

Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Guru di Lembaga Pendidikan

The Relationship between Organizational Commitment and Innovative Behavior in Educational Institutions Teachers

Febriana Dwi Miranka

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: febriana.19126@mhs.unesa.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak



Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di institusi pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling* dengan kriteria merupakan tenaga didik, guru tetap yayasan dan minimal masa kerja 2 tahun. Subjek dalam penelitian sebanyak 51 guru. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan skala psikologis komitmen organisasi dan perilaku inovatif yang merupakan skala *Likert*. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* untuk mengetahui hubungan antara variabel dan dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan. Nilai signifikansi yang dihasilkan yaitu 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai korelasi *pearson* yaitu 0,611 yang menunjukkan bahwa hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru termasuk dalam kategori kuat dan positif. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin tinggi perilaku inovatif yang dihasilkan.

Kata kunci : Komitmen organisasi, Perilaku inovatif, Guru, Institusi pendidikan

Abstract

This study aims to determine the relationship between organizational commitment and innovative behavior in education institutions teachers. The method used in this research is quantitative research. The sampling method used is purposive sampling technique with the criteria of educator, permanent teachers and a minimum of 2 years of working. The subjects in the study were 51 teachers. Research data was collected using a psychological scale of organizational commitment and innovative behavior which is a Likert scale. The data analysis technique used pearson product moment correlation analysis to determine the relationship between variables and was carried out with the help of SPSS 25.0 for windows. The results of the analysis show that there was a significant relationship between organizational commitment and innovative behavior of teachers in educational institutions. The resulting significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and the Pearson correlation value is 0.611 which indicates that the relationship between organizational commitment and innovative behavior in teachers is included in the strong and positive category. The higher the organizational commitment, the higher the resulting innovative behavior.

Key word : Organizational commitment, Innovative behavior, Teachers, Education institutions

Article History	 
<i>Submitted : 27-06-2023</i>	
<i>Final Revised : 04-07-2023</i>	
<i>Accepted : 04-07-2023</i>	<p><i>This is an open access article under the CC-BY-SA license</i></p> <p><i>Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya</i></p>

Pendidikan merupakan salah satu permasalahan penting yang terus menjadi perhatian pemerintah. Upaya dalam memajukan pendidikan telah dilakukan oleh berbagai pihak. Tidak hanya pemerintah, pendidikan juga menjadi perhatian bagi berbagai organisasi yang ada di Indonesia. Salah satunya adalah organisasi berbasis keagamaan. Organisasi didefinisikan sebagai unit sosial yang dibentuk dengan sadar, didalamnya terdiri dari dua orang atau lebih, memiliki fungsi yang relatif dan bersifat secara terus menerus untuk tercapainya tujuan yang ditetapkan bersama-sama (Robbins & Judge, 2017). Salah satu organisasi keagamaan yang ikut serta terlibat dalam meningkatkan pendidikan adalah organisasi berbasis agama islam. Organisasi ini membuat lembaga pendidikan dan memiliki tujuan untuk ikut serta mencerdaskan peradaban bangsa beriringan dengan penanaman nilai-nilai keagamaan.

Kecamatan X adalah daerah yang terletak di bagian selatan wilayah Kabupaten Jember. Terdapat beberapa lembaga pendidikan di kecamatan X yang berada di bawah naungan salah satu organisasi berbasis agama islam yang tergolong besar di Indonesia. Letaknya tersebar dalam satu kecamatan dan dalam pengelolaannya diatur oleh kepengurusan cabang organisasi. Lembaga pendidikan ini secara aktif mengikuti kegiatan keorganisasian dan memiliki kesempatan yang sama dengan lembaga pendidikan dibawah naungan organisasi yang sama di wilayah lain. Organisasi berbasis keagamaan ini mendirikan sekolah sebagai bentuk perhatian dalam dunia pendidikan. Guru yang merupakan anggota organisasi juga tenaga pendidik memiliki peran yang penting dalam mewujudkan tujuan organisasi sekaligus tujuan lembaga pendidikan. Guru adalah tenaga profesional yang mendidik, melatih, membimbing, mengajar, menilai dan melakukan evaluasi peserta didik di berbagai jenjang pendidikan (Mukarrom, Karnati, & Lityasari, 2017). Guru berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Seiring dengan perkembangan zaman dan perkembangan kurikulum, guru dituntut untuk selalu berinovasi agar dapat menyesuaikan dengan perubahan serta mampu menuangkan ide-ide tersebut untuk kepentingan organisasi. Pendidikan di Indonesia saat ini berada di masa peralihan dari kurikulum lama ke kurikulum baru. Guru memiliki kewajiban untuk memahami bagaimana pengimplementasiannya pada murid agar tujuan dari kurikulum dapat tercapai.

Baharuddin, Masrek, & Shuhidan (2019) menyatakan terdapat tiga alasan substansial mengapa perilaku inovatif penting untuk dimiliki oleh guru. Pertama, perilaku inovatif penting untuk mengikuti perkembangan masyarakat yang semakin pesat. Kedua, perkembangan pendidikan membutuhkan perilaku inovatif karena bagaimana metode guru dalam mengajar memiliki pengaruh pada motivasi dan pembelajaran siswa. Ketiga, sekolah harus menjadi titik awal bagi perilaku masyarakat yang lebih inovatif sehingga dapat tetap kompetitif. Guru yang proaktif, dan selalu berusaha menuangkan ide-idenya dalam inovasi kegiatan belajar mengajar sangatlah dibutuhkan. Perilaku inovatif pada guru dapat berdampak pada pemahaman peserta didik yang semakin berkembang dan lebih kreatif (Ambarwati, Wibowo, Arsyiadanti, & Susanti, 2021).

Kurangnya perilaku inovatif dapat berdampak pada terhambatnya pencapaian tujuan sekolah dalam memberikan pendidikan yang berkualitas, hal ini juga berdampak pada kemampuan berpikir kreatif dan inovatif siswa sebagai calon lulusan sekaligus sumber daya

manusia yang dibutuhkan di dunia pekerjaan (Hashim, Yaakob, Yusof, & Ibrahim, 2019). Selain itu, kurangnya perilaku inovatif guru dapat mengganggu tercapainya tujuan dari penerapan kurikulum baru dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Gagasan baru dibutuhkan dalam pembelajaran yang sesuai dengan tujuan organisasi. Hal ini, dikarenakan kesuksesan organisasi tidak akan tercapai jika karyawan tidak mampu menciptakan ide-ide baru dalam pekerjaannya (Ratnasari & Wulansari, 2019).

Perilaku Inovatif adalah bentuk perilaku yang dilakukan dengan tujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan terhadap ide, proses, prosedur maupun produk baru yang dapat berguna bagi perusahaan (De Jong & Den Hartog, 2010). Janssen (2000) menyebutkan perilaku inovatif sebagai kreasi yang disengaja, melakukan pengenalan, penerapan ide-ide baru dalam pekerjaan sehingga kinerja individu, kelompok atau organisasi dapat meningkat. Penciptaan metode pembelajaran yang mendukung tujuan kurikulum baru dan menyesuaikan dengan permintaan dapat menjadi bentuk perilaku inovatif pada guru. Sejalan dengan itu, West & Farr (1989; De Jong & Kemp, 2003) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai semua tindakan yang mengarah pada generasi, pengenalan dan penerapan kebaruan agar terciptanya kebermanfaatannya untuk organisasi.

