BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan investasi utama pada masa depan. Maju atau tidaknya suatu negara dapat dilihat dari kualitas pendidikannya. Dalam pembangunan negara pun akan berhasil juga dilihat dari kualitas pendidikan di negara tersebut juga baik. Peranan pendidikan dalam hal ini adalah membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi lebih berkualitas yang dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (Taufik et al., 2020). Dalam hal ini pendidikan adalah upaya manusia untuk memperluas cakrawala pengetahuan dalam rangka membentuk nilai, sikap, dan perilaku kearah yang lebih baik.

Seiring dengan perkembangan zaman yang makin maju dunia pendidikan pun harus mengikuti. Pendidikan merupakan proses pembentukan kemampuan dasar individu yang fundamental, baik menyangkut pada daya pikir (intelektualitas) maupun daya emosional (perasaan) yang diarahkan pada tabiat manusia yang sesungguhnya yaitu hubungan terhadap sesamanya.

Maka dari itu pendidikan yang bermutu merupakan pendidikan yang mampu menjawab akan kebutuhan zaman. Untuk menjawab pendidikan yang bermutu diperlukan personil yang memiliki kompentensi unggul. (Dalyono & Agustina, 2016) .

Guru menjadi elemen kunci dalam dunia pendidikan dan faktor penentu akan tinggi rendahnya mutu suatu pendidikan, maka dalam upaya

meningkatkan kualitas pendidikan hal yang perlu diperhatikan juga harus diimbangi dengan meningkatkan kualitas dari guru itu sendiri. Peran utama sebagai tenaga pendidik yaitu untuk menjadi agen dalam mentransformasikan ilmu-ilmu dalam pendidikan dan pembentukan moral bagi peserta didik. Menurut Hashim, dkk. (2019) guru merupakan pekerja pengetahuan yang terus dituntut untuk menciptakan, mengembangkan, serta berbagi pengetahuan dan ketrampilan dalam pekerjaannya.

Guru yang berkompenten, tidak hanya mampu melaksanakan sebuah pekerjaan dalam satu situasi saja, namun mampu bekerja pada situasi yang berbeda. Kemajuan ilmu pengetahuan, menjadikan guru perlu berinovasi agar mampu menghadapi arus kemajuan ilmu pengetahuan. Inovasi merupakan energi dan dapat memenangkan persaingan(Goestjahjanti et al., 2020). Maka guru pun dituntut untuk berinovasi dalam mengembangkan pembelajaran. Guru yang berinovasi adalah guru yang mampu menggunakan berbagai metode, media, dan model untuk mencapai tujuan pembelajaran.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistika (BPS), saat ini Indonesia memiliki guru sejumlah 3,37 juta untuk ajaran tahun 2022/2023. Jumlah tersebut naik 2,70 persen dibandingkan dari tahun ajaran sebelumnya sebanyak 3,28 juta. Namun dengan jumlah tenaga pendidik berbanding terbalik jika melihat hasil dari data *Global Inovation Index* (GII), tercatat Indonesia menduduki peringkat 66 dari 132 negara, salah satu kelemahan yang lain dari Indonesia dalam bidang Pendidikan adalah kurangnya knowledge workers atau tenaga kerja intelektual. Indonesia menempati posisi 126 dalam indikator ini.

Dalam data tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya peningkatan sumber daya manusia salah satunya adalah dengan peningkatan perilaku inovatif guru.

Saat ini masih banyak ditemukan guru yang masih sedikit menunjukkan sifat inovatif, banyak guru yang tidak mampu melakukan kombinasi, kolaborasi dalam pengembangan sumber belajar terkait model, metode maupun pendekatan dalam pembelajaran. Bahkan dalam melakukan pekerjaan guru masih menunggu perintah atasan, pada hakikatnya inovasi sangat penting bagi guru untuk menjawab tantangan. Guru dan tenaga pendidik yang tidak memiliki inovasi dalam bekerja tentu akan mengakibatkan terganggunya proses belajar mengajar sehingga tidak tercapainya tujuan dari pendidikan secara optimal.

