

PERBEDAAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA GURU DITINJAU DARI KARAKTERISTIK SEKOLAH

Firda Dwi Ismiantari

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA. firda.17010664018@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

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

Abstrak

Guru di sekolah selalu dituntut untuk memunculkan perilaku kerja inovatif dalam melakukan proses pembelajaran karena adanya perubahan metode pembelajaran. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan perilaku kerja inovatif pada guru ditinjau dari karakteristik sekolah, yaitu pada Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif komparatif. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 42 guru SMAN dan juga 57 guru SMKN X yang ada di Surabaya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian menggunakan dan menggunakan skala perilaku kerja inovatif yang mengacu pada teori dari De Jong dan Hartog. Skala ini disusun berdasarkan empat dimensi yaitu, dimensi *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *idea implementation*. Teknik analisis data menggunakan uji statistik *t-test* dengan menggunakan bantuan SPSS 24.00 for windows. Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan, diperoleh nilai *t* sebesar -2,407 dengan nilai sig. (2 tailed) 0.018 ($p < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada perilaku kerja inovatif guru SMAN dan SMKN X Surabaya.

Kata Kunci: perilaku kerja inovatif, karakteristik sekolah, guru.

Abstract

Teachers in schools are always required to bring up innovative work behavior in carrying out the learning process because of learning methods. This study aimed to determine the differences in innovative work behavior of teachers in terms of school characteristics, namely in high school and vocational high school. This study uses a comparative quantitative research method. The subjects in this study consisted of 42 SMAN teachers and also 57 SMKN X teachers in Surabaya. The measuring instrument used in the study uses and uses an innovative work behavior scale that refers to the theory of De Jong and Hartog. This scale is based on four dimensions, namely, the dimensions of idea exploration, idea generation, idea championing, and idea implementation. The data analysis technique used a statistical t-test using SPSS 24.00 for windows. Based on the results of statistical tests carried out, the t value is -2.407 with a sig value. (2 tailed) 0.018 ($p < 0.05$), this indicates that there is a significant difference in the innovative work behavior of SMAN and SMKN X Surabaya teachers.

Keywords: Innovative work behavior, school characteristics, teacher.

PENDAHULUAN

Telah terjadi pandemi Covid-19 (*Coronavirus Disease 2019*) secara global, termasuk juga di Indonesia. Pada tahun 2021 ini telah tercatat lebih dari 1,7 juta kasus orang terkena Covid-19 di seluruh wilayah Indonesia (Hana, 2021). Hal ini tentunya memberikan pengaruh yang cukup besar di seluruh sektor kehidupan. Termasuk salah satunya dalam sektor pendidikan. Selama terjadinya pandemi ini, segala jenis layanan pendidikan yang dilakukan oleh seluruh lembaga pendidikan terpaksa dilakukan melalui daring (dalam jaringan). Sekolah sebagai tempat untuk melakukan pembelajaran antara siswa dan guru, biasanya dilakukan secara konvensional dengan cara bertatap muka langsung di dalam kelas (Perdana, 2019). Namun, sejak terjadinya kondisi pandemi sekarang ini, muncul kebijakan-kebijakan baru

yang mengatur proses pembelajaran sehingga sistem pendidikan yang ada di sekolah juga ikut berubah.

Perubahan kebijakan serta sistem pendidikan yang terjadi saat ini berlaku untuk seluruh jenjang pendidikan yang ada di Indonesia, mulai dari jenjang TK hingga jenjang Sekolah Menengah dan Perguruan Tinggi. Adanya perubahan ini menuntut seluruh tenaga pendidik termasuk guru yang merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) utama di sekolah untuk mampu beradaptasi dalam menghadapi perubahan kondisi yang terjadi. Meskipun guru menghadapi situasi yang menjadi serba tidak pasti dan ambigu, namun guru tetap dituntut untuk bersikap profesional dalam melaksanakan tugasnya termasuk dalam melakukan proses pembelajaran kepada siswa, sehingga tujuan pembelajaran tetap dapat tercapai. Hosseini et al., (2021) menyatakan bahwa guru dituntut untuk selalu kompeten, produktif, serta memiliki inovasi

yang tinggi sehingga dapat memberikan sumbangan kepada organisasi untuk dapat bertahan mengatasi berbagai situasi dan perubahan zaman yang terus terjadi. Dengan banyaknya peran yang dimiliki oleh guru dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh sekolah, maka guru perlu untuk memunculkan perilaku-perilaku kreatif dan inovasi dalam melakukan kerjanya.

Perilaku inovasi yang dimunculkan oleh guru, akan menjadi kunci keberhasilan pencapaian tujuan sekolah karena guru akan turut berperan untuk membantu mengatasi berbagai macam permasalahan yang terjadi. Hal ini menandakan bahwa perilaku inovasi yang dilakukan oleh guru menjadi faktor yang cukup penting dalam memfasilitasi dan mendorong perubahan dalam peningkatan mutu sekolah (Wamalwa & Wamalwa, 2014). Perilaku inovasi yang dilakukan, baik oleh guru ini merupakan suatu bentuk upaya untuk menanggapi perubahan yang terjadi di masyarakat secara cepat, dengan berupaya untuk mengikuti perkembangan mengenai pengetahuan, dan teknologi baru yang membutuhkan kemampuan guru dalam mengkombinasikannya pada metode pembelajaran (Gkorezis, 2016). Guru yang memiliki perilaku inovasi akan cenderung lebih mampu untuk mencapai tujuan layanan pendidikan sekolah karena mereka dapat menemukan penyelesaian masalah-masalah baru dengan kemampuan inovasi mereka. Namun di satu sisi, perilaku kerja guru yang tidak inovatif tentu akan menjadi kendala pencapaian tujuan pembelajaran di sekolah.

Pada penerapannya, pengembangan inovasi di sekolah ini bukan sesuatu yang dapat dengan mudah dilakukan. Menurut Messmann et al. (2018) menjelaskan bahwa dalam proses pengembangan inovasi di tempat kerja, guru memiliki dua tuntutan utama, yang pertama yaitu pengembangan suatu bentuk inovasi melibatkan pengambilan risiko. Artinya, akan selalu ada suatu bentuk ketidakpastian terhadap keputusan yang diambil, pencapaian hasil yang diinginkan, dan tanggapan dari orang lain terkait inovasi yang dilakukan. Yang kedua, pengembangan inovasi membutuhkan kerjasama dan koordinasi dengan seluruh pihak yang ada di sekolah.. Dalam upaya untuk mewujudkan pengembangan inovasi yang ada di sekolah, guru juga harus memiliki visi, misi, tujuan serta pengetahuan yang baik mengenai apa itu inovasi dan bagaimana mengembangkannya (Ferrari et al., 2009). Sehingga dengan begitu guru dapat memunculkan perilaku kerja inovatif dalam melakukan pekerjaannya di sekolah.

