

## HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA GURU

Tutuk Noviasari

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA dan e-mail: [tutuk.18044@mhs.unesa.ac.id](mailto:tutuk.18044@mhs.unesa.ac.id)

Olievia Prabandini Mulyana

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA dan e-mail: [olieviaprabandini@unesa.ac.id](mailto:olieviaprabandini@unesa.ac.id)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *perceived organizational support* dan perilaku inovatif di kalangan guru. Metodologi penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif berkorelasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan seluruh anggota populasi berjumlah 60 guru. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *perceived organizational support* dan skala perilaku inovatif. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji korelasi pearson *product moment* menggunakan software SPSS 25.0 for Mac. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif pada guru. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dengan koefisien korelasi sebesar 0,709. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa jika angka *perceived organizational support* semakin tinggi maka semakin tinggi pula tingkat perilaku inovatif pada guru. Hal ini berlaku juga sebaliknya, jika angka *perceived organizational support* cenderung rendah maka perilaku inovatif pada guru juga akan rendah.

**Kata Kunci:** *Perceived Organizational Support*, Perilaku Inovatif, Guru

### Abstract

*This study aimed to determine the relationship between perceived organizational support and innovative behavior among teachers. This research methodology uses correlated quantitative research methods. This study used a saturated sampling technique with all population members totalling 60 teachers. This study uses a questionnaire with a perceived organizational support scale and an innovative behavior scale. The data obtained were analyzed using the Pearson product-moment correlation test using SPSS 25.0 for Mac software. The results of data analysis show that there is a relationship between perceived organizational support and innovative behavior in teachers. This is evidenced by a significance level of 0.000 ( $p < 0.05$ ) with a correlation coefficient of 0.709. Based on the analysis results, it can be concluded that there is a significant and positive relationship between perceived organizational support and innovative behavior. This result shows that the higher the perceived organizational support, the higher the level of innovative behavior in teachers. This result also applies to the contrary, if the number of perceived organizational support tends to be low, the innovative behavior of teachers will also be low.*

**Keywords:** *Perceived Organizational Support, Work Innovative Behavior, Teachers*

### PENDAHULUAN

Salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia adalah pendidikan yang masih butuh perhatian agar berkembang menjadi lebih baik. Aspek dalam pendidikan yang masih memerlukan perhatian adalah kualitas dari pendidikan yang perlu untuk ditingkatkan. Kualitas pendidikan dapat diukur salah satunya dengan melihat kualitas pendidikannya yakni guru (Arifa & Prayitno, 2019), Guru merupakan garda terdepan yang diharapkan mampu menggali potensi-potensi yang dimiliki oleh anak,

meningkatkan kemampuan intelektual, serta menanamkan nilai-nilai moral yang baik. Namun, dalam pengembangan sistem pendidikan nasional, masih banyak guru yang 'kebetulan' menjadi guru. Menjadi guru merupakan kebetulan yang tidak disengaja dan bukan merupakan cita-cita atau niat dari awal yang tumbuh dalam diri.

Kegiatan pendidikan sejak adanya pandemi menjadi berubah drastis dibandingkan dengan sebelum pandemi. Di era pandemi, kegiatan belajar mengajar menjadi kurang efektif dibandingkan dengan sebelum pandemi.

Kegiatan belajar mengajar yang kurang efektif ini disebabkan karena perubahan di era pandemi yang cukup berbeda dari sebelum pandemi. Hal ini dapat dilihat dari adanya peraturan baru seperti siswa yang diperbolehkan masuk hanya 50% dari jumlah siswa keseluruhan dan semua kegiatan pembelajaran menjadi bergantung kepada teknologi. Guru merupakan unsur utama yang bertanggung jawab atas tersampainya pembelajaran secara maksimal. Guru yang kurang bisa mengikuti perkembangan teknologi maka akan kesulitan dalam memberikan pengajaran yang maksimal. Tidak maksimalnya pengajaran yang diberikan oleh guru disebabkan oleh beberapa hal seperti guru menjadi bekerja dua kali lebih extra karena siswa yang masuk hanya 50% atau setengah dari jumlah keseluruhan siswa. Di sisi lain, guru juga disibukkan dengan akreditasi sekolah yang setiap 5 tahun sekali dilakukan evaluasi atau penilaian ulang. Hal ini membuat guru menjadi kesulitan dalam mengatur waktu dan seringkali melupakan tugas utamanya yakni mengajar. Ketika guru kesulitan mengatur waktu maka guru akan memberikan pengajaran yang apa adanya. Hal ini terjadi disebabkan karena minimnya kemampuan guru untuk berinovasi.

Guru yang inovatif akan mampu menciptakan cara-cara yang efektif dalam menyampaikan sebuah pembelajaran (Hasanah, 2012). Namun pada kenyataannya, sebagian besar guru masih menggunakan cara belajar mengajar yang cenderung sama dari tahun ke tahun seperti pembelajaran satu arah dengan guru menjadi pusat perhatian (ceramah). Dari studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan melalui wawancara dengan tiga guru yang memiliki tugas yang berbeda yakni sebagai wali kelas, guru mata pelajaran, dan juga guru BK menemukan fenomena yang terjadi adalah guru terbiasa menjadi aktor dan pusat perhatian di depan. Pembelajaran seperti hal tersebut menyebabkan ruang kelas menjadi diam dan tidak banyak interaksi yang terjadi sehingga hal tersebut dapat memperlambat siswa menemukan potensi yang ada dalam diri. Peran guru yang selama ini menjadi aktor sebaiknya diubah menjadi fasilitator yang mana mampu membuat kelas yang awalnya pasif dan statis menjadi aktif dan dinamis, terutama pada pembelajaran di era pandemi saat ini.

Menjadi seorang guru adalah tanggung jawab besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Menurut (Hasanah, 2012), guru bukan hanya mampu mengajar pelajaran umum namun juga harus mampu mengidentifikasi karakteristik setiap siswa, mendiagnosis, kemudian menilai setiap perubahan yang terjadi. Hal ini sulit dilakukan ketika guru tidak memiliki kemampuan berinovasi dalam memetakan tugas dan tanggung jawabnya. Inovasi dan tanggung jawab seorang guru merupakan cerminan dari kualitas guru. Kualitas

guru juga telah diatur sebagaimana yang tertera dalam Permendiknas RI Nomor 16 Tahun 2007 yang membahas terkait dengan Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru, namun hal tersebut tidak menjamin bahwa semua guru mampu berperilaku inovatif terutama ketika perubahan di era pandemi saat ini. Guru dituntut untuk *multitasking* dan cepat beradaptasi dengan perubahan kurikulum juga memastikan bahwa semua siswa dapat menjangkau pembelajaran dengan baik. Oleh karena itu, guru perlu mempunyai perilaku inovatif agar pendidikan dapat berjalan sesuai dengan tujuannya yakni mencerdaskan kehidupan bangsa.

