepada siswanya,

terbuka terhadap perubahan lingkungan, sehingga akhirnya dapat mengutarakan dan mengimplementasikan ide-ide inovatif terkait pekerjaan (Rahmawati & Permana, 2019). Selain itu, seorang guru dengan perilaku kerja inovatif juga dapat menjawab kebutuhan dan karakteristik siswa yang beragam dengan menggunakan strategi ajar baru, yang membantu mereka mengekspresikan kreativitasnya dalam proses belajar melalui pengajaran yang inovatif (Izzati, 2017).

Perilaku kerja inovatif guru, khususnya di Indonesia dapat memberikan sejumlah manfaat bagi sekolah maupun para siswa. Berdasarkan artikel yang ditulis oleh Tim Komunikasi Publik GT Nasional (2020), selama kebijakan pembelajaran dari rumah di masa Pandemi Covid-19, para guru di Kabupaten Sanggau, Kalimantan Barat yang bebatasan langsung dengan Malaysia memanfaatkan jaringan Radio Republik Indonesia (RRI) sebagai media pembelajaran. Menanggapi keterbatasan beberapa daerah di Kabupaten Sanggau yang tidak memiliki jaringan internet, maka para guru melakukan inovasi dengan memanfaatkan jaringan radio milik pemerintah. Dari hasil inovasi tersebut, proses pembelajaran dapat cukup terbantu, sebab akses radio dapat menjangkau semua daerah di kabupaten tersebut. Dengan demikian, perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh guru dapat memfasilitasi proses pembelajaran yang terbatas, serta membantu sekolah sebagai organisasi untuk tetap memberikan pelayanan terbaik bagi para

siswa. Pentingnya perilaku kerja inovatif seorang guru menunjukkan kebutuhan yang tinggi bagi sekolah untuk memiliki sumber daya guru yang inovatif. Melalui perilaku kerja inovatif tersebut, diharapkan lembaga sekolah akan mampu beradaptasi di zaman yang semakin cepat berubah dengan menghasilkan siswa-siswa yang berkualitas dan inovatif. Namun demikian, tingginya kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang inovatif belum diimbangi dengan kemampuan yang tersedia di lapangan.

Berdasarkan survei yang dilakukan Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi (Pustekkom) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) pada tahun 2018, diketahui bahwa hanya terdapat 40% guru yang siap terhadap perkembangan teknologi, sedangkan 60% lainnya kurang memahami perkembangan teknologi. Kurangnya kemampuan guru dalam memahami kemajuan teknologi membuat terhambatnya proses inovasi, yang mana hal ini membutuhkan banyak bantuan teknologi informasi di masa kini (Maharani, 2018). Sebuah survei singkat mengenai Evaluasi Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) yang dilakukan oleh Kelompok Kerja Sosial Perkotaan (KKSP) Jakarta pada bulan April 2020, diperoleh hasil bahwa sebanyak 61.5% siswa yang menjalankan Pembelajaran Jarak Jauh selama penyebaran COVID -19 melaporkan pembelajaran cenderung membosankan, dan 61.54% siswa mengaku tidak memahami materi yang diajarkan. Siswa yang terlibat

dalam survei ini berharap agar guru memberi penjelasan melalui video, tidak terlalu memberikan banyak tugas, serta memberikan pendampingan agar pembelajaran tidak membosankan. Berdasarkan hasil survei ini, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif guru terutama dalam memberikan materi pelajaran dengan metode yang variatif masih bersifat rendah, sehingga kegiatan belajar mengajar belum terlaksana secara efektif (Sitompul, 2020).

Sekolah turut berperan dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas di tempat kerja. Siswa pada jenjang menengah, seperti Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menghadapi tantangan untuk memiliki kapasitas diri yang mampu memenuhi kebutuhan industri. Tercatat dalam Subdirektorat Statistik Ketenagakerjaan (2020), individu dengan usia 15 tahun ke atas dapat termasuk ke dalam kelompok angkatan kerja. Artinya, siswa lulusan SMA dan SMK memiliki kesempatan untuk mengisi posisi-posisi kerja di organisasi. Namun demikian, perbedaan tujuan dari lulusan pendidikan SMA dan SMK membuat para lulusan SMK lebih dituntut untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Hidayat dan Saleh (2019) mengungkapkan, lulusan SMK diarahkan untuk siap bekerja, sebagaimana dapat dilihat dari kurikulum SMK yang mensyaratkan lulusannya untuk melalui proses uji kompetensi. Berbeda halnya dengan lulusan SMK, lulusan SMA lebih dipersiapkan untuk