Perilaku kerja inovatif atau *Innovative Work Behaviour* (IWB) dapat didefinisikan sebagai usaha yang dilakukan secara sengaja oleh individu dalam melakukan penciptaan, pengenalan dan penerapan dari konsep atau gagasan baru yang dapat berguna untuk membantu

pekerjaan yang dilakukan oleh individu di dalam kelompok atau organisasi (Onne, 2000). Sedangkan menurut De Jong dan Den Hartog (2010), menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku anggota organisasi untuk memperkenalkan ide serta konsep baru yang berhubungan dengan proses, produk maupun prosedur dalam melakukan kegiatan di dalam organisasi. Proses individu berinovasi dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh individu tersebut, semakin banyak pengalaman, pengetahuan, kompetensi, serta keterampilan yang dimiliki oleh individu, maka akan lebih mudah bagi individu tersebut untuk memunculkan inovasi dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dilakukannya dapat menjadi lebih efisien. Berdasarkan definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang sengaja dimunculkan oleh individu dalam upayanya untuk memperkenalkan ide-ide baru yang dapat membantu proses kerjanya dalam organisasi.

Terdapat beberapa hal yang menandakan bahwa anggota organisasi memiliki perilaku inovatif. De Jong dan Den Hartog (2010), menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi yang menandakan bahwa anggota organisasi memiliki perilaku kerja inovatif, yaitu 1) *Idea Exploration*, mengacu pada adanya keinginan dan kemampuan untuk mencari kesempatan dalam memperbaiki kondisi kerja yang ada, serta mampu mencari alternatif cara untuk meningkatkan proses kerja; 2) *Idea Generation*, mengacu kepada kemampuan untuk memunculkan ide-ide serta konsep baru dengan mengkombinasikan informasi dan konsep yang ada untuk memecahkan masalah atau untuk mengatasi permasalahan dengan cara baru dari sudut pandang yang berbeda; 3) *Idea Championing*, mengacu kepada kemampuan seseorang untuk memperjuangkan ide yang telah dihasilkannya kepada organisasi dan anggota organisasi lain untuk mendapatkan dukungan keyakinan bahwa ide yang dimunculkan akan berhasil; dan 4) *Idea Implementation*, mengacu kepada kemampuan seseorang untuk menerapkan ide yang telah dimunculkan dalam melakukan proses kerjanya serta terus berupaya untuk mengembangkan proses kerja baru.

Individu yang inovatif akan menampilkan beberapa ciri-ciri dalam melakukan pekerjaannya. George dan Zhou (2001) menjelaskan ciri tersebut yaitu, 1) Individu tersebut selalu berusaha untuk memahami teknik, proses, gagasan serta teknologi baru yang sedang berkembang, 2) Individu tersebut terus berusaha untuk memunculkan dan menghasilkan gagasan baru yang kreatif untuk mengatasi masalah, 3) Berusaha untuk memperjuangkan dan meyakinkan ide yang dimilikinya kepada orang lain, 4) Mampu menyediakan sumber daya, dan mengetahui apa saja yang diperlukan untuk merealisasikan ide baru yang

dimilikinya, 5) Memiliki perencanaan yang matang dalam usahanya untuk mewujudkan ide barunya.

Perilaku kerja inovatif yang dimunculkan oleh anggota organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sarros et al., (2008) menjelaskan bahwa bentuk kepemimpinan transformasional dan budaya yang ada di dalam organisasi mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi. Baharuddin et al., (2019) menyebutkan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada guru di sekolah, yaitu otonomi pekerjaan dan komitmen pekerjaan. Selain itu, terdapat tiga faktor yang juga dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada seseorang menurut Ancok (2012), yang pertama yaitu faktor manusia yang berfungsi sebagai penunjang dan pelaksana perilaku inovasi. Kedua adalah faktor kepemimpinan yang nantinya akan bertugas untuk menerima dan mengapresiasi masukan serta gagasan yang diberikan oleh anggota organisasi lainnya. Ketiga adalah faktor struktur organisasi, dengan adanya struktur pada suatu organisasi maka struktur tersebut dapat berfungsi sebagai menghubungkan antar anggota organisasi dalam berkomunikasi dan menentukan sikap inovasi. Struktur yang ada dalam organisasi itu sendiri juga dapat terbentuk tergantung dengan bagaimana karakteristik dari organisasinya.

Sekolah sebagai suatu bentuk organisasi formal tentu memiliki karakteristik organisasinya sendiri. Panggabean (2011) mendefinisikan karakteristik organisasi sebagai suatu skala usaha yang memiliki kompleksitas dan formal, memiliki anggota kelompok dan anggaran yang akan digunakan anggota kelompok, sentralisasi, kepemimpinan, usia kerja anggota kelompok, dan lama beroperasinya organisasi. Menurut Wahab (2008), pada umumnya organisasi memiliki karakteristik berupa kelembagaan yang bersifat sosial, memiliki struktur organisasi, memiliki aturan yang disepakati bersama, serta memiliki visi, misi, tujuan, sasaran dan target yang harus dicapai bersama oleh semua anggota organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa karakteristik sekolah merupakan sebagai suatu gambaran atau ciri dari sekolah yang membedakan sekolah tersebut dengan sekolah yang lain. Dengan begitu, dapat diketahui bahwa setiap sekolah pada masing-masing jenjang pendidikan memiliki karakteristik tersendiri yang membedakan dengan jenjang pendidikan lainnya. Terdapat tiga jenjang pendidikan formal di Indonesia, mulai dari jenjang pendidikan dasar, menengah pertama, hingga menengah atas dengan berbagai macam jenis dan status pada setiap jenjangnya.

Pada tingkat pendidikan jenjang menengah atas, dibedakan menjadi dua jenis yaitu Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)

yang sama-sama ditempuh dalam kurun waktu tiga tahun. Meskipun berada pada jenjang pendidikan yang sama, namun dari masing-masing kedua jenis sekolah memiliki tujuan pendidikan yang berbeda, hal ini juga menyebabkan adanya perbedaan karakteristik pada keduanya. Pada jenjang SMA memiliki tiga jurusan yaitu IPA, IPS dan Bahasa. Berdasarkan PP No. 29 Tahun 1990 menjelaskan bahwa fokus utama pendidikan di SMA lebih mengutamakan perluasan pengetahuan yang sesuai dengan jurusan siswa. Tujuan pendidikan di SMA lebih memfokuskan siswa untuk siap memasuki jenjang pendidikan yang lebih tinggi di perguruan tinggi. Sehingga kurikulum yang digunakan juga lebih ke arah untuk mempersiapkan siswa melanjutkan pendidikannya di perguruan tinggi (Prahesty & Mulyana, 2013). Oleh sebab itu, saat melakukan pembelajaran dan pelayanan pendidikan kepada siswa, guru juga lebih berfokus pada pendalaman materi-materi yang dipersiapkan untuk memasuki jenjang perguruan tinggi.

Sedangkan pada pendidikan SMK, siswa lebih difokuskan untuk mengembangkan kemampuan dalam melakukan praktek supaya mampu melakukan suatu jenis pekerjaan tertentu. PP No. 29 Tahun 1990 menjelaskan bahwa pendidikan SMK, merupakan jenjang pendidikan yang lebih menyiapkan siswanya untuk mampu memasuki lapangan kerja secara langsung setelah lulus sekolah. Jurusan yang ada di SMK lebih beragam daripada di SMA, tergantung dengan program sekolahnya, namun jurusan-jurusan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja yang ada di masyarakat. Karena siswa SMK lebih dipersiapkan untuk memasuki lapangan kerja secara langsung setelah lulus, hal ini menyebabkan guru melakukan model pembelajaran yang lebih aplikatif dengan menekankan pada kegiatan-kegiatan praktek yang dapat dilakukan oleh siswa secara langsung. Hal ini membuat guru SMK secara umum harus memiliki pengetahuan dan pengalaman praktek yang lebih banyak, dan menjadi lebih inovatif jika dibandingkan dengan guru SMA.