Menurut (Scott et al., 1994), perilaku inovatif merupakan perilaku yang kompleks yang dimunculkan melalui tiga perilaku yang berbeda, yakni generasi ide, promosi ide, serta realisasi ide. Generasi ide merupakan istilah yang disebutkan oleh peneliti yang berarti solusi. Perilaku inovatif akan melahirkan solusi-solusi yang sesuai dengan kebutuhan atau permasalahan-permasalahan yang ada. Solusi tersebut kemudian dipromosikan kepada orang lain guna meyakinkan orang lain terkait dengan kelebihan dan kelemahan atas solusi yang diberikan supaya ide yang dimunculkan tersebut dapat didukung oleh orang lain dan menjadi ide yang tidak hanya di pikiran namun dapat terealisasi. Sejalan dengan (Scott et al., 1994), (De Jong & Den Hartog, 2010), memaparkan terkait dengan perilaku inovatif merupakan suatu perilaku yang diperlukan guna merealisasikan ide yang mana ide tersebut bertujuan untuk perbaikan suatu perusahaan/organisasi. Selain itu, dalam artikel penelitian yang dilakukan oleh (Dwi Ismiantri & Prabandini Mulyana, 2021), juga memaparkan bahwa perilaku inovatif merupakan suatu perilaku individu dalam proses kerjanya yang mana muncul secara sengaja dari individu untuk memperkenalkan ide-ide yang dimiliki sebagai upaya perbaikan suatu perusahaan/organisasi. Dari penjelasan definisi perilaku inovatif tersebut, peneliti dapat menyimpulkan bahwa perilaku inovatif merupakan perilaku yang dimunculkan secara sengaja oleh individu terkait dengan ide-ide baru yang disampaikan dan berupaya merealisasikan ide tersebut.

Individu yang memiliki perilaku inovatif, akan ditandai dengan beberapa hal, (De Jong & Den Hartog, 2010), menyebutkan, terdapat 4 aspek dalam perilaku inovatif individu, yakni 1) *Idea exploration*, adanya keinginan dalam diri untuk mencari peluang dan solusi atas masalah yang ada guna memperbaiki kondisi kerja serta menyiapkan pilihan alternatif untuk meningkatkan kinerja; 2) *idea generation*, kemampuan yang timbul untuk melahirkan ide-ide dan konsep yang baru serta mengkombinasikannya dengan konsep atau cara yang sudah ada untuk mengatasi permasalahan yang ditinjau

dari perspektif yang baru; 3) *idea championing*, kemampuan individu dalam menyampaikan pendapat kepada organisasi dan orang lain. Hal ini bertujuan agar organisasi serta anggota organisasi yang lain yakin akan ide yang digagaskan serta output dari ide tersebut. 4) *idea implementation*, hal ini mengacu pada bagaimana individu tersebut mampu untuk merealisasikan idenya dalam proses bekerja serta mengembangkan ide tersebut untuk proses kerja selanjutnya.

Individu yang memiliki perilaku inovatif dapat ditandai dengan perilaku yang tampak seperti yang dijelaskan menurut (Scott et al., 1994), bahwa 1) individu yang berperilaku inovatif tersebut akan mengetahui masalah-masalah yang sedang terjadi kemudian memikirkan solusi-solusi yang ada; 2) individu tersebut tidak hanya memikirkan solusi namun individu tersebut juga berupaya untuk akhirnya solusi tersebut memiliki dukungan dari anggota organisasi yang lain; 3) individu tersebut selain mencari dukungan juga berupaya untuk merealisasikan ide dan solusi dan berkontribusi terhadap perkembangan organisasi yang lebih baik.

Pada penelitian ini studi pendahuluan dilakukan melalui wawancara dengan 3 guru yang memiliki tugas yang berbeda dan observasi di kelas dengan cara mengikuti kegiatan belajar mengajar guru secara langsung di sekolah. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa ketika terdapat permasalahan, guru berusaha menyelesaikan masalah dengan cepat. Hal ini dapat dibuktikan dengan jawaban guru bahwa guru mengetahui permasalahan yang terjadi di sekolah dan mendiskusikannya bersama anggota guru yang lain untuk mencari solusi. Guru bereaksi ketika ada masalah dengan mendiskusikannya dengan guru lain, kemudian menggunakan cara mengajar yang sama. Hal ini diketahui ketika peneliti mengobservasi kegiatan mengajar selama 2 hari. Guru menggunakan cara yang sama untuk mengajar di beberapa kelas yang berbeda. Guru juga menggunakan metode yang sama di mata pelajaran yang berbeda ketika terdapat guru yang memegang amanah mengajar dua mata pelajaran sekaligus. Wawancara yang dilakukan juga menemukan hal dimana guru merasa kesulitan menerapkan cara baru khususnya dalam belajar mengajar. Selain itu, ketika memulai pelajaran guru juga cenderung melakukan hal yang sama yang dilakukan guru pada umumnya seperti masuk kelas kemudian berdoa dan memulai menerangkan materi selanjutnya.

Menurut (Patterson et al., 2009), perilaku inovatif dapat muncul ketika terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, yakni faktor yang berasal dari dalam diri individu dan faktor yang berasal dari luar diri individu. Faktor dari dalam diri dalam hal ini adalah kognitif, kepribadian, motivasi, dan *knowledge*. Faktor yang berasal dari luar adalah desain kerja, sumber daya

organisasi dan sumber daya sosial. Menurut (Eisenberger et al., 1990), organisasi yang mendukung karyawannya akan membuat karyawan menjadi merasa bahwa kontribusinya dihargai oleh organisasi sehingga menimbulkan upaya yang lebih untuk berperilaku inovatif. Dukungan organisasi dapat berupa penghargaan, pemberian fasilitas yang layak serta melibatkan para guru dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut biasa disebut *perceived organizational support*.

Menurut (Eisenberger et al., 1986), *perceived organizational support* merupakan perasaan yakin yang dirasakan oleh karyawan yang komprehensif mengacu pada seberapa besar kepedulian serta kesejahteraan yang diberikan organisasi kepada karyawan sehingga memunculkan rasa dihargai dalam diri karyawan atas kontribusinya yang positif. Penelitian yang berbeda, (Eisenberger et al., 2001), memaparkan bahwa *perceived organizational support* merupakan sebuah pengalaman yang dialami dan dirasakan oleh karyawan terkait dengan kebijakan, norma, serta prosedur organisasi terhadap karyawan yang menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan terkait dengan sejauh mana organisasi tersebut menghargai kontribusi karyawannya. Selanjutnya, pada penelitian (Man & Hadi, 2013), juga menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan rasa percaya karyawan kepada organisasi yang mana karyawan tersebut dihargai kontribusinya oleh organisasi dan organisasi tersebut kesejahteraan terhadap mereka. Oleh karena demikian, peneliti menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* adalah perasaan yakin dan percaya yang ada dalam diri karyawan terhadap organisasi yang mana karyawan akan merasa dihargai atas kontribusi positif karyawan serta memberikan kepedulian terhadap karyawan.

Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002), terdapat 3 aspek dalam *perceived organizational support*, antara lain ; keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Keadilan dalam hal ini adalah terkait dengan cara-cara tertentu oleh organisasi yang dirasakan karyawan yang digunakan agar sumber daya yang ada dapat terdistribusi dengan baik kepada seluruh karyawan. Selanjutnya, dukungan atasan diartikan sebagai bentuk penilaian individu terkait dengan penilaian yang diberikan oleh atasan atas kontribusi karyawan dalam bekerja serta peduli akan kesejahteraan karyawannya. Terakhir, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan dapat diartikan dalam beberapa bentuk misalnya gaji, promosi, rasa aman dalam bekerja serta pengakuan langsung dari organisasi.

Hasil studi pendahuluan lebih lanjut melalui wawancara dengan waka kesiswaan dan guru mata pelajaran, mengungkapkan bahwa kepala sekolah responsif terhadap permasalahan yang terjadi. Hal ini

dapat dibuktikan dengan hasil wawancara lebih lanjut dengan guru bahwa kepala sekolah responsif terhadap suatu permasalahan yang terjadi di sekolah dan menerapkan prinsip kekeluargaan dalam menangani tugas-tugas yang ada di sekolah. Sistem penghargaan yang ada di sekolah tidak berdasarkan nilai rupiah atau nominal tertentu melainkan lebih kepada bagaimana siswa memberikan penghargaan kepada gurunya seperti siswa memilih guru yang paling difavoritkan pada saat memperingati hari guru. Menurut (Dogru, 2018), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa bahwa *perceived organizational support* memiliki efek yang cukup signifikan terhadap perilaku inovatif. Tidak hanya di Indonesia, salah satu penelitian yang dilakukan oleh (Qi et al., 2019), dengan karyawan di 15 perusahaan China menyatakan hasil bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan yang positif terhadap perilaku inovatif pada karyawan. Hal ini semakin dikuatkan dengan adanya hasil penelitian dari (Gradiannisa & Salendu, 2014), bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif signifikan terhadap perilaku inovatif. Artinya, semakin tinggi *perceived organizational support* di suatu organisasi maka semakin tinggi pula perilaku inovatif yang dimunculkan.

Fenomena yang ditemukan peneliti di sekolah mengungkapkan bahwa dukungan yang diberikan sekolah belum memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan guru dalam meningkatkan perilaku inovatif. Dukungan yang diberikan oleh sekolah lebih kepada dukungan yang diberikan secara personal yang mana lebih menekankan pada hubungan kekeluargaan antara atasan dan guru. Hal ini juga dapat dilihat dari guru masih menggunakan cara-cara lama dalam mengajar. Meskipun demikian, guru masih tetap aktif dalam mengajar. Guru juga kesulitan dalam menerapkan cara-cara baru dalam mengajar. Hal ini telah menarik perhatian peneliti untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif pada guru.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis metode penelitian yang yang diteliti dan dianalisis secara statistik dalam bentuk angka-angka (Sugiyono, 2013), Metode kuantitatif juga merupakan metode ilmiah yang berarti cara-cara atau tahapan yang digunakan sudah memenuhi kaidah-kaidah sebagai syarat keilmiahannya diantaranya adalah konkret, objektif, serta sistematis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di salah satu SMA. Populasi merupakan seluruh objek yang memiliki karakteristik yang sama yang mendiami suatu tempat (Sugiyono, 2013), Sampel untuk penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Teknik sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi terlibat menjadi subyek penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yakni guru yang bertugas di salah satu SMA. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 guru.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner *perceived organizational support* berdasarkan aspek-aspek *perceived organizational support* menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002), sebagai variabel X dan kuesioner perilaku inovatif berdasarkan aspek-aspek perilaku inovatif menurut (De Jong & Den Hartog, 2010), sebagai variabel Y. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana responden akan diberikan sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan dan responden memilih jawaban sesuai dengan opsi jawaban yang akan diberikan oleh peneliti (Sugiyono, 2013), Instrumen penelitian ini menggunakan skala *Likert* sebagai alternatif jawaban yang terdiri dari 5 opsi jawaban yakni sangat sesuai (SS), sesuai (S), cukup sesuai (CS), sangat tidak sesuai (STS), dan tidak sesuai (ST). Skala *perceived organizational support* dibuat berdasarkan aspek-aspek *perceived organizational support* menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002), yakni keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan. Skala variabel Y dibuat berdasarkan ciri-ciri perilaku inovatif menurut (De Jong & Den Hartog, 2010), yakni *Idea exploration, idea generation, and idea championing*. Jumlah pernyataan total yang diberikan kepada responden adalah 68 pernyataan yang terdiri dari 36 item pada variabel *perceived organizational support* (X) dan 32 pernyataan pada variabel perilaku inovatif (Y).

Hasil uji coba yang dilakukan pada 30 responden atau sebagian dari jumlah keseluruhan responden menunjukkan bahwa 36 item pada variabel X valid dan tidak ada yang gugur sedangkan pada item perilaku inovatif terdapat total 4 item yang gugur maka jumlah item yang valid adalah sebanyak 28 item. Maka jumlah keseluruhan item yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 64 item. Uji coba skala *perceived organizational support* dan skala perilaku inovatif untuk mengetahui daya beda item dan reliabilitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan uji coba tersebut yang telah dilakukan dapat diketahui hasil uji daya beda aitem terhadap kedua skala yang telah disusun oleh peneliti yang dihitung dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0 for mac. Menurut Sugiyono (2013) aitem yang memiliki koefisien daya beda  $> 0.30$  dapat digunakan atau menunjukkan tingkat kevalidan, kemudian aitem yang koefisien daya bedanya adalah  $< 0.30$  harus digugurkan dan tidak dapat digunakan dalam penelitian. Uji daya beda aitem yang didapatkan pada skala perilaku inovatif menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* berada pada rentang 0,325 sampai dengan ,895 dimana dari 32

aitem diperoleh 28 item yang valid, sehingga 4 aitem lainnya dinyatakan tidak valid dan harus digugurkan. Selanjutnya, untuk uji daya beda aitem skala menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0,313 sampai dengan 0,795 yang mana semua aitem dalam skala *perceived organizational support* ini dinyatakan valid.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas terhadap kedua skala menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 25.0 *for mac*. Tingkatan reliabilitas dapat dilihat melalui koefisien reliabilitas pada rentang angka 0 – 1.00 (Sugiyono, 2013). Nilai data akan dianggap reliabel jika semakin mendekati nilai 1.00 (Sugiyono, 2013). Hasil uji reliabilitas terhadap skala perilaku inovatif dan skala *perceived organizational support* menunjukkan bahwa kedua skala memiliki nilai reliabilitas yang sangat tinggi karena mendekati nilai 1.00. Skala perilaku inovatif didapatkan nilai sebesar 0.962 sedangkan pada skala *perceived organizational support* memiliki nilai sebesar 0.970.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *test normality Kolmogorov-Smirnov* dengan keterangan data dapat diterima dengan distribusi normal jika nilai probabilitasnya  $> 0.05$ , sedangkan untuk uji linearitas pada penelitian ini menggunakan teknik *test for linearity* dengan keterangan nilai taraf signifikansi sebesar 5% ( $p < 0.05$ ). Perhitungan uji asumsi dan uji hipotesis pada penelitian ini akan dianalisa menggunakan bantuan *software SPSS 25.0 for mac*.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software SPSS for mac* versi 25. Analisis penelitian ini menggunakan analisis *correlation product moment*. Hasil dari analisis *correlation product moment* akan mengetahui sejauh mana kedua variabel dalam penelitian ini berhubungan. Uji asumsi juga dilakukan dalam penelitian ini yakni uji normalitas serta uji linieritas. Pengujian asumsi dalam penelitian ini perlu untuk dilakukan karena bertujuan untuk mengurangi kesalahan yang ada di dalam proses penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