melanjutkan studi ke jenjang perguruan tinggi, sehingga mereka tidak diharuskan untuk memiliki berbagai kemampuan untuk menunjang proses kerja sebagaimana lulusan SMK. Orientasi lulusan SMK untuk memenuhi kebutuhan industri yang semakin mengutamakan sumber daya manusia inovatif tidak sejalan dengan kemampuan yang dimiliki. Hasil survei Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020 menunjukkan, tingkat pengangguran terbuka (TPT) Indonesia berdasarkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) menyumbang persentase sebesar 18.28%. Ini merupakan angka yang paling tinggi dibandingkan jenjang pendidikan lainnya (Ridho, 2020). Menurut Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (dalam Sukmana, 2019), banyak SMK yang tersedia tidak sesuai dengan kebutuhan pasar atau dunia usaha, sehingga lulusannya tidak terserap. Selain itu, masih ditemukan juga guru yang kurang inovatif di bidangnya, sehingga para siswa kurang mendapatkan stimulus untuk mengembangkan diri menjadi calon sumber daya manusia yang berkualitas di tempat kerja. Dengan demikian, peranan guru SMK yang inovatif merupakan hal yang penting dalam pengembangan kemampuan siswa untuk menghadapi persaingan di dunia kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian Pradana dan Izzati (2019), juga ditemukan bahwa masih banyak guru SMK yang belum memiliki kemauan untuk membangun cara-cara yang baru dalam

mengajar, mengeksplorasi peluang untuk pengembangan karir dengan mengikuti pelatihan, serta menyumbang ide-ide inovatif bagi kemajuan sekolah. Mengingat perubahan lingkungan dan teknologi yang semakin cepat, maka rendahnya minat guru terhadap pengembangan strategi pengajaran, serta kurangnya keinginan untuk berbagi ide inovatif dapat menjadi hambatan dalam terbentuknya perilaku kerja inovatif. Perilaku kerja inovatif dapat didorong dengan faktor internal individu, yaitu efikasi diri. Menurut Bandura (1997), efikasi diri merupakan keyakinan diri seseorang untuk mengorganisasikan dan melakukan sejumlah tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Annida dan Harsanti (2019) menjelaskan bahwa dengan adanya efikasi diri, guru akan memiliki keberanian dan kemampuan untuk mencoba metode pengajaran baru untuk memenuhi kebutuhan siswa serta organisasi tempatnya bekerja. Selain itu, efikasi diri yang tinggi dalam diri guru juga akan mendorong siswa untuk memiliki toleransi yang lebih tinggi terhadap frustrasi, dan memiliki komitmen untuk tetap fokus pada tugas ketika suatu hambatan muncul.

Menurut Hsiao, Chang, Tu, dan Chen (2011), efikasi diri guru berkaitan dengan motivasi siswa, strategi manajemen kelas yang efektif, dan adopsi inovasi dalam pembelajaran. Persepsi guru terhadap kemampuan dirinya dapat memprediksi tujuan dan sikap guru terhadap inovasi dan

perubahan. Kaur dan Gupta (2016) menambahkan, efikasi diri merupakan faktor penting dalam peningkatan pendidikan dan pembelajaran guru. Semakin tinggi efikasi diri guru, maka semakin besar kemungkinan mereka untuk mengembangkan ide-ide baru dan bereksperimen dengan metode baru untuk memenuhi kebutuhan para siswa. Dengan demikian, guru dengan efikasi diri yang tinggi lebih berani mengeksplorasi dan mengadopsi berbagai metode baru terkait pengajaran demi mencapai tujuan pembelajaran yang efektif

Efikasi diri telah ditemukan berdampak terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian yang dilakukan oleh Hsiao, Chang, Tu, dan Chen (2011) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pada guru. Guru dengan efikasi diri yang tinggi mengadopsi strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan demikian, guru dapat melakukan inovasi terkait pekerjaan dengan hasil adopsi strategi-strategi yang lebih efektif guna meningkatkan kualitas pembelajaran. Mendukung hasil tersebut, studi-studi selanjutnya juga menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Annida & Harsanti, 2019; Choi & Min, 2020; Momeni, Ebrahimpour & Ajirloo, 2014).