Secara sumber daya baik SMA maupun SMK memiliki kompetensi yang sama, namun karena adanya perbedaan karakteristik antar keduanya dapat mempengaruhi perilaku kerja terhadap guru di masing-masing sekolah termasuk pada perilaku kerja inovatif guru. Karena karakteristik organisasi mempengaruhi inovasi individu, setiap organisasi yang ingin mencapai tujuannya harus melibatkan setiap anggota organisasi dalam proses inovasi organisasi, dan melibatkan mereka dengan cara yang berbeda namun tetap saling bergantung (Sergeeva & Radosavljevic, 2009).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan melakukan wawancara kepada lima guru SMAN X Surabaya, dapat diketahui beberapa hal terkait

dengan karakteristik sekolah dan perilaku kerja inovatif. Pertama, guru-guru yang ada di SMA memiliki toleransi yang tergolong cukup tinggi ketika menghadapi situasi ambiguitas, guru SMA membutuhkan waktu 2-3 bulan untuk beradaptasi dengan sistem pendidikan baru. Hal ini juga terlihat pada guru senior, meskipun merasa kesulitan namun mereka berusaha memahami teknologi dan secara inisiatif meminta diajarkan oleh guru-guru lain yang lebih ahli dalam mengoperasikan pembelajaran daring. Kedua, beberapa guru di SMA telah memiliki keinginan untuk membuat situasi yang dihadapinya menjadi efektif, hal ini terbukti dengan guru yang memunculkan ide-ide baru yang digunakan untuk melakukan pembelajaran, selain itu beberapa guru juga secara aktif mencari tahu secara mandiri pelatihan-pelatihan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas mengajarnya, namun aktivitas ini sebagian besar dilakukan oleh guru yang masih muda, sedangkan guru-guru yang senior merasa sudah tidak memerlukan pelatihan lagi. Ketiga, guru dapat mengetahui apa saja sumber daya yang dapat dimanfaatkan untuk menerapkan idenya.

Sedangkan studi pendahuluan yang dilakukan pada lima guru SMKN X Surabaya dapat diketahui yaitu Pertama, guru-guru yang ada di SMK secara cepat berusaha untuk memahami teknologi yang digunakan untuk pembelajaran. Kedua, sebagian besar guru di SMK memiliki keinginan untuk memberikan layanan pendidikan seefektif mungkin, hal ini terbukti dengan penerapan model pembelajaran yang dilakukan, guru juga secara aktif mencari tahu secara mandiri pelatihan-pelatihan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan efektivitas mengajarnya, baik guru yang muda maupun senior. Ketiga, guru-guru di SMK memiliki kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaannya, terbukti dengan adanya program-program baru yang ada di sekolah yang dapat membantu siswa dan guru dalam melakukan proses pembelajaran selama pandemi, selain itu terdapat juga pengembangan aplikasi yang akan digunakan oleh sekolah sebagai alternatif pembelajaran baru yang bisa digunakan oleh seluruh murid dan guru di saat bersamaan. Keempat, guru mampu menyediakan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mengembangkan aplikasi tersebut. Selain itu, Aplikasi tersebut juga bukan aplikasi yang hanya khusus digunakan saat pandemi saja, namun juga dapat digunakan meskipun pandemi telah selesai, hal ini menunjukkan bahwa guru di SMK lebih memiliki perencanaan yang matang.

Telah cukup banyak penelitian yang meneliti mengenai perilaku kerja inovatif, namun penelitian tersebut lebih banyak dilakukan pada bidang industri dan masih sedikit penelitian mengenai perilaku kerja inovatif yang dilakukan pada guru di bidang pendidikan, terutama

penelitian mengenai perbedaan. Penelitian ini juga dilakukan lebih dalam dengan mengukur dimensi-dimensi dari perilaku kerja inovatif pada guru di SMAN dan SMKN X Surabaya. Perbedaan karakteristik yang dimiliki oleh sekolah ini juga nantinya dapat menentukan apakah sekolah siap dalam melakukan pengembangan dan mendukung perilaku kerja inovatif pada guru. Sehingga berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai "Perbedaan perilaku kerja inovatif pada guru ditinjau dari karakteristik sekolah".

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuantitatif komparatif. Sugiyono (2017) menjelaskan bahwa metode komparatif merupakan metode penelitian yang bersifat membandingkan antara dua atau lebih kondisi variabel yang sama maupun berbeda. Dalam penelitian ini akan membandingkan perilaku kerja inovatif pada guru di SMAN dan juga SMKN X di Surabaya .

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMAN dan SMKN X di Surabaya. Sampel ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Kriteria yang ditentukan dalam penelitian ini merupakan seluruh guru SMAN dan SMKN X Surabaya yang hanya bekerja di Sekolah tersebut, tidak sedang mengajar di sekolah lain, bukan termasuk guru praktisi yang mengajar di sekolah, dan tidak sedang mengambil cuti. Subjek dalam penelitian ini merupakan 99 guru yang berasal dari SMAN dan SMKN X di Surabaya yang dibagi menjadi dua kelompok berdasarkan karakteristik sekolahnya. Sehingga didapat guru SMAN berjumlah 42 orang, dan guru SMKN berjumlah 57 orang. Subjek dalam penelitian ini hanya mengacu pada karakteristik sekolah dari masing-masing tempat guru mengajar dengan kriteria yang telah ditentukan, dan tidak mempertimbangkan karakteristik lainnya seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan latar belakang pendidikan.

Sebelumnya telah dilakukan try out kepada total 30 guru yang berasal dari SMAN dan SMKN X yang telah ditentukan. Try out dilakukan dengan melakukan uji daya beda item menggunakan taraf signifikan $\geq 0,30$ serta melakukan uji reliabilitas menggunakan teknik *Cofisien Alpha Cronbach* dengan bantuan *SPSS 24 for Windows*. Uji daya beda item dilakukan untuk mengetahui mana item yang mampu membedakan antara kelompok individu mengenai atribut yang akan diukur, sedangkan uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dari instrumen alat ukur yang telah dibuat.

Dari hasil try out yang telah dilakukan, terdapat 5 item gugur dalam kuesioner. Pada awal penyebaran

kuesioner terdapat 32 pernyataan, namun setelah dilakukan try out tersisah 27 item yang telah valid dan reliabel. Berdasarkan hasil uji daya beda pada skala perilaku kerja inovatif menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang dari 0,301 sampai dengan 0,775. Selanjutnya, nilai reliabilitas akan dinyatakan dengan koefisien reliabilitas pada rentang 0-1,00. Apabila skor reliabilitas yang diperoleh menunjukkan tingkat hubungan yang semakin tinggi, hal tersebut menandakan bahwa alat ukur yang digunakan juga semakin reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Alat Ukur	Nilai Reliabilitas (Alpha Cronbach)
Perilaku Kerja Inovatif	0.904

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas pada alat ukur perilaku kerja inovatif sebesar 0,904. Berikut adalah tabel kategorisasi koefisien reliabilitas menurut Sugiyono, (2017):

Tabel 2. Tabel Kategorisasi Koefisien Reliabilitas

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

Berdasarkan tabel diatas, tingkat reliabilitas alat ukur perilaku kerja inovatif terletak pada tingkat hubungan sangat kuat, yakni sebesar 0,904. Berdasarkan uji daya beda item dan uji reliabilitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa alat ukur perilaku kerja inovatif telah valid dan reliabel, sehingga dianggap mampu untuk mengukur tingkat perilaku kerja inovatif pada subjek penelitian ini.