Hasil data pada penelitian yang telah dikumpulkan dari 30 responden kemudian diolah menggunakan bantuan *software SPSS* versi 25 *for mac*. Hasil analisis statistik deskriptif pada data yang telah diolah dapat dilihat pada tabel dibawah ini, sebagai berikut :

**Tabel 1. Statistik deskriptif**  
**Tabel 1. Descriptive Statistics**

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Perceived Organizational Support</i>	30	79	140	110.43	15.624
Perilaku Invoatif	30	54	120	94.33	15.716

Berdasarkan analisis statistik deskriptif diatas, dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini menggunakan responden sebanyak 30 guru. Variabel Perceived Organizational Support memiliki nilai tertinggi yakni 140 dan untuk nilai terendah adalah 79. Variabel Perilaku inovatif juga memiliki nilai tertinggi sebesar 120 dan memiliki nilai terendah sebesar 54. Nilai statistik -rata yang diperoleh masing-masing variabel adalah sebesar 110.43 untuk variabel *perceived organizational support* dan 94.33 untuk variabel perilaku inovatif. Untuk standar deviasi dalam penelitian ini adalah sebesar 15.624 untuk variabel *perceived organizational support* dan 15.716 untuk variabel perilaku inovatif.

### 1. Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Setelah menemukan hasil dari analisis deskriptif untuk tahap berikutnya melakukan persyaratan analisis asumsi klasik yang menggunakan uji normalitas dengan teknik *One sample kolmogorov smirnov* dan uji linieritas. Analisis persyaratan pengujian ini adalah langkah penting dalam penelitian, sebelum melakukan uji hipotesis. Hasil uji normalitas *Perceived Organizational Support* dengan perilaku inovatif.

**Tabel 2. One Sample Kolmogorov Smirnov Test**  
**Perceived Organizational Support**

Unstandardized Residual		
Asymp. Sig. (2-tailed)	Sig.	.151
Sig $> \alpha$ : menunjukkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal		

Dari hasil analisis data SPSS dapat diketahui bahwa data pada variabel Perceived Organizational Support terdistribusi secara normal. Hal ini karena nilai signifikansi pada tabel adalah 0,151 yaitu  $p > 0,05$ . Ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 3. *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*  
Perilaku Inovatif

Unstandardized Residual		
Asymp. Sig. (2-tailed)	Sig	0.21
Sig > $\alpha$ : menunjukkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal		

Berdasarkan hasil analisis data SPSS dapat diketahui bahwa data untuk variabel perilaku inovatif adalah berdistribusi normal. Hal ini karena nilai signifikansi pada tabel tersebut sebesar 0.21 yang mana  $p > 0.05$ . Artinya data berdistribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Hasil uji normalitas pada skala *Perceived Organizational Support* dan Perilaku Inovatif pada 238 subjek sudah memenuhi kriteria dengan nilai signifikansi, 137 karena lebih  $> 0,05$  sehingga dapat dikatakan normalitas. Dilakukannya uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah data pada variabel *perceived organizational support* dan variabel perilaku inovatif linear atau tidak.. Uji dalam penelitian ini menggunakan dengan Test for Linearity pada program IBM SPSS versi 25.0. Berikut hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Uji Linieritas

Variabel	F	P ( $> .005$ )	Ket.
Perilaku Inovatif*	40.	.000	Linier
<i>Perceived Organizational Support</i>	511		

Berdasarkan hasil analisis data diatas, maka dapat ditarik kesimpulan, data penelitian kedua variabel tersebut bersifat linier. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi tabel linearitas yaitu 0,000 yaitu  $p < 0,05$ . maka data penelitian bersifat linier, hal ini dapat dilihat dari nilai deviasi dari linearitas sebesar 0,233, dimana  $p > 0,05$  artinya data tersebut linier.

#### c. Hasil Uji Korelasi

Hasil data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan program IBM SPSS versi 25 for macOS.

Tabel 5. Uji korelasi *Perceived Organizational Support* dan perilaku inovatif

Correlation			
		<i>Perceived Organizational Support</i>	Perilaku Inovatif
<i>Perceived Organizational Support</i>	Pearson correlation	709**	
	Sig. (2-tailed)		.000
Perilaku Inovatif	N	30	30

Berdasarkan analisis statistik deskriptif di atas, diperoleh data dalam penelitian ini menggunakan 30 orang guru sebagai responden dan menunjukkan hasil penelitian yang memaparkan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan. Hal ini ditunjukkan pada tabel di nilai koefisien korelasi dari kedua variabel yakni sebesar 0.709 yang mana nilai tersebut berada pada interval yakni 0.60 – 0.799 yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang kuat. Sedangkan, nilai signifikansi pada penelitian ini sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) yang dapat dinyatakan bahwa variabel *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif memiliki hubungan yang kuat signifikan. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat signifikan antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif pada guru.

## PEMBAHASAN

Penelitian yang bertujuan untuk mengungkap adanya hubungan antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif guru ini telah terjawab berdasarkan hasil pada penelitian ini bahwasanya mengacu pada hasil uji korelasi yang dilakukan peneliti menyatakan terdapat hubungan yang positif antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif guru dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,709. Pembuktian hasil penelitian ini lebih lanjut diuraikan dalam hasil uji asumsi yang telah peneliti analisis untuk menjawab pertanyaan penelitian yakni sebagai berikut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif adalah positif signifikan. Berdasarkan hasil penelitian pada variabel perilaku inovatif terdapat nilai dengan tingkat minimum 54, tingkat maximum 120. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian

besar guru berada pada level maksimal. jika dilihat dari skala hasil perilaku inovatif, menunjukkan bahwa guru dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan bekerja sama dengan baik antara bertanggung jawab dan menjadi guru bagi siswanya. Guru yang merasa mampu membagi waktu dan tanggung jawab dalam proporsi yang sama akan mampu mempengaruhi rasa syukur mereka atas peran yang mereka jalani saat ini. Guru juga akan mampu membedakan secara merata antara perasaan pribadi dan pekerjaan. Guru dengan tingkat perilaku inovatif yang tinggi akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi (Rahmawati, 2016).