Tidak hanya efikasi diri, faktor individual lain juga ditemukan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Kroes (dalam Ariyani & Hidayati, 2018) menyatakan bahwa untuk meningkatkan perilaku kerja

inovatif, diperlukan perhatian khusus terutama pada keterlibatan kerja (*work engagement*), yaitu kondisi psikologis positif dalam diri karyawan yang didorong oleh passion, dedikasi, dan kesungguhan. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang lebih, terutama dalam menghasilkan ide-ide untuk perkembangan organisasi yang lebih baik dan menghasilkan inisiatif yang akan berdampak pada inovasi. Menurut Bakker dan Leiter (2010), individu yang terlibat dalam pekerjaan akan memberikan seluruh kemampuannya untuk memecahkan masalah, berhasil membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta mengembangkan berbagai inovasi terkait pekerjaan. Perasaan dan emosi positif dalam diri guru ketika bekerja akan membuat mereka terbuka terhadap ide-ide baru, serta mendorong mereka untuk mengambil lebih banyak inisiatif dalam bekerja (Hosseini & Shirazi, 2021). Hosseini dan Shirazi (2021) menambahkan, individu yang terlibat dalam pekerjaannya akan termotivasi untuk melakukan upaya yang lebih dari tugas mereka, di mana hal tersebut dapat mengarah pada inovasi yang dapat memajukan organisasi. Dengan demikian, keterlibatan kerja dalam diri guru membuat mereka lebih optimis, termotivasi, dan bersemangat dalam bekerja, dan hal ini dapat mengarah pada perilaku kerja inovatif (Joo & Lim, dalam Hosseini & Shirazi, 2021). Riset yang dilakukan Waheed, Xiao-Ming, Ahmad, dan

Waheed (2017) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan perasaan positif yang dimiliki karyawan dalam bekerja, maka mereka akan termotivasi untuk mengembangkan ide-ide inovatif, sehingga menunjang efektivitas organisasi.

Mendukung hasil tersebut, penelitian-penelitian selanjutnya juga menemukan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja inovatif (Gemedi & Lee, 2020; Kim & Park, 2017; Swaroop & Dixit, 2018; Vithayaporn & Ashton, 2019). Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan bahwa para guru, khususnya jenjang SMK cenderung memiliki perilaku kerja inovatif yang rendah. Kurangnya inovasi yang dihasilkan guru dapat menghambat tercapainya tujuan sekolah sebagai organisasi dalam memberikan pembelajaran yang berkualitas, serta kemampuan berpikir kreatif dan inovatif siswa sebagai calon sumber daya manusia di tempat kerja (Hashim, Yaakob, Yusof & Ibrahim, 2019). Efikasi diri dan keterlibatan kerja merupakan prediktor yang dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif pada guru. Dengan demikian, ketika guru merasa yakin akan kemampuan dirinya dalam menghadapi berbagai tanggung jawab disertai dengan perasaan positif yang dihasilkan dari keterlibatan kerja akan mendorong guru untuk mengambil lebih banyak inisiatif yang mengarah pada inovasi. Penelitian ini

memiliki tujuan untuk menguji secara empiris pengaruh efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK.

METODE PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini adalah 180 guru jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang telah bekerja di sekolah saat ini selama minimal 1 tahun dan pernah mengikuti pelatihan keguruan atau terkait pengajaran. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan adalah teknik *non-probability sampling*, yaitu *purposive sampling*. Perilaku kerja inovatif diukur dengan menggunakan skala perilaku kerja inovatif yang diadaptasi dari Janssen (2000) dan disusun berdasarkan dimensi *idea generation*, *idea promotion*, serta *idea realization* yang terdiri dari 9 aitem. Contoh aitem dalam skala ini adalah “Ide-ide inovatif yang saya miliki mendapatkan dukungan dari rekan-rekan guru”. Penilaian skala perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang pilihan Tidak Pernah hingga Sangat Sering, yang diberi skor 1 untuk pilihan Tidak Pernah sampai 5 untuk pilihan Sangat Sering. Hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap skala perilaku kerja inovatif, diketahui bahwa seluruh 9 aitem memiliki nilai daya diskriminasi aitem yang baik, berkisar antara 0.485 sampai 0.706, dengan nilai reliabilitas sebesar 0.876. Efikasi diri diukur dengan menggunakan skala efikasi diri

