

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Lembaga pendidikan merupakan salah satu bagian penting yang memiliki peran dan pengaruh untuk memajukan kesejahteraan bangsa. Hal tersebut karena pendidikan merupakan sebuah modal dasar yang diperlukan seseorang di kehidupannya, baik secara individu maupun bermasyarakat. Lembaga pendidikan memiliki kewajiban untuk senantiasa mempersiapkan kesiapan peserta didik dalam menghadapi persaingan di dunia kerja yang kompetitif (Helmy & Pratama, 2018). Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan dan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang berkualitas dengan wawasan dan pengetahuan yang mumpuni.

Dalam menjalankan perannya, tentunya lembaga pendidikan memiliki banyak sekali tantangan, seperti pandemi yang datang belakangan ini. Tantangan-tantangan tersebut tentunya membuat lembaga pendidikan memerlukan usaha yang lebih untuk dapat menciptakan pendidikan yang bermutu tinggi. Mutu pendidikan merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan, hal tersebut karena eksistensi lembaga pendidikan dapat dilihat dari mutunya. Dalam mewujudkan pendidikan yang bermutu tersebut, selain dibutuhkan sarana dan prasarana yang mencukupi, dibutuhkan juga personil atau guru yang profesional dan memiliki mutu yang tinggi (Hardianto *et al.*, 2021).

Karena adanya pengaruh globalisasi terhadap kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, sebuah organisasi atau lembaga tentunya perlu memiliki kemampuan

adaptasi yang baik. Sehingga, kompetensi pada personil atau guru pada sebuah lembaga pendidikan tidak hanya dilihat pada bagaimana mereka dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, namun juga kemampuan mereka dalam melakukan pekerjaan di berbagai situasi yang berbeda seiring dengan perkembangan (Helmy & Pratama, 2018). Oleh karena itu, inovasi merupakan hal penting untuk dapat mengimbangi perkembangan-perkembangan yang terjadi sesuai dengan arus globalisasi dan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi dalam pendidikan (Hardianto et al., 2021).

Inovasi merupakan hal penting dalam kegiatan pembelajaran untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang memiliki daya saing tinggi sesuai dengan perkembangan yang ada (Helmy & Pratama, 2018). Inovasi juga dapat membantu untuk mencapai tujuan pendidikan yang optimal. Personil atau guru dalam lembaga pendidikan yang berinovasi dalam melakukan pekerjaannya mengindikasikan adanya perilaku kerja inovatif (Hardianto et al., 2021).

Perilaku kerja inovatif dijelaskan oleh Oktaria, *et al*, (2021) sebagai serangkaian perilaku yang dimiliki seseorang untuk memunculkan, mengenalkan, dan menerapkan ide-ide atau gagasan dari sesuatu yang baru. Wardhani dan Gulo, (2017) juga menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif ialah segala tindakan yang memiliki tujuan untuk melakukan inisiasi dengan mengenalkan ide, proses, gagasan, produk, ataupun prosedur baru yang bermanfaat untuk organisasi.

Li, *et al*, (2016) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif yang berhubungan dengan kemampuan seseorang secara kompleks yang memiliki maksud untuk menciptakan, mempromosikan, dan merealisasikan ide-ide baru pada

sebuah organisasi telah terbukti menjadi peran penting yang berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Setiap individu yang memiliki perilaku kerja inovatif memiliki pola pikir yang ingin terus belajar, menciptakan dan merumuskan ide-ide baru untuk dapat menyelesaikan berbagai masalah yang, sehingga dapat bermanfaat untuk kinerja mereka dan organisasi (Sofiyana *et al.*, 2022).

Sofiyana, *et al* (2022) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif bagi tenaga kerja pendidikan adalah salah satu landasan yang penting untuk dapat mencapai efektivitas dan efisiensi tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk membantu lembaga pendidikan menciptakan mutu kualitas dalam pembelajaran, tenaga kerja pendidikan atau guru perlu memiliki perilaku kerja inovatif. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif yang ada pada diri seseorang ialah kepribadian proaktif.

Kepribadian proaktif dijelaskan oleh Bateman dan Crant (1993) sebagai kecenderungan yang dimiliki oleh seseorang untuk menunjukkan perilaku yang proaktif. Sedangkan Li, *et al* (2016) menjelaskan bahwa kepribadian proaktif merupakan kecenderungan seseorang untuk dapat terlibat pada segala tindakan yang dapat menyebabkan atau mempengaruhi adanya perubahan di lingkungan mereka.

Beberapa peneliti telah melakukan menunjukkan pengaruh yang diberikan oleh kepribadian proaktif terhadap perilaku seseorang. Seibert, *et al* (1999) menjelaskan bahwa kepribadian proaktif yang ada pada seseorang akan memicu kemauan yang kuat pada orang tersebut dalam mencari peluang dan informasi di lingkungan kerja mereka yang dapat meningkatkan kreativitas kerja mereka. Kim,

et al (2010) menjelaskan bahwa terdapat perbedaan antara karyawan yang memiliki kepribadian proaktif dengan karyawan yang memiliki kepribadian pasif. Perbedaan tersebut terletak pada keinginan karyawan dengan kepribadian proaktif yang lebih kuat untuk meningkatkan dan memperbarui kemampuan atau skill serta pengetahuan yang mereka miliki dan bermanfaat untuk organisasi jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepribadian pasif. Bateman dan Crant (1993) juga menjelaskan bahwa kepribadian proaktif merupakan salah satu bagian dari kepribadian yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif secara efektif.