Metode dalam pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada subjek melalui *google form* yang dibagikan melalui aplikasi *chatting* untuk guru SMKN X Surabaya dan pembagian kuesioner secara langsung kepada guru SMAN X Surabaya. Skala yang digunakan adalah skala mengenai perilaku kerja inovatif yang telah disusun berdasarkan dari teori De Jong dan Den Hartog (2010) dengan mengacu pada empat dimensi yang ada yaitu, *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing* dan *idea implementation*. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan rentang pilihan angka 1 (Sangat Tidak Sesuai), 2 (Tidak Sesuai), 3 (Netral), 4 (Sesuai), 5 (Sangat Sesuai). Dalam peneliti data sekunder yang digunakan yaitu berupa studi dokumen untuk mengetahui karakteristik sekolah dari masing-masing guru yang menjadi subjek dalam penelitian, termasuk

iklim, otonomi guru, sumber daya, networking, sarana dan prasarana serta lingkungan kerja.

Pengujian data dilakukan menggunakan dua jenis teknik analisis data, yaitu uji asumsi dan uji hipotesis. Uji asumsi dilakukan dengan melakukan uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dan uji homogenitas menggunakan *Levene's Test*. Pada pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan dengan uji t independen (*t-test*). Keseluruhan proses analisis data, akan dilakukan dengan menggunakan bantuan *SPSS 24.00 for windows*.

HASIL PENELITIAN

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji beda atau uji t. Pengolahan data statistik menggunakan bantuan *SPSS 24 for Windows*. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Group Statistics

	Kel.	N	Mean	Min	Max.	SD
Perilaku Kerja Inovatif	SMA	42	111.19	94	129	8.72
	SMK	57	116.05	94	135	10.73

Berdasarkan statistik grup pada Tabel 1, maka dapat diketahui bahwa jumlah data yang terkumpul sebanyak 99 guru berasal 42 guru SMA dan 57 guru SMK. Dengan rincian nilai rata-rata perilaku kerja inovatif pada guru SMA sebesar 111,19 dengan nilai minimum 94 dan nilai maximum 129 dan standar deviasi (SD) sebesar 8,72. Pada guru SMK memiliki nilai rata-rata sebesar 116,05 dengan nilai minimum 94, nilai maximum 135 dan SD sebesar 10,73.

A. Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Pengujian statistik dilanjutkan dengan melakukan uji asumsi klasik. Uji ini dilakukan dengan menggunakan uji normalitas dan juga homogenitas yang merupakan syarat yang harus dipenuhi dalam melakukan uji t independen. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data pada variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*, apabila nilai Sig. > 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Kelompok	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Sig.
IWB	SMA	0.082	42 .200*
	SMK	0.092	57 .200*

Berdasarkan uji normalitas yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. baik pada data guru SMA dan SMK sama-sama memiliki nilai 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Sig. sama-sama telah lebih dari 0,05 ($> 0,05$) sehingga sebaran data yang diperoleh telah berdistribusi normal.

b. Uji Homogenitas

Setelah dilakukan uji normalitas, selanjutnya uji asumsi klasik dilakukan dengan melakukan uji homogenitas. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data yang diperoleh memiliki varian yang homogen atau tidak. Uji homogenitas dilakukan dengan uji *Levene's Test for Equality of Variances*, apabila nilai Sig. $> 0,05$ maka dapat dikatakan data yang diperoleh telah homogen.

Tabel 5. Hasil Uji Homogenitas

Perilaku	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
Kerja Inovatif	3.594	0.061

Berdasarkan uji homogenitas yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai Sig. pada data sebesar 0,061. Hal ini menunjukkan bahwa nilai Signifikan hasil uji homogenitas lebih dari 0,05 ($> 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa sebaran data yang telah dilakukan adalah homogen.

2. Hasil Uji Hipotesis

Setelah melakukan uji asumsi klasik, selanjutnya pengujian statistik dilanjutkan dengan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan untuk menentukan dugaan mengenai pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau tidak. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji beda atau uji t (*T test*). Pada uji asumsi klasik yang telah dilakukan sebelumnya, diketahui bahwa sebaran data yang diperoleh berdistribusi normal dan homogen. Kedua syarat tersebut menjadi syarat utama untuk dapat melakukan uji t. Setelah melakukan uji t dengan bantuan *SPSS 24 for Windows*, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji t Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif

T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference
-2.407	97	0.018	-4.862	2.020

Berdasarkan hasil uji t yang dipaparkan pada Tabel 2, dapat diketahui nilai t antara guru SMA dan SMK adalah -2,407 dengan nilai Sig. (*2 tailed*) adalah 0,018 ($< 0,05$). Karena nilai 0,018 lebih kecil dari pada 0,05, hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara perilaku kerja inovatif pada guru SMA dan SMK dapat diterima.

PEMBAHASAN

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan perilaku kerja inovatif pada guru berdasarkan karakteristik sekolahnya, yaitu pada guru Sekolah Menengah Atas dan pada guru Sekolah Menengah Kejuruan yang ada di Surabaya. Perilaku inovatif yang dilakukan oleh guru itu sendiri mengacu pada proses mengembangkan, menemukan, memperjuangkan dan juga menerapkan ide-ide baru untuk dalam melakukan proses kerjanya di sekolah. Sedangkan karakteristik sekolah merupakan ciri khas yang melekat dan dimiliki masing-masing sekolah sebagai suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lain. Karakteristik organisasi mempengaruhi berbagai macam hal yang ada dalam organisasi tersebut mulai dari kepemimpinan, budaya organisasi, iklim organisasi, otonomi kerja, lingkungan kerja, *networking*, serta ketersediaan sumber daya yang ada di organisasi.

Fokus dalam penelitian ini adalah perilaku kerja inovatif guru berdasarkan pada masing-masing karakteristik organisasi yang ada di SMAN dan SMKN X Surabaya. Penelitian ini menggunakan uji perbedaan *Independent Sample T-Test* untuk menganalisis dan mengolah data yang ada dengan bantuan penggunaan aplikasi *SPSS 24 for windows*. Dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada perilaku kerja inovatif guru yang ada di SMAN dan SMKN X Surabaya. Hal ini dapat dipahami dengan mengingat bahwa meskipun SMA dan SMK merupakan organisasi yang sama-sama bergerak dalam bidang pendidikan serta kompetensi yang dimiliki oleh guru SMA dan SMK sama, namun layanan pendidikan yang diberikan pada SMA dan SMK memiliki tujuan yang berbeda, sehingga proses kerja yang dilakukan oleh guru di sekolah juga ikut berbeda. Tujuan pendidikan pada SMA lebih berfokus untuk menyiapkan siswa menempuh pendidikan di jenjang yang lebih tinggi yaitu ke perguruan tinggi. Sedangkan tujuan pendidikan yang diberikan di SMK lebih berfokus untuk menyiapkan siswa supaya memiliki tenaga kerja yang terampil, kompetitif, dan berkompentensi hingga siap terjun di dunia kerja ketika sudah lulus nanti (PP Pendidikan Nasional