yang disusun oleh Nugraheni (2012), berdasarkan dimensi tingkat, kekuatan, dan generalisasi yang terdiri dari 8 aitem. Contoh Aitem dalam skala ini adalah “Saya dapat mengatasi banyak tantangan yang menghadang”. Penilaian skala efikasi diri dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang pilihan Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju, yang diberi skor 1 untuk pilihan Sangat Tidak Setuju sampai 5 untuk pilihan Sangat Setuju. Hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap alat ukur efikasi diri, diketahui bahwa seluruh 8 aitem memiliki nilai daya diskriminasi aitem yang baik, berkisar antara 0.412 sampai 0,660 dengan nilai reliabilitas sebesar 0.828.

Keterlibatan kerja diukur dengan menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale-17* (UWES-17) yang diadaptasi dari Schaufeli dan Bakker (2004) serta disusun berdasarkan dimensi *vigor*, *dedication*, dan *absorption* yang terdiri dari 17 aitem. Contoh aitem dalam skala ini adalah “Di tempat kerja, saya merasa penuh dengan energi”. Penilaian skala keterlibatan kerja dalam penelitian ini menggunakan skala Likert dengan rentang pilihan Tidak Pernah hingga Sangat Sering, yang diberi skor 1 untuk pilihan Tidak Pernah sampai 5 untuk

pilihan Sangat Sering. Hasil uji daya diskriminasi aitem yang dilakukan terhadap alat ukur keterlibatan kerja, diketahui bahwa seluruh 17 memiliki nilai daya diskriminasi aitem yang baik, berkisar antara 0.348 sampai 0.762 dengan nilai reliabilitas sebesar 0.916. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi berganda untuk menganalisis pengaruh efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif, pengaruh efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif, serta pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda antara efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif yang terdapat pada Tabel 1, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.01$) yang berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara efikasi diri dan keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Efikasi Diri dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif

F	Sig.	R Square
14.024	0.000	0.137

Tabel 2. Koefisien Regresi Efikasi Diri dan Keterlibatan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	11.971	3.801		3.149	.002
	Efikasi Diri	.167	.108	.114	1.543	.125
	Keterlibatan Kerja	.196	.046	.316	4.279	.000

a. *Dependent Variable:* Perilaku Kerja Inovatif

Efikasi diri yang dimiliki guru membuat mereka memiliki kemampuan untuk mengeksplorasi metode baru dalam pengajaran dan pemecahan masalah, serta memiliki komitmen untuk tetap fokus pada tugas ketika suatu hambatan muncul (Annida & Harsanti, 2019). Efikasi diri juga dapat menciptakan dampak positif, di mana individu dengan efikasi diri yang tinggi menjadi lebih terlibat dalam tugas (Salanova, Llorens, & Schaufeli, dalam Robbins & Judge, 2017). Waheed, Xiao-Ming, Ahmad, dan Waheed (2017) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi membuat individu termotivasi untuk mengembangkan ide-ide inovatif dalam menunjang efektivitas organisasi. Dengan demikian, maka efikasi diri dan 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. Selain itu, hasil uji regresi berganda untuk hipotesis pertama juga memperoleh nilai *R square* sebesar 0.137 yang berarti bahwa 13.7% variabel perilaku