De Jong & Den Hartog (2010) membagi perilaku inovatif menjadi empat dimensi yang terdiri dari *Idea Exploration*, *Ide Generation*, *Idea Championing* dan *Idea Implementation*. *Idea Exploration*, menunjukkan individu mampu menemukan sebuah masalah kemudian mencari cara, ide atau alternatif lain sebagai solusi. *Idea Generation*, yaitu individu mampu untuk mengembangkan ide, produk, jasa, maupun prosedur baru. *Idea Championing*, individu mampu mencari dan membangun koalisi agar ide tersebut dapat diimplementasikan. *Idea Implementation*, individu memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru secara nyata dalam kegiatan keseharian pekerjaan.

Individu dengan perilaku inovatif memiliki pola pikir yang kritis, dimana hasil pemikirannya berorientasi pada perubahan yang lebih baik dan perilaku inovatif akan membuat individu memiliki keinginan untuk mengupayakan pemecahan masalah dengan cara yang berbeda, sekaligus mempertimbangkan efektifitas dan efisiensi dari cara yang dimiliki (Astuti, Sitawati, & Tukijan, 2019). Perilaku inovatif memotivasi individu untuk memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi melalui ide-ide yang dimilikinya. Perilaku inovatif membuat individu menghasilkan gagasan baru, disamping itu individu juga memiliki keberanian untuk mengembangkan ide yang dimiliki pada perusahaan (Hadi, Putra, & Mardikaningsih, 2020). Individu dengan perilaku inovatif akan memiliki kesiapan dalam merealisasikan idenya bersamaan dengan resiko yang mungkin terjadi.

Sementara itu, rendahnya perilaku inovatif dapat menciptakan kendala dalam proses tercapainya tujuan pembelajaran di sekolah (Ismiantari & Mulyana, 2021). Guru yang memiliki perilaku inovatif rendah akan menggunakan metode pembelajaran lama. Guru akan bersikap pasif dan tidak menyesuaikan metode pembelajaran dengan perkembangan pendidikan. Perilaku inovatif penting dimiliki untuk meningkatkan daya saing di tengah perkembangan pendidikan, oleh karena itu organisasi seharusnya tetap kompetitif agar dapat menghadapi tantangan-tantangan pekerjaan (Qamari, Dewayani, & Ferdinand, 2019).

Studi pendahuluan dilakukan melalui wawancara pada perwakilan kepala sekolah setiap jenjang dan beberapa guru perwakilan. Hasil dari wawancara yang dilakukan dapat diketahui bahwa guru telah melakukan upaya untuk memberikan inovasi dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari jawaban Kepala sekolah TK yang menyatakan bahwa salah satu upaya agar pembelajaran pada anak usia dini dapat tercapai dengan melibatkan orangtua dalam kegiatan pembelajaran salah satunya dengan memanfaatkan media teknologi sebagai sarana prasarana bahan ajar. Guru TK menyatakan bahwa guru akan menciptakan bahan ajar baru sesuai materi dan dibuat menyenangkan agar bisa menarik perhatian murid. Guru berusaha untuk membuat konsep baru dalam pembelajaran untuk meningkatkan kinerja. Guru SD menyatakan bahwa

dalam satu bulan terdapat hari dimana guru melakukan rapat berkaitan dengan masalah-masalah yang dialami oleh masing-masing guru, salah satu guru akan mempresentasikan permasalahan dan guru lain akan berdiskusi untuk mencari solusi. Guru berusaha memanfaatkan forum untuk menjadi wadah dalam meyakinkan rekan kerja dan atasan berkaitan dengan ide yang dimiliki untuk mengatasi permasalahan yang ditemukan. Guru SD juga menambahkan metode pembelajaran tidak sepenuhnya menggunakan metode ceramah akan tetapi juga menggunakan media pendukung seperti *powerpoint* dan video pembelajaran. Guru secara aktif melakukan eksplorasi terhadap isu-isu yang terjadi dalam lingkungan sekolah, hal ini didukung pernyataan dari kepala Sekolah Dasar yang menyatakan bahwa guru-guru secara aktif dan memiliki inisiatif untuk mengikuti pelatihan dan *workshop* yang berkaitan dengan permasalahan numerasi dan literasi yang ada di sekolah, hasil dari *workshop* atau pelatihan dijadikan bahan bagi guru untuk membuat metode pembelajaran yang menyenangkan sekaligus sebagai upaya meningkatkan kemampuan baca tulis hitung siswa. Studi pendahuluan pada Kepala Sekolah SMP diperoleh hasil bahwa guru telah melakukan metode pembelajaran dengan bantuan *power point* dan pembelajaran video, hal ini dikaitkan dengan penyesuaian siswa setelah beralih dari pembelajaran *online* ke pembelajaran *offline*. Guru SMP menyatakan terkadang dalam kegiatan belajar mengajar materi diberikan melalui platform aplikasi yang ada di gawai siswa. Guru menambahkan bahwa penggunaan *platform* merupakan usaha untuk memanfaatkan metode selama pembelajaran *offline* agar kegiatan belajar mengajar lebih bervariasi dan dapat mendukung tercapainya tujuan pembelajaran. Sejalan dengan pernyataan Kepala Sekolah SMA bahwa salah satu metode yang diterapkan adalah pembelajaran kolaborasi, guru secara aktif melaksanakan pembelajaran kolaboratif ini dengan metode-metode yang dapat meningkatkan pemahaman siswa, salah satunya adalah dengan media pembelajaran yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi. Guru SMA menyatakan bahwa pembelajaran kolaborasi merupakan hal baru bagi siswa sehingga guru melakukan berbagai upaya agar tujuan pembelajaran dapat tercapai, guru memiliki inisiatif untuk menciptakan metode pembelajaran yang tidak membosankan dengan memanfaatkan teknologi juga menyesuaikan pembelajaran dari *online* ke pembelajaran *offline*. Hasil wawancara menunjukkan guru diberi kebebasan dalam menyampaikan ide-ide baru yang dapat mengatasi permasalahan di setiap jenjangnya. Guru SMA menambahkan bahwa setelah kegiatan pembelajaran dilakukan akan ada rapat evaluasi untuk mengetahui bagaimana kegiatan belajar mengajar apakah sudah berjalan dengan baik hal ini mengacu pada kemampuan merealisasikan ide dalam pekerjaannya dan mengevaluasi efektivitas praktik kegiatan.

Menurut De Jong & Kemp (2003) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif terdiri dari tantangan kerja, otonomi, *strategic attention*, *supportive climate*, *external contacts*, *differentiation*, dan *variation in demand*. Li & Zheng (2014) menyatakan salah satu faktor dari perilaku inovatif adalah faktor individual. Faktor individual terdiri dari *psychological capital* dan komitmen organisasi. *Psychological capital* yang baik membuat individu bersedia menerima resiko dari sebuah inovasi. Komitmen dalam diri individu akan menimbulkan motivasi internal untuk meningkatkan efisiensi kinerja. Guru membutuhkan komitmen organisasi agar dapat bekerja dengan optimal dan meningkatkan kinerja. Individu dengan komitmen akan memanfaatkan kreativitas dalam bekerja, sehingga komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan perilaku inovatif.

Komitmen organisasi menurut Robbins & Judge (2017) merupakan keadaan ketika seorang individu memihak pada organisasi dan memutuskan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen akan mendedikasikan diri untuk organisasi tempat ia bekerja. Ahli lain menyebutkan komitmen organisasi sebagai keadaan psikologis karyawan berkaitan dengan hubungan individu dengan organisasi dan dilihat dari keputusan individu untuk tetap mempertahankan keanggotaannya (Meyer & Allen, 1997). Individu dengan komitmen memiliki kemungkinan lebih besar untuk tinggal di

organisasi dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Sejalan dengan itu, Colquitt et al. (2014) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan individu untuk tetap menjadi anggota dari sebuah organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi individu apakah akan tetap tinggal atau melakukan *turn over*.