No. 22 Thn. 2006). Dengan adanya perbedaan tujuan tersebut, tentu akan menyebabkan perbedaan karakteristik organisasi pada SMK dan SMA. Karakteristik pada organisasi membentuk perilaku anggota organisasi. Interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi membentuk perilaku individu dalam organisasi. Hasil perilaku tiap individu dalam organisasi akan berbeda satu sama lain, hal tersebut dipengaruhi oleh lingkungan sekitar individu (Damandjaya, 2020). Sehingga hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan antara perilaku kerja inovatif pada guru SMAN dan guru SMKN X Surabaya berdasarkan perbedaan karakteristik yang dimiliki masing-masing organisasi dapat diterima.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan yang dilakukan oleh Bysted dan Hansen (2015) dengan judul *Comparing Public and Private Sector Employees' Innovative Behaviour: Understanding the role of job and organizational characteristics, job types, and subsectors*. Meskipun penelitian ini tidak dilakukan pada bidang organisasi pendidikan, namun berdasarkan penelitian ini menyimpulkan bahwa karakteristik yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada anggotanya. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada organisasi sektor publik, memiliki perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi daripada karyawan di sektor swasta. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik dari kelompok usaha yang berbeda, akan menimbulkan perbedaan perilaku kerja inovatif pula pada anggotanya. Hal ini terjadi karena ketika ada perbedaan karakteristik organisasi, maka variabel-variabel yang ada di dalam organisasi juga ikut berbeda, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja organisasi, lingkup kerja, dan dukungan organisasi.

Walker, (2008) dalam penelitiannya yang berjudul *An Empirical Evaluation of Innovation Types and Organizational and Environmental Characteristics: Towards a Configuration Framework* juga menjelaskan bahwa karakteristik organisasi mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada anggota organisasi. Karakteristik organisasi tersebut meliputi formalisasi, kemampuan manajemen, komunikasi dengan pihak eksternal, ukuran organisasi dan juga kebutuhan layanan yang diberikan oleh organisasi. Hasil penelitian menjelaskan bahwa karakteristik organisasi mempengaruhi perilaku inovatif kerja pada anggota organisasi sebanyak 7%. Selain itu dalam penelitian ini juga menjelaskan bahwa struktur organisasi mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada anggotanya. Organisasi yang memiliki struktur lebih fleksibel akan lebih mudah mendorong anggotanya untuk memunculkan perilaku kerja inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Ong et al. (2003) yang berjudul *Factors affecting individual innovation: An*

examination within a Japanese subsidiary in Singapore juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara karakteristik organisasi baik itu secara internal maupun eksternal dengan perilaku inovatif kerja individu. Karakteristik organisasi secara internal mencakup komunikasi yang terjalin dalam organisasi, pengetahuan organisasi, interaksi antar anggota organisasi, integritas, identifikasi proyek, fasilitas yang disediakan organisasi, kepemimpinan, dukungan organisasi dan juga tugas yang diberikan. Sedangkan karakteristik eksternal mencakup lingkungan organisasi secara keseluruhan dan hubungan organisasi dengan pihak eksternal.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil menunjukkan bahwa guru SMAN X Surabaya memiliki nilai rata-rata perilaku kerja inovatif sebesar 111,19 sedangkan pada guru SMKN X Surabaya memiliki nilai rata-rata perilaku kerja inovatif sebesar 116,05. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa nilai rerata antara keduanya memiliki hasil yang tidak terlalu jauh. Meskipun memiliki selisih rata-rata yang tidak terlalu jauh, namun hasil ini tetap menunjukkan bahwa guru yang ada di SMKN X Surabaya memiliki perilaku kerja inovatif yang lebih tinggi daripada guru di SMAN X Surabaya. Hasil ini mengindikasikan bahwa baik pada guru SMA maupun guru SMK telah dapat memunculkan perilaku kerja inovatif dalam melakukan proses kerjanya, namun pada SMK, gurunya lebih mampu memunculkan perilaku-perilaku yang membutuhkan inovasi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini berhubungan dengan karakteristik organisasi yang dimiliki oleh SMK, karena proses pendidikan yang lebih aplikatif daripada SMA sehingga hal ini juga ikut mendorong pengembangan inovasi dalam diri guru di SMK.

Dalam mengukur perilaku kerja inovatif guru, didasarkan pada empat dimensi menurut De Jong dan Den Hartog, (2010) yaitu 1) *Idea Exploration*, 2) *Idea Championing*, 3) *Idea Championing* dan 4) *Idea Implementation*. Berdasarkan dimensi-dimensi tersebut, guru di SMK menunjukkan perilaku yang lebih menonjol di dimensi *Idea Championing* dan *Idea Implementation*. Sedangkan pada dimensi *Ide Exploration* dan *Idea Generation*, baik pada guru SMAN maupun SMKN X Surabaya memunculkan perilaku yang sama. Hal ini mengindikasikan bahwa guru di SMK lebih mampu untuk memperjuangkan ide yang telah dihasilkannya serta menerapkan ide tersebut dalam melakukan proses kerjanya secara konsisten. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pradana & Izzati, 2019) yang menyatakan bahwa pada guru SMK memiliki kemampuan yang rendah dalam dimensi *Idea Championing* dan *Idea Implementation*.

Perbedaan dimensi perilaku pada guru ini dapat disebabkan oleh karakteristik pembelajaran antara kedua sekolah. Pembelajaran di SMK memiliki karakteristik yang lebih menekankan kepada pembelajaran yang aplikatif dengan mempraktekkan ilmu-ilmu yang telah diberikan oleh guru secara langsung. Karakteristik pembelajaran ini, berbeda dengan karakteristik pembelajaran pada SMA. Guru yang ada di SMK dilakukan pembelajaran praktik dengan bantuan job sheet buatan guru sebanyak 98,06% (Kamdi, 2014).

Jika ditinjau berdasarkan hasil rata-rata pada setiap dimensi, maka pada dimensi *idea exploration*, nilai rata-rata pada guru SMAN sebesar 26,43 dan rata-rata pada guru SMKN sebesar 26,88 dengan selisih rerata sebesar 0,499. Sedangkan pada dimensi *Idea Generation*, nilai rata-rata pada guru SMA sebesar 25,43 dan rata-rata guru SMKN sebesar 25,63 dengan selisih rata-ratanya sebesar 0,203. Berdasarkan hasil rata-rata tersebut, dapat diketahui bahwa pada dimensi *Ide Exploration* dan *Idea Generation* memiliki selisih yang sangat sedikit, sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku guru dalam dimensi ini hampir tidak memiliki perbedaan.

Perilaku pada dimensi *idea exploration* dalam penelitian ini mengacu pada kemampuan guru untuk dapat mengeksplorasi keadaan kerjanya, mengetahui kekurangan dari proses kerja yang sedang dilakukannya, serta mampu memikirkan alternatif cara lain untuk memperbaiki dan meningkatkan proses kerjanya. berdasarkan hasil rata-rata yang telah dipaparkan, maka baik pada guru SMA maupun guru SMK sudah mampu menyadari masing-masing kondisi, kelebihan, serta kekurangan dari proses kerja yang sedang mereka lakukan serta mereka juga mencoba memikirkan untuk mencari alternatif yang dapat membantu proses kerja.

