

HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA GURU

Anastasya Trisnaning Putri

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, UNESA, email: anastasya.18099@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

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

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada guru. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi menjadi partisipan penelitian, dengan total 36 guru. Data dalam penelitian dikumpulkan dengan menggunakan skala persepsi dukungan organisasi dan skala perilaku inovatif yang dengan menggunakan skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi *Pearson product moment* untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y dengan bantuan program *SPSS 25 for windows*. Hasil dari analisis data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif pada guru, dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai korelasi pearson yaitu 0,645. Hal ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif pada guru adalah hubungan yang kuat dan positif. Semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, maka semakin tinggi perilaku inovatif pada guru.

Kata Kunci: persepsi dukungan organisasi, perilaku inovatif, guru

Abstract

This study aimed to determine the relationship between perceived organizational support and innovative behavior on teachers. This study used correlational quantitative research method. The sampling method in this study used a saturated sampling technique where the entire population became research participants, with a total of 36 teachers. The research data were collected using a perceived organizational support scale and innovative behavior scale which is a Likert scale. The data analysis technique used Pearson product moment correlation analysis to determine the relationship between two variables using SPSS 25 for windows software. The results of the data analysis showed that there was a significant relationship between perceived organizational support and innovative behavior in teachers at educational institute X, with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and a Pearson correlation value of 0.645. These results also showed that the relationship between perceived organizational support and innovative behavior on teachers of educational institute X is a strong and positive relationship. The higher the perceived organizational support, the higher the innovative behavior on teachers of educational institute X.

Keywords: *perceived organizational support, innovative behavior, teachers*

PENDAHULUAN

Organisasi adalah sebuah koordinasi sosial atau wadah sosial untuk bersama-sama mencapai tujuan (Robbins, 1990). Dengan adanya organisasi, suatu tujuan yang sebelumnya sulit atau tidak mungkin tercapai dengan usaha individu, akan mungkin tercapai apabila diupayakan dengan usaha kelompok yang terstruktur. Salah satu bentuk organisasi adalah sekolah. Sekolah adalah salah satu contoh bentuk organisasi yang bergerak pada bidang pendidikan. Sebagai suatu organisasi, secara

efektif, sekolah menyediakan program pendidikan yang terencana dan terarah. Sekolah juga diharapkan mampu menghadapi tuntutan, tantangan dan persaingan global (Sagala, 2016).

Tujuan dari sekolah adalah menyelenggarakan program pembelajaran. Dalam suatu organisasi pendidikan yang dalam hal ini adalah sekolah, guru adalah sumber daya manusia yang dimiliki oleh sekolah yang mana sangat berperan penting dalam pelaksanaan sekolah. Secara umum, tujuan seorang guru yang mana

disebutkan sebagai tenaga profesional di bidang pendidikan adalah untuk turut berperan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan nasional. Tidak hanya itu, setiap sekolah, terutama lembaga pendidikan swasta biasanya memiliki tujuan khusus dalam penyelenggaraan pendidikannya yang tercantum pada visi dan misi yayasan atau masing-masing unit sekolah. Upaya pemenuhan tujuan organisasi ini tentunya tidak mudah untuk dilakukan. Belum lagi dengan kondisi dunia saat ini yang sedang berada pada masa pandemi dimana kondisi pendidikan mengalami berbagai perubahan. Inovasi adalah salah satu kunci keberhasilan suatu sekolah (Serdyukov, 2017). Hal yang sama disampaikan oleh Koc dan Ceylan (2007) bahwa suatu organisasi yang mempunyai inovasi serta mampu mengaplikasikannya, akan mendukung organisasi untuk mencapai keunggulan dan mempertahankan eksistensinya. Sekolah perlu terus melakukan inovasi dan untuk tercapainya tujuan dan demi kemajuan serta bertahan dalam persaingan dan kondisi yang terus berubah, maka dari itu perilaku inovatif dalam pribadi seorang guru sangat dibutuhkan (Pradana & Izzati, 2019).

Menurut Hammond dkk. (2011), perilaku inovatif yang dimiliki seorang karyawan memiliki peran penting dalam organisasi untuk menjaga daya saing yang dimiliki organisasi, berkaitan dengan individu, pekerjaan ataupun lingkungan. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan Baharuddin dkk (2019), bahwa perilaku inovatif adalah hal penting untuk kelangsungan pengembangan profesi pendidikan, organisasi sekolah, serta untuk pengembangan pengetahuan masyarakat. Perilaku inovatif akan membuat guru mengeksplorasi peluang, ide serta inovasi baru yang berguna baik dalam hubungannya dengan proses pembelajaran dengan siswa maupun dalam kepentingan segi pengembangan sekolah. Inovasi-inovasi dalam kurikulum, cara penilaian, metode dan media pembelajaran, pengelolaan kelas dan sekolah misalnya dapat dikembangkan melalui perilaku inovatif (Prayudhayanti, 2014).

Guru yang menunjukkan perilaku inovatif dapat secara aktif memberikan kontribusi kepada organisasi sehingga dapat bertahan dalam berbagai situasi (Hosseini dkk., 2021). Dengan perilaku inovatif yang dimiliki guru, sekolah juga dapat menemukan penyelesaian-penyelesaian baru atas permasalahan yang muncul. Berlawanan dengan itu, kurangnya perilaku inovatif yang dimunculkan oleh guru akan berdampak pada kurangnya performa sekolah dalam memenuhi tujuan pembelajaran dan tujuan organisasi (Nurdin dkk., 2020).

Janssen (2000) mengemukakan definisi perilaku inovatif adalah perilaku yang menunjukkan usaha yang dilakukan secara sadar oleh anggota organisasi berkaitan dengan pembuatan, pengenalan serta penerapan ide atau

gagasan baru yang bermanfaat dalam tugas atau kewajiban individu dalam suatu organisasi. Hal ini berkaitan dengan yang disampaikan Gaynor (dalam Prayudhayanti, 2014) yang menjelaskan bahwa perilaku inovatif adalah tindakan yang ditunjukkan oleh seseorang yang menunjukkan bahwa dirinya menciptakan serta menggunakan ide atau pemikiran baru yang dimunculkan untuk diterapkan dalam pekerjaannya. Pendapat lain oleh Jong & Hartog (2010) menguraikan perilaku inovatif sebagai perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk membentuk serta memperkenalkan ide-ide atau inovasi baru yang mana hal ini berkaitan dengan suatu produk, metode, atau prosedur yang ada dalam kegiatan organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut maka perilaku inovatif dapat disimpulkan sebagai perilaku yang dilakukan atau ditunjukkan individu secara sadar dalam hal pembuatan ide, pengenalan serta penerapan ide atau konsep baru dalam pelaksanaan pekerjaan yang nantinya berguna bagi kepentingan organisasi tempatnya bekerja.

