

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA GURU SMA NEGERI 3 JOMBANG DI MASA PANDEMI COVID-19

Yoga Seto Asmoro

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: yoga.17010664153@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada Guru SMA Negeri 3 Jombang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sehingga seluruh populasi menjadi responden penelitian yang berjumlah 55. Instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif yang menggunakan jenis *skala Likert*. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan alat bantu program *SPSS 25.0 for windows*. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada Guru SMA Negeri 3 Jombang dimasa pandemi covid-19 yang dibuktikan dengan hasil nilai signifikan sebesar 0.000 ($p < 0.05$), serta hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0.714 ($sig > 0.05$). Berdasarkan hasil analisis data tersebut dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada Guru SMA Negeri 3 Jombang dimasa pandemi covid-19. Sehingga semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh Guru SMA Negeri 3 Jombang. Begitu juga sebaliknya, jika iklim organisasi pada semakin rendah, maka semakin rendah pula perilaku kerja inovatif yang dimiliki Guru SMA Negeri 3 Jombang.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Perilaku Kerja Inovatif, Guru, Pandemi Covid-19

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational climate and innovative work behavior at SMA Negeri 3 Jombang teachers. This study uses quantitative methods. The data collection technique in this study used a saturated sample technique so that the entire population became research respondents totaling 55. The instrument used in this study was the organizational climate scale with innovative work behavior using a Likert scale type. The Pearson Product Moment correlation test with SPSS 25.0 for windows program tools used the data analysis technique. The results of the analysis show that there is a significant relationship between organizational climate and innovative work behavior at SMA Negeri 3 Jombang teachers during the covid-19 pandemic, as evidenced by the significant value of 0.000 ($p < 0.05$), and the result of the correlation coefficient of 0.714 ($sig > 0.05$). Therefore, based on the results of the data analysis, it can be said that there is a positive relationship between organizational climate and innovative work behavior at SMA Negeri 3 Jombang teachers during the covid-19 pandemic. So that the higher the organizational climate, the higher the innovative work behavior of SMA Negeri 3 Jombang teachers. And vice versa, if the organizational climate is lower, the innovative work behavior of SMA Negeri 3 Jombang teachers will also be lower

Keywords: *Organizational Climate, Innovative Work Behavior, Teacher, Pandemic Covid-19*

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 sangat berdampak besar bagi masyarakat dan mengakibatkan perubahan yang luar biasa terutama dibidang pendidikan. Perubahan ini mendorong pendidikan untuk beradaptasi secara tiba – tiba drastis untuk melakukan kegiatan pembelajaran dari rumah melalui media *daring*. Hal ini tentunya tidak mudah untuk dilakukan bagi setiap guru dalam

memikirkan alternatif lain agar proses pembelajaran terhadap siswa terus dilakukan. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang tercapainya kesuksesan dari tujuan pendidikan, sehingga guru dituntut untuk kreatif dalam penyampaian materi melalui media pembelajaran *daring/online*. Berbagai metode pembelajaran menggunakan aplikasi online sudah banyak disediakan untuk menunjang aktivitas pembelajaran pada siswa. Selain itu, perubahan pola pikir juga perlu

dilakukan agar dapat memunculkan ide – ide kreatif dalam melakukan pembelajaran yang dapat dipahami. Perlunya pola pikir yang positif dapat membuat sistem pembelajaran daring/online terlaksana dengan lancar, sehingga dapat menghasilkan capaian pembelajaran akademik yang tetap berkualitas sesuai dengan apa yang diharapkan (Atsani, 2020). Pembelajaran secara daring diharapkan bagi orangtua sebagai role model dalam pembentukan sikap dengan cara memberikan pengawasan terhadap siswa. Pandemi Covid-19 telah memberikan pengaruh positif karena dapat menjadikan sebuah peluang bagi dunia pendidikan, pemanfaatan teknologi dan informasi seiring dengan Industri 4.0, serta orangtua sebagai mentor bagi setiap siswa.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan secara observasi dan wawancara terhadap 5 (lima) guru mata pelajaran serta penjelasan dari wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SMA Negeri 3 Jombang, dapat diketahui bahwa pandemi covid-19 ini telah membuat perubahan yang drastis, dimana pada sistem pembelajaran yang sebelumnya menggunakan sistem tatap muka, kini dilakukan secara *Work From Home* (WFH) dengan pembelajaran berbasis daring/online. Pemanfaatan media sosial dan aplikasi dilakukan oleh guru agar tetap dapat melakukan pembelajaran terhadap siswa meskipun adanya perubahan kondisi lingkungan. Sistem pembelajaran berbasis daring ini merupakan salah satu inovasi baru yang diterapkan terhadap siswa agar peningkatan kualitas mutu yang dimiliki siswa tetap dilakukan sesuai dengan tujuan organisasi. Selain sistem pembelajaran, pemberian pelatihan dan arahan terhadap guru juga dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan guru terkait teknologi digital dan informasi. Pelatihan terhadap guru memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap pengetahuan akan adanya teknologi digital dan informasi yang mampu digunakan untuk menerapkan inovasi baru dari pesatnya sistem pembelajaran seiring dengan perubahan kondisi lingkungan. Hal ini dilakukan agar instansi tetap dapat meningkatkan kualitas guru sebagai sumber daya manusia yang mampu meningkatkan mutu terhadap siswa untuk lebih baik seiring berjalannya waktu.

Inovasi merupakan suatu bentuk spesifik yang terjadi di organisasi, karena dengan inovasi yang diberikan maka akan memberikan ide yang dilakukan untuk meningkatkan suatu produk, proses, sistem, maupun pelayanan (Robbins & Judge, 2014). Sesuai dengan pernyataan tersebut dapat diketahui bahwa adanya perilaku kerja pada guru dalam menerapkan inovasi yang dimilikinya. Perilaku kerja yang dimaksud dalam hal ini adalah perilaku kerja inovatif (*Innovative Work Behavior*), yang mana pada perilaku kerja ini muncul sebagai suatu bentuk ide kreatif dan inovasi pada

diri individu. Perilaku manusia akan selalu mengarah pada tercapainya suatu tujuan, namun adanya keterbatasan dari kemampuan kerja yang disebabkan oleh kemampuan daya pikir, fisik, waktu, tempat, pendidikan, dan lain segala macam faktor yang mempengaruhinya. Keterbatasan inilah yang mengakibatkan manusia kurang mampu dalam mencapai tujuan tanpa mengikutsertakan kerjasama dengan individu lainnya. Maka dari itu, melalui organisasi individu akan lebih terarah dalam meningkatkan kemampuan yang dimilikinya.