Meyer dan Allen (1997) menyebutkan tiga komponen dari komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif. Komitmen afektif merujuk pada perasaan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan pada organisasinya. Komitmen kontinu merujuk pada kesadaran karyawan akan biaya yang harus dikeluarkan dan resiko jika meninggalkan organisasi. Komitmen normatif mencerminkan bahwa karyawan memiliki kewajiban untuk tetap melanjutkan pekerjaannya. Individu yang memiliki komitmen akan menuangkan segala kemampuannya untuk berkarya dan memiliki keinginan kuat mempertahankan keanggotaannya di organisasi. Komitmen organisasi menjadi variabel yang dipilih oleh peneliti sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif dikarenakan sesuai dengan fenomena yang ditemukan di lapangan.

Studi pendahuluan yang dilakukan kepada beberapa pihak menunjukkan perilaku yang sesuai dengan komitmen organisasi individu. Hal ini sesuai dengan pernyataan sekretaris kepengurusan lembaga pendidikan cabang yang menyatakan bahwa masa kerja guru tetap yayasan rata-rata 5 tahun, di beberapa lembaga pendidikan juga terdapat guru yang memiliki masa kerja sampai dengan 20 tahun. Kepala sekolah SMA juga menyatakan banyak guru yang tetap memilih untuk mempertahankan profesinya di lembaga dan tidak ikut serta program pemerintah yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) meskipun memenuhi syarat. Kepala Sekolah SMA menambahkan salah satu penyebab guru tidak ikut serta program pemerintah ini dikarenakan terdapat aturan dari organisasi bahwa guru yang mengikuti program Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) memiliki resiko harus menyiapkan surat pengunduran diri dan meninggalkan lembaga terlepas dari lolos atau tidaknya dalam program tersebut menunjukkan salah satu komponen dari komitmen organisasi bahwa guru menyadari resiko dari meninggalkan organisasi.

Sejalan dengan itu studi pendahuluan dilakukan kepada beberapa guru di setiap jenjang pendidikan. Guru A mengatakan sudah bekerja di lembaga selama kurang lebih 16 tahun, guru tersebut merasa menjadi bagian penting dari lembaga pendidikan dikarenakan merasa loyal pada organisasi. Selain itu, guru B memiliki masa kerja 13 tahun mengatakan bahwa jika meninggalkan organisasi maka akan merasa rugi dengan sertifikasi yang dimiliki. Sejalan dengan itu, guru C menyebutkan merasa sudah cukup dengan pekerjaannya saat ini karena sudah lama berdedikasi untuk lembaga pendidikan. Guru D merasa senang menjadi bagian dari organisasi karena sesuai dengan keinginannya mengabdikan pada organisasi berbasis keagamaan ini. Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut menunjukkan sikap sesuai dengan komponen komitmen organisasi.

Berdasarkan data studi pendahuluan, menunjukkan bahwa guru lembaga pendidikan dibawah naungan organisasi keagamaan kecamatan X di Jember telah menunjukkan perilaku inovatif dengan upaya yang dilakukan dalam kegiatan belajar mengajar. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Zaini, Asmony & Sakti (2022) keinginan untuk melakukan upaya lebih dan menuangkan kreatifitas atas pekerjaannya berkaitan dengan komitmen berupa loyalitas, kesediaan untuk bertanggung jawab dan pengorbanan individu terhadap organisasinya, komitmen menjadi faktor penting dalam menimbulkan perilaku inovatif dalam diri individu. Li & Zheng (2014) mengelompokkan berbagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif, salah satunya adalah faktor individual dimana komitmen organisasi termasuk kedalamnya.

Berbagai penelitian mengenai perilaku inovatif sebelumnya telah dilakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Hoirunnisak & Izzati (2022) tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan perilaku inovatif pada karyawan, selanjutnya

dilakukan oleh Noviasari & Mulyana (2022) dengan judul “Hubungan antara *Perceived Organizational Support* dengan Perilaku Inovatif pada Guru”. Hasil dari penelitian memperlihatkan bahwa antara *perceived organizational support* dengan perilaku inovatif memiliki hubungan yang signifikan. Penelitian lain juga dilakukan oleh Hassan, Asif, Waqar, & Abbas (2018) yang berjudul “*The Impact of Knowledge Sharing On Innovative Work Behavior*” hasil penelitian ini menunjukkan *knowledge sharing* mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan.

Terdapat perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas kepemimpinan transformasional, *perceived organizational* dan *knowledge sharing*, sementara penelitian ini akan menggunakan komitmen organisasi. Perbedaan juga terdapat pada subjek dari penelitian, dimana subjek dalam penelitian tersebut adalah karyawan. Pada penelitian ini, subjek yang digunakan adalah guru di beberapa di lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan organisasi berbasis agama islam dalam satu wilayah kecamatan.

Fenomena yang ditemukan oleh peneliti menunjukkan bahwa guru memiliki komitmen terhadap organisasi yang menaungi lembaga pendidikan, sehingga guru berusaha untuk memaksimalkan kinerjanya pada pembelajaran. Guru merasa loyal pada pekerjaannya sehingga melakukan berbagai upaya agar materi pembelajaran dapat tersampaikan dengan baik kepada siswa juga meningkatkan kemampuan belajar siswa. Guru diberi kebebasan untuk menerapkan metode pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan siswa. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, komitmen organisasi memiliki keterlibatan dalam perilaku inovatif guru. Urgensi dalam penelitian ini berkaitan dengan masa penyesuaian peralihan kurikulum lama ke kurikulum baru selain itu saat ini pendidikan juga berada di masa peralihan dari pembelajaran *online* ke pembelajaran *offline* sehingga membutuhkan perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan. Selain itu, menjadi guru di lembaga pendidikan di wilayah bagian selatan Kabupaten Jember tidak menurunkan semangat guru untuk membuat pembelajaran yang baik serta selalu berupaya untuk menciptakan lulusan yang berkualitas dengan diiringi nilai-nilai agama.

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti paparkan, peneliti tertarik untuk mencari tahu apakah ada hubungan hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan di bawah naungan salah satu organisasi berbasis agama islam.

Metode

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang digunakan dengan tujuan meneliti suatu variabel dengan berorientasikan pada proses pengukuran sehingga hasil yang diperoleh berupa angka atau skor (Saifuddin, 2020). Pendekatan kuantitatif dilakukan karena perolehan data menggunakan skala sehingga data yang akan diperoleh berupa angka atau skor. Rancangan penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan korelasional. Pendekatan korelasional digunakan untuk mengukur hubungan antara komitmen organisasi sebagai variabel bebas (X) dengan perilaku inovatif sebagai variabel terikat (Y).

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria merupakan tenaga didik, guru tetap yayasan dan minimal 2 tahun masa kerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 81 guru. Peneliti menggunakan 30 guru sebagai sampel untuk melakukan *try out* dan 51 guru untuk penelitian.

Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket penelitian kepada subjek dengan alat ukur yang digunakan adalah skala perilaku inovatif yang dibuat berdasarkan teori milik De Jong & Den Hartog (2010) yang terdiri dari 4 dimensi yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*, sedangkan skala komitmen organisasi dibuat berdasarkan teori Meyer dan Allen (1997) yang terdiri dari tiga komponen yaitu komponen komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Sistem penilaian dalam skala ukur psikologis yang digunakan yaitu skala likert dengan menggunakan lima alternatif jawaban yang terdiri dari “SS” (sangat setuju), “S” (setuju), “N” (netral), “TS” (tidak setuju), dan “STS” (sangat tidak setuju). Instrumen yang dibuat oleh peneliti berisi pernyataan yang sifatnya *favourable* dan *unfavourable*.