Jong & Hartog (2010) mengungkapkan bahwa perilaku inovatif dapat diuraikan dalam 4 dimensi atau aspek yaitu: 1) *idea eksploration* atau eksplorasi ide, hal ini mengacu pada kesadaran dan kemampuan anggota organisasi untuk mencari peluang dalam permasalahan atau kondisi pekerjaannya yang nantinya dapat diperbaiki atau dikembangkan dengan ide atau cara-cara baru; 2) *idea generation* atau pembuatan ide, berkaitan dengan perilaku individu untuk menyampaikan ide-ide baru sebagai pemecahan masalah ataupun mengembangkan kondisi pekerjaan; 3) *idea championing* atau pengenalan ide, mengacu pada perilaku individu dalam memperjuangkan ide yang disampaikan kepada anggota organisasi lainnya dan organisasi itu sendiri sehingga memunculkan keyakinan bahwa ide yang dimunculkan oleh individu tersebut akan bermanfaat atau berhasil; dan 4) *idea implementation* atau implementasi ide, mengacu pada perilaku individu untuk menerapkan ide-ide baru yang sudah dimunculkan ke proses kerja dalam organisasinya dan terus berupaya untuk mengembangkannya.

Rosyiana (2019) dalam bukunya merangkum ciri-ciri individu dengan perilaku inovatif yang tinggi yaitu senantiasa mencari tahu tentang teknologi dan cara-cara baru, berusaha menyampaikan dan memperjuangkan idenya kepada orang lain, mencari atau menyediakan sumber daya yang diperlukan dalam ide dan menyusun suatu perencanaan sehingga implementasi idenya dapat sukses. Pada dasarnya, perilaku inovatif yang dimunculkan oleh individu dalam organisasi memiliki tujuan positif untuk mengembangkan organisasi, hal ini juga berlaku pada guru dimana perilaku inovatifnya akan berguna bagi kelangsungan pekerjaan dan kegiatan

dalam sekolah. Perilaku tersebut akan terlihat pada individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dalam studi pendahuluan kepada masing-masing kepala sekolah pada tingkat SMP dan SD, diketahui bahwa para guru belum begitu aktif dalam memunculkan serta mengajukan ide-ide atau inovasi baru. Hal ini akhirnya berkaitan dengan minimnya inovasi atau cara baru yang ada atau diterapkan di sekolah, terutama pada kondisi pandemi covid-19 ini dimana perubahan dalam pembelajaran banyak terjadi, Hasil wawancara menunjukkan bahwa kondisi saat ini menuntut guru untuk terus berupaya dalam mengembangkan metode pembelajaran yang efektif untuk digunakan dalam masa pandemi yang masih terus berlangsung. Hanya beberapa guru yang secara aktif terus memunculkan inovasi baik bagi pengembangan sekolah atau terkait dengan metode kerja seperti pembelajaran. Berkaitan dengan metode pembelajaran, para guru masih terpaku pada platform atau metode-metode lama yang sudah disediakan sebelumnya dan kurang berusaha mencari alternatif metode lain yang bisa digunakan. Perubahan terbaru yang dialami adalah saat ini para guru harus mulai menyiapkan pembelajaran dua cara yaitu *online* dan tatap muka biasa. Para guru juga kurang menunjukkan kontribusinya dalam penyampaian ide-ide baru yang juga berpengaruh pada kurangnya pengenalan ide dan penerapan ide atau konsep atau cara-cara baru yang dapat mengatasi masalah ataupun mengembangkan pembelajaran.

Hasil wawancara ini juga mendapatkan bahwa selain yang berkaitan dengan proses pembelajaran, inovasi dari para guru juga diperlukan sekolah berkaitan dengan hal pengembangan sekolah, misalnya dalam pelaksanaan penilaian akreditasi sekolah, kegiatan pengembangan guru dan karyawan, pelaksanaan promosi sekolah, dan kegiatan pengembangan siswa diluar lingkup belajar-mengajar di dalam kelas. Melalui wawancara diketahui bahwa beberapa guru belum terlihat kontribusinya dalam upaya pencarian ide-ide baru, beberapa guru lebih memilih mengikuti kebiasaan-kebiasaan yang sudah pernah dilaksanakan sebelumnya atau hanya melakukan apa yang sudah ditugaskan. Identifikasi masalah dan pemecahan masalah yang terkait umum sekolah banyak dilakukan oleh beberapa guru saja misalnya staff inti yang memang berkaitan langsung dengan sekolah.

Adanya perilaku inovatif pada individu dapat dipengaruhi oleh banyak hal. Secara spesifik, ada banyak faktor pengaruh perilaku inovatif pada guru dirangkum oleh Thurlings dkk., (2015) menjadi tiga bagian yaitu faktor organisasi, faktor demografi guru dan faktor individual. Rosyiana (2019) membagi faktor pengaruh

perilaku inovatif secara umum menjadi dua, yaitu faktor eksternal individu atau yang didapatkan dari lingkungan dan faktor internal individu. Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif antara lain adalah budaya organisasi, karakteristik pekerjaan, iklim organisasi, dan kepemimpinan, sedangkan faktor internalnya mencakup komitmen organisasi, efikasi diri, *perceived organizational support* dan *psychological capital*. Persepsi dukungan organisasi juga merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif yang mana berarti individu yang memiliki persepsi positif terkait dukungan organisasinya cenderung memiliki perilaku inovatif yang lebih tinggi (Afsar & Badir, 2017; Nazir dkk., 2019). Hal ini mendorong peneliti untuk menjadikan persepsi dukungan organisasi sebagai salah satu variabel.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya diketahui salah satu yang berperan penting didalam hubungan antara karyawan dengan organisasi yang dapat mendorong karyawan untuk membentuk orientasi keberhasilan untuk organisasi adalah bagaimana persepsi karyawan atas dukungan yang diberikan organisasinya (Kurtessis dkk., 2017). Salah satu pengertian oleh Rhoades & Eisenberger (2002) dinyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan pandangan umum individu terkait organisasi atau tempat kerjanya yang bersedia memberikan penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan individu dan bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan anggotanya. Pengertian lain disampaikan oleh Robbins & Judge (2019), yang mendefinisikan persepsi dukungan organisasi sebagai besarnya kepercayaan yang dimiliki karyawan bahwa organisasi memiliki serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan dan organisasinya menghargai kontribusi yang telah ia diberikan sebagai karyawan.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), terdapat 3 dimensi untuk menjelaskan persepsi dukungan organisasi, yaitu 1) persepsi terhadap keadilan yang mencakup pandangan anggota terhadap keadilan kebijakan serta kesempatan; 2) dukungan dari atasan yang mencakup pandangan anggota organisasi tentang dukungan atasannya yang memberikan bantuan yang dibutuhkan atau peduli terhadap anggota, serta 3) penghargaan dan kondisi kerja yang mencakup pandangan anggota mengenai penghargaan dari organisasi atas kontribusi yang diberikan oleh anggota serta kondisi pekerjaan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, beberapa guru sudah merasakan dukungan dari organisasinya. Beberapa dukungan yang disampaikan antara lain atasan atau dalam hal ini kepala sekolah sudah berusaha untuk selalu memberikan dorongan serta

kesempatan yang sama kepada para guru dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam wawancara juga disampaikan bahwa sekolah telah berlaku adil kepada para guru, terkait dengan alokasi sumber daya yang dimiliki sekolah, bantuan yang diberikan, kesempatan serta peraturan dalam sekolah untuk masing-masing guru. Bentuk dukungan lain yang disebutkan dalam wawancara adalah adanya *workshop* atau pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan, misalnya pelatihan dalam penggunaan program *Microsoft Teams* dan *Canva*. Namun, salah satu proses wawancara menemukan bahwa dukungan ini dirasa kurang apabila dibandingkan dengan kondisi dan dukungan disekolah lain, misalnya terkait sarana atau prasarana serta sumber daya yang dapat digunakan, sehingga seringkali ide yang disampaikan masih sulit untuk diterapkan dalam kondisi pekerjaan dan organisasi saat ini.