Perubahan sistem pembelajaran membuat perilaku kerja inovatif pada guru semakin meningkat. Penerapan berbagai metode pembelajaran merupakan salah satu bukti bahwa inovasi dari guru terus berkembang meskipun adanya perubahan drastis dalam kondisi lingkungan. Keberhasilan proses perubahan ini bergantung pada janggung jawab yang diambil oleh setiap individu dalam mengantisipasi untuk mengubah dan berinovasi secara cepat. Proses inovasi tidak terlepas dari peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu itu sendiri, semakin banyak keterampilan, pengalaman, serta kompetensi yang dimiliki individu maka aktivitas dalam pekerjaan akan menjadi lebih efisien. Kreativitas dan inovasi merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia pada suatu organisasi/perusahaan. Secara eksplisit perkembangan individu akan berfokus pada interaksi dinamis dalam keterampilan berpikir kritis dan adanya iklim organisasi yang mendukung (Rulevy & Parahyanti, 2016). Perpaduan antara fleksibilitas pengelolaan sumber daya manusia, fleksibilitas individu, serta karakteristik positif yang dimiliki individu seperti optimisme, harapan, dan resistensi atau efikasi diri dapat memprediksikan adanya kecenderungan kesiapan individu untuk menunjukkan perilaku inovatif ditempat kerja. Meskipun fleksibilitas yang dimiliki oleh pengelolaan sumber daya manusia dan fleksibilitas individu memiliki hubungan yang kurang / lemah terhadap perilaku inovatif individu, pada situasi tertentu karakteristik individu tersebut dapat menjadi mediator bagi perilaku inovatif.

Perilaku kerja inovatif adalah suatu bentuk upaya yang dilakukan oleh individu secara sengaja untuk membuat, mengenalkan, serta menerapkan ide baru dalam peran kelompok atau organisasi yang bertujuan untuk memberikan keuntungan bagi individu atau kelompok (Windiarsih & Etikariena, 2017). Sedangkan menurut Jong, & Hartog, (2010) perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang mengarah pada implementasi perubahan, pengetahuan baru, eksplorasi peluang, serta generasi ide-ide baru untuk meningkatkan proses dalam peningkatan kinerja individu maupun bisnis dari suatu organisasi. Kombinasi antara efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dengan individu, serta karakteristik

yang dimiliki oleh individu seperti harapan, resistensi atau efikasi, dan rasa optimisme dalam diri individu dapat menimbulkan adanya kecenderungan pada karyawan akan lebih mempersiapkan diri untuk menunjukkan perilaku inovatif ditempat kerja (I. F. . Khasanah & Himam, 2018). Individu yang memiliki perilaku kerja inovatif akan senantiasa bersikap untuk berpikir kritis dalam bekerja, memiliki usaha untuk selalu terjadi perubahan dilingkungan yang bersifat menuju kearah pembentukan sebuah sistem dalam pekerjaan. Selain itu, individu yang memiliki perilaku kerja inovatif akan selalu berupaya untuk memecahkan sebuah permasalahan yang terjadi dengan metode yang berbeda-beda, perubahan sistem dalam pekerjaan ini tentunya bertujuan untuk memunculkan proses pekerjaan yang lebih efisien dan efektif. Sehingga dapat diketahui bahwa dengan adanya perilaku kerja inovatif akan lebih memudahkan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rulevy & Parahyanti, (2016) terdapat dua tahapan yang memberikan suatu pemahaman terhadap individu mengenai perilaku kerja inovatif berdasarkan proses yang berlangsung. Tahapan pertama yaitu adanya idea generation yang membuat munculnya ide baru dan berguna dalam pekerjaan tertentu, sedangkan tahapan kedua adalah idea promotion terhadap beberapa pihak yang memiliki potensi lebih, ide yang selalu muncul dari seorang karyawan akan membuat individu akan semakin terikat dalam aktivitas sosial untuk mencari teman, backers, dan sponsor pendukung ide yang mendukung koalisi pendukung kekuatan ide tersebut. Menurut Jong & Hartog, (2010) dalam perilaku kerja inovatif ditempat kerja, yakni: Eksplorasi Ide (*Idea Exploration*), Penciptaan Ide (*Idea Generation*), Pertukaran Ide (*Idea Championing*), dan Implementasi Ide (*Idea Implementation*).

Berdasarkan studi pendahuluan, dapat diketahui bahwa guru melakukan kegiatan pembelajaran secara *Work From Home* (WFH) dengan menerapkan beberapa sistem aplikasi online. Sebagian besar guru kurang memahami tentang teknoogi digital dan informasi yang akan digunakan dalam sistem pembelajaran terhadap siswa, karena perubahan kondisi lingkungan tidak terduga akibat pandemi covid-19 akhirnya menuntut guru untuk merubah sistem pembelajaran dalam bentuk online. Penerapan berbagai aplikasi dilakukan untuk mencoba inovasi baru yang dapat dipahami antara guru dengan siswa. Tentunya penerapan sistem kerja kali ini dilakukan agar lebih efektif dan efisien untuk memudahkan antara guru dengan siswa dalam proses pembelajaran. Sebelum mengaplikasikan pembelajaran online, adanya pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja pada guru dalam pencapaian kualitas kerja yang lebih baik khususnya pada pemahaman terkait

penggunaan teknologi digital dan informasi. Hal ini dilakukan sebagai bentuk peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi meskipun adanya perubahan kondisi lingkungan dan sistem pembelajaran secara drastis. Melalui pelatihan tersebut, guru diberikan kebebasan untuk menyampaikan ide-ide baru dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang sedang terjadi dilingkungan pendidikan. Proses yang dilakukan dalam pelatihan kali ini merupakan bagian dari penerapan perilaku kerja inovatif terhadap guru.

Perilaku kerja inovatif pada guru akan membuat guru lebih mencari alternatif lain ketika sedang menghadapi suatu permasalahan yang sedang terjadi. Selain itu, adanya dorongan dan loyalitas antar guru saling diberikan untuk meningkatkan motivasi guru dalam mewujudkan inovasi baru dan meningkatkan kreatifitas terkait pemahaman teknologi digital dan informasi. Lingkungan kerja yang mendukung membuat guru memiliki sikap kekeluargaan antar guru dalam mewujudkan inovasi baru sesuai dengan tujuan organisasi. Penerapan lingkungan kerja yang positif tentunya sudah menjadi iklim organisasi yang sudah diterapkan oleh instansi dalam mencapai tujuan rganisasi. Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Khasanah & Himam, (2018) menunjukkan bahwa Kreativitas dan inovasi merupakan salah satu hal yang memiliki kaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Secara eksplisit berfokus pada interaksi dinamis antara pengembangan individu dalam keterampilan berpikir kreatif dan iklim organisasi yang mendukung. Hal ini menunjukkan kecenderungan adanya keterkaitan antara perilaku kerja inovatif pada guru dengan iklim organisasi yang terjadi pada instansi. Menurut Anjani & Gatari, (2019) perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh tiga faktor, antara lain yaitu: faktor individual yang terdiri dari demografis, motivasi dan efikasi diri, kemudia yang kedua adalah faktor karakteristik pekerjaan berupa otonomi, kompleksitas pekerjaan, tekanan waktu, dan ekspektasi peran, faktor yang ketiga adalah faktor lingkungan berupa iklim organisasi dan kepemimpinan.