Dari 30 guru yang mengisi kuesioner, dari hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) = 0.709 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,005$ ), artinya kedua variabel memiliki hubungan positif yakni antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif pada guru. Jika persepsi *perceived organizational support* positif, maka perilaku inovatif pada guru akan meningkat, sebaliknya jika *perceived organizational support* negatif maka perilaku inovatif akan menurun. Artinya pertanyaan dalam penelitian ini terjawab yakni terdapat hubungan yang positif signifikan antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif pada guru.

Berdasarkan hasil deskripsi statistik diperoleh hasil Rata-rata hasil jawaban yang didapatkan oleh subjek dari skala *perceived organizational support* adalah 110, 43 yang termasuk pada kategori tinggi, hal ini menunjukkan bahwa rata-rata guru mempunyai *perceived organizational support* yang baik. Rentang hasil nilai dari skala *perceived organizational support* pada guru yaitu antara 79 sampai 140, semetara itu pada skala perilaku inovatif rata-rata hasil jawaban subjek yaitu sebesar 94,33 yang termasuk pada kategori tinggi, hal ini menyatakan bahwa rata-rata guru memiliki sikap yang inovatif dengan yang baik, rentang hasil nilai guru terhadap variabel perilaku inovatif yaitu antara 54 sampai dengan 120. Nilai standar deviasi pada kedua variabel mendapatkan nilai yang lebih besar daripada mean yang berarti sebaran variabel data adalah tinggi dan dapat dikatakan data bersifat heterogen.

Perilaku inovatif pada guru diperlihatkan dari intensitas saat memberikan saran, kemampuan memberikan ide yang inovatif, kemampuan untuk mengembangkan metode ataupun cara yang baru, kemampuan dalam mengimplementasikan ide inovatif, dan juga dapat memberikan ide yang asli sehingga dapat direalisasikan atau diimplementasikan untuk dapat menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi pada sistem pendidikan (De Jong & Den Hartog, 2010). Perilaku inovatif sangat penting dimiliki oleh setiap guru sehingga

dapat meningkatkan kualitas sistem pendidikan dan membantu pendidikan lebih inovatif dan lebih unggul.

Sebuah organisasi atau lembaga memerlukan perilaku inovatif pada guru. Guru tersebut akan dapat memaparkan idenya dan memaksimalkan perilaku inovatif pada sistem pendidikan, hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizana (2017), dimana pada penelitian ini mengatakan perilaku inovatif pada guru akan timbul dan meningkat jika guru tersebut mendapatkan dukungan dari organisasi tempat ia bekerja. Seorang guru yang memiliki *perceived organizational support* yang baik ditunjukkan dari pemberian *feedback* ataupun evaluasi kerja pada guru. Guru yang merasa organisasinya atau atasannya memberikan pujian ataupun *feedback* yang baik, tersebut akan akan mampu bekerja sangat baik dalam organisasi (Mujiasih, 2015). Sumber *perceived organizational support* bisa didapatkan melalui dukungan atasan, dukungan rekan kerja yang memberikan *feedback* yang positif, dan kuat pada perilaku inovatif guru dalam bekerja, dukungan organisasi yang diperoleh guru meliputi adanya arahan-arahan yang diberikan oleh atasan ataupun lembaga kepada seluruh guru secara adil dan yang adil bagi seluruh pihak untuk berpendapat, jika ada salah satu yang tidak merasa adil akan menimbulkan kecemburuan sosial antar sesama guru sehingga hal ini akan menurunkan perilaku inovatifnya (Onne, 2000).

Berdasarkan aspek-aspek pada perilaku inovatif yang menjadikan item-item di setiap aspeknya untuk dijadikan kuesioner yakni *idea exploration*, *idea generation*, dan *idea championing*. Perilaku inovatif pada guru ditunjukkan dengan intensitas guru pada saat mengajar kepada siswa, kemampuan untuk memberikan ide-ide inovatif, kemampuan dalam mengembangkan pembelajaran baru atau cara belajar, kemampuan untuk mengimplementasikan ide-ide inovatif serta kemampuan untuk memberikan solusi orisinal yang dapat memecahkan masalah yang sedang terjadi dalam organisasi.

Sebuah lembaga sangat perlu untuk memberikan dukungan secara penuh terhadap seluruh karyawannya agar dapat memunculkan dan memaksimalkan perilaku inovatif pada guru. Searah dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Rizana (2017), menemukan bahwa perilaku inovatif pada karyawan akan muncul dan mengalami peningkatan ketika karyawan merasa dia telah menerima dukungan dari organisasi tempat dia bekerja. Persepsi karyawan tentang dukungan organisasi adalah pandangan umum karyawan ke organisasi yang bersedia menghargai kontribusi yang telah dibuat karyawan untuk organisasi dan organisasi yang peduli dengan kesejahteraan karyawannya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

*Perceived Organizational Support* merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap Perilaku Inovatif. *Perceived Organizational Support* berperan terhadap terbentuknya Perilaku Inovatif pada guru. Menurut Eisenberger dan Rhoades (2002), *Perceived Organizational Support* adalah sebuah kepercayaan seorang karyawan tentang sejauh mana organisasi tempat dia bekerja mempunyai sikap peduli pada kesejahteraan karyawan dan juga menghargai usaha karyawan. Kepercayaan ini diartikan terhadap hal-hal secara tetap dari karyawan tentang berbagai penilaian organisasi yang ditujukan kepada karyawan, hal tersebut dapat menguntungkan maupun merugikan.

*Perceived Organizational Support* dengan perilaku inovatif pada guru memiliki hubungan yang positif, dimana jika *Perceived Organizational Support* meningkat maka perilaku inovatif meningkat, dapat diartikan bahwa *Perceived Organizational Support* dapat memberikan hubungan timbal balik yang positif dan kuat terhadap perilaku inovatif pada karyawan di bekerja di perusahaan. Dukungan dari organisasi yang dapat dirasakan oleh karyawan meliputi arahan diberikan oleh atasan kepada seluruh karyawan adil dan memberikan kesempatan yang adil bagi semua karyawan untuk memiliki pendapat. Hal ini sependapat dengan pernyataan dari Janssen (2000), yang menyatakan bahwa karyawan yang bersedia untuk merespon inovatif terhadap pekerjaan dan organisasi tempat bekerja ditentukan oleh persepsi karyawan untuk keadilan yang diterimanya selama bekerja. Sebuah lembaga sangat perlu untuk memberikan dukungan secara penuh terhadap seluruh karyawannya agar dapat memunculkan dan memaksimalkan perilaku inovatif pada seluruh guru. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Rizana (2017), yang menemukan bahwa perilaku inovatif pada karyawan akan muncul dan mengalami peningkatan ketika karyawan merasa dia telah menerima dukungan dari organisasi tempat dia bekerja. Persepsi karyawan tentang dukungan organisasi adalah pandangan umum karyawan ke organisasi yang bersedia menghargai kontribusi yang telah dibuat karyawan untuk organisasi dan organisasi yang peduli dengan kesejahteraan karyawannya (Rhoades & Eisenberger, 2002).