Tenaga pendidik atau guru yang mampu berinovasi dikenal dengan memiliki perilaku kerja inovatif. Beratnya pekerjaan menjadi guru menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan suatu hal yang penting untuk dimiliki bagi seorang tenaga pendidik. Individu yang memiliki perilaku inovatif cenderung mampu untuk berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya dan mengupayakan agar perubahan memiliki keunggulan atau nilai tambah tertentu. Di tangan guru yang memilki perilaku kerja inovatif inilah seharusnya peserta didik mendapatkan pendidikan. Sehingga model, gaya, dan karakter guru inovatif yang membedakan dengan guru lainnya.

Perilaku inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan, dan penerapan akan sesuatu yang baru dan bermanfaat pada organisasi (Kleysen & Street, 2001). Ide baru yang

muncul akan berada pada tahap pengaplikasian dan memalui proses yang lebih kompleks (De Jong & Den Hartog, 2010). Dalam prosesnya individu berinovasi dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh individu tersebut, banyaknya pengalaman, pengetahuan, kompetensi, dan keterampilan yang dimiliki, maka individu akan lebih mudah untuk memunculkan inovasi dalam pekerjaannya dan pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih efisien.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif secara garis besar terbagi dua, yaitu individual dan organisasional, Diantaranya dalam faktor individual adalah modal psikologi (Li & Zheng, 2014). *Psychological capital* diartikan sebagai kondisi psikologis seorang yang positif dengan dicirikan menjadi 4 sumber daya psikologis, yaitu self eficacy (kemampuan dan kepercayaan diri), hope (harapan), optimism (optimis), dan resilience (ketahanan) (Luthans et al., 2007). Sehingga pentingnya *psychological capital* membuktikan sebagai stimulus yang sangat kuat dalam mempengaruhi perilaku kerja inovatif. Peningkatan dalam efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi diri akan berpengaruh positif pada perilaku inovasi kerja. Ketika individu merasa kemampuannya meningkat, memiliki harapan dan optimisme yang besar dalam pekerjaannya, dan mampu bangkit dari kegagalannya dengan cepat, maka ia akan mampu menghasilkan ide yang cemerlang dan berani mempromosikan ide tersebut agar dapat diterima oleh organisasi. Hal ini sejalan dengan terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat korelasi positif antara psychological capital terhadap perilaku kerja inovatif (Ratnaningsih et al., 2016).

Terbentuknya Perilaku Kerja inovatif juga dipengaruhi pada faktor organisasional, budaya dalam organisasi juga ikut serta dalam membentuk dan menumbuhkan perilaku kerja inovatif. Budaya yang ada dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap pembentukan pribadi seseorang, karena budaya organisasi ikut merangsang tumbuhya sebuah kreativitas sehingga menumbuhkan perilaku kerja inovatif dari anggota organisasi (Parashakti, 2016). Selanjutnya budaya organisasi sangat penting bagi setiap organisasi dalam menumbuhkan perilaku kerja yang inovatif untuk mencapai kinerja organisasi (Prayudhayanti, 2014).

Budaya organisasi penting adanya, karena merupakan kebiasaan yang terdapat dalam struktur organisasi yang mewakili aturan-aturan perilaku yang dijalakan oleh anggota organisasi, budaya organisasi juga merupakan sumber kekuatan dan inspirasi bagi suatu organisasi. Menurut Luthans (2002), budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku serta dapat diterima oleh lingkungannya. Maka guru akan senantiasa memahami teknik dalam menjalankan tugas dengan menggunakan pola-pola perilaku kerja inovatif. Setiap guru dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Komunikasi antar guru dengan rekan guru lainnya juga harus dijalankan dengan baik agar tujuan dari sekolah terwujud dengan maksimal.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian mengenai pengaruh *psychological capital* dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh

Zata Dini Putri Kusuma (2022) menyatakan bahwa *psychological capital* yang dimiliki oleh setiap individu akan memiliki pengaruh terhadap meningkatnya perilaku kerja inovatif. Penelitian lain dari Masduki Asbari (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dimana semakin tinggi tingkat budaya yang di terapkan pada organisasi maka diikuti dengan semakin tingginya perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi.

SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo atau yang lebih akrab dikenal dengan SMAMDA berdiri tahun 1976. Berbekal disiplin yang tinggi serta pengembangan dan pengembangan serta peningkatan mutu pendidikan, menjadikan kepercayaan masyarakat Sidoarjo semakin meningkat dan sekolah Muhammadiyah 2 Sidoarjo menjadi sekolah favorit. SMAMDA sebagai sekolah yang merupakan lembaga pendidikan formal mempunyai peran yang sangat mendukung dalam mencetak tenaga pendidikan yang lebih berkualitas.

Faktanya didapatkan permasalahan mengenai fenomena perilaku kerja inovatif bahwa dalam fakta dilapangan banyak guru yang masih minim terkait inovasi, hal ini disampaikan langsung oleh Muhammad Alif, SE, M.M, selaku ketua Penjaminan Mutu Internal dan Eksternal Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) bahwa pada guru yang memiliki usia lanjut masih kurang dalam pengeoperasian teknologi sehingga metode dalam pembelajaran masih menggunakan metode lama, yang seharusnya guru tersebut dituntut untuk berinovasi dalam metode pembelajaran. Selain itu, dari aspek pengalaman ditemukan adanya guru yang telah sertifikasi ternyata tidak lebih inovatif dalam pembelajaran dibandingkan dengan guru yang belum tersertifikasi,

artinya guru tersebut masih menggunakan metode pembelajaran yang lama dan tidak meng-*upgrade* sesuai dengan kebutuhan dari peserta didik. Padahal guru yang telah sertifikasi cenderung merupakan yang berpengalaman.

Selanjutnya, pihak SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo yang disampaikan oleh kepala sekolah menuntut agar guru terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas dirinya dengan melakukan penelitian dan mengikut sertakan kegiatan yang dapat menunjang inovasi bagi guru tersebut. *Psychological capital* menjadi variabel oleh peneliti sebagai faktor pembentuk perilaku kerja inovatif karena dianggap sesuai fenomena di lapangan. *psychological capital* yang tinggi pada guru berdampak pada kepercayaan diri guru ketika mengajar meningkat, serta membuat peserta didik menjadi termotivasi untuk terus mengembangkan kemampuan yang dimiliki.

Fenomena yang terjadi di SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo guru yang memiliki *psychological capital* tinggi di dominasi oleh guru yang berusia muda berkisar usia 25 hingga 35 tahun. Masih yang disampaikan oleh kepala sekolah SMAMDA bahwa guru yang memiliki usia 25 hingga 35 tahun memiliki kecenderungan kepercayaan diri yang tinggi mampu membuat individu bersikap positif, optimisme dalam menjalani pekerjaannya, ketahanan ketika menghadapi permasalahan, dan harapan akan masa mendatang. *Psychological capital* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor sosial budaya, organisasi, dan faktor karakteristik individu dicirikan dengan jenis kelamin, usia, dan pendidikan (Guangyi, 2016). Hal ini disebabkan faktor usia pada karakteristik individu mampu mempengaruhi pola pikir dan aktivitas sosial.

Dari permasalahan tersebut SMAMDA selalu berupaya mencari jalan keluar dengan berbagai cara sehingga mampu membentuk guru yang memiliki perilaku kerja inovatif. Masih menurut Muhammad Alif, SE, M.M, seharusnya guru yang memiliki perilaku inovatif perlu dioptimalkan dengan membantu mencari informasi kegiatan yang akan menunjang kemampuan individu guru. Dengan demikian maka Tolok ukur dari perilaku inovatif yang terdapat pada guru adalah menghasilkan sebuah hasil karya yang telah diikuti pada kegiatan atau perlombaan dan diimplementasikan pada lingkungan SMAMDA. Jika masing-masing individu atau bagian bisa diberdayakan maka akan lahir karya-karya baru yang kreatif dan inovatif yang menjadi kekuatan luar biasa bagi SMAMDA Sidoarjo, sehingga mampu diandalkan untuk meraih kesuksesan nyata dan abadi.