Gomes et al., (2010) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu rangkaian keadaan yang menggambarkan lingkungan kerja dapat dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan. Sedangkan menurut Lussier, (2005) Iklim organisasi adalah Iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal yang relatif bertahan lama dalam organisasi seperti yang dipersepsikan oleh anggotanya meliputi struktur, ketetapan yang berlaku, praktik organisasi serta perilaku yang dihargai dan didukung agar dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik. Iklim organisasi terbentuk

karena adanya kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang sedang berlaku di organisasi (Tantowi & Astuti, 2016). Sehingga iklim organisasi adalah suatu keadaan lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang mampu mempengaruhi sikap dan perilaku kerja karyawan secara langsung atau tidak langsung. Maka dari itu, iklim organisasi yang terjadi diperusahaan senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu saat sedang menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Menurut Lussier, (2005) terdapat 7 (tujuh) dimensi dari iklim organisasi yaitu : Struktur (*Structure*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Penghargaan (*Reward*), Keramahan (*Warmth*), Dukungan (*Support*), Loyalitas Organisasi (*Organizational Identity and Loyalty*), Resiko (*Risk*). Iklim organisasi selalu muncul pada setiap organisasi secara objektif dan mempengaruhi perilaku setiap anggota organisasi maupun kelompok. Sehingga perlu digali lebih dalam untuk mengetahui iklim yang terjadi disuatu organisasi atau perusahaan apakah terjadi iklim organisasi yang positif atau justru adanya iklim organisasi negatif.

Iklim organisasi menjadi faktor utama dalam kehidupan pendidikan terutama pada guru sebagai pendidik, pembelajaran, dan perkembangan profesionalitas di instansi. Iklim yang terjadi disekolah menjadi faktor positif dalam lingkungan pekerjaan terutama pada pendidikan. Penerapan iklim organisasi disekolah juga menjadi bentuk penerapan norma – norma, nilai – nilai, tradisi, dan kepercayaan yang mengalir dari masa ke masa dimana individu akan melakukan pekerjaan bersama – sama dan memecahkan masalah dengan seksama (Aziz & Hussin, 2016). Iklim organisasi memiliki kecenderungan menjadi sebagai bentuk pembeda dari instansi satu dengan instansi lainnya, sehingga setiap instansi memiliki iklim yang berbeda – beda dalam mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti jelaskan diatas serta didukung dengan penelitian terdahulu membuat ketertarikan dari peneliti untuk melakukan penelitian disekolah tersebut. Hal ini dilakukan guna mengetahui apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada Guru SMA Negeri 3 Jombang.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan sebaran kuesioner sebagai alat ukur. Menurut Sugiyono, (2012) metode kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan sebaran data berupa angka – angka yang kemudian analisisnya menggunakan statistika.

Responden penelitian kali ini adalah 85 Guru SMA Negeri 3 Jombang yang berlokasi di Jalan Dokter Sutomo No.75, Jombatan, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur 61419. Penentuan sampel kali ini menggunakan metode sampel jenuh, dimana pada metode sampel jenuh ini digunakan terhadap seluruh anggota populasi menjadi sampel (Sugiyono, 2012). Jumlah responden yang digunakan untuk uji coba (*try out*) sebanyak 30 guru dan 55 guru sebagai responden penelitian.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner pada skala perilaku kerja inovatif dan iklim organisasi. Skala adalah suatu perangkat yang disusun untuk mengungkapkan atribut tertentu terhadap responden dalam bentuk pertanyaan (Azwar, 2012). Skala iklim organisasi mengacu pada tujuh (7) dimensi yang dikemukakan oleh Lussier, (2005) yaitu : Struktur (*Structure*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Penghargaan (*Reward*), Keramahan (*Warmth*), Dukungan (*Support*), Loyalitas Organisasi (*Organizational Identity and Loyalty*), Resiko (*Risk*).

Sedangkan pada skala perilaku kerja inovatif mengacu pada 4 dimensi menurut Jong & Hartog, (2010) yakni: Eksplorasi Ide (*Idea Exploration*), Penciptaan Ide (*Idea Generation*), Pertukaran Ide (*Idea Championing*), dan Implementasi Ide (*Idea Implementation*). Kemudian, kuesioner yang digunakan terdiri dari beberapa pertanyaan favorable dan unfavorable yang terdapat 5 pilihan jawaban yaitu (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu – Ragu, (4) Setuju, (5) Sangat Setuju. Kemudian pada teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji korelasi *product moment*.

Daya beda aitem pada skala tersebut dihitung dengan bantuan program *SPSS 25.0 for Windows*. Aitem yang digunakan yaitu aitem dengan koefisien daya beda > 0.30 , sedangkan aitem dengan daya beda < 0.30 maka harus digugurkan atau dipertimbangkan (Azwar, 2012). Uji daya beda yang diperoleh dari skala iklim organisasi telah menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0.302 sampai dengan 0.925, dengan keterangan jumlah 56 butir diperoleh 50 aitem dinyatakan valid dan 6 butir aitem dinyatakan tidak valid dan gugur. Hasil uji daya beda pada skala perilaku kerja inovatif menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0.300 sampai dengan 0.843, dengan keterangan jumlah aitem 32 butir diperoleh 27 butir aitem dinyatakan valid dan 5 butir lainnya dinyatakan tidak valid dan digugurkan.

Instrumen alat ukur dalam penelitian dapat dikatakan reliabel apabila hasil data menunjukkan angka yang tetap serta sudah diujikan oleh beberapa penelitian sebelumnya (Sugiyono, 2012). Teknik penelitian ini

menggunakan teknik analisa *Alpha Cronbach* dengan alat bantu *SPSS 25.0 for windows* yang digunakan untuk mengukur uji reliabilitas. Menurut Azwar, (2012) koefisien reliabilitas memiliki angka yang berada dalam rentang 1 – 1.00. Sehingga dapat diketahui bahwa apabila nilai reliabilitas mendekati angka 1.00, maka semakin tinggi pula reliabilitas alat ukur yang digunakan begitu juga sebaliknya. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas terhadap variabel iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif :

Tabel 1. Indeks Nilai Reliabilitas Terhadap Alat Ukur Penelitian

Alat Ukur	Nilai Reliabilitas (<i>Alpha Cronbach</i>)	Keterangan
Iklim Organisasi	0.979	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0.944	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel 1 menjelaskan bahwa nilai reliabilitas pada alat ukur iklim organisasi yaitu sebesar 0.979 dan nilai reliabilitas pada alat ukur perilaku kerja inovatif yaitu sebesar 0.944. Menurut Siregar, (2013) nilai reliabilitas akan dikatakan *reliable* apabila pada hasil uji reliabilitas telah mendapat nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar dari 0.6 ($r > 0.6$). Berikut merupakan kategorisasi besaran dari nilai reliabilitas menurut Arikunto, (2013) antara lain, yakni :

Tabel 2. Kategorisasi Koefisien Nilai Reliabilitas

Kategori	Koefisien Reliabilitas
Sangat Tinggi	$0.80 < r < 1.00$
Tinggi	$0.60 < r < 0.80$
Cukup	$0.40 < r < 0.60$
Rendah	$0.20 < r < 0.40$
Sangat Rendah	$0.00 < r < 0.20$

Berdasarkan tabel 2 kategorisasi reliabilitas dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas dari variabel iklim organisasi yaitu sebesar 0.979 yang mana pada hasil tersebut memiliki kategorisasi reliabilitas tergolong sangat tinggi. Kemudian pada nilai koefisien reliabilitas yang dimiliki oleh variabel perilaku kerja inovatif yaitu sebesar 0.944 yang mana pada hasil tersebut memiliki kategorisasi reliabilitas yang juga sangat tinggi. Sehingga uji daya beda dan reliabilitas dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa alat ukur iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif telah dinyatakan valid dan reliable, maka kedua alat ukur tersebut sudah layak untuk digunakan sebagai instrumen pengambilan data penelitian yang akan dilakukan pada proses selanjutnya.