Analisis Data

Uji hipotesis merupakan pengujian yang dilakukan untuk menganalisis adanya hubungan antara variabel serta bentuk hubungan dari variabel tersebut. Uji Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pengujian hipotesis asosiatif dengan menggunakan analisis *korelasi pearson product momen* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Korelasi *product moment* dilakukan untuk menguji hipotesis apakah ada hubungan antara satu variabel dependen dan variabel independen (Sugiyono, 2019). Hipotesis dibuktikan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$) juga untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel yang digunakan yaitu komitmen organisasi dengan perilaku inovatif. Sebelum melakukan pengujian korelasi *pearson product moment* data dalam penelitian harus memenuhi asumsi bahwa data berdistribusi normal dan linear. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal. Uji normalitas yang dilakukan yaitu uji *kolmogorov-smirnov* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$) maka data dinyatakan berdistribusi normal. Uji Linearitas dilakukan menggunakan bantuan program *software SPSS 25.0 for windows* dan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara dua variabel. Kedua variabel dinyatakan linear jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($P < 0,05$).

Definisi operasional merupakan penjelasan bagaimana variabel dalam penelitian akan diukur (Supraktiknya, 2015). Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu: Komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan keinginan individu untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, penerimaan dalam diri individu terkait dengan tujuan serta nilai-nilai, dan keterlibatannya dalam organisasi. Komponen yang dapat diukur dari komitmen organisasi menurut Meyer dan Allen (1997) yaitu komitmen afektif, komitmen kontinu, dan komitmen normatif. Perilaku Inovatif adalah kemampuan individu dalam menghasilkan suatu pemikiran yang bermanfaat, ditunjukkan dengan perilaku pencarian cara untuk meningkatkan produk layanan dan proses, memanfaatkan konsep yang telah ada, mencari dukungan untuk implementasi serta menerapkan pemikiran yang dihasilkan. Dimensi perilaku inovatif menurut De Jong & Den Hartog (2010).

Hasil

Uji coba dilakukan oleh peneliti kepada 30 subjek untuk mengetahui validitas dan reliabilitas skala yang digunakan dalam penelitian ini. Validitas adalah ketepatan skala dalam mengukur sesuatu yang ingin diukur (Saifuddin, 2020). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji daya beda aitem dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Aitem dikatakan valid bila memperoleh nilai signifikansi $> 0,30$. Nilai koefisien korelasi yang menunjukkan angka lebih dari 0,30 menunjukkan aitem tersebut memiliki daya beda yang tinggi begitu pula sebaliknya aitem dengan nilai kurang dari 0,30 maka aitem dianggap memiliki nilai daya beda yang rendah sehingga aitem akan digugurkan (Sugiyono, 2019). Hasil uji validitas pada skala perilaku inovatif menunjukkan bahwa dari 35 aitem terdapat 6 aitem

yang gugur. Aitem yang dinyatakan valid berjumlah 29 aitem. Hasil uji validitas pada skala komitmen organisasi menunjukkan bahwa dari 27 aitem terdapat 5 aitem yang gugur dan tersisa 22 aitem. Hasil uji validitas pada skala komitmen organisasi menunjukkan nilai *corrected-aitem total correlation* pada rentang 0,333 sampai dengan 0,669 adapun nilai *corrected-aitem total correlation* pada skala perilaku inovatif ada pada rentang 0,326 sampai dengan 0,757.

Reliabilitas adalah sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya (Saifuddin, 2020). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach* dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows*. Skala dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach alpha* menunjukkan $>0,60$ sebaliknya, jika aitem pada alat ukur kurang dari 0,60 maka dikatakan tidak reliabel (Saifuddin, 2020). Berdasarkan uji coba yang dilakukan diperoleh nilai *Alpha Cronbach* pada komitmen organisasi memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0.906 dan variabel perilaku inovatif memiliki nilai *alpha cronbach's* sebesar 0.925. Kedua nilai yang dihasilkan menunjukkan skala mendekati 1,00 sehingga skala dikategorikan reliabel.

Setelah uji validitas dan reliabilitas dilakukan, pengambilan data dilanjutkan pada 51 subjek penelitian. Data yang telah diperoleh dilanjutkan dengan proses pengolahan data dengan bantuan *software SPSS 25.0 for windows* menggunakan *descriptive statistics* untuk mengetahui standar deviasi, nilai mean, minimum dan maksimum. Hasil *descriptive statistics* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskriptif Statistik Data Penelitian

Variabel	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	51	62,00	100,00	84,67	7,979
Perilaku Inovatif	51	82,00	141,00	113,22	10,743
Valid N (listwise)	51				

Berdasarkan hasil pengolahan data statistik deskriptif pada tabel 1 menunjukkan bahwa subjek dalam penelitian ini berjumlah 51 guru di lembaga pendidikan di bawah naungan organisasi keagamaan di kecamatan X. Hasil rata-rata pada variabel komitmen organisasi yaitu sebesar 84,67 dan untuk variabel perilaku inovatif yaitu sebesar 113,22. Nilai tertinggi pada variabel komitmen organisasi menunjukkan angka 100 dan nilai terendah yaitu 62, sedangkan pada variabel perilaku inovatif nilai tertinggi yaitu 141 dan nilai terendah 82. Nilai standar deviasi yang diperoleh pada variabel komitmen organisasi sebesar 7,979 dan variabel perilaku inovatif sebesar 10,743. Nilai standar deviasi yang diperoleh menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini bersifat heterogen karena nilai standar deviasi pada masing-masing variabel lebih kecil dibandingkan dengan besar *mean*.

Uji normalitas dilakukan untuk melihat distribusi data dari masing-masing variabel penelitian apakah normal atau tidak. Data dapat dikatakan normal jika nilai signifikansi p lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) dan data dikatakan tidak normal jika p lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$) (Sugiyono, 2019). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan bantuan *SPSS 25.0 for windows*. Berikut merupakan kategorisasi distribusi normalitas data:

Tabel 2. Kategori Signifikansi Normalitas Data

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig>0.05	Distribusi Data Normal
Sig<0.05	Distribusi Data Tidak Normal

Hasil uji normalitas dengan uji *Kolmogorof-Sminrnov* terhadap variabel komitmen organisasi dan perilaku inovatif adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,200	Distribusi Data Normal
Perilaku Inovatif	0,200	Distribusi Data Normal

Hasil uji normalitas terhadap komitmen organisasi dan perilaku inovatif di peroleh hasil bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 dengan ini menunjukkan kedua variabel memiliki sebaran data berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($p>0,05$).

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan yang linear antara variabel yang diteliti. Pada penelitian ini uji linearitas dilakukan untuk melihat ada tidaknya hubungan yang linear antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif. Uji linearitas dilakukan dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Hubungan antara dua variabel dapat dikatakan linear apabila nilai signifikansi $p<0,05$ begitupun sebaliknya hubungan antara dua variabel dikatakan tidak linear jika nilai signifikansi $p>0,05$. Berikut adalah kategorisasi dari linearitas data:

Tabel 4. Ketentuan Distribusi Linearitas Berdasarkan Linearity

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Data Linear
Sig>0.05	Data Tidak Linear

Hasil dari uji linearitas yang dilakukan menggunakan *test for linearity* pada variabel komitmen organisasi dan perilaku inovatif menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas Berdasarkan Linearity

Variabel	Sig	Keterangan
Perilaku Inovatif Komitmen Organisasi	* 0,000	Data Linear

Hasil dari uji linearitas oleh peneliti diperoleh nilai signifikansi dari sebesar 0,000. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif.