Persepsi individu terhadap dukungan yang didapatkannya dari organisasi dipengaruhi oleh banyak hal. Suatu penelitian meta-analisis membagi faktor pengaruh terkait persepsi dukungan organisasi menjadi tiga jenis yaitu pelayanan atau *treatment* dari anggota organisasi, kualitas hubungan antara karyawan dengan organisasi, dan praktek sumber daya manusia serta kondisi pekerjaan. *Treatment* anggota organisasi meliputi *leader-member exchange*, kepemimpinan, suportivitas antar karyawan, sedangkan hubungan antar karyawan meliputi keadilan, kontrak psikologis, kesamaan nilai, kemudian untuk praktek sumber daya manusia meliputi *job security*, fleksibilitas, karakteristik pekerjaan dan sebagainya (Kurtessis dkk., 2017).

Kondisi yang ada ini menjadi menarik untuk diteliti karena dalam lembaga pendidikan swasta, sebagian besar operasional sekolah dikelola sendiri bersamaan dengan bantuan dari pemerintah. Dengan ini maka yayasan memiliki peran besar dalam mempengaruhi para guru, sehingga dukungan yang diberikan oleh yayasan harus optimal untuk mendapatkan timbal balik yang sesuai dari para guru. Hal ini juga mendukung pernyataan yang telah disampaikan oleh Stoffers dkk., (2015), bahwa dengan dukungan organisasi, karyawan akan membantu pembentukan inovasi serta mengupayakan pelaksanaan inovasi tersebut.

Penelitian tentang perilaku inovatif sebelumnya cukup banyak dilakukan dalam berbagai kondisi serta subjek penelitian. Salah satu penelitian terkait perilaku inovatif dilaksanakan oleh Khasanah & Izzati (2021), dengan judul “Hubungan antara *Leader-Member Exchange* dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan di PT X”. Hasil dari penelitian terkait topik perilaku inovatif menunjukkan adanya hubungan yang signifikan pada variabel *LMX* dengan perilaku inovatif dengan hubungan yang positif.

Penelitian lainnya terkait perilaku inovatif juga dilakukan oleh Budiadnyana dkk (2021) dengan topik penelitian “Rahasia Membangun Perilaku Inovatif Dosen: Dari Kepercayaan Interpersonal hingga Berbagi Pengetahuan”. Penelitian yang dilaksanakan di suatu perguruan tinggi swasta ini hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kepercayaan pada rekan kerja serta variabel berbagi pengetahuan dengan perilaku inovatif pada dosen.

Riset lain terkait perilaku inovatif yang dilakukan sejalan dengan subjek penelitian kali ini, yaitu pada guru di sekolah. Salah satu penelitian perilaku inovatif pada guru dilakukan oleh Asmoro & Mulyana (2021), dengan judul “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Kerja Inovatif pada Guru SMA Negeri 3 Jombang di Masa Pandemi Covid-19.” Dalam penelitian yang dilakukan pada guru SMA ini ditemukan bahwa iklim organisasi yang dirasakan oleh para guru berhubungan dengan perilaku inovatif yang ditunjukkan, hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan signifikan dan positif. Penelitian ini juga menunjukkan pentingnya kondisi di sekolah pada upaya guru untuk terus berinovasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, ada beberapa perbedaan antara penelitian yang saat ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yaitu terkait subjek yang berpartisipasi dalam penelitian. Penelitian sebelumnya banyak dilakukan pada karyawan perusahaan dan industri pabrik, penelitian lainnya dilakukan pada guru sekolah jenjang menengah atas negeri, sedangkan dalam penelitian ini, subjek penelitian adalah guru sekolah dibawah naungan yayasan pendidikan swasta. Perbedaan lain terdapat pada variabel bebas yang diteliti, dimana penelitian sebelumnya menggunakan iklim dan budaya organisasi, kepemimpinan, serta *leader-member exchange*, sedangkan dalam penelitian ini variabel bebasnya menggunakan persepsi dukungan organisasi.

Fokus dalam penelitian ini yaitu variabel persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif. Hal ini menjadi fokus karena belum banyak penelitian terkait perilaku inovatif guru terutama dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel bebasnya. Hasil dari penelitian ini juga dibutuhkan oleh Yayasan Pendidikan X serta sekolah yang dinaungi untuk mengetahui apakah persepsi dukungan organisasi berhubungan dengan perilaku inovatif pada guru. Alasan pemilihan ini juga ada keterkaitannya dengan kondisi serta fenomena yang ditemukan di lapangan.

Berdasarkan uraian teori serta kondisi yang didapat melalui studi pendahuluan yang sudah diuraikan diatas, peneliti akhirnya mencoba untuk melakukan penelitian untuk mengetahui “Apakah terdapat hubungan

signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di yayasan pendidikan X?”

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kuantitatif korelasional. Dengan pendekatan kuantitatif maka data penelitian yang akan diolah adalah berupa angka-angka hasil pengambilan data yang kemudian dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menggunakan metode penghitungan kuantitatif korelasional yang mana penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kedua variabel dalam penelitian. Adapun kedua variabel yang diteliti untuk diketahui hubungannya adalah variabel persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif. Definisi operasional dari persepsi dukungan organisasi adalah persepsi guru tentang dukungan dan penghargaan yang diberikan organisasi atas pekerjaannya yang terdiri atas dimensi keadilan, dukungan dari atasan, serta penghargaan dan kondisi kerja. Definisi operasional dari perilaku inovatif adalah perilaku guru yang menunjukkan kontribusinya dalam proses inovasi di sekolah yang terdiri atas dimensi eksplorasi, pembuatan ide, pengenalan ide, dan implementasi ide.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh guru dalam naungan suatu yayasan pendidikan X di Surabaya, pada jenjang SD dan SMP, sebanyak 66 orang. Pemilihan subjek dilakukan dengan mengambil sampel jenuh atau menggunakan seluruh anggota populasi. Dalam penelitian, dilakukan uji coba pada 30 orang, sedangkan 36 lainnya digunakan dalam data penelitian.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran skala dari masing-masing variabel, yaitu skala persepsi dukungan organisasi dan skala perilaku organisasi. Pengukuran terhadap variabel perilaku inovatif menggunakan skala yang disusun dengan 4 (empat) dimensi perilaku inovatif berdasarkan teori yaitu eksplorasi, pembuatan ide, pengenalan ide, dan implementasi ide. Skala untuk pengukuran terhadap variabel persepsi dukungan organisasi disusun berdasarkan 3 dimensi persepsi dukungan organisasi yaitu keadilan, dukungan dari atasan, serta penghargaan dan kondisi pekerjaan, yang diajukan oleh Rhoades & Eisenberger (2002). Skala yang digunakan dalam pengambilan data merupakan skala *Likert* yang menyediakan 5 alternatif jawaban yang dapat dipilih, yakni sangat sesuai (SS), sesuai (S), cukup sesuai (CS), tidak sesuai (TS), dan sangat tidak sesuai (STS). Masing-masing skala tersusun atas aitem pernyataan-pernyataan yang berbentuk *favorable* dan *unfavorable*. Subjek yang berpartisipasi dalam penelitian dapat memilih satu jawaban diantara kelima pilihan jawaban yang ada atas

pernyataan-pernyataan yang telah disediakan sebelumnya.