Penelitian ini memiliki dua jenis teknik analisis data yang dapat digunakan untuk perhitungan uji asumsi, kedua teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah uji normalitas dan uji linieritas. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini ialah uji normalitas *test of normality kolmogrov smirnov*. Menurut Sugiyono, (2012) *kolmogrof smirnov* memiliki spesifikasi data yang dapat diterima dalam kategori berdistribusi normal apabila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$). Sedangkan pada uji linieritas merupakan uji yang dapat digunakan untuk mengukur apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel satu dengan lainnya. Uji linieritas yang digunakan pada penelitian ini ialah teknik *test for linierity* yang memiliki nilai dengan spesifikasi 5% ($p < 0.05$).

HASIL

Uji normalitas dan linieritas yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan korelasi *product moment*. Data tersebut lalu dianalisis dengan menggunakan *descriptive statistics*, dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3. Statistik Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Iklim Organisasi	55	168	245	208.7	18.653
Perilaku Kerja Inovatif	55	89	133	114.2	11.041

Berdasarkan tabel statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 55 Guru SMA Negeri 3 Jombang. Hasil yang diperoleh dari perhitungan statistik deskriptif telah memperoleh nilai mean pada variabel iklim organisasi sebesar 208.7 dan pada variabel perilaku kerja inovatif telah didapat nilai mean sebesar 114.2. Kemudian pada nilai *maximum* yang didapat oleh variabel iklim organisasi sebesar 245 dan untuk variabel perilaku kerja inovatif memperoleh nilai *maximum* sebesar 133. Sedangkan pada nilai *minimum* dari variabel iklim organisasi telah diperoleh hasil sebesar 168 dan untuk variabel perilaku kerja inovatif telah didapat sebesar 89. Nilai *standar deviation* pada penelitian ini telah diperoleh nilai sebesar 18.653 untuk variabel iklim organisasi dan nilai sebesar 11.041 untuk variabel perilaku kerja inovatif.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam sebuah penelitian digunakan untuk mengetahui kategori data yang didapat berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2012). Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui variabel iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif berada pada distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini didasarkan pada uji normalitas *test of normality kolmogrov smirnov*, dimana pada uji normalitas *kolmogrov smirnov* dapat dikategorikan normal apabila nilai probabilitasnya lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$).

Tabel 4. Ketentuan Distribusi Normalitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig >0.05	Distribusi data normal
Sig <0.05	Distribusi data tidak normal

Nilai distribusi normalitas dalam penelitian dapat diketahui bahwa apabila nilai signifikansi menunjukkan hasil yang lebih besar 0.05 ($p > 0.05$) maka hasil distribusi tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Namun, apabila nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) maka nilai distribusi normalitas tidak berdistribusi normal / distribusi tidak normal. Hasil analisa data menggunakan *test of normality Kolmogrov-Smirnov* antara variabel iklim organisasi dengan variabel perilaku kerja inovatif adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi	0.200	Data Distribusi Normal
Perilaku Kerja Inovatif	0.082	Data Distribusi Normal

Berdasarkan tabel 5 tersebut hasil uji normalitas di atas kedua variabel tersebut telah menunjukkan nilai signifikan, dimana pada variabel iklim organisasi telah memperoleh hasil 0.200 dan untuk variabel perilaku kerja inovatif diperoleh hasil 0.082. Sehingga kedua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan sebagai data yang memiliki distribusi normal, karena nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dipergunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier antara

variabel iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif. Menurut Sugiyono, (2012) uji normalitas berfungsi untuk menentukan korelasi dari data penelitian yang telah didapat. Uji linieritas memiliki kriteria yang didasarkan pada nilai signifikansi sebesar 0.05, apabila nilai hasil yang didapat pada penelitian menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($p < 0.05$), maka variabel dalam penelitian tersebut dapat dikatakan linier. Namun apabila nilai signifikansi dalam data penelitian tersebut menunjukkan lebih besar dari 0.05 ($p > 0.05$), maka variabel dalam penelitian tersebut tidak dapat dikatakan linier atau bersifat tidak linier. Uji linieritas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat bantu aplikasi berupa *SPSS 25.0 for windows*.

Tabel 6. Keterangan Distribusi Linieritas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0.05	Non Linier
Sig < 0.05	Linier

Uji linieritas memiliki dua kategori yaitu linier dan non linier, dimana pada hasil data jika dikatakan linier apabila nilai signifikansi menunjukkan kurang dari 0.05 ($p < 0.05$). Namun, apabila nilai data uji linieritas signifikansi menunjukkan hasil lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) maka hasil uji linieritas dapat dikatakan non linier (Wibowo, 2012). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS 25.0 for windows* dalam penelitian ini telah mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Linieritas Data

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Iklim Organisasi Perilaku Kerja Inovatif	0.000	Linier

Berdasarkan hasil uji linieritas pada tabel 7 tersebut telah mendapatkan hasil bahwa nilai signifikansi antara variabel iklim organisasi dengan variabel perilaku kerja inovatif memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.05 ($p < 0.05$), dimana pada kedua variabel tersebut telah mendapatkan hasil nilai signifikansi 0.000. Sehingga hasil linieritas antara variabel iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif dapat diketahui bahwa memiliki data yang linier.

2. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan atau tidak antara

variabel iklim organisasi dengan variabel perilaku kerja inovatif. Uji hipotesis yang telah didapat pada penelitian ini menggunakan teknik korelasi product moment dengan alat bantu *SPSS 25.0 for windows*, dimana apabila antar variabel memiliki nilai p lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) maka hasil uji hipotesis dapat dinyatakan signifikan. Namun, apabila nilai p dalam penelitian telah menunjukkan kurang dari 0.05 ($p < 0.05$) maka hubungan antar variabel tidak dapat dinyatakan signifikan atau disebut tidak signifikan (Sugiyono, 2012).

Tabel 8. Tingkat Keeratan Hubungan

Nilai Koefisien	Keterangan
0.00 – 0.20	Hubungan Sangat Rendah
0.20 – 0.40	Hubungan Rendah
0.40 – 0.70	Hubungan Cukup/Sedang
0.70 – 0.90	Hubungan Kuat/Tinggi
0.90 – 1.00	Hubungan Sangat Kuat

Hipotesis dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada Guru SMA Negeri 3 Jombang”. Berikut hasil yang telah didapat dari variabel iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif tersebut jika dianalisa menggunakan *korelasi product moment* :

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Korelasi Product Moment

		Iklim Organisasi	Perilaku Kerja Inovatif
Iklim Organisasi	Pearson	1	0.714
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	55	55
Perilaku Kerja Inovatif	Pearson	0.714	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	55	55

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9 korelasi *product moment* telah menunjukkan bahwa nilai signifikansi antara variabel iklim organisasi dengan variabel perilaku kerja inovatif memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Jika ditinjau dari angka signifikansi yang terdapat pada tabel 9 menjelaskan bahwa antara variabel perilaku kerja inovatif dengan iklim organisasi telah dinyatakan signifikan. Sehingga hipotesis yang digunakan pada penelitian ini ialah “terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada Guru SMA Negeri 3 Jombang” diterima.