Begitu juga perilaku guru pada dimensi *idea generation* yang mengacu pada kemampuan guru dalam memunculkan ide-ide baru untuk mengatasi masalah yang mereka alami terkait dengan proses kerja, mulai dari proses pembelajarannya, media yang digunakan, materi yang diberikan, serta masukan terhadap kurikulum pembelajaran yang dilakukan semasa pandemi ini, guru juga mampu mengatasi masalah-masalah yang muncul ketika menghadapi kondisi mendesak.

Sedangkan pada dimensi *Idea Championing*, guru SMA memiliki nilai rata-rata sebesar 28,88 dan pada guru SMK nilai rata-ratanya sebesar 30,47 dengan selisih rerata sebesar -1,593. Meskipun memiliki selisih rerata yang sedikit, namun hasil selisih ini lebih besar jika dibandingkan dengan selisih pada dua dimensi sebelumnya, hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif guru SMK pada dimensi *idea championing* lebih tinggi daripada guru SMA. Guru-guru di SMA telah menunjukkan perilaku *idea championing* dengan baik,

namun guru-guru di SMK mampu menunjukkan perilaku tersebut lebih baik lagi. Perilaku *idea championing* dalam penelitian ini termasuk dalam perilaku yang mampu memperjuangkan ide yang dimiliki untuk meyakinkan pihak sekolah bahwa idenya merupakan ide yang terbaik dan dapat membantu pekerjaan guru di sekolah. Meyakinkan yang dilakukan tidak hanya kepada kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, namun juga kepada guru-guru lain yang terlibat pada proses kerja. Guru SMK juga lebih terbuka satu sama lain dalam proses mendiskusikan ide-ide baru yang dapat membantu sekolah. Penyampaian ide ini dilakukan supaya seluruh guru mengerti maksud dan tujuan ide yang disampaikan, sehingga mendapat dukungan dan persetujuan.

Guru di SMK lebih memiliki keyakinan ketika menyampaikan pendapatnya, guru SMK lebih memiliki kepercayaan diri bahwa idenya akan diterima oleh orang-orang disekitarnya. Keyakinan yang dimiliki guru di SMK berupa keyakinan bahwa mampu menciptakan inovasi-inovasi baru ketika sedang melakukan tugas atau proses kerjanya (Tirmizi et al., 2020). Keyakinan tersebut yang menunjang kemampuan guru mampu melakukan pekerjaannya dengan lebih baik sehingga muncul keinginan untuk melakukan inovasi dalam proses kerjanya. Pada guru SMA, memang sama-sama menyampaikan ide yang dimilikinya dalam proses rapat atau evaluasi, namun sebagian hal tersebut hanya dilakukan oleh para pemimpin sekolah seperti kepala sekolah maupun wakil kepala sekolah, serta guru-guru yang telah senior di sekolah, sedangkan sebagai besar guru yang lain lebih memilih untuk menyimpan ide yang dimilikinya dan mengikuti alur keputusan dari kepala sekolah.

Sedangkan pada dimensi *Idea Implementation*, pada guru SMA memiliki nilai rata-raya sebesar 30,50 dan pada guru SMK nilai rata-ratanya sebesar 33,07 dengan selisih rerata sebesar -2,570. Rata-rata dimensi *idea implentation* pada guru SMK lebih besar jika dibandingkan dengan rata-rata guru SMA. Selisih rerata antar keduanya juga tidak terlalu besar, namun jika dibandingkan dengan ketiga dimensi sebelumnya, selisih rerata pada dimensi *idea implementation*, merupakan selisih yang paling besar. Hal ini dapat menunjukkan bahwa pada seluruh dimensi perilaku kerja inovatif antara guru SMA dan SMK, perbedaan yang paling menonjol terdapat dalam dimensi *idea implementation*. Dapat diartikan bahwa pada guru SMK, ide-ide yang sebelumnya telah dimunculkan dan diperjuangkan akan lebih berpeluang untuk dapat diterapkan dan di implentasikan secara nyata dalam membantu proses kerja secara konsisten di sekolah. Hal ini dapat diketahui dengan adanya berbagai program-program yang tetap di kembangkan oleh guru SMK meskipun sedang dalam

kondisi pandemi seperti sekarang. Sedangkan pada guru SMA perilaku tersebut tidak tampak dilakukan secara konsisten seperti guru di SMK. Penerapan ide-ide tersebut tentunya dapat dilakukan setelah mendapat persetujuan dari semua pihak yang ada di sekolah.

Dengan adanya beberapa program yang dikembangkan oleh guru di SMK menunjukkan bahwa guru SMK memiliki dorongan untuk melakukan tindakan yang dapat mengatasi permasalahan yang muncul di sekolah. Penerapan program tersebut mengindikasikan bahwa guru SMK memiliki motivasi berprestasi untuk bertanggung jawab melakukan proses kerjanya dengan antusias dan mengerahkan segala kemampuan dan keterampilan yang dimiliki (Astuti, 2013). Penerapan program ini juga di laksanakan dengan adanya dukungan dan persetujuan dari kepala sekolah sebagai pemimpin organisasi sekolah. Dengan adanya pengembangan program yang terus berjalan meskipun sedang pandemi, menunjukkan bahwa kepala sekolah SMK lebih terbuka kepada masukan dari guru-guru serta memiliki gaya kepemimpinan yang supportive. Hasil penelitian Azis dan Suwatno (2019) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi bagaimana kinerja guru di SMK.

Berdasarkan hasil studi juga dapat diketahui bahwa jika dibedakan antara SMA dan SMK, maka SMKN lebih memiliki jaringan organisasi yang lebih luas dibanding SMAN. Hal ini berhubungan dengan tujuan pendidikan di SMKN yang mempersiapkan siswanya untuk terjun langsung ke dunia kerja setelah mereka lulus. Sehingga SMKN memiliki program magang untuk siswanya supaya dapat merasakan pengalaman langsung ketika bekerja. Hal ini membuat SMKN memiliki jaringan organisasi yang lebih luas yang terhubung dengan berbagai perusahaan-perusahaan yang dapat dijadikan tempat untuk melakukan proses magang yang dilakukan oleh siswanya. Guru sebagai pendamping siswa tentu harus memahami dan mengetahui perkembangan yang terjadi pada perusahaan-perusahaan yang bekerja sama dengan SMK. Dengan adanya jaringan tersebut juga ikut membantu guru untuk mengembangkan perilaku inovasi karena memberikan pengetahuan eksternal di luar pengetahuan mengenai pendidikan yang hanya teori. Sehingga guru dapat mengetahui secara aplikatif bagaimana pengajaran yang sesuai dilakukannya di SMK. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pittaway et al. (2004) berjudul *Networking and Innovation: A Systematic Review of the Evidence*. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa luasnya jaringan interpersonal dan informal yang dimiliki dalam organisasi dapat membantu karyawan untuk mengembangkan perilaku inovasi. Networking yang dimiliki oleh organisasi dapat bermanfaat untuk 1) saling

berbagi resiko, 2) memperoleh akses dalam lingkungan sekitar dan teknologi baru, 3) mempercepat produk ke pasar, 4) mengumpulkan keterampilan pelengkap, 5) menjaga hak milik sesuai kontrak, 6) sarana utama untuk memperoleh akses ke pengetahuan eksternal. Sedangkan pada guru SMA, karena di sekolah tidak ada program magang untuk siswanya, jaringan yang dimiliki oleh SMA pun juga terbatas.