Terlebih dahulu uji coba skala dilakukan pada 30 guru dengan karakteristik yang sama. Hasil uji coba ini dikumpulkan dan dianalisis menggunakan program aplikasi *SPSS 25 for Windows*, untuk mengetahui besar daya beda masing-masing aitem serta reliabilitas aitem pada masing-masing skala yang digunakan. Pada uji daya beda aitem, aitem yang menunjukkan nilai daya beda lebih tinggi dari 0,3 ($>0,3$) dinyatakan baik dan dapat digunakan dalam penelitian, sebaliknya apabila nilai aitem dibawah 0,3 ($<0,3$) berarti daya beda aitem rendah maka aitem tersebut perlu dieliminasi (Saifuddin, 2020). Dengan uji daya beda diketahui hasilnya bahwa, skala variabel persepsi dukungan organisasi menunjukkan 27 aitem valid dari total 40 aitem. Skala ini menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* sebesar 0,321 - 0,855, dimana 13 aitem lainnya dinyatakan tidak valid dan harus digugurkan. Uji daya beda pada skala perilaku inovatif menghasilkan 30 aitem valid dari total 42 aitem dengan *corrected item-total correlation* sebesar 0,307 - 0,899, dimana terdapat 12 aitem yang dinyatakan tidak valid dan harus digugurkan.

Uji reliabilitas pada hasil uji coba dilakukan dengan teknik analisis *alpha cronbach* melalui program *SPSS 25 for Windows*. Besarnya reliabilitas pada suatu skala dapat dilihat melalui koefisien reliabilitas pada rentang nilai 0 – 1.00 dimana apabila nilai reliabilitas lebih mendekati nilai 1.00 maka skala dinyatakan semakin reliabel (Azwar, 2012). Berikut merupakan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada skala penelitian:

Tabel 1. Reliabilitas Alat Ukur

Alat Ukur	Reliabilitas (Alpha Cronbach)	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,948	Reliabel
Perilaku Inovatif	0,963	Reliabel

Sesuai hasil yang tercantum pada tabel 1, diketahui bahwa skala persepsi dukungan organisasi memperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,948, sedangkan skala perilaku inovatif memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,963. Kedua skala menunjukkan nilai reliabilitas yang sangat mendekati 1,00, maka melalui hasil yang telah ditunjukkan dapat diambil kesimpulan bahwa skala persepsi dukungan organisasi dan skala perilaku inovatif memiliki reliabilitas yang tinggi.

Analisis data penelitian menggunakan analisis korelasional yang dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Teknik analisis korelasi *product moment* dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Ketentuan dalam uji

korelasi menyatakan apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) maka dapat dinyatakan bahwa antara kedua variabel penelitian terdapat hubungan yang signifikan, sedangkan nilai signifikansi yang kurang atau lebih kecil dari 0,05 menunjukkan tidak ada hubungan diantara variabel penelitian.

Sebelum menjalankan analisis korelasi, perlu dilakukan terlebih dahulu pemenuhan syarat yaitu uji asumsi dengan uji normalitas serta uji linearitas. Tujuan dilakukannya uji asumsi yang pertama, normalitas, adalah untuk mengetahui bagaimana distribusi data dalam penelitian. Untuk keputusan dalam uji normalitas, apabila hasil perhitungan yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), data dapat dikatakan berdistribusi normal. Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu data dapat disebut memiliki hubungan yang linear sebagai syarat dalam uji korelasi. Dalam uji linearitas, suatu data dikatakan linear dilihat melalui analisis *deviation from linearity*, apabila signifikansi menunjukkan nilai melebihi 0,05 ($p > 0,05$) maka data dikatakan linear (Sugiyono, 2013). Seluruh perhitungan baik uji asumsi maupun uji hipotesis dilakukan dengan SPSS 25 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Setelah melakukan penyebaran skala pada 36 guru di lokasi penelitian, peneliti memperoleh data penelitian yang selanjutnya dianalisis dan diolah lebih lanjut menggunakan SPSS 25 for windows. Langkah pertama dilakukan pengolahan deskriptif pada data yang terkumpul dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. *Statistic Descriptive*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Dev
Persepsi					
Dukungan	36	83	132	108,42	12,364
Organisasi					
Perilaku	36	89	150	115,89	15,456
Inovatif					

Berdasarkan hasil penghitungan statistik deskriptif yang dilakukan pada hasil data skala persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif yang ditunjukkan pada tabel 2, diketahui bahwa subjek penelitian adalah 36 orang. Variabel persepsi dukungan organisasi memiliki nilai paling rendah yaitu 83 dan nilai paling tinggi yaitu 132, sedangkan pada variabel perilaku inovatif diperoleh nilai paling rendah sebesar 89 dan nilai paling tinggi sebesar 150. Rata-rata nilai yang diperoleh pada persepsi dukungan organisasi adalah 108,42 dengan nilai *standard deviation* sebesar 12,364, sedangkan nilai rata-rata untuk

skala perilaku inovatif diperoleh sebesar 115,89 dengan *standard deviation* sebesar 15,456.

1. Hasil Uji Asumsi

Uji asumsi yang dilakukan pertama kali adalah uji normalitas yang dilakukan dengan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk mengetahui bagaimana distribusi pada data penelitian. Uji ini diawali dengan menghitung nilai residual dari data yang kemudian dikatakan berdistribusi normal dengan melihat hasil dari nilai signifikansi yang dimunculkan. Distribusi pada suatu data penelitian dinyatakan normal apabila hasil nilai signifikansi yang didapat melebihi pada uji normalitas 0,05 ($p > 0,05$), sebaliknya apabila nilai signifikansi yang didapat kurang dari 0,05 maka distribusi data dianggap tidak normal (Sugiyono, 2013).

Tabel 3. Ketentuan Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Sig.	Keterangan
Sig > 0,05	Distribusi normal
Sig < 0,05	Distribusi tidak normal

Berikut hasil pengujian normalitas data dengan teknik uji *Kolmogorov-Smirnov* pada data hasil variabel:

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Ket.
Persepsi Dukungan		
Organisasi	0,200	Data Normal
Perilaku Inovatif		

Pada tabel 4 tercantum hasil pengujian normalitas data, ditunjukkan nilai signifikansi persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif adalah 0,200 ($p > 0,05$). Sesuai dengan ketentuan uji normalitas, hasil menunjukkan nilai signifikansi yang melebihi 0,05, maka data penelitian yang diperoleh untuk variabel dalam penelitian ini dikatakan berdistribusi normal, sebaliknya apabila menunjukkan nilai dibawah 0,05 maka data dinyatakan tidak normal distribusinya.