Perilaku kerja inovatif juga berhubungan dengan bagaimana seseorang mampu mengimplementasikan ide atau gagasan baru yang memiliki berbagai kemungkinan atau resiko keberhasilan dan kegagalan. Sehingga, diperlukan adanya kepercayaan atau keyakinan yang kuat pada diri seseorang untuk dapat memiliki sebuah inovasi (Oktaria *et al.*, 2021). Oleh karena itu, efikasi diri juga dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif seseorang.

Efikasi diri dijelaskan oleh Wijayanti dan Supartha (2019) sebagai sebuah perasaan yakin atau keyakinan dalam individu terhadap kemampuan yang dimiliki untuk melakukan atau menyelesaikan tugas yang diberikan. Sedangkan menurut Candra (2022) efikasi diri adalah keyakinan yang dimiliki oleh seseorang terhadap kemampuan atau kapabilitasnya dalam menciptakan dan menghasilkan sesuatu yang kreatif.

Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat mempengaruhi kepercayaan diri yang dimiliki sehingga berdampak pada munculnya motivasi

untuk melakukan tindakan inovatif (Hsu, *et al*, 2011). Beberapa hubungan telah ditemukan mengenai hubungan yang dimiliki efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif. Seperti yang disebutkan oleh Li, *et al*, (2016) efikasi diri dapat mendukung dan mempengaruhi penguasaan diri seseorang terhadap orientasi tujuan dan berkontribusi dalam keterlibatan kerja yang berhubungan dengan perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian yang ditunjukkan oleh Oktaria, *et al*, (2021) juga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan yang diberikan oleh efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif. Jika dikaitkan dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang guru, efikasi diri merupakan sebuah aspek penting yang perlu dimiliki untuk dapat mencapai keberhasilan penerapan metode pembelajaran yang inovatif. Hal tersebut karena guru perlu memiliki kepercayaan yang tinggi untuk dapat merealisasikan metode pembelajaran yang inovatif.

Berdasarkan uraian dan paparan yang diberikan di atas, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana kepribadian proaktif dan efikasi diri dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif seorang guru atau tenaga kerja pendidikan. Oleh karena itu, judul yang diangkat penulis dalam penelitian ini adalah **“PENGARUH KEPERIBADIAN PROAKTIF DAN EFIKASI DIRI TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF GURU DI SMA BRUDERAN PURWOKERTO”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah diberikan peneliti dalam latar balakang, rumusan masalah yang ada pada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif?
2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini ialah menjawab rumusan masalah yang diberikan dalam penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian proaktif terhadap perilaku kerja inovatif
2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap pengaruh kerja inovatif

1.4. Batasan Masalah

Untuk menghindari meluasnya lingkup permasalahan penelitian dan bias dalam penelitian, maka peneliti juga merumuskan batasan-batasan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

Penelitian ini hanya menggunakan variabel kepribadian proaktif, efikasi diri, dan perilaku kerja inovatif yang dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kepribadian proaktif, yaitu kecenderungan pada diri seseorang untuk turut terlibat dalam segala tindakan yang dapat

mempengaruhi munculnya perubahan di lingkungan sekitar (Li, *et al*, 2016)

- b. Efikasi diri, yaitu keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan dan kapabilitasnya untuk dapat berhasil dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas tertentu (Wijayanti dan Supartha, 2019)
- c. Perilaku kerja inovatif, yaitu segala rangkaian tindakan yang dimiliki seseorang untuk menciptakan, mengenalkan, dan menerapkan ide, gagasan, atau tindakan yang baru (Oktaria, *et al*, 2021).

1.5. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, peneliti mengharapkan adanya manfaat yang diberikan dari hasil dan kesimpulan yang diberikan di akhir penelitian. Manfaat yang diharapkan ialah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca mengenai pengaruh dan dampak yang dapat diberikan oleh kepribadian proaktif dan efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif. Penelitian ini juga diharapkan mampu menjadi landasan atau dasar untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik penelitian.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu menambah kesadaran guru atau tenaga kerja pendidikan mengenai bagaimana kepribadian proaktif dan efikasi diri dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif mereka dalam organisasi.

1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini disusun dalam 5 bab atau bagian dengan inti atau isi yang berbeda pada setiap bab atau bagiannya. Bagian-bagian tersebut ialah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab atau bagian ini, dijelaskan mengenai permasalahan-permasalahan yang ada dalam penelitian sehingga melandasi terbentuknya judul dan topik dalam penelitian. Bagian ini juga menjelaskan pertanyaan, tujuan, batasan, dan manfaat yang ada dalam penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bagian selanjutnya ialah landasan teori, bagian ini menjelaskan konsep dan teori yang digunakan dan berkaitan dengan variabel serta topik penelitian. Bagian ini juga menjelaskan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik penelitian dan kerangka pemikiran yang digunakan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini menjelaskan jenis dan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode tersebut juga mencakup teknik yang digunakan untuk menentukan sampel dan alat analisis data untuk mengolah data yang diperoleh dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menunjukkan dan menjelaskan data-data yang telah didapatkan dan diolah sebelumnya. Bagian ini juga menjelaskan interpretasi yang dihasilkan dari pengolahan terhadap data penelitian, baik dalam berupa gambar, tabel, atau narasi.

BAB V : PENUTUP

Bagian terakhir menunjukkan kesimpulan yang didapatkan dari hasil pengolahan data penelitian untuk menjawab rumusan dan tujuan penelitian. Bagian ini juga mencakup saran yang diberikan oleh peneliti terhadap keterbatasan penelitian dan berbagai pihak lainnya yang berkaitan dengan penelitian.