Setelah memenuhi uji asumsi penelitian dilanjutkan dengan uji hipotesis. Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk menjawab rumusan masalah dan membuktikan hipotesis dalam penelitian. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows*. Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan”. Uji hipotesis dilakukan untuk mengukur kuatnya hubungan antar

variabel yang dilihat dari besaran nilai korelasi (r). Nilai besaran korelasi (r) dimulai dari 0 sampai 1 (Sugiyono, 2019). Berikut merupakan kriteria koefisien korelasi:

Tabel 6. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval	Kriteria
0.00-0.199	Sangat Lemah
0.20-0.399	Lemah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.00	Sangat Kuat

Hubungan antar variabel dapat dinyatakan signifikan bila nilai signifikansi ($p < 0,05$), sebaliknya jika nilai signifikansi ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa antar variabel tidak terdapat hubungan yang signifikan (Sugiyono, 2019) Berikut merupakan tabel ketentuan hasil uji hipotesis:

Tabel 7. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig<0.05	Hubungan Signifikan
Sig>0.05	Hubungan Tidak Signifikan

Berikut hasil uji analisis korelasi *pearson product moment* pada penelitian ini:

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi Product Moment

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi (X)	,611**	0.000	Hubungan Signifikan
Perilaku Inovatif (Y)	,611**	0.000	Hubungan Signifikan

*) Signifikan ($p < 0,05$)

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa nilai signifikansi antar variabel sebesar 0,000. Angka ini lebih kecil dari 0,05, sesuai dengan ketentuan uji korelasi dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan. Sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Nilai koefisien korelasi hasil uji hipotesis yang didapatkan sebesar 0,611 ($r=0,611$). Hasil tersebut dapat diartikan sesuai dengan tabel kriteria hasil uji korelasi bahwa hubungan antara komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan berada pada kategori yang kuat. Nilai koefisien korelasi menunjukkan angka positif (+) dimana hal ini menunjukkan hubungan yang searah. Hubungan yang searah memiliki arti apabila variabel bebas meningkat maka variabel terikat akan meningkat, sebaliknya jika nilai koefisien korelasi menunjukkan angka negatif (-) maka ketika variabel bebas menurun maka variabel terikat akan meningkat. Nilai koefisien korelasi pada penelitian ini sebesar 0,611 ($r=0,611$) dengan tanda positif, maka dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang searah antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan. Sehingga dapat dikatakan semakin tinggi komitmen organisasi pada guru maka akan semakin meningkat perilaku inovatif pada

guru di lembaga pendidikan. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi pada guru maka perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan akan menurun.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan. Adapun hipotesis yang tersaji dalam penelitian ini adalah “terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian kepada 51 guru dengan kriteria tenaga didik, guru tetap yayasan dan minimal masa kerja 2 tahun menggunakan analisis korelasi *pearson product moment* dengan bantuan SPSS 25.0 *for windows* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai ini kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) oleh karenanya hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan dapat diterima. Besar nilai signifikansi yang diperoleh menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dan variabel perilaku inovatif.

Hasil uji hipotesis juga menghasilkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,611 ($r=0,611$). Besar koefisien korelasi tersebut tergolong pada kategori kuat. Maka hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif di lembaga pendidikan tergolong kuat. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani & Rahmah (2020) yang melakukan penelitian mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif dan memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang cukup kuat dengan perilaku inovatif. Nilai-nilai organisasi menarik individu untuk berusaha menghasilkan suatu inovasi demi mencapai tujuan organisasi. Hal ini diikuti dengan pertimbangan individu akan kerugian jika meninggalkan organisasi juga keraguan bahwa organisasi lain dapat memberikan manfaat sebaik organisasi saat ini.

Nilai koefisien korelasi (r) pada hasil uji hipotesis penelitian selain menunjukkan tingkat hubungan juga menunjukkan adanya tanda positif atau negatif. Tanda positif pada koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang searah, sedangkan tanda negatif menunjukkan adanya hubungan yang berlawanan arah. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) yang positif, sehingga hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif adalah searah. Hubungan yang searah dapat menunjukkan semakin tinggi komitmen organisasi, maka perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi, maka perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan akan semakin rendah.

Hasil dari uji korelasi menunjukkan hubungan yang searah antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif, sehingga dapat diambil kesimpulan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka akan semakin tinggi perilaku inovatif yang dilakukan guru dalam melakukan pekerjaannya. Komitmen organisasi mengacu pada keadaan mental yang membuat seorang individu memiliki keinginan untuk mempertahankan pekerjaannya. Keadaan mental ini membuat individu memiliki keinginan internal untuk bermanfaat bagi organisasi. Guru sebagai anggota organisasi sekaligus tenaga pendidik akan menggunakan kemampuannya untuk meningkatkan efektivitas dalam bekerja. Hal ini dapat berupa perilaku inovatif guru dalam membuat upaya-upaya dalam kegiatan belajar mengajar untuk mencapai tujuan dari organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bawuro, Danjuma, & Wajiga (2018) guru yang berkomitmen akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan atau upaya ekstra yang mendukung kesejahteraan dan kinerja yang baik, hal ini berupa ide-ide inovasi yang menunjang pekerjaannya dalam kegiatan belajar mengajar

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan guru di lembaga pendidikan memiliki perilaku inovatif yang baik. Secara keseluruhan kebanyakan guru mengupayakan dan menciptakan kegiatan belajar mengajar yang dapat meningkatkan hasil belajar. Hal ini dilakukan guru dengan memanfaatkan pengembangan teknologi seperti *power point* dan *website* serta berbagai media pembelajaran yang dapat membantu kegiatan belajar mengajar sehingga dapat membuat minat belajar siswa meningkat. Contoh lain dari perilaku inovatif yang ditemukan yaitu sebagai lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan organisasi keagamaan adalah guru menciptakan dan merealisasikan pembelajaran kolaborasi. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi keagamaan yang menaungi lembaga pendidikan dalam penelitian ini, karena salah satu tujuan lembaga pendidikan berbasis agama islam adalah untuk menanamkan nilai-nilai keagamaan dalam diri siswa. Selain itu, secara aktif sekolah-sekolah mengikuti kegiatan non-akademik yang diadakan organisasi maupun luar organisasi hal ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi sekolah serta sebagai bentuk keberhasilan kepengurusan cabang dalam mengelola lembaga organisasi.

Perilaku inovatif adalah perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai insisiasi yang disengaja, berkaitan dengan peran kerja kelompok maupun organisasi untuk menghasilkan ide dan produk yang berguna (De Jong & Den Hartog, 2010). Perilaku inovatif ditunjukkan individu dengan membuat kreasi dan inovasi yang dapat menunjang pekerjaannya. Guru dengan perilaku inovatif dapat dilihat dari kemampuan guru dalam menilai dan mengatasi situasi yang sedang terjadi, guru memanfaatkan pengalaman yang dimiliki dan mengekspresikan proses berfikir dengan menciptakan dan mengembangkan inovasi dengan melibatkan kompetensi, kreativitas dan pola pikir kritis baru dalam kegiatan edukasi (Trapitsin, Granichin, Granichima, & Zharova, 2018). Sama halnya dengan perilaku inovatif yang ditemukan peneliti, guru berusaha untuk menciptakan metode belajar yang melibatkan pengembangan teknologi sebagai bentuk upaya meningkatkan kegiatan belajar mengajar yang berada dalam penyesuaian dari perubahan pembelajaran online ke pembelajaran offline. Guru tidak hanya menggunakan metode ceramah dalam kegiatan belajar mengajar, guru menggunakan cara menggabungkan metode mengajar dengan bahan ajar seperti *power point*, video animasi pembelajaran diikuti kegiatan praktik serta memanfaatkan bahan ajar berbasis online seperti *software*, platform dan video animasi pembelajaran.