Setelah diketahui bahwa distribusi data dalam penelitian adalah normal, selanjutnya dilakukanlah uji linearitas untuk menentukan apakah data penelitian adalah data yang linear yang berarti terdapat hubungan yang linear pada variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam uji ini adalah nilai *deviation from linearity* yang diperoleh melalui SPSS 25 for Windows. Data dalam penelitian akan dikatakan linear apabila nilai *deviation from linearity* menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sebaliknya data akan dikatakan tidak linear apabila menunjukkan nilai yang lebih rendah dari 0,05.

Tabel 5. Ketentuan Uji Linearitas

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

Berikut hasil uji linearitas pada data hasil variabel persepsi dukungan organisasi dan juga pada variabel perilaku inovatif:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	0,578	Data linear
Perilaku Inovatif		

Dengan hasil uji linearitas yang tercantum pada tabel 6, dapat disimpulkan bahwa data penelitian yaitu data kedua variabel adalah data yang linear. Hal ini diketahui dengan nilai signifikansi pada *deviation form linearity* yang menunjukkan nilai 0,578 yang mana lebih besar dari ketentuan uji linearitas yaitu 0,05 ($p>0,05$).

2. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian yaitu adakah hubungan antara variabel penelitian yang mana dalam penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif. Uji hipotesis ini dilakukan dengan teknik uji korelasi *product moment*. Pengambilan keputusan dalam uji korelasi antara kedua variabel dilihat dari besarnya nilai signifikansi yang ditunjukkan dalam hasil perhitungan. Hasil signifikansi yang menunjukkan nilai kurang dari 0,05 ($p<0,05$) menunjukkan bahwa kedua variabel dalam penelitian memiliki hubungan yang signifikan sedangkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian tidak memiliki hubungan yang signifikan. Hasil uji korelasi *product moment* juga menunjukkan nilai *pearson correlation*. Adapun nilai ini dapat menunjukkan seberapa kuat hubungan yang dimiliki kedua variabel dalam penelitian dengan ketentuan interval sebagai berikut:

Tabel 7. Nilai Korelasi untuk Tingkat Hubungan

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

Berikut adalah hasil analisis korelasi pada variabel persepsi dukungan organisasi serta variabel perilaku inovatif:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi

Variabel	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi * Perilaku Inovatif	0,645	0,000	Hubungan Signifikan

Menurut hasil pengujian korelasi antara dua variabel yang tercantum pada tabel 8, diketahui bahwa keduanya memiliki nilai signifikansi yaitu 0,000 ($p<0,05$), yang menunjukkan hubungan signifikan antara kedua variabel. Selanjutnya seperti ketentuan pada tabel 7, berdasarkan nilai *pearson correlation* (r) yaitu 0,645 masuk pada rentang koefisien 0,60–0,799 maka dapat disimpulkan bahwa hubungan pada variabel dalam penelitian adalah kuat. Nilai *pearson correlation* menunjukkan nilai yang positif, dengan ini maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif terdapat hubungan yang positif. Hubungan yang positif ini berarti naiknya variabel persepsi dukungan organisasi akan menghasilkan kenaikan pada variabel perilaku inovatif pada guru.

PEMBAHASAN

Penelitian ini dilangsungkan untuk dapat mengungkapkan bagaimana hubungan antara 2 variabel yang dipilih dalam penelitian, yaitu persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif pada guru di yayasan pendidikan X. Hasil yang dikumpulkan melalui skala selanjutnya diolah untuk menemukan korelasi kedua variabel dengan pengujian analisis korelasi *product moment* menggunakan program aplikasi SPSS 25 for Windows. Data yang diperoleh yang berasal dari 36 guru mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 pada uji korelasi yang mana hasil ini lebih kecil dari 0,05 ($p<0,05$). Nilai ini menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian dapat diterima, bahwa terdapat hubungan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada guru.

Uji korelasi yang dilakukan dengan menggunakan analisis *product moment* juga mengungkapkan nilai korelasi (r) atau nilai *pearson correlation* sebesar 0,645. Nilai atas perhitungan kedua variabel ini masuk pada interval koefisien di 0,60 – 0,799 yang mana menunjukkan bahwa hubungan yang dimiliki variabel merupakan hubungan yang kuat. Selanjutnya, arah hubungan dalam penelitian dapat dilihat dari nilai korelasi, apabila nilai *pearson correlation* adalah positif maka hal ini menunjukkan arah hubungan yang positif pula, begitupun sebaliknya. Hasil dari analisa yang dilakukan pada data penelitian menunjukkan bahwa nilai

korelasi kedua variabel ini positif, maka peneliti dapat menyimpulkan hasil penelitian yaitu hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif adalah hubungan yang positif. Dengan ini dapat dijelaskan bahwa apabila nilai persepsi dukungan organisasi yang ditunjukkan tinggi, maka perilaku inovatif yang ditunjukkan guru juga tinggi, hal ini berlaku juga sebaliknya, ketika nilai persepsi dukungan organisasi semakin rendah, akan menghasilkan perilaku inovatif pada guru yang juga rendah. Hal ini dapat terjadi karena persepsi terkait sumber daya yang cukup, keadilan, bantuan dan sebagainya yang dibentuk oleh karyawan terhadap organisasinya, atau dalam penelitian ini guru terhadap sekolah, misalnya kecenderungan individu untuk memberikan timbal balik. Adapun hal tersebut dapat ditunjukkan dalam bentuk sikap positif, performansi dan usaha yang tinggi untuk kemajuan organisasi (Choi dkk., 2016; Eisenberger dkk., 1986).

Dengan dimilikinya persepsi yang baik terkait dukungan yang diberikan oleh organisasi, individu akan mampu memberikan inovasi yang dibutuhkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dukungan yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terhadap anggota atau karyawannya ketika dipersepsikan dengan baik dapat mendorong perilaku inovatif dari karyawan (Rizana, 2018). Hal ini dikarenakan dengan adanya dukungan organisasi yang dirasakan akan membuat individu untuk lebih bersedia dan termotivasi untuk menunjukkan perilaku proaktif yang akan menguntungkan bagi kemajuan organisasi atau perusahaan, seperti perilaku inovatif (Afsar & Badir, 2017). Adanya dukungan-dukungan yang diberikan oleh organisasi juga sangat mendukung individu untuk dapat mengimplementasikan ide-ide inovatifnya di organisasi atau perusahaan (Setyawati & Satiningsih, 2020). Hasil penelitian bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dan perilaku inovatif pada guru sejalan dengan pernyataan Thurlings dkk. (2015), bahwa pada guru, dukungan dari organisasi adalah salah satu hal penting yang mendukung munculnya perilaku inovatif.