kerja inovatif dapat ditentukan oleh variabel efikasi diri dan keterlibatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 86.3% ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Faktor-faktor tersebut di antaranya ialah kepemimpinan transformasional (Masood & Asfar, 2017), *leader-member exchange* (Atitumpung & Badir, 2017), kepribadian proaktif (Li, Liu, Liu, & Wang, 2017), dan iklim organisasi (Raja & Madhavi, 2018).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda antara efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif yang terdapat pada Tabel 2, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.125 ($p > 0.05$) yang menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh antara efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK. Menurut Bandura (2011), dalam melakukan upaya untuk mencapai tujuan, individu akan berusaha untuk memberikan pengaruh terhadap hal-hal yang dapat dikontrol. Namun, karena pada banyak bidang seseorang tidak memiliki kendali secara langsung atas kondisi yang memengaruhi situasinya, dibutuhkan peran orang lain yang memiliki sumber daya, pengetahuan, dan

sarana untuk membantu mereka dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Berkaitan dengan hal ini, situasi pandemi COVID-19 menyebabkan perubahan besar, terutama dalam kegiatan belajar mengajar. Para guru membutuhkan waktu untuk beradaptasi, dan tidak sedikit guru yang belum memiliki kapabilitas untuk menyesuaikan diri dengan melakukan perubahan dalam metode pengajaran. Dengan demikian, kurangnya pengetahuan dan kemampuan guru dalam menghadapi perubahan dapat mengganggu keyakinan diri mereka untuk menunjukkan perilaku kerja inovatif, dan dengan demikian efikasi diri tidak menentukan perilaku kerja inovatif guru SMK secara signifikan. Ma, Chutiyami, Zhang, dan Nicoll (2021) juga berpendapat bahwa beberapa faktor seperti kesulitan dalam menggunakan teknologi, kehilangan kontak tatap muka secara fisik dengan siswa, serta kurangnya pemahaman mengenai metode pengajaran *online* dapat mengganggu efikasi diri guru di masa pandemi.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis regresi berganda antara keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif yang terdapat pada Tabel 2, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.01$) yang menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Artinya, terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK. Keterlibatan kerja berperan penting dalam menentukan perilaku kerja inovatif guru. Menurut Bakker dan Leiter (2010),

individu yang terlibat dalam pekerjaan akan memberikan seluruh kemampuannya untuk memecahkan masalah, berhasil membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta mengembangkan berbagai inovasi terkait pekerjaan. Hosseini dan Shirazi (2021) juga mengungkapkan bahwa perasaan dan emosi positif yang dimiliki guru dengan keterlibatan kerja membuat mereka lebih terbuka terhadap ide-ide baru, serta mendorong mereka untuk mengambil lebih banyak inisiatif dan menerapkan inovasi dalam pekerjaan. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda untuk hipotesis ketiga yang terdapat pada Tabel 2, diperoleh nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0.316 yang berarti bahwa 31.6% variabel perilaku kerja inovatif dapat ditentukan oleh keterlibatan kerja, sedangkan sisanya sebesar 68.4% ditentukan oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian, keterlibatan kerja ditemukan memberikan pengaruh paling besar terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini mungkin dikarenakan para guru merasa pekerjaannya merupakan sesuatu yang bermakna, sehingga guru lebih terlibat dalam pekerjaan, dan menunjukkan perilaku kerja inovatif. Menurut Hakkanen, Ropponen, Schaufeli, dan Witte (2019), individu yang bekerja di bidang pelayanan manusia, seperti kesehatan, perawatan sosial, dan pendidikan menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi dibandingkan individu yang bekerja di industri lain, seperti manufaktur. Bagi individu yang bekerja di bidang pelayanan