Berdasarkan analisis nilai signifikansi yang diperoleh antara variabel iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif telah menunjukkan nilai 0.000 ($p > 0.05$). jadi nilai signifikansi 0.000 ($p > 0.05$) dapat dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut yaitu pada variabel iklim organisasi dengan variabel perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian ini telah menunjukkan koefisien korelasi (r) sebesar 0.714 ($r = 0.714$). Jika ditinjau dari tingkat keeratan hubungan antar variabel, maka nilai koefisien antara variabel iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif terdapat hubungan korelasi yang kuat / tinggi. Angka hasil analisis koefisien yang didapat pada penelitian ini juga menunjukkan adanya tanda positif, sehingga arah hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini adalah positif. Hubungan positif ini menjelaskan bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang terjadi maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif pada Guru SMA Negeri 3 Jombang, begitupun sebaliknya apabila perilaku kerja inovatif semakin rendah maka akan semakin rendah pula iklim organisasi yang terjadi pada Guru SMA Negeri 3 Jombang.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel, yaitu variabel iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada Guru SMA Negeri 3 Jombang di Masa Pandemi Covid-19. Hipotesis tersebut kemudian dianalisa menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Berdasarkan hasil analisis data diatas dengan jumlah responden sebanyak 55 Guru SMA Negeri 3 Jombang, menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($sig < 0.05$) pada kedua variabel tersebut yakni pada variabel iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif. Hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yakni “terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada Guru SMA Negeri 3 Jombang di Masa Pandemi Covid-19” dapat diterima, dikarenakan hasil data yang didapat telah menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dari korelasi *product moment* dengan alat bantu program *SPSS 25.0 for windows* pada penelitian ini telah menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0.714 ($r = 0.714$). Hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai koefisien antara variabel iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif terdapat hubungan korelasi yang kuat / tinggi. Hasil analisis koefisien yang diperoleh pada penelitian ini juga menunjukkan adanya arah positif, sehingga arah hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini adalah positif. Hubungan korelasi dengan arah yang

positif ini dapat diketahui bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang terjadi di suatu organisasi maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh individu. Begitupun sebaliknya, jika semakin rendah iklim organisasi yang terjadi di suatu organisasi maka semakin rendah pula perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh individu.

Perilaku kerja inovatif dan iklim organisasi memiliki keterkaitan yang mampu membuat individu akan semakin terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan menjadi lebih efisien. Hubungan yang terdapat pada iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif disebabkan karena adanya keterkaitan antar kedua variabel. Hasil penelitian ini serupa dengan beberapa hasil peneliti sebelumnya. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh El-Manurwa & Sawitri, (2017) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang positif akan mengakibatkan kecenderungan individu dalam meningkatkan keinginan untuk lebih berperilaku inovatif, hal ini diakibatkan karena iklim organisasi yang positif akan memberikan dorongan terhadap individu dalam memecahkan masalah berdasarkan sudut pandang yang lain guna tercapainya pekerjaan yang lebih efisien. Kedua, yakni penelitian yang telah dilakukan oleh Wardhani & Gulo, (2017) menjelaskan bahwa secara signifikan iklim organisasi mempengaruhi perilaku kerja inovatif, yang artinya bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin baik pula perilaku kerja inovatif yang dihasilkan oleh karyawan. Iklim organisasi yang baik akan dirasakan ketika karyawan dituntut untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang berkualitas, kerja sama tim yang baik, sesuai standar, dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang diberikan, dan saling membantu antar rekan kerja satu dengan yang lainnya. Sehingga karyawan akan semakin berpikir inovatif dengan berbagai ide dengan adanya iklim organisasi yang baik ditempat kerja.

Menurut Jong & Hartog, (2007) mengungkapkan bahwa sudah banyak peneliti yang berpandangan bahwa inovasi individu sangat diperlukan dan membantu dalam tercapainya keberhasilan organisasi. Perilaku inovasi yang dimiliki karyawan akan tercapainya kesuksesan sebuah organisasi yang lebih efisien tak lain adalah meningkatkan, mempromosikan, serta merealisasikan ide – ide baru yang bermanfaat bagi kinerja karyawan. Perilaku kerja yang positif juga dipengaruhi oleh iklim organisasi yang positif. Iklim organisasi yang tercipta didalam sebuah organisasi akan dapat mempengaruhi perilaku individu dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga iklim organisasi sangat penting untuk diciptakan agar individu semakin nyaman dalam bekerja dan dapat menciptakan ide – ide inovasi untuk produktivitas kerja yang lebih baik.

Pandemi Covid-19 merupakan sebuah kendala besar bagi setiap manusia dalam melakukan aktivitas sehari – hari terutama pada sektor pendidikan. Dimana pada masa pandemi telah mengalami perubahan yang sangat drastis. Namun, hal tersebut tidak menjadikan segala aktivitas pembelajaran harus dihentikan, melainkan guru sebagai pendidik secara tidak langsung harus dituntut untuk memikirkan berbagai cara agar terus memberikan pendidikan yang semestinya didapatkan oleh pelajar. Sebagai seorang pendidik akan terus bertanggung jawab dalam mengembangkan dan mendidik siswa agar tercapainya tujuan pendidikan di Indonesia (D. R. A. . Khasanah et al., 2020).

Penelitian ini memiliki dimensi – dimensi yang berkontribusi sangat penting atas keberlangsungan penelitian dan hasil yang maksimal. Menurut Jong & Hartog, (2010) telah mengungkapkan terdapat empat dimensi yang dapat mengungkapkan akan adanya perilaku kerja inovatif disebuah organisasi antara lain, yaitu: *Idea Exploration*, *Idea Generation*, *Idea Championing*, dan *Idea Implementation*. Kemudian dari keempat dimensi tersebut peneliti telah mengungkapkan hasil penelitian dengan diperoleh nilai rata – rata yang didapat. Nilai rata – rata dimensi perilaku kerja inovatif tersebut yaitu pada dimensi *Idea Exploration* memperoleh nilai rata – rata 29%, kemudian pada dimensi *Idea Generation* memperoleh nilai rata – rata sebesar 26%, pada dimensi *Idea Championing* telah diperoleh nilai rata – rata 26%, dan pada dimensi *Idea Implementation* diperoleh nilai rata – rata sebesar 22%.

Dimensi *Idea Exploration* dalam penelitian ini digambarkan dengan sikap ketika guru sudah memberikan ide alternatif atas permasalahan yang muncul ketika sedang menghadapi kondisi pandemi covid-19. Munculnya masa pandemi covid-19 mengakibatkan banyak perubahan yang harus dihadapi oleh proses belajar mengajar disekolah. guru dituntut untuk memikirkan alternatif pembelajaran yang mampu dipergunakan disaat masa pandemi berlangsung. Selain itu, para guru diberi kebebasan memberikan sumbangsih ide yang dibutuhkan untuk meningkatkan efisiensi proses pembelajaran agar tetap berlangsung. Meskipun sebagian besar guru di SMA Negeri 3 Jombang terbilang guru dengan masa yang cukup lama, mereka para guru mampu untuk menyampaikan ide – ide inovasi sebagai alternatif proses pembelajaran agar tetap berlangsung.