Hasil penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan positif antara dua variabel penelitian. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Putri dkk (2021) yang berjudul “Meneksplorasi Hubungan Orientasi Pembelajaran, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan *Management Trainees*” yang menunjukkan bahwa pada variabel persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif terdapat hubungan yang positif ($r=0,589$). Dinyatakan juga dalam penelitian bahwa persepsi yang kuat terkait kebebasan dalam bekerja, ketersediaan sumber daya, serta dukungan yang diberikan organisasi dibutuhkan

agar individu dapat mengembangkan dan menerapkan ide inovatif (Putri dkk., 2021). Hal ini juga membuktikan bahwa pekerja yang memiliki akses yang mudah kepada sumber daya yang dibutuhkan akan cenderung lebih menunjukkan perilaku inovatif. Penelitian lain yang juga menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif terkait variabel dalam penelitian adalah penelitian oleh Qi dkk. (2019), yang dalam salah satu uji hipotesisnya juga menunjukkan bahwa antara persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif memiliki nilai korelasi sebesar 0,278 yang berarti hubungan kedua variabel adalah positif. Dalam penelitian ini juga ditunjukkan bahwa peran kepemimpinan atau yang dalam penelitian tersebut difokuskan pada *inclusive leadership* sangat berpengaruh pada perilaku inovatif melalui dimensi dukungan dari atasan pada persepsi dukungan organisasi.

Saat ini inovasi telah menjadi salah satu hal penting yang mendukung perkembangan dan performa jangka panjang dari suatu organisasi, serta menjadi salah satu sumber utama untuk dapat bersaing dalam industri masing-masing (Nazir dkk., 2019). Hal ini erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi yang berperan dalam memunculkan inovasi melalui perilaku inovatifnya. Menurut Jong & Hartog (2010) perilaku inovatif diuraikan sebagai perilaku anggota organisasi atau karyawan yang menunjukkan bahwa mereka memperkenalkan ide-ide atau konsep baru yang ada kaitannya dengan produk, proses atau prosedur pengerjaan atau kegiatan dalam organisasi. Perilaku inovatif yang ditunjukkan berfokus kepada inovasi-inovasi positif yang mana dapat membantu pencapaian tujuan dan peningkatan organisasi. Perilaku inovatif ini muncul dalam perilaku individu yang berusaha mencari atau mengeksplorasi peluang yang ada dengan identifikasi yang kemudian dilanjutkan dengan usaha individu untuk membuat atau memunculkan ide-ide dan inovasi baru, upaya untuk mengenalkan ide dan inovasinya hingga pada implementasi.

Penelitian menggunakan 4 dimensi pada variabel perilaku inovatif, yaitu *idea exploration* (eksplorasi ide), *idea generation* (pembuatan ide), *idea championing* (pengenalan ide), dan *idea implementation* (implementasi ide) (Jong & Hartog, 2010). Setelah dilakukan pengumpulan data dan analisisnya, peneliti menemukan nilai rata-rata dari masing-masing dimensi perilaku inovatif, yaitu dimensi *idea exploration* sebesar 28,11, dimensi *idea generation* sebesar 27,19, dimensi *idea championing* sebesar 29,36 serta dimensi *idea implementation* sebesar 31,22.

Dimensi *idea exploration* menjadi dimensi pertama yang juga dapat diartikan sebagai tahap pertama dalam perilaku inovatif. Dimensi *idea exploration* dalam

penelitian ini menggambarkan perilaku serta usaha para guru untuk mengidentifikasi masalah serta mencari peluang pengembangan baik situasi kerja ataupun untuk kemajuan sekolah. Berdasarkan hasil penghitungan, dimensi *idea exploration* mendapatkan rata-rata sebesar 28,11 yang mana berada pada urutan ketiga apabila dibandingkan dengan dimensi lain pada perilaku inovatif. Hal ini berarti para guru cukup menunjukkan upaya dalam identifikasi permasalahan ataupun evaluasi metode kerja yang dapat ditingkatkan. Selain itu, para guru juga menunjukkan ketertarikannya untuk mengembangkan sekolah dengan mengidentifikasi kebutuhan sekolah. Dengan kemampuan para guru dalam dimensi awal ini menunjukkan bahwa guru cenderung dapat melakukan proses inovasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan bahwa awal dari suatu inovasi atau perilaku inovatif adalah adanya kesempatan, yang didapatkan melalui usaha identifikasi kesempatan serta permasalahan yang muncul (Jong & Hartog, 2010).

Dimensi selanjutnya dalam penelitian adalah *idea generation* yang menggambarkan perilaku guru untuk memunculkan atau menyusun ide-ide atau inovasi baru sesuai informasi yang didapatkan untuk mengembangkan kondisi kerja atau sekolah. Dimensi ini menunjukkan hasil rata-rata sebesar 27,19 yang mana lebih kecil jika dibandingkan dengan hasil rata-rata ketiga dimensi lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa beberapa guru kurang berkontribusi dalam upaya atau perilaku untuk menemukan solusi atas permasalahan yang ada dan kurang dalam upaya penciptaan ide atau inovasi baru yang dapat mendukung pekerjaan. Beberapa guru kurang dalam memanfaatkan informasi yang didapat untuk penyusunan ide dan masih enggan untuk memikirkan ide baru serta menarik diri dalam upaya pemecahan masalah di sekolah. Adapun contoh bentuk atau hasil dari proses dalam dimensi ini adalah adanya produk atau jasa baru, pengembangan dalam cara melakukan pekerjaan, atau hal umum lain seperti solusi atas suatu permasalahan (Jong & Hartog, 2010).

Dimensi ketiga adalah *idea championing*, yang mana dimensi ini menggambarkan perilaku guru memperjuangkan atau mencari dukungan atas idenya dengan memperkenalkan ide dan meyakinkan rekan kerja / atasannya tentang ide yang diajukan. Nilai rata-rata yang didapat pada dimensi *idea championing* sebesar 29,36. Hal ini menunjukkan bahwa para guru menunjukkan bahwa mereka memiliki kepercayaan terkait idenya serta berupaya untuk memperkenalkan ide atau inovasinya baik secara formal dalam rapat atau informal. Selain itu, para guru juga meyakinkan rekan kerjanya bahwa ide yang disampaikan dapat bermanfaat dan agar dapat terealisasi. Seperti yang disampaikan Jong & Hartog (2010), perilaku inovatif merupakan

suatu proses berkelanjutan tidak hanya terkait pembuatan ide, tetapi sampai pada *championing* dan implementasi. Perilaku para guru dalam dimensi ini juga memungkinkan ide-ide yang cakupannya lebih besar, misalnya terkait sekolah atau organisasi dapat diajukan sehingga diketahui dan disetujui untuk diimplementasikan.

Dimensi terakhir pada perilaku inovatif adalah *idea implementation*. Sesuai yang diungkapkan oleh Jong & Hartog (2010) bahwa ide atau inovasi perlu diimplementasikan untuk dapat memenuhi dimensi perilaku inovatif, dimensi ini digambarkan dengan perilaku guru dalam menerapkan ide atau inovasinya dalam pekerjaan. Hasil rata-rata dimensi ini sebesar 31,22 yang mana rata-rata ini adalah yang terbesar dari dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa para guru dengan aktif mengupayakan penerapan atau menggunakan ide atau inovasi baru yang ada untuk pekerjaannya. Para guru juga telah berusaha mengembangkan ide atau inovasi baru yang diterapkan agar lebih baik. Hal ini juga menunjukkan bahwa para guru dapat dengan mudah melakukan implementasi terkait inovasi-inovasi di tempat kerja.