Pada dasarnya SMA dan SMK memiliki karakteristik organisasi yang berbeda meskipun berada pada bidang kegiatan organisasi yang sama yaitu pada bidang pendidikan. Namun, perbedaan karakteristik organisasi pada SMA dan SMK ini disebabkan karena tujuan organisasi yang berbeda dalam menjalankan organisasinya. SMK yang lebih menekankan tujuan pada pemberian kemampuan ketrampilan kepada siswa setelah lulus, memiliki tujuan yang berbeda dengan SMA, pada akhirnya perbedaan ini juga mempengaruhi bagaimana budaya yang ada di dalam organisasi. Pada organisasi di SMK, sekolah memiliki kompleksitas organisasi yang lebih tinggi daripada di SMA, hal ini disebabkan karena jurusan di SMK yang lebih spesifik dan bervariasi sehingga menentukan tingkat spesialisasi dan hubungan personal antar guru yang ada di sekolah, hal ini juga mempengaruhi tingkat pengambilan keputusan, tanggung jawab, serta proses komunikasi yang terjadi di dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ali Taha et al., (2016) pada penelitiannya yang berjudul *The Impact Of Organizational Culture On Creativity And Innovation* yang menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor terpenting yang mempengaruhi kreativitas dan inovasi pada seseorang di dalam organisasi. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa, budaya organisasi yang berupa nilai, asumsi dan kepercayaan, suasana psikologi, komunikasi, serta hubungan sosial yang ada pada anggota organisasi dapat secara signifikan mempengaruhi nilai-nilai pribadi karyawan sehingga karyawan bersedia untuk memunculkan ide-ide baru dalam melakukan proses kerjanya.

Pada guru SMK budaya organisasi dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif Prayudhayanti, (2014). Hal ini karena budaya organisasi menganut nilai-nilai yang diyakini dan dipahami oleh seluruh anggota dalam organisasi, dan nilai tersebut digunakan sebagai dasar untuk melakukan proses kerja. Pada SMK dengan pembelajaran yang lebih aplikatif dan serta guru yang telah terbiasa berhubungan dengan jaringan eksternal menjadikan guru SMK memiliki pemahaman nilai mengenai perilaku inovatif lebih tinggi.

Tidak hanya itu, iklim sekolah termasuk bagian dari karakteristik organisasi. Iklim organisasi yang ada di SMA maupun SMK nampak ada perbedaan. Pada Iklim

di SMA guru-guru yang masih baru merasa belum dapat secara bebas untuk mengemukakan pendapat dan masukan kepada sekolah, guru-guru yang masih baru juga cenderung terbatas saling bertukar pikiran dengan guru yang senior, lebih sering guru senior berdiskusi dengan guru senior dan guru yang masih baru berdiskusi dengan sesama guru yang masih baru. Sedangkan pada iklim di SMK hal tersebut jarang ditemukan, baik guru muda maupun guru senior dapat bertukar pendapat secara bebas terutama dalam melakukan pekerjaan. Guru SMK lebih terbuka terhadap masukan, baik itu dari guru senior atau guru baru. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan iklim yang terjadi di kedua sekolah. Iklim yang ada di organisasi nantinya akan mempengaruhi lingkungan kerja di sekitar sekolah sehingga dapat mempengaruhi perilaku inovasi pada guru. Iklim organisasi ini yang nantinya dapat menimbulkan persepsi pada guru mengenai apakah sekolah telah menyediakan lingkungan kerja yang dapat mendukung proses pembelajaran dan inovasi yang akan dilakukan oleh guru. Hal ini yang akan mempengaruhi tingkat inovasi guru baik pada individu maupun organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Izzati (2018) dengan judul *The Relationships between Vocational High School Teachers' Organizational Climate and Innovative*. Dalam penelitian tersebut menyimpulkan bahwa bahwa iklim organisasi memiliki hubungan dengan perilaku inovatif pada guru SMK. Semakin baik dan kondusif iklim organisasi yang dirasakan guru, maka semakin tinggi pula perilaku inovatif guru dalam bekerja dan sebaliknya.

Guru SMKN juga lebih memiliki kebebasan dan independensi dalam merancang serta menentukan pekerjaan yang akan dilakukannya baik itu dalam proses pembelajaran maupun proses kerja lainnya. Hal ini berhubungan dengan bervariasinya jurusan yang ada di SMK. Guru-guru pada setiap jurusan di SMK memiliki keleluasaan tersendiri untuk mengembangkan ide-ide yang berhubungan dengan proses kerjanya pada tahap tertentu tanpa takut akan dicampuri oleh guru dari jurusan lain. Dengan kebebasan tersebut guru akan lebih mudah untuk fokus dalam memunculkan ide-ide baru yang inovatif. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Binnewies dan Gromer (2012) dengan judul *Creativity and innovation at work: The role of work characteristics and personal initiative*. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa bahwa perilaku inovatif pada proses penciptaan ide dipengaruhi secara positif oleh otonomi pekerjaan dan persyaratan kreatif dimana guru harus merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka, dan pada saat yang sama, mereka perlu ditantang untuk menjadi kreatif.

Dari hasil Hasil uji hipotesis sebelumnya menunjukkan bahwa skor sebesar -2,407 yang

menandakan bahwa terdapat perbedaan antara perilaku kerja inovatif guru di SMAN dan SMKN X Surabaya. Namun pada penelitian ini hanya berfokus pada karakteristik sekolah sebagai faktor pembeda antara variabel. Masih terdapat faktor lain yang belum terungkap dalam penelitian ini, seperti yang dikemukakan oleh Etikariena (2018) yang menyebutkan bahwa terdapat faktor pada level individu yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif seseorang dalam organisasi yaitu, meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, suku, latar belakang pendidikan, lama menjabat.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan perilaku kerja inovatif pada guru di Sekolah Menengah Atas (SMA) dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang ada di Surabaya. Penelitian ini dilakukan kepada 99 guru, dengan 42 guru berasal SMAN dan 57 guru dari SMKN X di Surabaya. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada perilaku kerja inovatif antara guru di SMAN X Surabaya dengan guru di SMKN X Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik organisasi mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada anggotanya. Jika ditinjau berdasarkan hasil nilai rata-rata perilaku kerja inovatif, guru di SMKN X Surabaya memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi daripada nilai rata-rata guru di SMAN X Surabaya. Perbedaan nilai rata-rata ini juga tampak pada dimensi *idea championing* dan *idea implementation* antara guru SMA dan SMK, yang hasilnya menunjukkan nilai rata-rata guru SMK lebih tinggi daripada guru SMA pada kedua dimensi tersebut. Hal ini menandakan bahwa guru di SMK lebih mampu untuk memperjuangkan ide serta menerapkan ide yang telah diperjuangkannya dalam melakukan proses kerja di sekolah. Sedangkan pada dimensi *idea exploration* dan *idea generation*, perbedaan hasil rata-ratanya sangat sedikit sehingga tidak menunjukkan adanya perbedaan perilaku.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan untuk dapat terus meningkatkan perilaku kerja inovatif yang ada pada guru. Sekolah dapat membantu untuk memberikan dukungan dengan menciptakan karakteristik sekolah seperti lingkungan sekolah, fasilitas, struktur, iklim dan memperluas

networking sehingga dapat mendorong guru untuk memunculkan perilaku kerja inovatif. Dengan begitu guru dapat dengan leluasa mengembangkan perilaku inovatif. Dalam penelitian juga telah diketahui dimensi apa saja yang terdapat pada perilaku kerja inovatif, serta juga telah diketahui pada dimensi apa yang dapat menghambat guru untuk menciptakan perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hasil tersebut, diharapkan sekolah dapat mempertimbangkan kembali cara untuk meningkatkan perilaku inovatif guru pada setiap dimensi.

2. Bagi Guru

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi individu pada guru, baik guru di SMA maupun SMK untuk terus meningkatkan perilaku kerja inovatif. Selain itu, hendaknya guru juga perlu untuk lebih meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri dalam menyampaikan ide-ide yang dimiliki kepada pihak sekolah supaya ide tersebut dapat terealisasikan dan dapat membantu proses kerja di sekolah.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini hanya menekankan pada karakteristik sekolah sebagai pembeda perilaku kerja inovatif pada guru di antara kedua sekolah. Karakteristik sekolah dalam penelitian ini hanya diungka secara umum pada tingkat organisasi, sehingga tidak semua faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada guru dapat terungkap dalam penelitian ini. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengungkap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif pada guru, terutama pada tingkat individu seperti demografis individu meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, latar belakang pendidikan dan karakteristik pekerjaan. Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam ilmu psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Ali Taha, V., Sirková, M., & Ferencová, M. (2016). The impact of organizational culture on creativity and innovation. *Polish Journal of Management Studies*, *14*(1), 7–17. <https://doi.org/10.17512/pjms.2016.14.1.01>

Ancok, D. (2012). *Psikologi kepemimpinan dan inovasi* (7th ed.). Erlangga.

Astuti, D. W. (2013). Motivasi Berprestasi Guru Profesional Di SMK Negeri 2 Sawahlunto. *Administrasi Pendidikan*, *1*(1), 36–42. <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=101320&val=1537>

Azis, A. Q., & Suwatno, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 11 Bandung. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, *4*(2), 246. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18020>

Baharuddin, M. F., Masrek, M. N., & Shuhidan, S. M. (2019). Innovative Work Behaviour of School Teachers: a Conceptual Framework. *IJAEDU-International E-Journal of Advances in Education*, *V*(14), 213–221. <https://doi.org/10.18768/ijaedu.593851>

Binnewies, C., & Gromer, M. (2012). Creativity and innovation at work: the role of work characteristics and personal initiative. *Psicothema*, *24*(1), 100–105. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22269371>

Bysted, R., & Hansen, J. R. (2015). Comparing Public and Private Sector Employees' Innovative Behaviour: Understanding the role of job and organizational characteristics, job types, and subsectors. *Public Management Review*, *17*(5), 698–717. <https://doi.org/10.1080/14719037.2013.841977>

Damandjaya, K. (2020). Perilaku Individu Dalam Organisasi. *Literasi Pendidikan Nusantara*, *1*(2), 125–132.

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, *19*(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

Etikariena, A. (2018). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikologi*, *17*(2), 107–118.

Ferrari, A., Cachia, R., & Punie, Y. (2009). Creativity in Education and Training in the EU Member States: Fostering Creative Learning and Supporting Innovative Teaching: Literature review on Innovation. *JRC Technical Note, January*. ftp://139.191.159.34/pub/EURdoc/EURdoc/JRC52374_TN.pdf

George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: An interactional approach. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.513>

Gkorezis, P. (2016). Principal empowering leadership and teacher innovative behavior: a moderated mediation model. *International Journal of Educational Management*, *30*(6), 1030–1044. <https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2015-0113>

Hana, O. D. (2021). Update Corona 20 Mei 2021: 5.797 Positif, 4.969 Sembuh, 218 Meninggal. *Kabar24.Bisnis.Com*. <https://kabar24.bisnis.com/read/20210520/15/1396158/update-corona-20-mei-2021-5797-positif-4969-sembuh-218-meninggal>

Hosseini, S., Shirazi, H., & Rastegar, Z. (2021). Towards teacher innovative work behavior: A conceptual model. *Cogent Education*, *8*(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1869364>

Izzati, U. (2018). *The Relationships between Vocational High School Teachers' Organizational Climate and*

- Innovative Behavior*. 173(Icei 2017), 343–345.
<https://doi.org/10.2991/icei-17.2018.91>
- Kamdi, W. (2014). Kinerja Guru SMK: Analisis Beban Kerja dan Karakteristik Pembelajaran. *Teknologi Dan Kejuruan*, 37(1), 1–12.
<http://journal.um.ac.id/index.php/teknologi-kejuruan/article/view/4084>
- Messmann, G., Mulder, R. H., & Palonen, T. (2018). Vocational education teachers' personal network at school as a resource for innovative work behaviour. *Workplace Learning*.
- Ong, C. H., Wan, D., & Chng, S. H. (2003). Factors affecting individual innovation: An examination within a Japanese subsidiary in Singapore. *Technovation*, 23(7), 617–631.
[https://doi.org/10.1016/S0166-4972\(02\)00019-6](https://doi.org/10.1016/S0166-4972(02)00019-6)
- Onne, J. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Panggabean, M. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- Perdana, E. S. (2019). Blended Learning: Transisi pembelajaran konvensional menuju online. *Prosiding Seminar Nasional Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Medan*, 3, 855–860.
<https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjf56WP6oftAhVHVH0KHUFRBnUQFjAEegQIBhAC&url=https://cor>
- Pittaway, L., Robertson, M., Munir, K., Denyer, D., & Neely, A. (2004). Networking and innovation: A systematic review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5–6(3–4), 137–168.
<https://doi.org/10.1111/j.1460-8545.2004.00101.x>
- Pradana, G. O., & Izzati, U. A. (2019). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Guru SMK Swasta X di Surabaya*. 06(04), 1–6.
- Prahesty, I. D., & Mulyana, O. P. (2013). Perbedaan Kematangan Karir Siswa Ditinjau Dari Jenis Sekolah. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(1), 1–7.
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan Perilaku Inovatif Melalui Budaya Organisasi. *Jurnal Ekobis*, 15(2), 19–32.
- Sarros, J. C., Cooper, B. K., & Santora, J. C. (2008). Through Transformational Leadership and Organizational Culture. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(2), 145–158.
- Sergeeva, N., & Radosavljevic, M. (2009). The influence of individual characteristics on employee creative participation. *Association of Researchers in Construction Management, ARCOM 2009 - Proceedings of the 25th Annual Conference, January 2009*, 95–104.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Tirmizi, A., Rokhmat, J., & Sukardi, S. (2020). Pengaruh Efikasi Diri terhadap Keinovatifan Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) di Lombok Barat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(4), 614–621.
- Wahab, A. A. (2008). *Anatomi organisasi dan kepemimpinan pendidikan*. Alfabeta.
- Walker, R. M. (2008). An empirical evaluation of innovation types and organizational and environmental characteristics: Towards a configuration framework. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 18(4), 591–615.
<https://doi.org/10.1093/jopart/mum026>
- Wamalwa, E. J., & Wamalwa, W. (2014). Towards the Utilization of Instructional Media for Effective Teaching and Learning of English in Kenya. *Journal of Education and Practice*, 5(31), 2222.