*Perceived Organizational Support* pada guru juga dapat diperlihatkan oleh organisasi melalui timbal balik maupun evaluasi pada pembelajaran yang diberikan. Dukungan dari atasan ini berarti bahwa atasan memiliki mampu menjalankan perannya sebagai wakil organisasi yang bertanggung jawab untuk memberikan arahan dan mengevaluasi kinerja bawahannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Pernyataan Hal ini sesuai dengan pernyataan Kraimer dan Wayne (2004), yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa bahwa mereka telah

menerima dukungan dari organisasi tempat kerja, maka karyawan tersebut akan cenderung untuk membalas dukungan dengan peningkatan kinerja dan loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja.

*Perceived Organizational Support* pada guru juga dapat diperlihatkan oleh organisasi melalui timbal balik maupun evaluasi pada pembelajaran yang diberikan. Dukungan dari atasan ini berarti bahwa atasan memiliki mampu menjalankan perannya sebagai wakil organisasi yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan panduan serta dapat memberikan evaluasi terhadap kinerja bawahannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Pernyataan Hal ini sejalan dengan pernyataan Kraimer dan Wayne (2004), yang menyatakan bahwa karyawan yang merasa bahwa mereka telah menerima dukungan dari organisasi tempat kerja, maka karyawan tersebut akan cenderung untuk membalas dukungan dengan peningkatan kinerja dan loyalitas kepada organisasi tempat dia bekerja. Guru yang cenderung mengevaluasi proporsi dengan apa yang sudah diinvestasikan dengan apa yang didapatkan dari organisasi secara keseluruhan (Yusuf & Syarif, 2018). Investasi yang diartikan disini adalah memberikan organisasi ataupun sistem pendidikan dengan segala kemampuan yang dimiliki oleh guru. Guru yang memiliki *perceived organizational support* yang tinggi, akan menyatakan keterkaitan afektif yang besar kepada organisasi (Eisenberger et al., 1990).

Adapun dukungan dari organisasi akan menjadikan dampak baik bagi kemajuan pendidikan di Indonesia, mengingat dampak guru adalah suatu aset penting bagi pendidikan. Dukungan dari organisasi yang didapat oleh guru akan mengakibatkan kewajiban yang dirasakan oleh guru kepada tugas dan organisasinya agar dapat melakukan pekerjaan yang lebih baik (Rhoades & Eisenberger, 2002). Guru yang dapat *perceived organizational support*, guru tersebut akan membalas dukungan tersebut dengan kinerja yang baik dengan loyalitas dan juga peningkatan kinerja. Dukungan itu akan dapat memperlancar implementasi ide-ide inovatif guru.

De Jong & Den Hartog (2010), menyebutkan, terdapat empat aspek dalam perilaku inovatif individu. Yang pertama adalah *Idea exploration* adalah adanya keinginan dalam diri untuk mencari peluang dan solusi atas masalah yang ada guna memperbaiki kondisi kerja serta menyiapkan pilihan alternatif untuk meningkatkan kinerja. Aspek ini dianggap sebagai akar dalam sebuah perubahan dimana seseorang telah memiliki perasaan ingin menemukan suatu solusi atas permasalahan yang muncul (De Jong & Den Hartog, 2010). Ketidadaan aspek ini akan memberikan kecenderungan yang kecil untuk timbulnya aspek lain pada perilaku inovatif. Pada sekolah tempat penelitian berjalan hal ini ditemukan dalam kegiatan diskusi guru dalam menemukan solusi atas



permasalahan yang muncul di sekolah. Guru-guru terbiasa meneliti masalah-masalah di sekolah bersama. Aspek yang kedua adalah *idea generation* yang merujuk pada kemampuan yang timbul untuk melahirkan ide-ide dan konsep yang baru serta mengkombinasikannya dengan konsep atau cara yang sudah ada untuk mengatasi permasalahan yang ditinjau dari sudut pandang yang baru. Kemampuan ini akan membuat seseorang mampu mengimajinasikan langkah-langkah yang tepat yang harus diambil dalam mengambil suatu masalah (De Jong & Den Hartog, 2010). Berdasarkan berbagai alternatif permasalahan yang ada, langkah ini menjadi kunci dimana membuat seseorang mampu mempertimbangkan segala kemungkinan atas solusi yang diambil. Dengan kata lain sebagai suatu pertimbangan jika solusi diambil, entah kerugian dan manfaatnya jika dilakukan. Jika dikaitkan dengan konteks tempat penelitian, *idea generation* di sekolah menunjukkan aspek ini muncul ketika terjadi proses diskusi para guru dalam membahas alternatif masalah yang bisa dilakukan, menentukan penyelesaian yang efektif dan efek-efeknya.

Aspek yang ketiga adalah *idea championing*, kemampuan individu dalam menyampaikan pendapat kepada organisasi dan orang lain (De Jong & Den Hartog, 2010). Hal ini bertujuan agar organisasi serta anggota organisasi yang lain yakin akan ide yang digagaskan serta output dari ide tersebut. Setelah mampu menentukan solusi paling tepat yang harus diambil, dengan adanya aspek ini membuat individu juga mampu menyampaikan inovasinya pada orang lain. Bukan hanya sekedar mengkomunikasikan namun juga menjabarkan dengan jelas segala maksud dan kerugian maupun manfaat yang timbul atas solusinya sehingga orang lain mampu memahami dengan baik. Berdasarkan penjelasan tersebut diharapkan mampu mempengaruhi orang lain sehingga setuju atas inovasinya dan mau membantunya mewujudkan inovasi tersebut. Di sekolah tempat penelitian berlangsung aspek ini ditemukan pada kegiatan pengajuan proposal penyelesaian masalah dari perwakilan guru kepada kepala sekolah. pada kegiatan ini menuntut untuk guru mampu menyampaikan dan mengkomunikasikan ide mereka pada pihak lain dalam hal ini kepala sekolah. Selanjutnya, aspek *idea implementation*, hal ini mengacu pada bagaimana individu tersebut mampu untuk merealisasikan idenya dalam proses bekerja serta mengembangkan ide tersebut untuk proses kerja selanjutnya (De Jong & Den Hartog, 2010). Hal ini berkaitan dengan menjelaskan alur atas inovasi yang dibuatnya mulai dari Langkah-langkah yang harus diambil, penyusunan peran dan tugas hingga sampai pada terwujudnya ide. Mengimplementasikan ide tidak lepas dengan adanya sebuah perencanaan yang matang. Banyak orang mampu memberikan sebuah inovasi namun masih

banyak juga yang gagal dalam tahap terakhir ini yaitu implementasi akibat rencana yang kurang matang dan tidak adanya rencana alternatif jika rencana utama mengalami kegagalan. Pada tempat penelitian berlangsung aspek ini terlihat dalam kegiatan para guru untuk menjalankan program yang telah diajukan. pelaksanaan diikuti evaluasi pada pada sub kegiatan sehingga pelaksanaan kegiatan selanjutnya diharapkan para guru agar lebih optimal.