Penelitian ini juga dilakukan pada guru dengan 2 jenjang yang berbeda, yaitu guru sekolah menengah pertama (SMP) dan guru sekolah dasar (SD). Bentuk perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh para guru di masing-masing jenjang memiliki perbedaan. Hal ini dibuktikan dengan analisis rata-rata hasil skala perilaku inovatif, dimana guru SMP mendapatkan rata-rata sebesar 108,7 sedangkan guru SD mendapatkan rata-rata sebesar 119,5, dengan nilai rata-rata guru SD yang lebih tinggi daripada guru SMP. Adanya perbedaan ini tentunya dapat berkaitan pula dengan karakteristik di masing-masing jenjang, misalnya terkait dengan siswa yang diberikan pembelajaran serta beban materi yang diberikan yang mana tidak banyak dibahas dalam penelitian ini. Adapun pada kedua jenjang pendidikan, dimensi *idea implementation* mendapatkan nilai rata-rata tertinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa para guru dapat mengimplementasikan ide serta inovasinya.

Selanjutnya adalah variabel persepsi dukungan organisasi yang mana merupakan salah satu faktor dalam perilaku inovatif (Rosyiana, 2019). Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002), didefinisikan sebagai pandangan umum yang dimiliki individu atau karyawan berkaitan dengan kepedulian organisasi dan kesediaan organisasi tempatnya bekerja untuk memberikan dukungan serta penghargaan atas kontribusi individu. Persepsi dukungan organisasi diungkapkan sebagai kepercayaan yang dimiliki karyawan bahwa organisasi memberikan apresiasi atau penghargaan atas kontribusi

yang telah diberikan karyawan dan bahwa organisasi peduli dengan kesejahteraan karyawan (Robbins & Judge, 2019). Apabila seorang karyawan memiliki persepsi baik bahwa organisasinya mendukung serta menghargai upaya mereka, individu tersebut cenderung akan membalas hal tersebut dan ditunjukkan dalam bentuk sikap positif, performansi dan usaha yang tinggi untuk kemajuan organisasi (Choi dkk., 2016; Eisenberger dkk., 1986). Hal ini didukung dengan pernyataan Le & Lei (2019) melalui penelitian yang mereka lakukan, bahwa persepsi dukungan organisasi merefleksikan upaya terbaik yang dilakukan karyawan dalam mengerjakan kewajiban dan tujuan organisasinya sebagai suatu respon positif atas perasaan bahwa dirinya dihargai dan diberi dukungan.

Persepsi dukungan organisasi terbagi menjadi 3 dimensi yang meliputi keadilan, dukungan atasan, dan juga penghargaan dan kondisi kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Setelah melakukan pengumpulan dan analisis data dari subjek penelitian, peneliti mengetahui hasil penghitungan rata-rata dari masing-masing dimensi persepsi dukungan organisasi, yaitu dimensi keadilan dengan rata-rata sebesar 26,22, dimensi dukungan atasan sebesar 37,42, dan dimensi penghargaan serta kondisi kerja sebesar 44,76.

Dimensi pertama yaitu keadilan mengarah kepada kemampuan atau upaya sekolah dalam memperlakukan setiap guru terkait pemberian kesempatan dan sumber daya secara adil ataupun terkait kebijakan-kebijakan yang ada. Hasil rata-rata menunjukkan dimensi ini berada di urutan terendah diantara dimensi lainnya dengan nilai sebesar 26,22. Hal ini berarti beberapa guru mempersepsikan bahwa kesempatan pengembangan serta pemberian sumber daya masih kurang adil, beberapa guru juga menganggap bahwa ada guru lain mendapatkan perlakuan khusus. Hal ini juga berkaitan dengan kebijakan sekolah untuk para guru dimana beberapa guru mempersepsikan kebijakan yang ada kurang dilaksanakan secara adil. Dimensi keadilan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazir dkk (2019), yang menunjukkan bahwa keadilan organisasi yang dirasakan melalui persepsi dukungan organisasi oleh karyawan memiliki hubungan erat dengan perilaku inovatif yang ditunjukkan. Kurangnya persepsi yang baik terkait dimensi ini dapat berkaitan dengan kurangnya perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh guru.

Dimensi kedua dari persepsi dukungan organisasi adalah dukungan atasan yang menggambarkan dukungan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap para guru dengan hasil rata-rata yang menunjukkan nilai sebesar 37,42. Hasil ini menunjukkan bahwa para guru menganggap kepala sekolah telah menghargai pekerjaan yang dilakukan guru dengan memberikan apresiasi dan

evaluasi. Selain itu, para guru juga mempersepsikan bahwa bantuan yang diberikan kepala sekolah sudah baik terutama terkait pemberian arahan, menanggapi keluhan serta memberikan bantuan ketika dibutuhkan. Hasil penelitian yang menunjukkan persepsi terkait dukungan dari atasan ini sesuai dengan pernyataan Afsar & Badir (2017), bahwa untuk dapat menunjukkan perilaku inovatif, individu memerlukan persepsi yang kuat terkait manajemen dan dukungan atasan.

Dimensi ketiga persepsi dukungan organisasi adalah penghargaan dan kondisi kerja, yang menggambarkan persepsi guru terkait pemberian penghargaan atas kontribusi serta kepedulian organisasi atas kesejahteraan guru. Hasil penghitungan rata-rata menunjukkan nilai sebesar 44,76 yang mana nilai ini adalah yang paling besar diantara ketiga dimensi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi telah mengupayakan pemenuhan hak serta memberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan oleh para guru. Selain itu, upaya organisasi dalam memberikan keamanan kerja serta kondisi kerja yang optimal dirasa baik oleh para guru, misalnya terkait pengembangan karir, pelatihan yang mendukung pekerjaan, ataupun waktu yang cukup dalam melakukan pekerjaan. Adanya hal ini juga menunjukkan bahwa organisasi mendengarkan pendapat para guru terkait kondisi kerja agar dapat lebih optimal. Hal ini menjadi penting dalam hubungannya dengan perilaku inovatif karena kekurangan-kekurangan terkait kondisi kerja dapat membatasi guru untuk berinovasi (Thurlings dkk., 2015).

Selain itu pada penelitian ini juga ditemukan nilai *pearson correlation* sebesar 0,645 yang menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel dalam penelitian adalah hubungan yang kuat. Dilihat dari kategori bentuk hubungan melalui koefisien korelasi, hubungan antara kedua variabel yang tidak dalam kategori sangat kuat menandakan bahwa terdapat faktor lain yang dapat berhubungan dengan perilaku inovatif selain variabel persepsi dukungan organisasi. Adanya faktor-faktor lain terkait perilaku inovatif ini dibuktikan dan didukung dengan penelitian berjudul "Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan di PT X" oleh Setyawati dan Satiningsih (2020), yang menunjukkan adanya hubungan signifikan yang kuat dan positif ($r=0,596$). Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kontribusi persepsi dukungan organisasi adalah sebesar 35,5% kepada variabel perilaku inovatif, sedangkan sisanya merupakan kontribusi dari faktor lainnya. Penelitian lainnya oleh Afsar dan Badir (2017) juga menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat ($r=0,530$) antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada

karyawan di suatu perusahaan. Hasil lain di penelitian ditunjukkan juga adanya mediasi dari variabel *person-organization fit* dalam hubungan persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif, hasil ini menunjukkan bahwa dengan dukungan yang dipersepsikan, oleh karyawan, maka akan meningkatkan keterikatannya dengan nilai-nilai organisasi yang mendukung juga munculnya perilaku inovatif (Afsar & Badir, 2017).