De Jong & Den Hartog (2010) menyebutkan terdapat empat dimensi dari perilaku inovatif yaitu *idea exploration* yang menggambarkan penemuan individu akan peluang untuk memimprovisasi produk, proses dan layanan. *Idea generation* menggambarkan kemampuan individu untuk menggunakan produk, proses dan layanan yang sudah ada atau menghasilkan solusi baru dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja dan produk yang telah ada. *Idea championing* menggambarkan kemampuan individu untuk mencari dukungan dan membangun koalisi dalam mewujudkan ide. *Idea implementation* menggambarkan individu yang merealisasikan dan memimplementasikan ide dalam pekerjaan dan bekerja dengan berorientasi pada hasil.

Perilaku inovatif berkaitan dengan *idea exploration* ditampakkan oleh guru yang menyikapi kesulitan belajar dan kegiatan mengajar untuk kemudian dilakukan analisis dalam prosesnya. Dimensi *idea generation* ditampakkan oleh guru dengan usaha mencari informasi berupa usaha untuk memperoleh informasi yang membantu dalam mengeneralisasikan ide baru dengan memiliki insiatif untuk mengikuti *workshop* dan pelatihan secara mandiri. Dimensi *idea championing* ditampakkan dengan perilaku guru dalam mengupayakan ide yang dimiliki dengan berusaha menyampaikan ide pada rekan kerja dan kepala sekolah untuk kemudian melakukan ide tersebut. Dimensi *idea implementation* ditunjukkan guru dengan melaksanakan

dan merealisasikan ide pada kehidupan pekerjaan dan kemudian melakukan evaluasi pada hasil akhir untuk melakukan perbaikan agar memaksimalkan realisasi ide.

Perilaku inovatif muncul dipengaruhi oleh berbagai faktor. Johari, Wahat, & Zaremohzzabieh (2021) menyebutkan perilaku inovatif dipengaruhi oleh faktor intrinsik yang terdiri dari keterbukaan, motivasi, efikasi diri dan kepuasan kerja, serta faktor ekstrinsik yang terdiri dari tugas, keterlibatan kerja, kontrol kerja, dan interaksi dalam pekerjaan. Faktor yang juga mempengaruhi perilaku inovatif menurut Li & Zheng (2014) yaitu faktor individual yang terdiri dari komitmen organisasi dan modal psikologis serta faktor organisasional yang terdiri dari iklim organisasi, kepemimpinan, modal sosial dan karakteristik pekerjaan. Pendapat ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni, Sujanto, & Supadi (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap perilaku inovatif pada dosen.

Komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu terhadap organisasinya sehingga memilih untuk tetap melanjutkan keanggotaan. (Meyer & Allen, 1997). Komitmen dilihat dari bagaimana hubungan individu secara personal dengan organisasinya (Robbins & Judge, 2017). Meyer & Allen (1997) Menyebutkan terdapat 3 dimensi dari komitmen organisasi, terdiri dari komitmen afektif yaitu ikatan emosional individu dan keterlibatan individu dalam organisasi, komitmen kontinu yaitu individu merasa butuh dan menyadari biaya terkait jika meninggalkan organisasi, serta komitmen normatif yaitu individu merasa harus mempertahankan keanggotaannya.

Peneliti menemukan adanya sikap komitmen organisasi pada guru dengan loyalitasnya pada pekerjaan. Guru disekolah bersedia untuk terlibat dengan kegiatan diluar pekerjaan utamanya sebagai guru berupa secara aktif mengikuti kegiatan keorganisasian dan kepengurusan organisasi. Guru merasa bahwa keberadaanya penting bagi keberlangsungan organisasi. Selain itu, secara personal guru merasa senang dengan pekerjaannya. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari sekretaris kepengurusan organisasi diketahui bahwa rata-rata masa kerja guru terbilang cukup lama yaitu 5 tahun, guru memilih untuk mempertahankan pekerjaannya diakibatkan dengan pertimbangan-pertimbangan dan resiko yang akan diperoleh jika meninggalkan organisasi sehingga guru merasa butuh untuk mempertahankan pekerjaannya. Sejalan dengan ini dalam penelitian yang dilakukan oleh Dirwan (2015) disebutkan bahwa individu dengan komitmen tinggi akan memperlihatkan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya, juga dapat dilihat dari kesediaan individu untuk berusaha sebaik mungkin dan penerimaan dalam diri individu terkait nilai-nilai dan tujuan organisasi. Selain itu, komitmen dalam diri individu ditunjukkan dari pandangan positif individu terhadap organisasi dan institusinya, individu akan memberikan kontribusi berarti bagi kemajuan organisasinya (Ramadhani & Puspitadewi, 2022). Sebaliknya jika individu memiliki komitmen organisasi yang rendah dapat dilihat dengan minimnya semangat kerja yang dimiliki, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, rendahnya disiplin kerja, berkemungkinan melakukan mogok kerja, dan *trun over* (Nuriza, 2014)

Hasil dari penelitian terkait dengan dimensi perilaku inovatif nilai rata-rata dari dimensi *idea exploration* yaitu 4,07, rata-rata dari dimensi *idea generation* 3,90 dan rata-rata dari dimensi *idea championing* sebesar 3,73 adapun rata-rata dari dimensi *idea implementation* yaitu 3,90. Berdasarkan skor rata-rata dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa rata-rata pada dimensi *idea exploration* memiliki rata-rata paling tinggi dibandingkan dengan rata-rata pada dimensi lainnya. Dimensi *idea exploration* ditunjukkan dengan individu mencari cara dalam memimprovisasi produk, layanan dan proses berkaitan dengan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan kemampuan guru dalam keinginan dan peka terhadap lingkungan sekitarnya dan

keinginan untuk memimprovisasi pekerjaannya. Sesuai dengan keadaan di lapangan menunjukkan bahwa guru senantiasa untuk memberikan perhatian pada kesulitan belajar dan hasil belajar siswa, dengan melakukan analisa pada permasalahan ini menunjukkan keinginan individu untuk menghasilkan ide baru atau memperbaiki metode yang telah dilakukan dalam pembelajaran. Guru juga menunjukkan perilaku selalu berusaha untuk membuat kegiatan belajar mengajar di kelas menjadi menarik dengan menggunakan metode-metode menarik. Adapun skor terendah ada pada dimensi *idea championing*. *idea championing* merupakan tahapan individu mencari dukungan dan membangun koalisi untuk mewujudkan ide. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari lapangan, hal yang membuat nilai pada aspek ini rendah dikarenakan tidak semua jenjang menyediakan forum bagi guru untuk menyampaikan idenya, adapun kegiatan penyampaian ide pada jenjang tertentu juga tidak dilakukan secara rutin oleh karena itu beberapa guru merasa tidak dapat menyampaikan ide yang dimiliki yang menyebabkan ide disimpan untuk diri sendiri lalu guru tidak meyakinkan atasan atau rekan guru untuk merealisasikan ide. Akan tetapi, masih banyak guru yang dapat meyakinkan dan membangun koalisi untuk menerapkan ide yang dimiliki