Individu yang memiliki perilaku inovatif dapat ditandai dengan perilaku yang tampak seperti yang dijelaskan menurut (Scott et al., 1994), bahwa 1) individu yang berperilaku inovatif tersebut akan mengetahui masalah-masalah yang sedang terjadi kemudian memikirkan solusi-solusi yang ada; 2) individu tersebut tidak hanya memikirkan solusi namun individu tersebut juga berupaya untuk akhirnya solusi tersebut memiliki dukungan dari anggota organisasi yang lain; 3) individu tersebut selain mencari dukungan juga berupaya untuk merealisasikan ide dan solusi dan berkontribusi terhadap perkembangan organisasi yang lebih baik.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa guru memiliki *Perceived Organizational Support* pada tingkat minimum sebesar 79, tingkat maximum sebesar 140. Secara hasil menunjukan bahwa tingkat *perceived organizational support* cukup tinggi pada guru. Eisenberger et al., (2001), memaparkan bahwa *perceived organizational support* merupakan sebuah pengalaman yang dialami dan dirasakan oleh karyawan terkait dengan kebijakan, norma, serta prosedur organisasi terhadap karyawan yang menimbulkan keyakinan dalam diri karyawan terkait dengan sejauh mana organisasi tersebut menghargai kontribusi karyawannya.

Man & Hadi (2013), juga menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* merupakan rasa percaya karyawan terhadap organisasi yang berarti bahwa organisasi tersebut dapat menghargai kontribusi karyawan dan memberikan kesejahteraan terhadap mereka. Dengan demikian, maka dapat peneliti simpulkan bahwa *perceived organizational support* adalah perasaan yakin dan percaya yang ada dalam diri karyawan terhadap organisasi sehingga karyawan akan merasa dihargai atas kontribusi positif karyawan serta memberikan kepedulian terhadap karyawan.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), terdapat 3 aspek dalam *perceived organizational support*, antara lain; *fairness*, *supervisor support*, dan *organizational rewards and job conditions*. *Fairness* merupakan keadilan yang dirasakan oleh karyawan yang mengacu pada cara-cara tertentu yang digunakan agar sumber daya yang ada dapat terdistribusi dengan baik kepada seluruh karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Keadilan yang didapat karyawan menjadi hal mendasar untuk terciptanya

*perceived organizational support* pada pekerja. Kesenjangan dalam perilaku yang diberikan pada karyawan dapat memberikan kecemburuan maupun adanya perasaan tidak dihargai satu sama lain yang rawan memudahkan keinginan karyawan untuk bekerja dengan optimal dalam organisasinya. Karyawan akan hanya mengerjakan pekerjaannya dengan perasaan kurang dihargai sehingga tidak memiliki motivasi untuk melakukan lebih bagi organisasi. Karyawan cenderung enggan terlibat menyelesaikan permasalahan organisasi dan akan menunggu orang lain untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Rasa keterikatan dan memiliki karyawan dalam organisasi menjadi cenderung rendah dan lebih lanjut akan berdampak juga pada perilaku inovatifnya yang cenderung rendah (Rhoades & Eisenberger, 2002). Pada sekolah tempat penelitian berlangsung aspek ini dapat ditemukan pada penerapan peraturan yang berlaku sama bagi setiap guru, tidak memandang usia, jenis kelamin, maupun lamanya masa jabatan.

Selanjutnya, dukungan atasan diartikan sebagai bentuk penilaian individu terkait dengan penilaian yang diberikan oleh atasan atas kontribusi karyawan dalam bekerja serta peduli akan kesejahteraan karyawannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Atasan yang tidak mendukung bawahan dan memiliki kecenderungan otoriter akan memberikan rasa tidak nyaman. Karyawan bisa akan selalu patuh tanpa mampu melakukan perilaku inovatif di luar permintaan atasannya. Karyawan akan cenderung tertutup pada keluhan yang dirasa di tempat kerja sehingga tidak ada solusi yang bisa dilakukan. Sebagai atasan yang baik hendaknya mampu memberikan arahan dan mampu menjadi mentor yang baik bagi karyawan. Di sekolah tempat penelitian berlangsung aspek ini dapat dilihat dari hasil studi awal yang dilakukan yang menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan bimbingan dan dukungan dari atasan. Terakhir, *organizational rewards and job conditions* dapat diartikan dalam beberapa bentuk misalnya gaji, promosi, rasa aman dalam bekerja serta pengakuan langsung dari organisasi (Rhoades & Eisenberger, 2002). Keadilan bisa meliputi banyak hal mulai dari fasilitas yang diberikan organisasi, kompensasi hingga penghargaan yang didapat. Dengan adanya penghargaan yang diberikan akan berpengaruh pada keinginan karyawan untuk semakin berkontribusi dalam organisasi. Di tempat penelitian berlangsung aspek ini terlihat dari pemberian fasilitas yang memadai dari sekolah pada guru, fasilitas pembelajaran yang dibutuhkan hingga fasilitas ibadah dan kesehatan telah tersedia dengan baik.

Temuan dalam penelitian ini sesuai dengan hasil temuan yang dilakukan Dogru (2018) yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *perceived*

*organizational support* memiliki efek yang cukup signifikan terhadap perilaku inovatif. Penelitian tersebut juga memaparkan bahwa peran dukungan oleh atasan berpengaruh terhadap tingkat perilaku inovatif pada pegawai. Selain itu, pegawai juga akan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan ketika interaksi sosial dalam bekerja terjalin dengan baik. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Qi et al (2019) pada 15 karyawan perusahaan China menyatakan hasil bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan yang positif terhadap perilaku inovatif pada karyawan.

Penelitian oleh Qi et al (2019) terkait dengan kepemimpinan yang inklusif dengan *perceived organizational support* sebagai mediator dalam penelitiannya. Semakin tinggi *perceived organizational support* pada diri karyawan maka perilaku inovatif juga meningkat. Respon karyawan terhadap perilaku pemimpin merupakan hal yang selaras sehingga ketika pemimpin mendukung penuh seorang karyawan maka karyawan akan merasa dihargai sehingga perilaku inovatif akan meningkat. Jika pemimpin peduli dengan kebutuhan dan perasaan bawahan, memberikan umpan balik positif, mendorong karyawan untuk mengekspresikan ide-ide mereka sendiri dan mengembangkan keterampilan mereka, dan membantu mereka memecahkan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, loyalitas organisasi dan minat karyawan dalam pekerjaan akan sangat besar. Meningkatkan, meningkatkan semangat mereka untuk mengeksplorasi dan berinovasi. Hasil penelitian dari Gradiannisa & Salendu (2014), juga memperkuat penelitian ini bahwa *perceived organizational support* memiliki hubungan positif signifikan terhadap perilaku inovatif. Artinya, semakin tinggi *perceived organizational support* di suatu organisasi maka semakin tinggi pula perilaku inovatif yang dimunculkan.