Terutama terkait dengan faktor perilaku inovatif pada guru, telah terangkum dalam penelitian *literature review* dengan judul "*Toward A Model of Explaining Teachers' Innovative Behavior*" yang dilakukan oleh Thurlings dkk (2015). Melalui rangkuman dari 396 publikasi ilmiah terkait perilaku inovatif dapat diketahui bahwa faktor atau variabel lain yang dapat berkaitan dengan munculnya perilaku inovatif pada guru dikelompokkan menjadi 3 bagian faktor, yaitu faktor organisasional, demografi, serta individual dari masing-masing guru (Thurlings dkk., 2015). Adapun salah satu variabel yang masuk dalam faktor organisasional adalah adanya dukungan dari organisasi yang dipersepsikan oleh guru.

PENUTUP SIMPULAN

Penelitian ini dilaksanakan pada guru dalam naungan yayasan pendidikan X di Surabaya dengan tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara persepsi dukungan organisasi serta perilaku inovatif. Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data terhadap 36 guru dengan skala *Likert* yang disusun peneliti dengan mengacu pada teori dan dimensi oleh Rhoades dan Eisenberger (2002) dan skala perilaku inovatif yang mengacu pada teori dan dimensi oleh Jong dan Hartog (2010). Seluruh data diolah menggunakan *SPSS 25 for Windows*. Hasil analisis data dengan nilai signifikansi yaitu 0,000 menunjukkan hasil antara kedua variabel penelitian yaitu persepsi dukungan organisasi dan perilaku inovatif terdapat hubungan signifikan. Diketahui pula bahwa hubungan pada variabel persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif merupakan hubungan yang kuat serta positif dari hasil analisis yang menunjukkan besarnya nilai korelasi yaitu 0,645. Hubungan yang positif antara kedua variabel dimaksudkan bahwa jika persepsi dukungan organisasi semakin tinggi, maka perilaku inovatif pada guru akan menunjukkan nilai yang tinggi, hal ini juga berlaku sebaliknya yaitu apabila persepsi dukungan organisasi menunjukkan nilai rendah, nilai perilaku inovatif juga rendah.

SARAN

Saran penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi sekolah

Untuk mempertahankan dan meningkatkan perilaku inovatif maka sekolah dapat lebih meningkatkan dukungan organisasi yang dapat dilakukan melalui upaya pemberian kesempatan berkarya dan kesempatan berkontribusi pada semua guru serta memberi perlakuan secara adil.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Fokus dari penelitian hanya terletak pada korelasi persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain terkait perilaku inovatif pada guru yang belum dijadikan fokus dalam penelitian ini, seperti *self-efficacy*, motivasi, *job satisfaction*, *work engagement* atau variabel lainnya yang merupakan faktor individual dari perilaku inovatif. Selain itu juga disarankan untuk menggunakan subjek yang lebih luas dan besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior. *Journal of Workplace Learning*, 29(2), 95–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Asmoro, Y. S., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kerja inovatif pada guru SMA Negeri 3 Jombang di masa pandemi covid-19. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(2), 71–83.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Baharuddin, M. F., Masrek, M. N., & Shuhidan, S. M. (2019). Innovative work behaviour of school teachers: A conceptual framework. *International E-Journal of Advances in Education*, 5(14), 213–221.
- Budiadnyana, G. N., Nuryanti, Y., Johan, M., Napitupulu, B. B. J., & Jumiran. (2021). Rahasia membangun perilaku inovatif dosen: dari kepercayaan interpersonal hingga berbagi pengetahuan. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 327–348.
- Choi, S. B., Kim, K., Ullah, S. M. E., & Kang, S.-W. (2016). How transformational leadership facilitates innovative behavior of Korean workers. *Personnel Review*, 45(3), 459–479. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2014-0058>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support.

- Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90–105. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Hosseini, S., Shirazi, H., & Rastegar, Z. (2021). Towards teacher innovative work behavior: A conceptual model. *Cogent Education*, 8(1), 1869364. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1869364>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Jong, J. P. J. de, & Hartog, D. N. den. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/J.1467-8691.2010.00547.X>
- Khasanah, L. I., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara leader member exchange dengan perilaku kerja inovatif pada pegawai. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 57–70.
- Koc, T., & Ceylan, C. (2007). Factors impacting the innovative capacity in large-scale companies. *Technovation*, 27(3), 105–114. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2005.10.002>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of innovation capability: the roles of transformational leadership, knowledge sharing and perceived organizational support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527–547. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Nazir, S., Shafi, A., Atif, M. M., Qun, W., & Abdullah, S. M. (2019). How organization justice and perceived organizational support facilitate employees' innovative behavior at work. *Employee Relations: The International Journal*, 41(6), 1288–1311. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2017-0007>
- Nurdin, A., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru di SMA Swasta se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Jurnal Sains Indonesia*, 1(2), 99–105.
- Pradana, G. O., & Izzati, U. A. (2019). Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada guru SMK Swasta. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(4).
- Prayudhayanti, B. N. (2014). Peningkatan perilaku inovatif melalui budaya organisasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 19–32.
- Putri, R. M. A. P., Priyatama, A. N., & Satwika, P. A. S. (2021). Mengeksplorasi hubungan orientasi pembelajaran, persepsi dukungan organisasi, dan perilaku kerja inovatif pada karyawan management trainees. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 12(1), 37–51.
- 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), e0212091. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0212091>
- 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>
- Rizana, D. (2018). Pengaruh perilaku berbagi pengetahuan, persepsi dukungan organisasi dan person job fits terhadap perilaku inovatif. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 16(2), 93–102. <https://doi.org/10.32639/fokusbisnis.v16i2.168>
- Robbins, S. P. (1990). *Organization Theory: Structures, Designs, and Applications* (3rd ed.). Prentice Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Rosyiana, I. (2019). *Innovative Behavior at Work: Tinjauan Psikologi & Implementasi di Organisasi*. Deepublish.
- Sagala, S. (2016). *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing*. Prenada Media.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan skala psikologi*. Prenada Media.
- Serdyukov, P. (2017). Innovation in education: what works, what doesn't, and what to do about it? *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*, 10(1), 4–33. <https://doi.org/10.1108/JRIT-10-2016-0007>
- Setyawati, L., & Satiningsih. (2020). Hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan di PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(3), 185–195.
- Stoffers, J., Neessen, P., & Dorp, P. van. (2015). Organizational culture and innovative work behavior: a case study of a manufacturer of

- packaging machines. *American Journal of Industrial and Business Management*, 05(04), 198–207.
<https://doi.org/10.4236/ajibm.2015.54022>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Thurlings, M., Evers, A. T., & Vermeulen, M. (2015). Toward a model of explaining teachers' innovative behavior. *Review of Educational Research*, 85(3), 430–471.
<https://doi.org/10.3102/0034654314557949>