Dimensi *Idea Generation* dalam penelitian ini digambarkan dengan sikap ketika para guru mampu memberikan usulan atas ide – ide inovatif sebagai solusi dari permasalahan pandemi covid-19 yang muncul. Berbagai informasi yang didapatkan mampu dikombinasikan dengan baik untuk mendapatkan solusi yang terbaik bagi proses pembelajaran, serta peningkatan

pemahaman teknologi bagi para guru yang kurang memahami aplikasi pembelajaran berbasis online. Kebebasan yang diberikan oleh sekolah dalam mengatasi masalah yang muncul, membuat para guru semakin berinovasi untuk memikirkan berbagai solusi, hal ini dikarenakan bahwa guru akan semakin memikirkan solusi alternatif dari permasalahan yang muncul tanpa adanya tekanan dalam bentuk apapun.

Dimensi *Idea Championing* dalam penelitian ini digambarkan ketika para guru mampu mengutarakan atas ide – ide yang muncul sebagai bentuk solusi dari permasalahan. Sebagian besar guru mampu memberikan solusi setelah permasalahan dapat diidentifikasi dengan seksama. Para guru juga memiliki usaha dalam meyakinkan rekan kerja maupun Pimpinan atas ide yang telah diusulkan. Hal ini dikarenakan agar guru mendapat dukungan lebih dalam mewujudkan ide – ide inovasi yang dimilikinya, dengan begitu ide yang telah diusulkan tidak menjadi sia – sia dan tetap dihargai dalam diskusi kelompok atau sedang rapat. guru akan merasa dihargai jika ide – ide yang diusulkan dapat diterima dalam forum diskusi kelompok atau rapat.

Kemudian pada dimensi *Idea Implementasi* dalam penelitian ini digambarkan pada saat ide inovasi dapat diterima dengan baik dan mampu menjalankannya. Ide – ide yang telah diusulkan oleh para guru yang sudah diterima dalam forum akan diuji coba terlebih dahulu, apakah solusi tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dan berjalan lancar atau justru merugikan semua pihak. Melalui uji coba tersebut para guru dapat menganalisis apakah alternatif tersebut bisa dilanjutkan atau tidak. Jika dapat dilanjutkan maka ide alternatif tersebut dapat dijadikan program – program dalam peningkatan kinerja guru maupun proses pembelajaran terhadap siswa. namun sebaliknya, jika alternatif tersebut justru malah merugikan maka akan dianalisis penyebab dan solusi yang akan digunakan selanjutnya. Data penelitian ini juga menjelaskan bahwa program – program yang sedang dijalankan oleh Guru SMA Negeri 3 Jombang antara lain ialah: pelatihan penggunaan teknologi informasi dan digital bagi para guru, proses pembelajaran berbasis daring/online, penggunaan berbagai aplikasi tambahan untuk menunjang kinerja guru maupun siswa, serta pengembangan akademis maupun nonakademis tetap berlangsung meskipun dalam kondisi pandemi covid-19.

Menurut Lussier, (2005) terdapat tujuh dimensi yang dapat mengungkapkan akan adanya iklim organisasi yang terjadi disebuah organisasi, antara lain ialah: dimensi *structure, resposibility, reward, warmth, support, organizational identity and loyalty, and risk*. Kemudian dari ketujuh dimensi tersebut peneliti telah mengungkapkan hasil penelitian dengan diperoleh nilai rata – rata yang telah didapat. Nilai – nilai dimensi iklim

organisasi yang telah didapat pada penelitian ini yaitu pada dimensi *structure* telah memperoleh hasil nilai rata – rata sebesar 16%, kemudian pada dimensi *resposibility* telah memperoleh nilai rata – rata sebesar 14%, dimensi *reward* telah memperoleh nilai rata – rata sebesar 14%, pada dimensi *warmth* telah memperoleh nilai rata – rata sebesar 16%, kemudian dimensi *support* telah memperoleh nilai rata – rata sebesar 11%, dan dimensi *organizational identity and loyalty* telah memperoleh nilai rata – rata sebesar 16%, serta pada dimensi *risk* telah memperoleh nilai rata – rata sebesar 14%.

Dimensi *Structur* tercipta pada lingkungan sekolah yang mana setiap guru mampu memahami dan menerapkan prosedur organisasi dengan baik. Setiap guru melaksanakan tugas – tugas yang menjadi kewajiban berdasarkan struktur organisasi yang tersedia. Meskipun dalam kondisi pandemi covid-19, Guru SMA Negeri 3 Jombang tidak melupakan struktur organisasi yang telah ditetapkan oleh sekolah / instansi. Struktur tersebut telah menjadi acuan akan bagi guru dalam menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing – masing yang sudah ditetapkan. Hal ini sudah menjadi kewajiban bagi setiap guru dalam iklim organisasi yang sudah dibuat oleh sekolah. Sebagian besar guru sudah memahami akan tugas masing – masing yang sudah ditetapkan, serta mampu mematuhi SOP (*Standard Operating Procedure*) yang sudah ditetapkan oleh sekolah.

Dimensi *Responsibility* dalam penelitian ini mengarah pada tanggung jawab bagi setiap guru dalam melaksanakan pekerjaan sebagai seorang guru. Meskipun pandemi covid-19, Guru SMA Negeri 3 Jombang tidak luput dari tanggung jawab masing – masing. Segala upaya terus dilakukan agar tetap terlaksanakannya proses pembelajaran. Melalui tanggung jawab tersebut, responden dalam penelitian ini menjadi lebih berkomitmen terhadap tugas – tugasnya sebagai seorang pendidik. Tanggung jawab tersebut dibentuk melalui beberapa pelatihan dan arahan selama proses bekerja, serta kondisi lingkungan yang mendukung telah tercipta dengan baik dalam lingkungan sekolah.

Dimensi *Reward* dalam penelitian ini digambarkan dengan sikap dari Pimpinan yang senantiasa memberikan penghargaan atas hasil pencapaian guru dalam menyelesaikan tugas – tugasnya dengan baik. Pemberian penghargaan diberikan kepada setiap guru yang mampu mencapai prestasi kerja dengan baik. Selain penghargaan yang diberikan untuk setiap guru, Pimpinan juga memberikan penghargaan berupa pujian diberikan kepada seluruh guru ketika sedang rapat atas hasil pencapaian tujuan organisasi. Pemberian penghargaan mampu memberikan dorongan bagi setiap guru akan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Hal ini dikarenakan guru merasa dihargai atas upaya dalam menjalankan tugas

– tugas pekerjaannya. Ketika sudah merasa dihargai, maka guru akan terus melakukan yang terbaik bagi sekolah tempatnya bekerja. Selain itu, disisi lain Pimpinan juga bersikap profesional dalam memberikan sanksi yang tepat dan adil apabila terdapat guru yang tidak sesuai dalam melakukan pekerjaannya.