Peneliti juga melakukan perhitungan rata-rata pada komitmen organisasi dimana pada komitmen afektif menunjukkan angka 3,95, rata-rata komitmen kontinu 3,67 dan komitmen normatif menunjukkan angka sebesar 3,78. Hasil perhitungan pada nilai rata-rata pada komitmen organisasi menunjukkan bahwa nilai paling besar ditunjukkan pada rata-rata komitmen afektif. Hal ini menunjukkan terdapat kelekatan secara emosional pada guru terhadap organisasinya yang kemudian menyebabkan individu memutuskan untuk mempertahankan keanggotaannya. Penelitian terdahulu oleh (Hariani, 2021) menilai komitmen afektif memiliki pengaruh paling besar terhadap perilaku inovatif dibandingkan komponen komitmen lainnya, komitmen afektif pada individu membentuk suatu ikatan emosional antara individu dengan organisasi, hal ini menyebabkan individu merasa memiliki keterlibatan pada organisasinya sehingga mengupayakan perolehan kinerja yang lebih baik. Berdasarkan fakta dilapangan diperoleh hasil bahwa guru merasa organisasi penting secara personal sehingga guru merasa senang untuk menjadi anggota organisasi. Guru dapat dengan nyaman mendiskusikan hal terkait pekerjaan dan organisasi dengan orang lain yang bukan bagian dari organisasi. Sikap lain yang dapat dilihat yaitu guru yaitu sikap loyal dengan aktif ikut serta dalam memperhatikan masalah yang ada di organisasi baik disekolah maupun pada organisasi, guru juga aktif mengikuti kepengurusan organisasi serta kegiatan keorganisasian yang dilaksanakan. Rata-rata terendah ada pada komponen komitmen kontinu, hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki komitmen lebih menonjol untuk organisasi dibanding lembaga pendidikannya. Dapat diketahui komitmen kontinu merupakan kesadaran individu akan kerugian dari meninggalkan organisasi sehingga guru tetap untuk mempertahankan keanggotaannya. Data dilapangan menunjukkan bahwa beberapa guru memiliki pekerjaan lain yaitu sebagai petani hal ini membuat guru merasa tidak akan kehilangan sumber penghasilannya jika meninggalkan organisasi atau lembaga pendidikan, akan tetapi guru merasa organisasi penting bagi dirinya sehingga tetap melanjutkan keanggotaannya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mashuri & Sulaiman, 2021) bahwa guru yang bekerja di lembaga pendidikan di bawah naungan organisasi berbasis agama X menunjukkan bahwa menjadi anggota organisasi ini bukanlah opsi kedua sehingga dengan bekerja di lembaga pendidikan merupakan keinginan individu dalam misi keagamaan dimana tujuan dari pekerjaan ini adalah untuk mencari penguatan nilai dan sikap keislaman dari organisasinya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang kuat dan searah, sehingga semakin tinggi komitmen organisasi guru maka akan semakin meningkat perilaku inovatif yang akan muncul di lembaga pendidikan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni et al. (2021) dengan judul "*The mediating role of*

organizational learning in the relationship between organizational commitment and lecturer innovative behavior” yang menyatakan semakin tinggi komitmen organisasi pada dosen sebagai tenaga didik maka akan semakin meningkat perilaku inovatif yang dimunculkan. Komitmen dalam diri individu memiliki peran penting dalam munculnya perilaku inovatif. Individu dengan komitmen yang tinggi akan selalu berusaha untuk melaksanakan tugas yang dimiliki dengan semaksimal mungkin sehingga dapat menumbuhkan ide-ide yang inovatif, komitmen organisasi dikatakan sebagai sifat ilmiah yang dapat menjadi kunci dalam meningkatkan perilaku inovatif.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian milik Dahri & Aqil (2019) dengan judul “Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional dalam meningkatkan perilaku inovatif” yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kuat komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif pada individu. Adanya hambatan internal yang ada dapat mempengaruhi identifikasi proses inovasi, dalam kasus seperti ini komitmen organisasi dapat dijadikan alternatif dalam meningkatkan proses inovasi. Bagaimana pandangan individu akan pekerjaannya yaitu berupa tantangan pekerjaan, otonomi, perhatian dan faktor lain mempengaruhi terciptanya perilaku inovatif pada diri individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Nangoy, Hamsal, & Setiadi (2019) juga mendukung hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap perilaku inovatif. Seorang karyawan yang memiliki komitmen pada organisasinya memiliki kerelaan untuk bekerja lebih banyak dan secara maksimal mengerahkan kemampuan yang dimiliki dibandingkan dengan tanggung jawab dalam peran mereka yang seharusnya. Individu cenderung memiliki sikap untuk berkontribusi lebih seperti mencari, menghasilkan dan menerapkan ide-ide baru untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan yang kemudian dapat meningkatkan kinerja. Tidak hanya *job description* yang dimiliki individu akan berupaya untuk mengungguli pekerjaannya dengan menghasilkan, mempromosikan dan menerapkan ide-ide baru dalam pekerjaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan yang tergolong kuat dengan perilaku inovatif berdasarkan hasil uji korelasi menggunakan *pearson product moment* menunjukkan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,611 ($r=0,611$). Koefisien determinasi dari variabel komitmen organisasi dan perilaku inovatif pada penelitian ini sebesar 37,3% yang berarti komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 37,3% terhadap perilaku inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa 62,7% merupakan kontribusi dari faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor individual yaitu modal psikologis serta faktor organisasional yang terdiri dari iklim organisasi, kepemimpinan, modal sosial dan karakteristik pekerjaan (Li & Zheng, 2014).

Johari et al. (2021) menyatakan bahwa perilaku inovatif dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yaitu faktor intrinsik yang terdiri dari keterbukaan, motivasi, efikasi diri dan kepuasan kerja, serta faktor ekstrinsik yang terdiri dari tugas, keterlibatan kerja, kontrol kerja, dan interaksi dalam pekerjaan. Penelitian ini hanya berfokus pada komitmen organisasi sehingga terdapat faktor lain yang belum diteliti yaitu faktor organisasional seperti budaya organisasi dan kepuasan kerja (Dahri & Aqil, 2019).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel dalam penelitian ini, sehingga hipotesis penelitian yaitu “terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku

inovatif pada guru di lembaga pendidikan” dapat diterima. Besar koefisien korelasi (r) menunjukkan angka 0,611 ($r=0,611$) sehingga dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif, dimana terdapat hubungan yang searah antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif sehingga semakin tinggi komitmen organisasi guru maka akan semakin tinggi pula perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan. Begitu pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi guru maka akan semakin rendah pula perilaku inovatif pada guru di lembaga pendidikan.