Budaya organisasi yang terdapat di SMAMDA tidak terlepas dari nilai-nilai islami yang mengatur cara berpakaian hingga perilaku pada seluruh anggotanya, selain itu SMAMDA juga memiliki budaya yang disebut dengan *TORSIE* (*Trust, Sinergy*, and *Empowering*). *Trust* atau kepercayaan, menggambarkan suasana kehidupan yang saling percaya antar warga sekolah, dalam hubungan vertikal maupun horisontal. *Sinergy* atau kebersamaan, bahwa setiap orang yang terikat dan bekerja di SMAMDA harus mampu bekerja sama bukan sama-sama kerja, untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dan Empowering atau pemberdayaan, merupakan suatu usaha untuk melakukan pemberdayaan atas setiap warga atau bagian dari SMAMDA Sidoarjo. Jika masing-masing individu atau bagian betul-betul bisa diberdayakan maka akan lahir karya-karya baru yang kreatif dan inovatif yang menjadi kekuatan luar

biasa bagi SMAMDA Sidoarjo, sehingga sangat bisa diandalkan untuk meraih kesuksesan nyata dan abadi. Namun masih banyak dari anggota masih tidak memahami maksud dari *TORSIE* ini sendiri, sehingga pihak SMAMDA terus memberikan pemahaman serta memfasilitasi secara bersama menemukan formulasi yang sesuai dengan yang dimaksud

Berdasarkan uraian permasalahan yang terjadi SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo dan penelitian terdahulu maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **"Pengaruh *Psychological Capital* dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo"**

B. Batasan Masalah

1. *Psychological capital* dicirikan dengan kepercayaan diri(self-efficacy), harapan (*hope*), optimisme (*optimism*), resiliensi (*resiliency*), serta pengukuran menggunakan *Psychological Capital Questionaire* (PCQ) dari Luthans dan Avolio (2007).
2. Budaya organisasi dicirikan dengan membagi menjadi beberapa level budaya organisasi, yaitu artifak (*artifact*), nilai-nilai (*espoused values*), dan asumsi dasar (*basic underlying assumptions*) (Schein, 2012).
3. Perilaku kerja inovatif dapat dicirikan dengan mengambil teori dari De Jong dan Hartog (2008) dengan empat indikator yaitu, idea exploration (pengeksplorasian ide), *idea generation* (pemunculan ide), *idea championing* (mewujudkan ide), dan *idea implementation* (pengaplikasian ide).

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana *psychological capital*, budaya organisasi, dan perilaku kerja inovatif guru di SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo?
2. Apakah ada pengaruh *psychological capital* terhadap perilaku kerja inovatif guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo?
4. Apakah *psychological capital* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap perilaku kerja inovatif guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan, sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan psychological capital, budaya organisasi, dan perilaku kerja inovatif pada guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo
2. Untuk menganalisis pengaruh psychological capital terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo
3. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo.
4. Untuk menganalisis Psychological capital dan budaya organisasi secara simultan terhadap perilaku kerja pada inovatif guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo.

E. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya pada bidang organisasi mengenai pengaruh *psychological capital* dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo.

2. Manfaat praktis

   a. Penelitian ini diharapkan bagi mahasiswa dapat dijadikan referesi atau informasi tambahan mengenai pengaruh *psychological capital* dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo

   b. Bagi peneliti lain diharapkan penelitian ini akan memberikan informasi terkait sejauh mana pengaruh *psychological capital* dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada guru SMA Muhammadiyah 2 Sidoarjo.

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG