

HUBUNGAN ANTARA OTONOMI PEKERJAAN DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA GURU

Yuni Mutadayyinah

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya yuni.18145@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara otonomi pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif pada guru dengan metode kuantitatif dan desain korelasional. Pengambilan data dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik sampling jenuh kepada 54 guru tetap di salah satu SD swasta. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan skala otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif dalam model penskalaan likert. Data yang diperoleh dianalisa dengan *software* SPSS 16.0 for windows. Hasil pengolahan data didapatkan hubungan antara otonomi pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif pada guru, dengan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan koefisien korelasi sebesar 0,940. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi otonomi pekerjaan pada individu dalam organisasi, maka akan cenderung tinggi juga pada perilaku kerja inovatifnya.

Kata Kunci: Otonomi pekerjaan, perilaku kerja inovatif, guru

Abstract

This study aims to determine the relationship between job autonomy and innovative work behavior in teachers with quantitative methods and correlational designs. Collecting data in this study using a saturated sampling technique to 54 permanent teachers in a private elementary school. The data collection technique used is the job autonomy scale and innovative work behavior on the Likert scale. The data obtained were analyzed using SPSS 16.0 software for windows. The results of data processing obtained a relationship between job autonomy and innovative work behavior in teachers, showing a significance value of 0.000 and a correlation coefficient of 0.940. Based on these results, it can be concluded that the higher the job autonomy of individuals in the organization, the higher the innovative work behavior of the individual will be high.

Keywords: Job autonomy, innovative work behavior, teacher

PENDAHULUAN

Organisasi perlu terus berkreasi, berinovasi, dan memperbarui diri tidak hanya untuk bertahan hidup tetapi juga tumbuh di era yang kompetitif dan dalam kondisi yang tidak pasti. Sama halnya dengan sekolah yang bertahan dan tumbuh tidak hanya menciptakan sesuatu yang baru tetapi mereka juga bekerja pada sistem dan proses untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas sekolah. Proses pembuatan dan implementasi ide baru menjadi penting untuk memberikan keunggulan kompetitif bagi sekolah dengan berusaha memanfaatkan kemampuan para guru untuk mencapai keberhasilan sekolah (Anderson et al, 2004; Zhou & Shalley, 2003; Omri, 2015; Swaroop & Dixit, 2018). Dibutuhkan seorang guru yang berinisiatif dan memecahkan masalah secara

kreatif di bidang yang ditugaskan untuk pekerjaannya. Para guru diharapkan untuk menjalankan peran yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka, dan secara sukarela melakukan perilaku yang lebih baru di luar peran yang ditetapkan (Jin & Kim, 2015).

Pada konteks pendidikan khususnya di sekolah, inovasi adalah proses yang berguna untuk mendorong hasil dan kualitas pembelajaran (Messmann & Mulder, 2011; Lecat et al., 2018). Menurut Swaroop dan Dixit (2018) mengatakan bahwa inovasi sangat penting bagi sekolah untuk bertahan dan tumbuh di era yang kompetitif ini. Inovasi tidak dapat terjadi tanpa keterlibatan aktif para guru untuk keberhasilan sekolah. Baik ilmuwan maupun praktisi menekankan pentingnya perilaku kerja inovatif sebagai hal yang perlu ditingkatkan dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan peran kerja dalam suatu

organisasi dan oleh karena itu, topik penelitian ilmiah mengenai hal ini mendapat perhatian khusus dalam waktu 20 tahun terakhir (De Jong & Den Hartog, 2010). Inovasi menjadi semakin penting juga karena banyaknya persaingan serta kondisi yang berubah, sehingga minat penelitian meningkat pada topik ini (Chen, 2011; Kim dan Lee, 2013; Akram dkk., 2016; Bani-Melhem et al., 2018).

Inovasi dalam teknologi dan metode mengajar merupakan hal yang lumrah dalam dunia pendidikan saat ini untuk mengikuti perubahan di bidang pembelajaran daring dan luring, teknologi pembelajaran adaptif, dan pembelajaran diferensiasi di kelas (Lecat et al., 2018). Tuntutan dan persyaratan baru dari pembuat kebijakan atau terkadang dari siswa mungkin mengharuskan guru untuk berinovasi dan menyiapkan ide dan praktik baru. Guru sekolah di era digital memiliki upaya yang kompleks, karena peran guru terus berubah, dari sebagai sumber utama pengetahuan menjadi orang yang bertanggung jawab untuk mempersiapkan siswa untuk merasa percaya diri dalam pengaturan yang berorientasi pada inovasi, sehingga guru sekolah memerlukan pengetahuan, keterampilan, kompetensi, dan watak yang diperlukan untuk mengubah pendidikan agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang terus berubah dari sebelum adanya pandemi masih berjalan normal secara luring kemudian semuanya berjalan secara daring selama dua tahun dan sekarang mulai beradaptasi normal kembali dengan pembelajaran campuran (*hybrid*). Hal ini tentu menjadi tantangan tersendiri untuk para guru sehingga dibutuhkan kreativitas dan inovasi yang membuat siswa dapat menerima pelajaran dengan baik. Dengan masuknya kompetensi-kompetensi baru, maka perilaku kerja guru yang inovatif inilah yang akan menciptakan hasil yang positif (Baharuddin et al., 2019).

Innovative work behavior (IWB) yang dalam penelitian ini disebut perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai suatu produksi atau pengadopsian ide-ide dan implementasi ide, yang dimulai dari identifikasi masalah hingga solusi (Scott & Bruce, 1994; Garg & Dhar, 2017). Farr dan Ford (1990) juga mengartikan perilaku kerja inovatif merupakan perilaku inisiasi seseorang mengenai ide baru yang berguna dengan sengaja dalam suatu organisasi atau tempat kerjanya (De Jong & Den Hartog, 2010). Sejalan dengan ini, perilaku kerja inovatif saat ini mencakup tiga fase perilaku yang berhubungan terkait dengan generasi ide, menciptakan dukungan untuk ide tersebut, dan membantu implementasi ide (Janssen, 2000; De Jong & Den Hartog, 2010). Perilaku kerja inovatif adalah tentang karyawan menemukan, menyarankan dan mengimplementasikan ide-ide baru yang berhubungan dengan pekerjaan dan bermanfaat (De Spiegelaere et al., 2014). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa perilaku kerja inovatif ini merupakan

perilaku yang ditunjukkan oleh guru terkait dengan penemuan peluang atas permasalahan dalam pekerjaan saat ini yang kemudian muncul sebuah ide baru dan mendapatkan dukungan dari orang-orang dalam organisasi atas ide tersebut dan direalisasikan menjadi solusi dari masalah yang terjadi.

De Jong dan Den Hartog (2010) membedakan empat dimensi perilaku kerja inovatif yang terdiri dari Eksplorasi ide, Generasi Ide, Memperjuangkan ide, dan Implementasi ide. Eksplorasi ide atau *Idea exploration* adalah penemuan peluang sebagai kesempatan untuk memperbaiki keadaan. *Idea generation* adalah tahap menghasilkan ide baru untuk memecahkan masalah atau meningkatkan kinerja. *Idea championing* merupakan promosi ide baru untuk mendapatkan persetujuan atau dukungan dari rekan kerja. Perilaku inovatif membutuhkan mobilisasi sumber daya dan dana, ketersediaan informasi penting, dukungan infrastruktur dan individu yang terlatih (Singh & Sarkar, 2019). *Idea implementation* adalah upaya yang dilakukan untuk mewujudkan ide yang telah dihasilkan dalam peran kerja atau organisasi (Van Zyl et al., 2021).

Penerapan dalam sekolah yaitu ketika guru yang memiliki perilaku kerja inovatif dengan mampu melakukan proses pembelajaran secara kreatif, menyumbangkan ide dalam program sekolah, dan mampu memberikan hasil yang positif dengan meningkatkan kemampuan peserta didik di tempatnya bekerja, selain itu dapat dilihat bahwa perilaku kerja inovatif dapat dipahami sebagai serangkaian perilaku di mana individu menghasilkan ide atau skema baru dalam pekerjaan mereka, memecahkan masalah praktis di tempat kerja dan mencapai efek positif, termasuk pembangkitan, pengembangan dan implementasi ide-ide inovatif dan sebagainya (Pan et al., 2018). Guru berkontribusi dalam perilaku kerja inovatif ini karena mereka memiliki modal yaitu sebuah pengetahuan tentang proses belajar mengajar dan kerja organisasi. Hal ini dikarenakan kemampuan para guru melalui perilaku kerja inovatif inilah yang dapat mendukung kemajuan organisasi pada masa kini dan yang akan datang (Arady & Fajrianti, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 9 guru didapatkan data bahwa guru dapat mengetahui karakteristik siswa, cara untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran, mengetahui dan menerapkan metode pengajaran yang sesuai, serta membuat beberapa program sekolah dengan tujuan mengembangkan minat dan bakat siswa yang salah satunya dengan membuat atau mengikutsertakan siswa dalam beberapa perlombaan akademik dan non akademik tingkat nasional hingga internasional. Cara kerja tersebut dapat dilakukan guru dalam berbagai perubahan kondisi baik sebelum pandemi dengan melakukan kegiatan belajar mengajar secara

offline maupun pada saat pandemi dengan melakukan pembelajaran secara *online* dan lebih banyak mengeksplor ide bagaimana pembelajaran tetap menarik meskipun dilakukan secara virtual, hingga saat ini harus beradaptasi dengan perubahan peraturan melakukan pembelajaran campuran atau sistem *hybrid*. Hal tersebut mendapatkan respon baik dari pimpinan sekolah dengan memberikan dukungan kepada para guru untuk berinovasi sesuai dengan kebutuhan peserta didik dalam mengembangkan minat dan bakat mereka seperti membuat peraturan bahwa meskipun saat pandemi pembelajaran dilakukan secara virtual dengan aplikasi *zoom* atau *google meet*, sekolah memberikan fasilitas dengan tetap mengajar di sekolah agar dapat menggunakan wi-fi dan akun *zoom* sekolah untuk menjaga kestabilan jaringan internet serta mengakses sebanyak mungkin media belajar yang menarik untuk siswa. Permasalahan yang muncul berdasarkan artikel bulletin yang ditulis oleh (Sylvia, 2015) “Meningkatnya kasus Covid-19 varian baru akhir-akhir ini telah membuat kebijakan pembukaan sekolah harus kembali ditunda. Padahal, tanpa kondisi pandemi, capaian pendidikan di Indonesia dapat dikatakan masih belum optimal seperti yang terlihat pada skor *Programme for International Student Assessment (PISA)* oleh OECD pada tahun 2018. Indonesia berada pada peringkat 72 dari 77 negara untuk kompetensi membaca, peringkat 72 dari 78 negara untuk Matematika, dan peringkat 70 dari 78 negara untuk Sains dengan nilai yang cenderung stagnan dalam 10 hingga 15 tahun terakhir...”. Ketika guru peka dengan adanya permasalahan dalam proses pembelajaran maupun program sekolah lainnya, guru akan menemukan solusi dan cara untuk menyelesaikan permasalahan yang ada.

Menurut Contreras et al. (2020) perilaku kerja inovatif dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu iklim organisasi, keterikatan kerja karyawan, dan kepemimpinan. Iklim organisasi secara relevan mempengaruhi perilaku inovatif karena untuk menghasilkan ide-ide baru harus didorong oleh semua tingkat jabatan dalam organisasi dan lingkungan yang memadai. Keterikatan kerja karyawan muncul sebagai salah satu faktor individu terpenting yang terkait langsung dengan perilaku kerja yang inovatif. Faktor lain yaitu kepemimpinan yang merupakan faktor penting untuk mempengaruhi perilaku kerja inovatif namun hal tersebut dipengaruhi juga dengan organisasi itu sendiri dan masing-masing individu. Faktor lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif yaitu: iklim tim, orientasi pembelajaran, dukungan organisasi, dan kepemimpinan transformasional yang memberikan efek langsung maupun tidak langsung pada perilaku kerja yang inovatif (Chatchawan et al., 2017).

Pada titik ketika organisasi telah memutuskan untuk mengembangkan, menguji, dan implementasi ide inilah

merupakan bagian dari proses kerja organisasi yang salah satu faktor kontekstual yang dirasakan adalah otonomi pekerjaan. Otonomi pekerjaan menyangkut sejauh mana karyawan memiliki kekuatan dalam mengatur aktivitas pekerjaan mereka (Ramamoorthy et al., 2005; Baharuddin et al., 2019). Otonomi memungkinkan karyawan untuk bereksperimen dengan pendekatan dan metode kerja yang berbeda. Hal ini juga memungkinkan mereka untuk menemukan ide-ide dan mengembangkannya lebih lanjut.

Otonomi pekerjaan didefinisikan sebagai sejauh mana karyawan memiliki hak penuh dalam mengorganisir pekerjaan mereka dan apa saja yang mereka gunakan serta memutuskan prosedur seperti apa yang harus diikuti (Hackman & Lawler, 1971; Garg & Dhar, 2017). Otonomi pekerjaan juga tentang kemandirian, keleluasaan substansial, dan kebebasan dalam menentukan prosedur dan penjadwalan kerja (Hackman & Oldham, 1976; Giebels et al., 2016) dan menyangkut kebijaksanaan yang dilakukan dalam menentukan jadwal waktu dan perbedaan pekerjaan di tempat kerja (Jin & Kim, 2015). Otonomi pekerjaan mengacu pada tingkat kontrol seseorang atas bagaimana melaksanakan tugas pekerjaannya (Spiegelaere et al., 2014; Diyan & Adediwura, 2016). Berdasarkan beberapa definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa otonomi pekerjaan yaitu sejauh mana guru memiliki kontrol penuh mencakup kebebasan, kemandirian, dan keleluasaannya dalam mengatur metode kerja, penjadwalan kerja, serta tempat yang akan digunakan dalam melaksanakannya.

Aspek otonomi pekerjaan menurut Spiegelaere et al. (2016) mengacu pada metode kerja, menjadwalkan pekerjaan, serta waktu dan lokasi yang akan digunakan dalam melaksanakannya. Terdapat pembahasan lebih spesifik lagi tentang aspek otonomi pada guru mencakup pemilihan bahan ajar, pemilihan konten, pemilihan gaya mengajar, proses evaluasi siswa, disiplin siswa, pengambilan keputusan, dan kemandirian serta kemerdekaan guru (Diyan & Adediwura, 2016).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 9 guru terkait otonomi pekerjaan pada guru diperoleh data bahwa untuk pemilihan bahan ajar dari sekolah sudah memberikan standar acuan dan guru diberikan hak untuk mengembangkan dan menambahkan bahan ajar sesuai dengan kebutuhan siswa. Guru dapat membuat dan menyesuaikan konten pelajaran dengan materi dan kebutuhan siswa, baik dilakukan secara individu maupun kelompok guru. Guru memilih sendiri gaya mengajar seperti apa yang sesuai dengan materi dan dapat dipahami oleh siswa, mulai dari pendekatan hingga teknis mengajarnya. Masing-masing guru memiliki cara yang berbeda dalam mengevaluasi siswanya, mulai dari pembelajaran yang lebih intensif, pemberian tugas remidi, ataupun dibimbing secara khusus untuk mengetahui

kendalanya sehingga siswa tersebut dapat memenuhi standar. Untuk kedisiplinan siswa sudah ada peraturan tertulis dari sekolah dan ada aturan tidak tertulis yang dibuat oleh masing-masing guru dalam proses belajar mengajar. Sekolah memiliki aturan dan kebijakan yang disusun berdasarkan kesepakatan dari semua guru yang ada di sekolah, selain itu dalam hal keterkaitannya dengan peran guru, guru diberi keleluasaan untuk memberikan masukan. Masing-masing guru memiliki inisiatif dan kreatifitas berupa pendekatan maupun metode penyampaian berdasarkan persoalan yang terjadi dalam proses belajar mengajar dengan tujuan agar siswanya dapat memahami materi.

Studi tentang desain dan inovasi pekerjaan menunjukkan bahwa individu yang dapat melakukan kontrol atas pekerjaan mereka dan terlibat dalam berbagai tugas yang menantang dan kompleks menunjukkan tingkat inovasi yang lebih besar (Scott & Bruce, 1994; Axtell et al, 2000; Urbach & Ahlemann, 2010; Swaroop & Dixit, 2018). Ruang gerak yang cukup sangat dibutuhkan dalam penerapan ide-ide baru di tempat kerja ini, sehingga dimungkinkan otonomi memberikan ruang untuk implementasi ide tersebut. Menurut teori pertukaran sosial, seseorang ingin membalas dan mendedikasikan dirinya lebih banyak untuk bekerja dan membalas kepercayaan yang diberikan kepadanya dengan lebih banyak otonomi kerja (Swaroop & Dixit, 2018).

Pada penelitian-penelitian sebelumnya, determinan atau anteseden dari perilaku kerja inovatif sangat bervariasi. Namun, sebagian besar studi penelitian tentang perilaku kerja inovatif ini difokuskan pada sektor jasa dan manufaktur, sedangkan studi penelitian tentang perilaku kerja inovatif belum mendapat tingkat perhatian di bidang pendidikan (Baharuddin et al., 2019), selain itu juga dikarenakan perilaku kerja inovatif menjadi bagian yang penting dalam kondisi yang terus berubah dan beradaptasi pada kebijakan pendidikan saat ini, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara otonomi pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif pada guru, khususnya pada sekolah yang digunakan sebagai subjek penelitian ini dikarenakan terdapat perbedaan antara Sekolah Dasar swasta yang satu dengan yang lain terkait dengan pencapaian prestasi maupun keunggulan peserta didiknya. Peneliti memilih subjek dalam sekolah ini karena mereka mampu mengantarkan peserta didik untuk memiliki banyak prestasi akademik dan non akademik baik tingkat nasional maupun internasional jika dibandingkan dengan Sekolah Dasar swasta lain, sehingga peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan antara otonomi pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif pada guru yang mampu membuat peserta didiknya lebih unggul dan berprestasi.

METODE

Rancangan penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan desain korelasional. Penelitian korelasional merupakan suatu penelitian yang dimaksudkan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan antara satu variabel atau lebih (Creswell, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara otonomi pekerjaan sebagai variabel bebas (x) dengan perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat (y).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh guru tetap yang bekerja di salah satu SD swasta di Surabaya. Menurut Arikunto (2013) menyatakan bahwa populasi merupakan keseluruhan objek penelitian. Untuk teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh dengan menggunakan keseluruhan populasi sebagai subjek dalam penelitian ini (Sugiyono, 2017), sehingga subjek dalam penelitian ini yaitu jumlah total guru tetap di salah satu SD swasta di Surabaya sebanyak 85 orang dengan 30 sebagai sampel uji coba dan 54 orang sebagai sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala yang akan disajikan berupa beberapa aitem dalam sebuah kuisioner. Skala yang digunakan pada otonomi pekerjaan mengacu pada Spiegelaere et al. (2016) dan untuk skala perilaku kerja inovatif menurut De Jong dan Den Hartog (2010). Kedua skala tersebut kemudian dimodifikasi dalam bentuk penskalaan likert dengan penjelasan 5 respon yaitu 1: sangat tidak sesuai, 2: tidak sesuai, 3: cukup sesuai, 4: sesuai, dan 5: sangat sesuai.

Skala perilaku kerja inovatif memiliki empat aspek menurut De Jong dan Den Hartog (2010) yang terdiri dari Eksplorasi ide, Generasi Ide, Memperjuangkan ide, dan Implementasi ide. Sebelum dilakukan uji coba, skala perilaku kerja inovatif berjumlah 32 aitem. Uji coba dilakukan pada 30 guru. Penulis melakukan uji daya beda dan uji reliabilitas. Uji daya beda berdasarkan *corrected item-total correlation* dengan batasan 0,30, aitem yang memiliki koefisien daya beda $\geq 0,30$ maka aitem tersebut dapat digunakan, sedangkan aitem yang memiliki koefisien daya beda $\leq 0,30$, maka aitem tersebut harus dipertimbangkan kembali atau digugurkan (Azwar, 2013). Berdasarkan hasil uji daya beda pada skala perilaku kerja inovatif, peneliti tidak menemukan aitem yang memiliki koefisien daya beda $\leq 0,30$ sehingga tidak ada aitem yang digugurkan. Hasil uji daya beda pada skala ini menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0,325 sampai dengan 0,651 dengan demikian, total aitem yang dapat digunakan dalam pengambilan data sebanyak 32 aitem. Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach's* yang akan dihasilkan interval koefisien dari 0 hingga 1 dengan keterangan tingkat hubungan semakin mendekati angka 1 maka

memiliki hubungan yang sangat tinggi (Sugiyono, 2017). Berdasarkan uji reliabilitas, didapatkan hasil sebesar 0,918 yang artinya aitem pada variabel perilaku kerja inovatif dapat dikatakan reliabel.

Skala yang digunakan pada otonomi pekerjaan mengacu pada Spiegelare et al. (2016) yang terdiri dari otonomi metode kerja, menjadwalkan pekerjaan, serta waktu dan lokasi yang akan digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Sebelum dilakukan uji coba, skala otonomi pekerjaan berjumlah 24 aitem. Uji coba dilakukan pada 30 orang guru. Berdasarkan hasil uji daya beda menunjukkan tidak ada aitem yang memiliki koefisien daya beda $\leq 0,30$ sehingga tidak ada aitem yang digugurkan. Hasil uji daya beda pada skala otonomi pekerjaan diketahui memiliki nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0,346 sampai dengan 0,768 sehingga total aitem dalam otonomi pekerjaan yang dapat digunakan sebanyak 24 aitem yang memiliki koefisien daya beda $\geq 0,30$. Pada uji reliabilitas, menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,920 sehingga aitem pada variabel otonomi pekerjaan dinyatakan reliabel.

Peneliti menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas dengan Kolmogorov Smirnov dan uji linearitas dengan *test-for-linearity* dengan taraf signifikansi 5% ($p < 0,05$). Untuk mengetahui hubungan anatara kedua variabel, digunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan *software* SPSS versi 0.16.00 *for Windows*. *Pearson product moment* digunakan untuk menggambarkan hubungan antara dua variabel dengan skala interval (Azwar, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Berdasarkan beberapa uji yang telah dilakukan, didapatkan hasil sebagai berikut.

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Dev
Otonomi Pekerjaan	54	64	117	93.63	12.886
Perilaku Kerja Inovatif	54	90	156	123.93	15.987

Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa jumlah subjek penelitian terdapat 54 guru. nilai rata-rata (mean) pada variabel otonomi pekerjaan sebesar 93,63 dan perilaku kerja inovatif sebesar 123,93. Pada variabel otonomi pekerjaan didapatkan hasil maksimum sebesar 117 dan hasil minimum sebesar 64. Untuk variabel perilaku kerja inovatif didapatkan hasil maksimum sebesar

156 dan minimum sebesar 90. Pada tabel tersebut juga dapat diketahui nilai standar deviasi yang merupakan variasi jawaban pada masing-masing variabel. Nilai standar deviasi pada variabel otonomi pekerjaan sebesar 12,886 dan perilaku kerja inovatif diketahui sebesar 15,987.

Besarnya nilai standar deviasi yang dimiliki oleh otonomi pekerjaan menunjukkan angka sebesar 12,886. Hal tersebut menunjukkan nilai standar deviasi otonomi pekerjaan lebih dari 2 SD ($1SD = 6$), sama halnya dengan nilai standar deviasi dari variabel perilaku kerja inovatif sebesar 15,987 yang artinya angka tersebut lebih dari 2 SD. Besarnya nilai standar deviasi menunjukkan variasi data dan perbedaan sudut pandang terkait perilaku kerja inovatif.

1. Hasil Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Data hasil penelitian yang telah terkumpul, akan diolah untuk diinterpretasi berdasarkan hasilnya. Terdapat dua pengolahan dalam uji asumsi, yaitu uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas merupakan pengolahan data yang bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2015). Uji normalitas yang digunakan oleh peneliti yaitu dengan menggunakan uji kolmogorov smirnov dengan *software* SPSS 16. 0 *for Windows*. Data penelitian dapat dikatakan berdistribusi normal ketika menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sedangkan jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka data tersebut dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 2. Ketentuan Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Distribusi Normal
Sig < 0,05	Tidak Berdistribusi Normal

Hasil uji normalitas variabel otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini menggunakan uji kolmogorov smirnov menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Otonomi Pekerjaan	0,429	Distribusi Normal
Perilaku Kerja Inovatif	0,609	Distribusi Normal

Berdasarkan pada tabel 3 hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel otonomi pekerjaan sebesar 0,429. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi variabel otonomi pekerjaan lebih dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga hal tersebut menunjukkan bahwa variabel otonomi pekerjaan berdistribusi normal. Pada variabel perilaku kerja inovatif menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,609, sehingga hal tersebut dapat dikatakan bahwa variabel perilaku kerja inovatif berdistribusi normal. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa kedua variabel dalam penelitian ini memiliki data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah suatu analisis data yang dilakukan dengan tujuan mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang linier antara variabel otonomi pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif. Uji linearitas dapat ditunjukkan dengan dua cara yaitu dengan melihat *deviation from linearity* atau nilai *linearity* pada tabel hasil uji linearitas.

Uji linearitas yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar kurang dari 0,05 ($<0,05$) menyatakan bahwa data tersebut linier, akan tetapi jika nilai signifikansi pada tabel uji linearitas menunjukkan nilai lebih dari 0,05 ($>0,05$) maka data tersebut dikatakan tidak linier.

Tabel 4. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan *Linearity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Linear
Sig > 0,05	Tidak linear

Hasil uji linearitas berdasarkan *linearity* dari variabel otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini dengan bantuan *software* SPSS didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan *Linearity*

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Otonomi Pekerjaan	0,000	Linear
Perilaku Kerja Inovatif		

Berdasarkan tabel 5 hasil uji linearitas diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari *linearity* sebesar 0,000 Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif kurang dari 0,05 ($<0,05$) yang artinya kedua variabel memiliki data yang linier jika dilihat dari nilai *linearity*.

Uji linearitas jika dilihat melalui *deviation from linearity* memiliki syarat di mana jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 ($>0,05$) maka data tersebut dapat dikatakan linier, akan tetapi jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($<0,05$) maka data tersebut dikatakan tidak linier.

Tabel 6. Ketentuan Linearitas Data Berdasarkan *Deviation from Linearity*

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig > 0,05	Linear
Sig < 0,05	Tidak linear

Hasil uji linearitas berdasarkan *deviation from linearity* pada variabel otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif dalam penelitian ini didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan *Deviation from Linearity*

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Otonomi Pekerjaan	0,052	Linear
Perilaku Kerja Inovatif		

Berdasarkan tabel 7 yang menunjukkan hasil uji linearitas dapat diketahui nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,052. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi pada kedua variabel dalam penelitian ini yaitu otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif dikatakan linier karena nilai tersebut lebih dari 0,05 ($>0,05$). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil uji linearitas yang dilihat dari nilai *linearity* maupun *deviation from linearity* menggunakan *software* SPSS membuktikan bahwa data pada kedua variabel dapat dikatakan linier.

2. Hasil Uji Hipotesis

Pada penelitian ini juga dilakukan uji hipotesis dengan teknik korelasi menggunakan uji korelasi *product moment* dengan *software* SPSS 16.0 for Windows. Uji korelasi berguna untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara kedua variabel yaitu variabel otonomi pekerjaan dan variabel perilaku

kerja inovatif. Pada uji korelasi, data dapat dikatakan memiliki hubungan jika nilai signifikansi dari masing-masing variabel menunjukkan angka lebih dari 0,05 ($>0,05$), akan tetapi jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($<0,05$) maka dapat dikatakan data tersebut tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Tabel 8. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig < 0,05	Memiliki Hubungan
Sig > 0,05	Tidak Memiliki Hubungan Yang Signifikan

Tabel 9. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80-1,000	Sangat Kuat
0,60-0,799	Kuat
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,20-0,399	Rendah
0,00-0,199	Sangat Rendah

Hasil uji hipotesis berdasarkan produk moment pada variabel otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis

Correlations			
		Otonomi Pekerjaan	Perilaku Kerja Inovatif
Otonomi Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.940**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Perilaku Kerja Inovatif	Pearson Correlation	.940**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

Berdasarkan hasil uji korelasi *product moment* diatas, dapat diketahui nilai signifikansi dari kedua variabel sebesar 0,000 yang artinya variabel otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang signifikan karena angka tersebut kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0,05$). Dapat dilihat juga dari nilai koefisien korelasi pada kedua variabel menunjukkan angka 0,940 yang berarti angka tersebut termasuk dalam kategori 0,80 – 1,000,

sehingga dapat dikatakan kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan nilai signifikansi dan koefisien korelasi, kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan dan sangat kuat, sehingga hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini yaitu "terdapat hubungan yang signifikan antara otonomi pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif pada guru" diterima.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel otonomi pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif pada guru. Hipotesis tersebut dianalisa dengan menggunakan *software* SPSS 16.0 for Windows pada sebanyak 54 responden guru dan menunjukkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{Sig} < 0,05$) pada kedua variabel yaitu otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif, sehingga hipotesis pada penelitian ini yaitu "terdapat hubungan antara otonomi pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif" dapat diterima, dikarenakan hasil analisis data menunjukkan hubungan yang signifikan pada kedua variabel.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan teknik korelasi product moment dalam penelitian ini didapatkan hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,940 ($r = 0,940$), sehingga dapat dikatakan bahwa hasil tersebut menunjukkan hubungan yang sangat kuat pada kedua variabel yaitu otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif. Hasil analisis koefisien korelasi juga menunjukkan arah hubungan yang positif, dengan kata lain semakin tinggi otonomi pekerjaan dalam suatu organisasi, akan menunjukkan angka yang tinggi pula pada perilaku kerja inovatif masing-masing individunya, dan berlaku sebaliknya.

Menurut Lambriex-Schmitz et al. (2020) perilaku kerja inovatif adalah proses berulang multidimensi dimana perilaku individu menargetkan eksplorasi peluang, generasi ide, promosi ide, realisasi ide, dan implementasi berkelanjutan dari ide-ide, proses, atau prosedur dalam organisasi, di mana ide-ide tersebut relatif baru serta dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas kerja. Perilaku kerja inovatif membutuhkan 4 tugas yang perlu dilakukan dan saling ketergantungan di antaranya yaitu, eksplorasi ide, yang mengacu pada pemikiran kritis dalam memahami masalah yang ada serta hal apa yang dibutuhkan untuk menangani hal tersebut baik berupa perbaikan maupun perubahan. Generasi ide berupa aktivitas menciptakan dan mampu menyarankan ide baru yang ketika diterapkan dapat berpotensi untuk meningkatkan kualitas kerja ataupun menangani permasalahan dalam konteks pekerjaan. Promosi ide mencakup memperjuangkan ide-ide yang meyakinkan

orang-orang dalam organisasi bahwa ide tersebut akan berhasil sehingga dapat mengambil peran tanggung jawab, memberikan informasi, sumber daya, dan dukungan yang diperlukan. Implementasi ide mencakup penerapan atau strategi yang dilakukan untuk mewujudkan ide tersebut dalam proses kerja serta pemantauan terhadap perkembangan ide secara konsisten (Messmann & Mulder, 2020).

Otonomi pekerjaan menjadi bagian penting dari praktik organisasi karena menjadi salah satu kebutuhan manusia (Hackman & Lawler, 1975; Fida & Najam, 2019) yang berkaitan dengan tingkat kontrol atau keleluasaan dalam melakukan pekerjaan (Breugh, 1985; Fida & Najam, 2019) berkaitan dengan tiga aspek dari otonomi pekerjaan yaitu otonomi yang berkaitan dengan metode kerja, sejauh mana seseorang dapat memilih cara atau metode kerjanya sendiri. Kedua, metode dalam mengembangkan jadwal kerja yaitu kemandirian dalam mengontrol pembagian waktu pekerjaan. Yang terakhir, otonomi tempat atau lokasi kerja yaitu kebebasan dalam menentukan tempat yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya (Fida & Najam, 2019).

Otonomi memungkinkan karyawan untuk bereksperimen dengan pendekatan dan metode kerja yang berbeda. Hal ini memungkinkan mereka untuk menemukan ide-ide dan mengembangkannya lebih jauh melalui penerapan skala kecil dari ide-ide ini. Akibatnya, penelitian mengidentifikasi otonomi sebagai prediktor kuat perilaku kerja inovatif (Slatten & Mehmetoglu, 2011; De Spiegelaere et al., 2014). Perilaku kerja inovatif dan otonomi pekerjaan memiliki keterikatan yang ketika individu tersebut diberi otonomi maka akan membuat individu tersebut memiliki keleluasaan untuk mengatur cara kerjanya sendiri dan mengeksplorasi lebih banyak ide baru yang kreatif dan inovatif. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,940 hal tersebut menunjukkan kedua variabel memiliki hubungan yang sangat kuat dan menunjukkan arah yang positif. Otonomi juga meningkatkan kebebasan memilih, keleluasaan dan memberikan lebih banyak kekuatan kepada individu, sehingga otonomi pekerjaan dapat dianggap sebagai elemen desain kerja yang penting yang dapat digunakan untuk meningkatkan inovasi dalam organisasi (Swaroop & Dixit, 2018). Otonomi kerja yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi individu untuk mampu menciptakan ide-ide kreatif dan inovatif baru untuk dikembangkan dan diterapkan, hasil penelitian Swaroop & Dixit (2018) yang berjudul "Employee engagement, work autonomy and innovative work behaviour: An empirical study" juga menunjukkan pengaruh positif.

Penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Siregar et al. (2021) menunjukkan hasil otonomi pekerjaan

dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,394, yang artinya memiliki pengaruh yang berbanding lurus dengan perilaku kerja inovatif, serta koefisien regresinya menunjukkan arah positif, sehingga dapat diartikan otonomi pekerjaan mampu meningkatkan perilaku kerja inovatif. Menurut Siregar et al. (2021) dalam penelitiannya juga menemukan selain otonomi pekerjaan, komitmen organisasi dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif dalam sebuah instansi. Pada penelitian tersebut, dibandingkan otonomi pekerjaan, komitmen organisasi justru memiliki pengaruh langsung yang lebih besar daripada terhadap perilaku kerja inovatif. Pengaruh tidak langsung otonomi kerja lebih besar daripada pengaruh langsung otonomi kerja terhadap perilaku kerja inovatif. Artinya komitmen organisasi pada suatu instansi berperan sebagai variabel intervening yang dapat menjadi perantara pengaruh otonomi kerja terhadap perilaku kerja inovatif (Siregar et al., 2021). Kedua, sebuah penelitian oleh Nasution et al. (2021) yang juga menunjukkan hasil terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara otonomi pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif. Artinya otonomi pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan, karena dengan otonomi yang diberikan ini karyawan dapat menemukan hal baru, munculnya pemikiran baru, serta berkreasi dan berinovasi untuk diterapkan dan dikembangkan. Menurut Nasution et al. (2021) menambahkan, dibandingkan otonomi pekerjaan, terdapat variabel lain yang memiliki peran besar terhadap perilaku inovatif individu yaitu kepuasan kerja. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara positif dan signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif (Nasution et al., 2021).

Menurut Anderson et al., (2004) mengemukakan bahwa dalam hal inovasi individu, ada karakteristik tertentu yang akan berdampak pada perilaku inovatif individu. Karakteristik ini meliputi ciri-ciri kepribadian (yaitu tentang bagaimana individu bertindak dan berpikir), motivasi (terkait apa yang individu ingin lakukan), kemampuan kognitif (cara individu belajar, mengingat, memecahkan masalah dan memperhatikan) dan karakteristik pekerjaan (mencakup aspek pekerjaan tertentu seperti pengetahuan, keterampilan, tuntutan, dan kondisi kerja) yang semuanya berdampak pada apakah seorang individu akan terlibat dalam perilaku inovatif (Blackman & Chan, 2016).

Pada penelitian ini, terdapat aspek-aspek yang memiliki peran penting pada masing-masing variabel. Menurut De Jong & Den Hartog (2010) menyatakan bahwa terdapat empat aspek yang menggambarkan perilaku kerja inovatif diantaranya yaitu, Eksplorasi ide, Generasi Ide, Memperjuangkan ide, dan Implementasi ide. Berdasarkan masing-masing aspek tersebut, penelitian

telah memperoleh hasil rata" yang didapatkan. Nilai rata-rata pada aspek Eksplorasi Ide sebesar 31,9, aspek Generasi Ide sebesar 29,9, aspek Memperjuangkan ide sebesar 30,7, dan aspek Implementasi ide dengan nilai rata-rata sebesar 31,29.

Aspek Eksplorasi Ide atau *Idea exploration* yaitu ditunjukkan melalui sikap guru yang berpikir kritis terhadap permasalahan yang ada di sekolah baik dalam program kerja sekolah maupun pembelajaran dalam kelas. Berlandaskan pemikiran itulah guru dapat menemukan peluang alternatif yang dapat meningkatkan pekerjaan menjadi lebih efisien. Dapat dikatakan, guru tidak hanya menjalankan tugas sebagai pengajar dalam kelas saja sebagai bentuk tanggung jawab, akan tetapi ketika terdapat kendala dalam proses pembelajaran ataupun program sekolah saat ini, maka guru diharapkan mampu berpikir kritis dan menemukan alternatif peluang untuk kendala tersebut. Pada penelitian lain menunjukkan bahwa meskipun hamper sama, namun *idea exploration* dan *idea generation* memiliki kemampuan kognitif yang berbeda (Runco & Chand, 1994; Basadur, 2004; De Jong & Den Hartog, 2010). Pada aspek Generasi Ide atau yang disebut dengan fase pembangkitan ide ini mengacu pada seorang individu yang menemukan suatu permasalahan dan menemukan cara untuk meningkatkan proses atau kualitas yang ada dengan menggunakan cara atau ide baru (Muchiri et al., 2020). Penelitian ini menggambarkan sikap guru ketika menemukan suatu permasalahan di tempat kerja saat ini baik proses pembelajaran dalam kelas maupun program sekolah, guru dapat menemukan solusi dari permasalahan tersebut, dengan menciptakan ide baru, strategi, metode, teknik, maupun instrument kerja baru untuk menangani masalah yang sedang terjadi. Contohnya seperti metode pembelajaran baru untuk kegiatan belajar mengajar dalam kelas ketika metode sebelumnya terbukti kurang efektif, atau instrumen belajar yang sesuai dengan kebutuhan siswa ketika instrumen belajar sebelumnya terbukti kurang sesuai dengan kebutuhan siswa.

Aspek Memperjuangkan ide dalam penelitian ini ditunjukkan dengan sikap seorang individu yang dapat mengungkapkan ide-ide baru dan mendapatkan dukungan untuk ide tersebut (De Jong & Den Hartog, 2010). Guru mampu memperkenalkan ide baru kepada anggota organisasi lain atau guru lain dan meyakinkan mereka bahwa ide tersebut akan berhasil. Guru juga mampu mendapatkan persetujuan dan dukungan dari orang-orang dalam organisasi untuk mewujudkan ide tersebut. Contohnya guru menemukan ide untuk program sekolah, maka guru tersebut harus mampu mendiskusikan ide tersebut dengan guru lain dan menyampaikannya saat adanya rapat guru untuk mendapatkan persetujuan dari pimpinan serta dukungan dari guru lain. Terdapat faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif pada fase *Idea*

championing, karyawan yang terlibat dalam perilaku kerja inovatif perlu mempromosikan ide mereka melalui pembangunan jaringan dan koalisi sekutu. Pada fase *Idea championing* inilah adanya kecenderungan terjadi ketika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan supervisor mereka, beberapa peneliti mengasosiasikan kepemimpinan yang efektif untuk perilaku kerja inovatif (Mumford & Licuanan, 2004; Scott & Bruce, 1994). Secara istilah praktis, organisasi dapat melatih supervisor mereka untuk menunjukkan perilaku pemimpin yang lebih transformasional saat mereka merumuskan pembuatan dan implementasi ide (Muchiri et al., 2020).

Keempat yaitu aspek Implementasi ide yang ditunjukkan dengan sikap guru ketika ide yang diusulkan dapat diterapkan secara konsisten dan dikembangkan. Implementasi ide juga termasuk menjadikan ide tersebut sebagai bagian dari proses kerja regular (Kleysen & Street, 2001; De Jong & Den Hartog, 2010) dan usaha untuk mengembangkannya (Kanter, 1988; De Jong & Den Hartog, 2010). Guru yang memiliki ide baru dan telah mendapatkan persetujuan dari pimpinan serta dukungan dari guru lain, mampu menjalankan ide tersebut secara konsisten dalam pekerjaan serta mengevaluasi pelaksanaan ide tersebut. Data dalam penelitian ini telah menggambarkan ide-ide yang telah dijalankan oleh para guru seperti, metode pembelajaran baru, gaya mengajar dan bahan ajar yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik siswa, serta program sekolah lain yang dapat meningkatkan kemampuan peserta didik.

Ketika seseorang diberi otonomi, mereka lebih mungkin untuk meningkatkan motivasi mereka dan menjadi lebih kreatif daripada ketika mereka berada di bawah arahan dan kontrol. Peningkatan kreativitas dan kemauan untuk melakukan tugas memastikan bahwa pekerja memiliki kesempatan untuk mengalami pencapaian kinerja, motivasi, kreativitas, dan pengalaman pencapaian dalam hal ini akan muncul sebagai perilaku baru (Jin & Kim, 2015). Kriteria otonomi kerja mengacu pada tingkat dimana karyawan dapat memilih atau memodifikasi tujuan kerja dan kriteria evaluasi. Individu yang memiliki sedikit kendali atas pekerjaan mereka akan cenderung lebih bergantung pada sistem organisasi (Swaroop & Dixit, 2018). Ketika otonomi kerja pada individu meningkat, maka akan mengurangi rasa khawatir pada karyawan oleh restrukturisasi dan meningkatkan ide inovasi karyawan, juga akan membuat karyawan lebih mengeksplor secara bebas ide-ide baru dalam pekerjaannya pada saat keadaan penuh tekanan (Arday & Fajrianti, 2019).

Pada penelitian ini juga menggambarkan otonomi pekerjaan yang jika sesuai dengan teori memiliki empat aspek menurut Spiegelaere et al., (2016) diantaranya yaitu, otonomi metode kerja, otonomi waktu kerja, otonomi

penjadwalan kerja, dan otonomi tempat kerja, namun setelah dilakukan studi pendahuluan diperoleh hasil bahwa pada aspek otonomi waktu kerja tidak sesuai dengan karakteristik pekerjaan guru yang sudah memiliki waktu tetap yang ditentukan oleh pihak sekolah dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 aspek yang sesuai dengan karakteristik kerja guru. Dari 3 aspek tersebut, peneliti telah memperoleh nilai rata-rata dari aspek otonomi metode kerja sebesar 31,68, aspek otonomi penjadwalan kerja sebesar 31,4, dan aspek otonomi tempat kerja sebesar 30,5.

Aspek otonomi metode kerja yang mengacu pada kebijaksanaan individu yang berkaitan dengan prosedur dan metode kerja tentang bagaimana pekerjaan dilakukan (Breugh, 1985; Spiegelaere et al., 2016) yang dalam hal ini guru memiliki otonomi metode kerja dengan memilih gaya mengajar maupun bahan ajar untuk siswa. Pemilihan bahan ajar tersebut disesuaikan dengan kurikulum dan kebutuhan siswa, sedangkan kebebasan gaya mengajar dapat disesuaikan dengan karakteristik siswa. Guru diharapkan mampu mengembangkan bahan ajar tidak hanya mengikuti ketetapan standar sekolah, tetapi mampu mengembangkannya agar dapat meningkatkan kemampuan siswa. Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian yang relevan, yang dilakukan oleh Diyan dan Adediwura, (2016) membahas tentang Teacher Classroom Autonomy Rating Scale (TCARS) yang menunjukkan bahwa otonomi guru untuk memilih gaya mengajar dan bahan ajar tetap menjadi dua faktor yang paling penting (Diyan & Adediwura, 2016). Hal tersebut sejalan dengan aspek ini tentang otonomi metode kerja yang mencakup indikator otonomi dalam pemilihan gaya mengajar dan bahan ajar memperoleh nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 31,68 dibandingkan dengan aspek lainnya.

Aspek otonomi penjadwalan kerja yaitu ketika seorang individu memiliki keleluasaan yang berkaitan dengan mengatur kapan harus melakukan pekerjaan yang mana (Spiegelaere et al., 2016) dalam hal ini, guru memiliki kebijaksanaan dan keleluasaan dalam pembagian waktu selama proses pembelajaran baik untuk pemaparan materi, pemberian tugas, pekerjaan rumah, kuis, maupun ulangan. Guru diharapkan mampu secara bijak melakukan penjadwalan dan urutan aktivitas dalam kegiatan belajar mengajar serta melakukan pembagian durasi waktu untuk masing-masing aktivitas.

Aspek otonomi tempat kerja mengacu pada otonomi untuk memutuskan dimana melakukan pekerjaan (Spiegelaere et al., 2016) yang dalam penelitian ini dapat ditunjukkan dari kebijaksanaan guru dalam pemilihan tempat untuk melakukan kegiatan belajar mengajar beserta rancangan programnya. Sikap yang ditunjukkan yaitu ketika guru memiliki kewenangan untuk menentukan

tempat atau lokasi yang digunakan untuk tempat belajar sesuai dengan materi pelajaran, baik dalam kelas, lingkungan sekolah, maupun luar sekolah. Sejalan dengan hal tersebut, Brummelhuis et al., (2012) menemukan bahwa kebijaksanaan dimana orang bekerja memungkinkan mereka untuk mengatur pekerjaan mereka lebih efektif dan menjadi lebih memiliki keterikatan (Brummelhuis et al., 2012; Spiegelaere et al., 2016) selain itu juga guru mampu membuat rancangan program dengan tujuan menjembatani antara teori dalam buku dengan kenyataan yang ada di lapangan untuk dipraktekkan.

PENUTUP

SIMPULAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui adanya hubungan antara otonomi pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif pada guru yang dilakukan pada 54 guru tetap di salah satu Sekolah Dasar swasta. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aspek perilaku kerja inovatif dan skala otonomi pekerjaan dengan menggunakan model penskalaan likert dalam lima pilihan jawaban. Hasil uji korelasi yang dilakukan dengan *software* SPSS 16.0 *for windows* menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$) yang berarti kedua variabel yaitu otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang signifikan. Untuk nilai koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan hasil 0,940 yang artinya pada kedua variabel memiliki hubungan positif yang sangat kuat. Hubungan positif antar kedua variabel menunjukkan bahwa semakin tinggi otonomi pekerjaan pada individu dalam organisasi, akan meningkat pula perilaku kerja inovatifnya. Hal tersebut berlaku sebaliknya, jika nilai otonomi pekerjaan pada individu tersebut rendah, maka akan semakin rendah perilaku kerja inovatif pada individu dalam organisasi.

SARAN

Bagi organisasi, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif perlu diawali dengan memberikan otonomi pekerjaan kepada guru dengan tujuan untuk memberikan keleluasaan dan kemandirian dalam mengatur metode mengajar, penjadwalan proses belajar mengajar, maupun tempat yang digunakan dalam proses pembelajaran. Hal tersebut dikarenakan ketika guru secara bebas mengatur cara kerjanya sendiri maka, mereka akan secara penuh memiliki andil dalam pekerjaan itu dan mengetahui apa saja yang seharusnya dilakukan maupun permasalahan yang terjadi dalam pekerjaannya sehingga, dari pengetahuan atas permasalahan tersebut dapat mereka cari peluang untuk menyelesaikannya dengan munculnya perilaku untuk menciptakan ide dan solusi baru yang

inovatif yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya.

Bagi peneliti yang akan datang dapat mengkaji lebih lanjut terkait faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif karena dalam penelitian ini hanya mengkaji hubungannya dengan variabel otonomi pekerjaan saja. Baik dengan mengkaji faktor internal maupun eksternal dari individu yang berhubungan dengan perilaku kerja inovatif selain itu, jumlah sampel yang digunakan perlu diperbesar lagi agar hasil penelitian dapat di generalisasi pada sektor pendidikan atau guru secara umum.

Penelitian ini tentu memiliki keterbatasan diantaranya yaitu hanya berfokus pada hubungan otonomi pekerjaan dengan perilaku kerja inovatif. Beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif baik secara internal maupun eksternal tidak diteliti dalam penelitian ini. Misalnya faktor internal seperti kepribadian individu, motivasi, kemampuan kognitif, maupun pengetahuan dan keterampilan, sedangkan faktor eksternal meliputi iklim organisasi, dukungan organisasi, dan kepemimpinan transformasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardy, L. P., & Fajrianti, F. (2019). Job Autonomy sebagai Moderator pada Pengaruh Job Insecurity terhadap Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 9(2), 101. <https://doi.org/10.26740/jptt.v9n2.p101-111>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2013). *Metode penelitian*. Pustaka Belajar.
- 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*, 14(14), 213–221. <https://doi.org/10.18768/ijaedu.593851>
- Bani-Melhem, S., Zeffane, R., & Albaity, M. (2018). Determinants of employees' innovative behavior. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(3), 1601–1620. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0079>
- Blackman, M., & Chan, K.-Y. (2016). Antecedents and Effects of Innovative Activities on Innovative Behaviors of Individuals: A Case of a South African Company. *Proceedings of PICMET '16: Technology Management for Social Innovation*, 2, 1135–1147.
- Chatchawan, R., Trichandhara, K., & Rinthaisong, I. (2017). Factors Affecting Innovative Work Behavior of Employees in Local Administrative Organizations in the South of Thailand. *International Journal of Social Sciences and Management*, 4(3), 154–157. <https://doi.org/10.3126/ijssm.v4i3.17755>
- Contreras, F., Juarez, F., Cuero Acosta, Y. A., Dornberger, U., Soria-Barreto, K., Corrales-Estrada, M., Ramos-Garza, C., Steizel, S., Portalanza, A., Jauregui, K., Iwashita da Silva, L., & Yshikawa Salusse, M. A. (2020). Critical factors for innovative work behaviour in Latin American firms: Test of an exploratory model. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1812926>
- Creswell, J. W. (2016). *Research design: Pendekatan metode kualitatif, kuantitatif, dan campuran*. (Edisi keem). Pustaka Belajar.
- 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>
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegeem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and Innovation Management*, 23(3), 318–330. <https://doi.org/10.1111/caim.12079>
- Diyan, R. O., & Adediwura, A. A. (2016). Development of a Rating Scale for Measuring Teacher Classroom Autonomy in Secondary Schools in Southwestern Nigeria. *International Journal of Education and Practice*, 4(4), 134–147. <https://doi.org/10.18488/journal.61/2016.4.4/61.4.134.147>
- Garg, S., & Dhar, R. (2017). Employee service innovative behavior: The roles of leader-member exchange (LMX), work engagement, and job autonomy. *International Journal of Manpower*, 38(2), 242–258. <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2015-0060>
- Giebels, E., de Reuver, R. S. M., Rispens, S., & Ufkes, E. G. (2016). The Critical Roles of Task Conflict and Job Autonomy in the Relationship Between Proactive Personalities and Innovative Employee Behavior. *Journal of Applied Behavioral Science*, 52(3), 320–341. <https://doi.org/10.1177/0021886316648774>
- Hackman, R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the Design of Work: Test of a Theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.
- Janssen, O. (2000). *Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour*. 287–302.
- Jin, Y.-H., & Kim, S.-J. (2015). *The effects of Job Autonomy on Innovative Behavior: Mediating Effect of Job Engagement*. 451–461.

- <https://doi.org/doi.org/10.5392/JKCA.2015.15.01.451>
- Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beusaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behaviour Instrument. *Vocations and Learning*, *13*(2), 313–340. <https://doi.org/10.1007/s12186-020-09242-4>
- Lecat, A., Beusaert, S., & Raemdonck, I. (2018). On the Relation Between Teachers' (In)formal Learning and Innovative Working Behavior: the Mediating Role of Employability. *Vocations and Learning*, *11*(3), 529–554. <https://doi.org/10.1007/s12186-018-9199-x>
- Messmann, G., & Mulder, R. H. (2020). A short measure of innovative work behaviour as a dynamic, context-bound construct. *International Journal of Manpower*, *41*(8), 1251–1267. <https://doi.org/10.1108/IJM-01-2019-0029>
- Muchiri, M. K., McMurray, A. J., Nkhoma, M., & Pham, H. C. (2020). *Mapping Antecedents of Innovative Work Behavior: A Conceptual Review Mapping Antecedents of Innovative Work Behavior: A Conceptual Review*. January. <https://doi.org/10.1353/jda.2020.0047>
- Nasution, N. R., Musannip, Z., & Siregar, E. (2021). *The Effect of Job Autonomy on Employee Innovative Behavior: The Role of Job Satisfaction as Intervening Variable*. 2846–2853.
- Pan, Y., Diao, H., & Li, S. (2018). *Path Analysis of Psychological Capital Affecting Teachers' Innovative Behavior Based on Structural Equation*. *Icepms*, 0–4. <https://doi.org/10.25236/icepms.2018.125>
- Singh, M., & Sarkar, A. (2019). Role of psychological empowerment in the relationship between structural empowerment and innovative behavior. *Management Research Review*, *42*(4), 521–538. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2018-0158>
- Siregar, Z. M. E., Sujana, F. R., Pranowo, A. S., & Supriyadi, Y. N. (2021). *Job Autonomy and Innovative Work Behavior of Marketing Employees in the Automotive Industry in Indonesia: The Mediating Role of Organizational Job Autonomy and Innovative Work Behavior of Marketing Employees in the Automotive Industry in Indonesia: The April*.
- Spiegelare, S. De, Gyes, G. Van, & Hootegem, G. Van. (2016). Not All Autonomy is the Same. Different Dimensions of Job Autonomy and Their Relation to Work Engagement & Innovative Work Behavior. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing*, *16*(1), 1–13. <https://doi.org/10.1002/hfm>
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, R&D*. CV Alfabeta.
- Swaroop, P., & Dixit, V. (2018). Employee engagement, work autonomy and innovative work behaviour: An empirical study. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *4*(2), 158–176.
- Sylvia, M. A. (2015). Inovasi Pendidikan di Era Pandemi. *Kompas.Id*. <https://www.tanotofoundation.org/id/news/inovasi-pendidikan-di-era-pandemi/>
- Van Zyl, L. E., Van Oort, A., Rispens, S., & Olckers, C. (2021). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Current Psychology*, *40*(8), 4012–4023. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00339-1>