Saran

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang psikologi industri organisasi khususnya berkaitan dengan komitmen organisasi dan perilaku inovatif. Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi lembaga pendidikan untuk meningkatkan perilaku inovatif guru melalui komitmen organisasi. Beberapa hal yang dapat dilakukan berdasarkan hasil yang diperoleh yaitu organisasi dapat lebih meningkatkan kesejahteraan agar dapat menambah komitmen organisasi pada guru. Selain itu, dalam memfasilitasi ide inovatif lembaga pendidikan dapat menyediakan forum sebagai wadah bagi guru untuk mengemukakan ide inovatif sehingga guru dapat menyampaikan ide yang dimiliki dan memperoleh masukan, saran serta dukungan dari atasan juga rekan kerja dalam merealisasikan ide yang dimiliki. Lembaga pendidikan dapat memberikan kesempatan pada guru untuk berkontribusi lebih sehingga guru dapat merasa bahwa keberadaannya penting bagi organisasi. Kelekatan dalam diri guru dapat mendorong guru untuk bekerja secara maksimal dan mendorong guru untuk berperilaku inovatif. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya berfokus pada pencarian hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku inovatif. Penelitian ini tidak menjelaskan beberapa faktor lain yang juga mempengaruhi perilaku inovatif. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan faktor lain untuk diteliti seperti budaya organisasi, efikasi diri, kepuasan kerja, keterlibatan kerja. Selain itu, jumlah subjek penelitian ini masih terbatas sehingga pada penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan menggunakan jumlah subjek yang lebih banyak. Subjek penelitian ini hanya dilakukan pada lembaga pendidikan yang berada di dalam satu kecamatan, penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada jangkauan subjek yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Ambarwati, D., Wibowo, U. B., Arsyiadanti, H., & Susanti, S. (2021). Studi Literatur: Peran Inovasi Pendidikan pada Pembelajaran Berbasis Teknologi Digital. *Jurnal Inovasi Teknologi Pendidikan*, 8(2), 173–184. <https://doi.org/10.21831/jitp.v8i2.43560>
- Astuti, T. P., Sitawati, R., & Tukijan. (2019). Pengaruh Kreativitas dan Perilaku Inovatif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Hotel Pandanaran Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 47, 53–64. <https://ejournal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/JEMA/article/download/355/340>
- Baharuddin, M. F., Masrek, M. N., & Shuhidan, S. M. (2019). Innovative Work Behaviour of School Teachers: a Conceptual Framework. *IJAEDU- International E-Journal of Advances in Education*, September, 213–221. <https://doi.org/10.18768/ijaedu.593851>
- Bawuro, F. A., Danjuma, I., & Wajiga, H. (2018). Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria. *Path of Science*, 4(3), 1007–1017. <https://doi.org/10.22178/pos.32-9>

- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in Work Place. In *Mc. GrawHill Education*. https://www.academia.edu/31695709/Organizational_behavior
- Dahri, Nur Wahyunianti, Aqil, M. (2019). Budaya Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional dalam Meningkatkan Perilaku Inovatif. *Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, 2709(2), 191- 199. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18196/bti.92109>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- De Jong, J. P. J., & Kemp, R. (2003). Determinants of Co-Workers' Innovative Behaviour: An Investigation into Knowledge Intensive Services. *International Journal of Innovation Management*, 07(02), 189–212. <https://doi.org/10.1142/s1363919603000787>
- Dirwan, A. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *Jurnal Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*, 21(1), 1–8. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.17977/jip.v21i1.6476>
- Hadi, S., Putra, A. R., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v3i1.38>
- Handayani, E. Y., & Rahmah, A. (2020). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya. *Prosiding Seminar Nasional 2020*, 228- 234. <http://proceeding.semnaslp3m.unesa.ac.id/index.php/Artikel/article/view/119>
- Hariani. (2021). Peran Mediasi Komitmen Afektif Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Perilaku Inovatif. *JCOMMENT (Journal of Community Empowerment)*, 2(2), 7–15. <http://thejournalish.com/ojs/index.php/jce/article/view/129>
- Hashim, N. H., Yaakob, M. F. M., Yusof, M. R., & Ibrahim, M. Y. (2019). Innovative behavior among teachers: Empirical evidence from high-performance schools. *International Journal of Innovative Technology and Exploring Engineering*, 8(10), 1395–1399. <https://doi.org/10.35940/ijitee.J9015.0881019>
- Hassan, H. A., Asif, J., Waqar, N., Khalid, S., & Abbas, S. K. (2018). The Impact of Knowledge Sharing On Innovative Work Behavior. *Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, 6(5), 2348–7186. <https://ssrn.com/abstract=3509708>
- Hoirunnisak, & Izzati, U. A. (2022). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi Karyawan*, 9(4), 142- 156. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/46789>
- Ismiantri, F. D., & Mulyana, O. P. (2021). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Pada Guru

- Ditinjau dari Karakteristik Sekolah. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(6), 1- 12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41530/35747>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 287- 302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Johari, A. B., Wahat, N. W. A., & Zaremohzzabieh, Z. (2021). Innovative Work Behavior among Teachers in Malaysia: The Effects of Teamwork, Principal Support, and Humor. *Asian Journal of University Education*, 17(2), 72- 84. <https://doi.org/10.24191/AJUE.V17I2.13387>
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The Influential Factors of Employees' Innovative Behavior and the Management Advices. *Journal of Service Science and Management*, 07(06), 446–450. <https://doi.org/10.4236/jssm.2014.76042>
- Mashuri, M. F., & Sulaiman, A. (2021). Eksplorasi Komitmen Organisasi Karyawan pada Amal Usaha Pendidikan Muhammadiyah : Studi Indigenous Psychology. *Jurnal Psikologi Islam Dan Budaya*, 4(1), 57–66. <https://doi.org/10.15575/jpib.v4i1.11944>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the Workplace (Theory, Research, and Application)*. SAGE Publications.
- Mukarrom, T. S. J., Karnati, N., & Listyasari, W. D. (2017). Hubungan antara Kompensasi dengan Komitmen Organisasi Guru Sekolah Menengah Pertama Swasta di Kecamatan Pulo Gadung (Jakarta, 2017). *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 04(01), 1- 14. <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/improvement.v4i1.1810>
- Nangoy, R., Hamsal, M., Setiadi, N. J., & Pradipto, Y. D. (2019). The roles of employee work well-being on innovative work behaviour mediated by organisational commitment. *International Journal of Economics and Business Research*, 18(3), 314–327. <https://doi.org/10.1504/IJEER.2019.102731>
- Noviasari, T., & Mulyana, O. P. M. (2019). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Perilaku Inovatif pada Guru. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(4), 69–80. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/46784>
- Nuriza, A. (2014). Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara Nuriza. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 9. <https://www.academia.edu/download/52587848/ipi123323.pdf>
- Qamari, I. N., Dewayani, J., & Ferdinand, A. T. (2019). Strategic human resources roles and knowledge sharing: How do enhancing organizational innovation? *Quality - Access to Success*, 20(168), 86- 92. https://www.researchgate.net/publication/330579036_Strategic_Human_Resource_Roles_and_Knowledge_Sharing_How_do_enhancing_Organizational_Innovation#fullTextFileContent

- Ramadhani, C. P. Y., & Puspitadewi, N. W. S. (2022). Hubungan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Rumah Makan X. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi Pada*, 9(8), 45- 56. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/49363/41026>
- Ratnasari, D., & Wulansari, N. A. (2019). Effect of Leader Member Exchange on Innovative Work Behaviour throught Work Eengagement as a Mediation. *Management Analysis Journal*, 8(2), 197–204. <https://doi.org/10.15294/MAJ.V8I2.28710>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*, Seventeenth Edition, Global Edition. *Pearson Education Limited*, 747.
- Saifuddin, A. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi (ke-1)*. Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif (Kedua)*. Alfabeta.
- Supraktiknya, A. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif dalam Psikologi (Pertama)*. Universitas Sanata Dharma.
- Trapitsin*, S., Granichin, O., Granichina, O., & Zharova, M. (2018). *Innovative Behavior Of Teachers: Definition And Analysis*. 350- 359. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.12.02.37>
- Wahyuni, W., Sutanto, B., & Supadi, S. (2021). The mediating role of organizational learning in the relationship between organizational commitment and lecturer innovative behavior. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(1), 1. <https://doi.org/10.29210/3003673000>
- Zaini, L. M., Asmony, T., Putra, D., & Sakti, B. (2022). The Effect of Transformational Leadership, Self-Efficacy on Innovative Work Behavior, and Organizational Commitment as Intervening Variables (Study on Junior High School Teachers in Gerung District, West Lombok Regency) Lalu. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 9(12), 388- 400. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v9i12.4278>