Dimensi *Warmth* dalam penelitian ini digambarkan dengan sikap setiap guru maupun Pimpinan saling menghargai satu sama lain. Iklim organisasi yang telah diciptakan oleh sekolah membuat setiap komponen yang bertugas dapat terjalin kebersamaan yang baik. Sikap kebersamaan yang tercipta akan membuat guru semakin nyaman dengan lingkungan sekolah serta akan merasa damai jika berada dilingkungan kerjanya. Hal ini juga mampu mengurangi kesenjangan dari setiap guru, dengan demikian perselisihan antar guru yang akan berdampak dengan tercapainya tujuan organisasi dapat diminimalisir dengan baik. Sehingga dalam kondisi apapun, guru akan tetap merasa nyaman jika sedang menjalankan tugas – tugas yang diberikan oleh sekolah.

Dimensi Dukungan *Support* dalam penelitian ini digambarkan dengan sikap guru yang senantiasa memberikan dukungan bagi setiap guru. Meskipun dalam kondisi pandemi covid-19 yang mengharuskan guru untuk bekerja secara WFH, antar rekan guru tetap memberikan dukungan dalam mencari berbagai upaya terkait sistem pembelajaran yang akan dilakukan. Selain rekan kerja, Pimpinan sekolah juga memfasilitasi seluruh guru berupa pelatihan dalam menggunakan teknologi berupa aplikasi yang akan digunakan selama proses pembelajaran secara online. Hal ini diberikan karena dirasa sebagian besar responden dalam penelitian ini terbilang usia kerja sudah cukup lama dan kurang memahami teknologi pembelajaran berbasis online. Sehingga baik Pimpinan maupun guru saling belajar melalui pelatihan yang telah diberikan.

Dimensi *Organizational Identity and Loyalty* dalam penelitian ini digambarkan dalam sikap guru yang merasa bangga sudah menjadi bagian dari instansi. Sikap loyalitas yang dimiliki menjadikan guru akan terus menjunjung tinggi nama baik sekolah agar tetap unggul dilingkungan masyarakat maupun sektor pendidikan. Selain itu, prestasi yang dimiliki oleh sekolah terbilang cukup banyak dan diakui oleh masyarakat luar. Banyaknya prestasi yang dimiliki oleh sekolah tak lain adalah disebabkan karena sikap dari guru yang senantiasa menjunjung tinggi serta menanamkan nilai – nilai kebanggaan terhadap sekolah yang dijalani saat ini kepada seluruh siswa. Oleh sebab itu, siswa sebagai pelajar akan semakin memahami atas rasa saling memiliki terhadap sekolah yang dimilikinya. Sehingga sekolah akan terus meraih prestasi – prestasi sebagai salah satu tujuan organisasi sekolah.

Dimensi *Risk* dalam penelitian ini digambarkan pada setiap guru yang diberikan kebebasan oleh Pimpinan dalam memberikan pembelajaran serta menyalurkan ide – ide inovasinya disekolah. Pemberian kebebasan tersebut juga ditujukan agar guru merasa bahwa dirinya memiliki banyak kesempatan atas ide – ide yang dimilikinya. Namun disisi lain, guru juga memahami atas resiko yang akan dihadapi ketika diberikan kebebasan untuk mengutarakan ide – idenya. Hal ini dilakukan karena bentuk tanggung jawab atas apa yang dilakukan oleh setiap guru dalam mengambil keputusan. Sehingga guru menjadi lebih bebas dan mendapatkan banyak kesempatan dalam proses bekerja tanpa harus menghilangkan rasa tanggung jawab atas kesempatan yang dijalani. Berdasarkan dimensi iklim organisasi tersebut memiliki keterkaitan yang sesuai dengan kondisi iklim organisasi pada SMA Negeri 3 Jombang. Organisasi akan menjadi lebih baik apabila meningkatkan seluruh dimensi iklim organisasi, hal ini disebabkan karena masing – masing dimensi tersebut memiliki peran yang berbeda – beda dalam membentuk perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan dimensi tersebut, dapat diketahui bahwa iklim organisasi yang positif akan memiliki kecenderungan untuk meningkatkan perilaku kerja inovatif pada guru. Menurut Damirch et al., (2011) menjelaskan bahwa iklim organisasi akan memberikan inovasi baru bagi pekerja dalam bentuk dorongan dan perubahan situasi yang efektif. Hal ini dapat memberikan kebebasan bagi pekerja dalam memecahkan masalah melalui solusi sebagai alternatif serta sudut pandang yang lain. Perilaku kerja inovatif sangat penting bagi Guru, secara objektif guru memiliki dua kepentingan paling sedikit yang terlihat, yaitu kepentingan guru terhadap dirinya sendiri, dan kepentingan guru terhadap organisasi yang sedang dijalaninya.

Iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif sangat dibutuhkan oleh guru dalam melakukan pekerjaannya, dimana secara emosional iklim organisasi menjadi pendukung bagi guru ketika sedang melakukan pekerjaan, serta pada perilaku kerja inovatif juga merupakan pendukung bagi guru dalam mengembangkan diri untuk melangsungkan produktivitas kerja organisasi dengan baik. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif bagi berlangsungnya proses kerja guru dalam kondisi dan situasi apapun terutama dimasa pandemi covid-19.

Penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang relevan, dimana terdapat sebuah penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti & Sawitri, (2018) dengan judul penelitian “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak”. Berdasarkan hasil penelitian tersebut telah menunjukkan

bahwa adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif yang terjadi pada karyawan final assay divisi produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak dengan nilai *p value* sebesar 0.02 ($p < 0.05$). Hubungan positif ini memiliki arti bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi pula perilaku inovatif pada karyawan.

Adapun faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif yang dikemukakan oleh Windiarsih & Etikariena, (2017) antara lain yaitu adanya sikap individu dalam mengidentifikasi dan memberi solusi dari sebuah permasalahan yang muncul ditempat kerja, sikap individu yang memiliki usaha untuk menyampaikan ide alternatif yang telah diusulkan, serta berusaha untuk menjalankan inovasi hingga menjadi sebuah program kerja.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa penelitian ini dilakukan terhadap seluruh Guru SMA Negeri 3 Jombang. Hasil analisis signifikansi yang diperoleh antara variabel iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif telah menunjukkan nilai 0.000 ($p > 0.05$). Nilai signifikansi 0.000 ($p > 0.05$) dapat dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut yaitu iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif. Hasil tersebut ditunjukkan pada tabel 9 yang menjelaskan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan, sehingga hipotesis yang diajukan pada penelitian ini ialah “terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada Guru SMA Negeri 3 Jombang dimasa pandemi covid-19” diterima. Kemudian hasil analisis nilai signifikan yang diperoleh antara variabel iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif telah menunjukkan nilai 0.000 ($p > 0.05$). jadi nilai signifikansi 0.000 ($p > 0.05$) dapat dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut yaitu pada variabel iklim organisasi dengan variabel perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian ini telah menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.714 ($r = 0.714$). Jika ditinjau dari tingkat keeratan hubungan antar variabel, maka nilai koefisien antara variabel iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif terdapat hubungan korelasi yang kuat / tinggi. Angka hasil analisis koefisien yang didapat pada penelitian ini juga menunjukkan adanya tanda positif, sehingga arah hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini adalah searah. Hubungan searah ini menjelaskan bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang terjadi maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif pada Guru SMA Negeri 3 Jombang, begitupun sebaliknya apabila perilaku kerja inovatif semakin rendah maka akan

semakin rendah pula iklim organisasi yang terjadi pada Guru SMA Negeri 3 Jombang.