## KESIMPULAN

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif pada guru. Penelitian ini dilakukan dengan 60 guru sebagai responden penelitian dengan menggunakan skala *perceived organizational support* yang berdasar pada dimensi yang dicetuskan oleh Rhoades & Eisenberger (2002) selain itu penelitian ini juga menggunakan skala perilaku inovatif yang mengacu pada dimensi yang dicetuskan oleh De Jong & Den Hartog (2010). Penelitian ini menggunakan skala yang disebut skala *likert* dengan lima opsi alternatif pilihan jawaban yang tersedia. Dapat diketahui data hasil uji korelasi pada penelitian ini yang dihitung dengan bantuan program *spss 25 for mac* yang menghasilkan nilai *p value* signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), sehingga hal ini dapat diketahui bahwa terdapat

hubungan yang signifikan antara variabel *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif pada guru. Nilai koefisien korelasi yang didapat dalam penelitian ini sebesar 0.709 ( $r=0.709$ ), yang berarti antara kedua variabel memiliki hubungan yang positif dan cukup kuat. Hubungan yang positif antara dua variabel ini dapat diartikan jika semakin tinggi *perceived organizational support* yang dimiliki maka akan semakin tinggi juga perilaku inovatif yang dimiliki oleh guru. Hal ini juga berlaku sebaliknya, jika nilai *perceived organizational support* yang didapatkan rendah, maka nilai perilaku inovatif yang akan didapatkan juga rendah.

## SARAN

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, peneliti bermaksud memberikan saran yang dapat sekolah lakukan untuk lebih meningkatkan *perceived organizational support* dan perilaku inovatif pada guru dan untuk penelitian selanjutnya, yakni sebagai berikut :

- a. Bagi Sekolah  
Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, *perceived organizational support* yang dimiliki guru sudah cukup tinggi namun peran sekolah dalam hal ini masih sangat diperlukan untuk lebih meningkatkan perilaku inovatif pada guru seperti pemberian training atau penyuluhan terkait dengan perilaku inovatif saat mengajar yang sebaiknya diberikan rutin dan terjadwal. Hal ini termasuk kedalam aspek yakni dukungan dari atasan yang secara keseluruhan berdasarkan hasil penelitian masih memerlukan adanya perbaikan. Diharapkan jika sekolah dapat menjadikan hasil pada penelitian ini sebagai tambahan referensi agar nantinya dapat menambah cara untuk lebih meningkatkan *perceived organizational support* pada guru-guru di sekolah. Dengan demikian jika terjadi peningkatan *perceived organizational support* maka akan memberikan pengaruh positif untuk meningkatkan perilaku inovatif guru terutama dalam mengajar.
- b. Bagi Penelitian Selanjutnya  
Penelitian ini hanya fokus terhadap hubungan antara dua variabel saja yakni *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif pada guru. Menurut Patterson, dkk (2009) pada variabel perilaku inovatif terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, yakni faktor dari dalam diri dan juga faktor dari luar diri. Faktor dalam diri adalah faktor yang terdapat pada aspek-aspek internal yang ada dalam diri seseorang yang berkesinambungan dalam membentuk perilaku inovatif yakni, adanya

*knowledge*, motivasi, *personality*, perilaku emosi dan juga suasana hati. Faktor dari luar diri yakni dari penyebab variabel inovatif yang berasal dari organisasi yakni, faktor eksternal desain kerja, kepemimpinan, serta sumber daya organisasi. Penelitian selanjutnya bisa dilakukan guna meneliti perilaku inovatif dari berbagai faktornya yang lain sehingga kajian ilmiah mengenai perilaku inovatif dapat lebih luas dan mendalam lagi. Jumlah sampel dalam penelitian ini juga sangat terbatas, sehingga pada penelitian selanjutnya diharapkan mampu menambah kuantitas pada sampel penelitian yang lebih banyak dan juga bervariasi sehingga nantinya hasil pada penelitiannya dapat digunakan untuk menggambarkan *perceived organizational support* dan perilaku inovatif secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifa, F. N., & Prayitno, U. S. (2019). Peningkatan Kualitas Pendidikan: Program Pendidikan Profesi Guru Prajabatan dalam Pemenuhan Kebutuhan Guru Profesional di Indonesia. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 10(1), 1–17. <https://doi.org/10.46807/aspirasi.v10i1.1229>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Dogru, Ç. (2018). The Relationship between Perceived Support and Innovative Behavior: Analyzing the Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Business Research - Turk*, 10(2), 384–402. <https://doi.org/10.20491/isarder.2018.435>
- Dwi Ismiantri & Prabandini Mulyana, O. (2021). Perbedaan perilaku inovatif pada guru ditinjau dari karakteristik sekolah. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1–12.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-Iamastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational

- Support. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 71, Issue 3, pp. 500–507). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Onne, J. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Patterson, Kerrin, & R. (2009). *Characteristic and Behaviors of Innovative People in Organization*. NESTA Policy & Research Unit.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Gradiannisa, Y., & Salendu, Y. (2014). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif di tempat kerja pada karyawan ( *Studi Pada PT . X* ). 01.
- Hasanah, A. (2012). *Pengembangan Profesi Keguruan* (p. 278). [https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=ezq2DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=pengembangan+profesi+guru&ots=a eY32PtWZb&sig=KCjCgxQrnvaWO\\_j1aR WZnN0geTY](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=ezq2DwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=pengembangan+profesi+guru&ots=a eY32PtWZb&sig=KCjCgxQrnvaWO_j1aR WZnN0geTY)
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara perceived organizational support dengan work engagement pada guru SMA swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(2), 90–99.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-lamastro, V. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51–59.
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, 14(1), 40–51. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51>
- Onne, J. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287–302.
- Patterson, Kerrin, & R. (2009). *Characteristic and Behaviors of Innovative People in Organization*. NESTA Policy & Research Unit.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Patterson, F., Kerrin, M., & Gatto-Roissard, G. (2009). Characteristics & Behaviors of Innovative People in Organizations Literature review A paper prepared for NESTA Policy Dr Máire Kerrin Geraldine Gatto-Roissard. *Literature Review Prepared for the NESTA Policy & Research Unit*, 1–63.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Scott, S. G., Bruce, R. A., Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Choice Reviews Online*, 32(03), 32-1325-32–1325. <https://doi.org/10.5860/choice.32-1325>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.
- Qi, L., Liu, B., Wei, X., & Hu, Y. (2019). Impact of inclusive leadership on employee innovative behavior: Perceived organizational support as a mediator. *PLoS ONE*, 14(2), 1–14. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212091>