manusia, bekerja untuk membantu orang lain merupakan sesuatu yang bermakna dan mereka merasa bahwa pekerjaan ini sebagai panggilan jiwa, sehingga bersedia untuk terlibat dalam pekerjaan. Albrecht (2010) mengungkapkan, individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi dapat memberikan upaya yang besar untuk mencapai tujuan organisasi dan menghasilkan inisiatif untuk melakukan inovasi terkait pekerjaan. Dengan demikian, guru yang memiliki keterlibatan kerja tinggi lebih bersedia memberikan upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dengan menghasilkan inisiatif yang mengarah pada inovasi. Penelitian sebelumnya juga menemukan pengaruh keterlibatan kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Vithayaporn dan Ashton (2019) menemukan bahwa individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi melakukan inovasi dalam pemecahan masalah terkait pekerjaan dan memberikan kualitas pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan. Sementara itu, individu yang kurang terlibat dalam pekerjaan menunjukkan perilaku monoton dalam pekerjaan, yaitu dengan melakukan segala tugas pekerjaan hanya sesuai dengan aturan formal yang ditetapkan perusahaan. Hasil ini juga didukung oleh riset-riset lainnya, seperti Swaroop dan Dixit (2018), Vithayaporn, dan Ashton (2019), Waheed, Xiao-Ming, Ahmad, dan Waheed (2017), serta Kim dan Park (2017) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi, dapat diketahui bahwa tingkat perilaku kerja inovatif pada guru dalam penelitian ini berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa para guru cukup memiliki kemampuan untuk mencari, mempromosikan, serta mengimplementasikan metode atau teknik baru terkait pengajaran sebagai upaya untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan penyelesaian masalah di sekolah. Menurut West dan Farr (dalam Rosyiana, 2019), individu yang menunjukkan perilaku kerja inovatif memiliki visi yang jelas terhadap hasil yang akan dicapai, serta mampu menghadirkan contoh, masalah, atau wujud nyata ide secara rasional. Selain itu, seseorang yang menunjukkan perilaku kerja inovatif juga berani mengambil risiko yang telah diperhitungkan, serta mampu menghadapi setiap hambatan yang muncul.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif usia untuk variabel perilaku kerja inovatif, *mean* empirik dari kedua kelompok usia pada penelitian ini berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang berusia 24-40 tahun dan 41-60 tahun cukup memiliki kemampuan untuk mengungkapkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan gagasan inovatif dalam pekerjaan. Menurut Ojedokun (2012), usia bukan merupakan prediktor signifikan dari perilaku kerja inovatif individu. Schaffer, Kearney, Voelpel, dan Koester (2012) juga mengungkapkan bahwa peranan usia dalam menentukan perilaku kerja inovatif perlu ditinjau dengan

konteks lain, seperti peranan umpan balik yang berguna dari rekan kerja dan kompleksitas pekerjaan yang dimiliki. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jenis kelamin untuk variabel perilaku kerja inovatif, diketahui bahwa rerata empirik subjek laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini berada dalam kategori sedang. Hal ini menjelaskan bahwa baik guru laki-laki maupun perempuan cukup memiliki kemampuan untuk menampilkan perilaku kerja inovatif. Aslan dan Kesik (2018) menjelaskan, bahwa jenis kelamin tidak memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat perilaku kerja inovatif individu.

Hal ini juga didukung oleh pernyataan Etikariena (2018), bahwa meskipun beberapa penelitian membahas perempuan lebih mampu menampilkan performa kerja dan perilaku kerja inovatif yang optimal dibandingkan laki-laki, hal ini mungkin perlu dikaitkan dengan jenis tugas yang dihadapi dan kepribadian individu. Berdasarkan hasil analisis deskriptif masa kerja untuk variabel perilaku kerja inovatif, *mean* empirik dari seluruh kelompok masa kerja berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa guru dengan masa kerja mulai dari 1 tahun hingga lebih dari 10 tahun pada penelitian ini cukup menampilkan perilaku kerja inovatif dalam proses kerja. Hasil penelitian yang dilakukan berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liu, Ge, dan Peng (2016). Menurut Liu, Ge, dan Peng

(2016) masa kerja yang panjang memungkinkan individu untuk mengakumulasi pengetahuan deklaratif terkait pekerjaan dan inovasi, seperti pengetahuan tentang tujuan organisasi dan praktik organisasi.