Secara emosional iklim organisasi menjadi pendukung bagi guru ketika sedang melakukan pekerjaan, serta pada perilaku kerja inovatif juga merupakan pendukung bagi guru dalam mengembangkan diri untuk melangsungkan produktivitas kerja organisasi dengan baik. Kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang positif bagi berlangsungnya proses kerja guru dalam kondisi dan situasi apapun terutama dimasa pandemi covid-19.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada sekolah SMA Negeri 3 Jombang, saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain, yaitu:

a. Bagi Instansi

Penelitian ini sudah menunjukkan hasil yang positif serta sesuai dengan kondisi lingkungan yang sedang terjadi. Namun akan lebih baik lagi jika pihak instansi lebih meningkatkan iklim organisasi dan perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh Guru SMA Negeri 3 Jombang dimasa pandemi covid-19. Selain itu, penerapan iklim organisasi akan lebih membuat pengaruh yang positif apabila juga diterapkan pada siswa, sehingga seluruh komponen yang ada dalam sekolah dapat merasakan iklim organisasi yang baik, serta kenyamanan akan terjadi didalam sekolah. Semakin baik iklim organisasi yang diterapkan disekolah maka akan semakin baik pula perilaku inovatif yang dimiliki oleh seluruh komponen sekolah. Sehingga sikap tersebut dapat menjadi pembiasaan yang dilakukan terus – menerus dilingkungan sekolah meskipun kondisi lingkungan menjadi normal seperti biasanya tanpa adanya pandemi covid-19. Selain itu, adapun beberapa cara tambahan yang diusulkan oleh peneliti agar iklim organisasi positif dapat meningkat dalam menunjang perilaku kerja inovatif pada guru, antara lain yaitu: memberikan sosialisasi atau pelatihan yang mendukung kekeluargaan dalam sebuah instansi, memberikan kesempatan kepada setiap guru dalam mengutarakan pendapat terkait program kerja, serta saling memberikan dukungan dalam kondisi apapun.

b. Bagi responden

Penelitian ini sudah menunjukkan kesesuaian hubungan iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif yang kuat, namun nilai

perilaku kerja inovatif yang dimiliki oleh responden lebih rendah dibanding iklim organisasi yang terjadi. Hal tersebut berarti bahwa tidak semua responden memiliki perilaku kerja inovatif atau masih terdapat beberapa responden yang belum memiliki perilaku kerja inovatif. Sehingga peneliti menyarankan agar responden lebih memperhatikan rekan kerja lainnya dalam memberi pengarahan serta pemahaman yang lebih untuk meningkatkan produktivitas kerja.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan penelitian ini, peneliti juga memberikan sedikit saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang hendak melakukan penelitian di SMA Negeri 3 Jombang, yaitu dikarenakan pada penelitian ini hanya difokuskan pada hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif, sehingga diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang juga bertempat di SMA Negeri 3 Jombang dapat mengungkap lebih lanjut terkait variabel lain yang belum terungkap oleh peneliti – peneliti selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anjani, S., & Gatari, E. (2019). Hubungan Openness Dan Conscientiousness Terhadap Perilaku Kerja Inovatif: Peran Moderasi Dari Masa Kerja Pada Perusahaan Startup. *Jurnal Psikologi*, 4(2), 182–194. <https://ojs.unm.ac.id/talenta/article/view/6785>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Atsani, L. G. M. . (2020). *Transformasi Media Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19*. 1(1), 82–93. <http://ejournal.kopertais4.or.id/sasambo/index.php/alhikmah/article/view/3905>
- Aziz, K. B. ., & Hussin, F. . (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Menengah dalam Daerah Kuala Terengganu*. 1(1), 49–59. <http://ojs.umsida.ac.id/index.php/icecrs/article/view/575>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Damirch, Q. ., Rahimi, G., & Seyyedi, M. . (2011). *Transformational leadership style and innovative*.
- El-Manurwa, M., & Sawitri, D. . (2017). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt. Pln Persero Distribusi Jawa Barat Apj Bogor*. 7(3), 351–356. <https://www.neliti.com/id/publications/183242/hubungan-antara-iklim-organisasi-dengan-perilaku-inovatif-pada-karyawan-pt-pln-p>
- Gomes, Cardoso, & Faustino. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Yogyakarta.
- Jong, D., & Hartog, D. . (2007). How leaders influence employees' innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64. https://www.researchgate.net/publication/235298162_How_Leaders_Influence_Employees'_Innovative_Behaviour
- Jong, D., & Hartog, D. . (2010). *Measuring Innovative Work Behavior*. 19(1), 23–36. https://www.researchgate.net/publication/228254317_Measuring_Innovative_Work_Behavior
- Khasanah, D. R. A. ., Pramudibyanto, H., & Widuroyekti, B. (2020). Pendidikan Dalam Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sinestesia*, 10(1), 41–48. <https://sinestesia.pustaka.my.id/journal/article/view/44>
- Khasanah, I. F. ., & Himam, D. (2018). *Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian Proaktif, dan Desain Kerja sebagai Prediktor Perilaku Kerja Inovatif*. 4(2). https://www.researchgate.net/publication/334628090_Kepemimpinan_Transformasional_Kepribadian_Proaktif_dan_Desain_Kerja_sebagai_Prediktor_Perilaku_Kerja_Inovatif
- Lussier, R. . (2005). *Human relations in organizations: applications and skill-building 6th ed*. McGraw-Hill.
- Robbins, S. ., & Judge, T. . (2014). *Organizational Behavior, Student Value Edition*. Pearson College Division, Inc.
- Rulevy, D. ., & Parahyanti, E. (2016). *Hubungan Psychological Capital Dan Perilaku Kerja Inovatif Di Industri Kreatif: Studi Pada Karyawan Perusahaan Xyz*. 4(1), 99–113. https://academicjournal.yarsi.ac.id/index.php/Jurnal-Online_Psikogenesis/article/view/521
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Fajar Interpratama Mandiri.
- Sugiyono, M. . (2012). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Tantowi, R., & Astuti, H. . (2016). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Metro*. 2(2), 134–145. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/712>
- Wardhani, D. ., & Gulo, Y. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan Transformasional Dan Self Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif*. 19(13), 212–217. <https://www.neliti.com/id/publications/251669/pengaruh-iklim-organisasi-kepemimpinan-transformasional-self-eficacy-terhadap-p>
- Wibowo, A. . (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Gaya Media.
- Widiyanti, K. ., & Sawitri, D. . (2018). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. *Jurnal*

Empati, 7(1), 406–411.
<https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/20257>

Windiarsih, R., & Etikariena, A. (2017). *Organizational Behavior, Student Value Edition. Pearson College Division, Inc.* 5(2), 123–133.
<https://www.amazon.com/Organizational-Behavior-Student-Value-18th/dp/0134729668>