Hal ini mungkin berbeda pada responden penelitian ini, dikarenakan sistem kurikulum dan struktur organisasi pada sekolah yang cenderung jarang berubah, sehingga bagi guru dengan masa kerja pendek maupun panjang dalam penelitian ini, dapat dengan mudah beradaptasi dengan sistem yang ada dan menampilkan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hasil analisis deskriptif fasilitas pelatihan yang diberikan organisasi, diketahui bahwa *mean* empirik dari kedua kelompok subjek berada dalam kategori sedang. Hal ini menjelaskan bahwa guru yang diberikan fasilitas pelatihan dan guru yang tidak diberikan fasilitas pelatihan oleh sekolah cukup memiliki kemampuan untuk mencari, mempromosikan, dan mengaplikasikan ide-ide inovatif dalam pekerjaan. Hal ini mungkin dikarenakan, Pemerintah Indonesia menyediakan fasilitas pelatihan kepada para guru, seperti Pelatihan dan Latihan Profesi Guru (PLPG) yang termasuk ke dalam salah satu syarat untuk mendapatkan Tunjangan Profesi Guru (TPG) (Sabon, 2018). Dengan kemudahan akses terhadap pelatihan, maka terlepas dari ada atau tidaknya fasilitas pelatihan yang diberikan sekolah sebagai organisasi tidak menentukan tingkat perilaku kerja inovatif pada guru.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMK. Secara parsial, efikasi diri ditemukan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif, sementara keterlibatan kerja ditemukan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Situasi Pandemi COVID-19 yang berdampak pada perubahan metode dan situasi belajar mengajar mengganggu keyakinan diri guru terhadap kemampuan dirinya untuk beradaptasi dan menggunakan metode ajar baru, sehingga efikasi diri ditemukan tidak menentukan perilaku kerja inovatif. Sementara itu, keterlibatan kerja yang menghasilkan emosi positif dan kesediaan untuk berupaya lebih pada pekerjaan mendorong guru untuk menemukan dan menerapkan metode baru dalam proses pembelajaran, sehingga keterlibatan kerja ditemukan berperan dalam menentukan perilaku kerja inovatif. Peneliti mengharapkan pihak sekolah dapat membentuk budaya kolaboratif, di mana para guru diberi kesempatan untuk saling berbagi pengetahuan dan pendapat mereka dihargai. Dengan demikian, kesempatan untuk berbagi pengetahuan dan penghargaan atas pendapat akan membuat para guru memiliki emosi positif dalam pekerjaan, sehingga mereka bersedia untuk menemukan dan menerapkan gagasan inovatif dalam menunjang proses belajar mengajar yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. L. (2010). *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*. Northampton: Edward Elgar Publishing, Inc.
- Annida, S. D., & Harsanti, I. (2019). Challenge at work: Innovative work behavior among teachers. *Advances in Social Science, Education, and Humanities Research*, 353, 202-205.
- Ariyani, N., & Hidayati, S. (2018). Influence of transformational leadership and work engagement on innovative behavior. *Etikonomi*, 17(2), 275-284.
- Aslan, H., & Kesik, F. (2018). An investigation of individual innovativeness characteristics of high school teachers according to certain variables. *Journal of Human Sciences*, 15(4), 2215-2228.
- Atitumpong, A., & Badir, Y. F. (2017). Leader-member exchange, learning orientation, and innovative work behavior. *Journal of Workplace Learning*, 30(1), 32-47.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. New York: Psychology Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura, A. (2011). On the functional properties of perceived self-efficacy

- revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44.
- Bawuro, F. Shamsudin, A., Wahab, E., Adenuga, K. I., & Ndaghu, J. T. (2020). Motivational mechanisms on teachers' innovative behaviour – A systematic review approach. *Journal of Critical Reviews*, 7(6), 239-245.
- Choi, M. H., & Min, H. H. (2020). Emotional intelligence and self-efficacy on innovative behavior of clinical dental hygienists. *Journal of Korean Society of Dental Hygiene*, 20(2), 167-174.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107-118.
- Gemeda, H., & Lee, J. (2020). Leadership styles, work engagement and outcomes among information and communications technology professionals: A cross-national study. *Heliyon*, 6, 1-10.
- Hakkanen, J. J., Ropponen, A., Schaufeli, W., & Witte, H. D. (2019). Who is engaged at work? A large-scale study in 30 European countries. *Journal of Occupation and Environment Medicine*, 61(5), 373-381.
- Hashim, N. H., Yaakob, M. F. M., Yusof, M. R., & Ibrahim, M. Y. (2019). Innovative behavior among teachers: Empirical evidence from high-performance schools. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(10), 1695-1699.
- Hidayat, S., & Saleh, M. (2019). Komparasi kemampuan kerja antara lulusan SMA dan SMK di industri permesinan modern. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*, 2(3), 45-56.
- Hosseini, S., & Shirazi, Z. R. H. (2021). Towards teacher innovative work behavior: A conceptual model. *Cogent Education*, 8(1), 1-19.
- Hsiao, H. C., Chang, J. C., Tu, Y. L., & Chen, S. C. (2011). The impact of self-efficacy on innovative work behavior or teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 31-36.
- Izzati, U. A. (2017). The relationship between vocational high school teachers' organizational climate and innovative behavior. *Advances in Social Science, Education, and Humanities Research*, 173, 343-345.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perception of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287-302.
- Kaihatu, T. S., & Rini, W. A. (2007). Kepemimpinan transformasional dan pengaruhnya terhadap kepuasan atas

- kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku ekstra peran: Studi pada guru-guru SMU di Kota Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 98(1), 49-61.
- Kaur, K. D., & Gupta, V. (2016). The impact of personal characteristics on innovative work behaviour: An exploration into innovation and its determinants amongst teachers. *The International Journal of Indian Psychology*, 3(3), 158-172.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9, 1-16.
- Li, M., Liu, Y., Liu, L., & Wang, Z. (2017). Proactive personality and innovative work behavior: The mediating effect of affective states and creative self-efficacy in teachers. *Current Psychology*, 36, 697-706.
- Liu, Z., Ge, L., & Peng, W. (2016). How organizational tenure affects innovative behavior? The role of culture difference and status determinants. *Nankai Business Review International*, 7(1), 99-126.
- Ma, K., Chutiyami, M., Zhang, Y., & Nicoll, S. (2021). Online teaching self-efficacy during COVID-19: Changes, its associated factors and moderators. *Education and Information Technologies*.
- Maharani, E. (2018). *Kemendikbud: Hanya 40 persen guru siap dengan teknologi*. Diakses pada tanggal 2 Oktober 2020, dari <https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/education/18/12/03/pj60ej335-kemendikbud-hanya-40-persen-guru-siap-dengan-teknologi>.
- Mastura, M., & Santaria, R. (2020). Dampak pandemi COVID-19 terhadap proses pengajaran bagi guru dan siswa. *Jurnal Studi Guru dan Pembelajaran*, 3(2), 289-295.
- Masood, M., Asfar, B. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. *Nursing Inquiry*, 24(4), 1-14.
- Momeni, M., Ebrahimpour, H., & Ajirloo, M. B. (2014). The effect of employees' self-efficacy on innovative work behavior at social security organization employees in Ardabil Province. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(8), 29-32.
- Nugraheni, A. L. (2012). *Pelatihan self-efficacy untuk meningkatkan kesiapan dalam menghadapi perubahan pada karyawan PT. PLN (Persero) Pusdiklat*. Tesis (tidak diterbitkan). Depok: Universitas Indonesia.

- Sukmana, Y. (2019). *Lulusan banyak yang mengganggu, apa salah SMK kita?*. Diakses pada tanggal 11 Februari 2021, dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2019/01/15/060600226/lulusan-banyak-yang-mengganggu-apa-salah-smk-kita>.
- Swaroop, P., & Dixit, V. (2018). Employee engagement, work autonomy and innovative work behavior. *International Journal of Creativity and Change*, 4(2), 158-176.
- Tim Komunikasi Publik GT Nasional. (2020). *Inovasi guru di perbatasan memanfaatkan radio sebagai media belajar mengajar*. Diakses pada tanggal 27 Oktober 2020, dari <https://covid19.go.id/p/berita/inovasi-guru-di-perbatasan-manfaatkan-radio-sebagai-media-belajar-mengajar>.
- Vithayaporn, S., & Ashton, A. S. (2019). Employee engagement and innovative work behavior: A case study of Thai Airways International. *ABAC ODI Journal Vision, Action, Outcome*, 6(2), 45-62.
- Waheed, A., Xiao-Ming, M., Ahmad, N., & Waheed, S. (2017). *Impact of work engagement and innovative work behavior on organizational performance: Moderating role of perceived distributive fairness*. Artikel Dipresentasikan pada International Conference on Management Science & Engineering, Nomi, Jepang.
- Yean, T. F., Johari, J., & Yahya, K. K. (2016). Contextualizing work engagement and innovative work behaviour: The mediating role of learning goal orientation. *The European Proceedings of Social & Behavioural Science*, 44, 613-620.