

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan komponen penting dalam pembangunan kualitas sumber daya manusia di suatu negara. Di Indonesia sendiri kepemimpinan pendidikan menjadi semakin penting di era *Society 5.0* (Hanjowo, 2023). *Society 5.0* merupakan era di mana segala aspek kehidupan berkaitan dengan teknologi, hal ini membuat individu harus berpikir kritis serta mampu beradaptasi dan berinovasi sehingga individu dapat terus mengembangkan diri di kala teknologi semakin tumbuh pesat (Kadarisman, 2022).

Dalam menghadapi era *society 5.0* dunia pendidikan membutuhkan perubahan paradigma di mana pendidik meminimalkan peran sebagai *learning material provider* dan menjadi motivator bagi tumbuhnya kreativitas peserta didik serta berperan dalam menjadi fasilitator peserta didik untuk “Merdeka Belajar” (Nurani dalam Laila *et al.*, 2021). Perubahan yang terjadi dalam dunia pendidikan ini menuntut guru perlu memiliki perilaku kerja inovatif dalam proses pembelajaran (Ismiantari, 2021). Menurut Sidi dalam Putri *et al.* (2021) tuntutan guru akan keterampilan dalam melakukan inovasi juga tercermin dalam sistem pendidikan nasional yang memiliki sejumlah kriteria yang membutuhkan jiwa kreatif dan inovatif diikuti dengan pengembangan diri secara berkesinambungan, hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif merupakan hal yang penting untuk dimiliki guru.

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku yang berkaitan dengan penemuan peluang atas permasalahan dalam pekerjaan kemudian mendapatkan dukungan dari orang-orang dalam organisasi, dan akhirnya menghasilkan ide baru yang dapat direalisasikan menjadi solusi dari masalah yang terjadi (Mutadayyinah *et al.*, 2022). Guru yang memiliki perilaku kerja inovatif merupakan individu yang sensitif terhadap ide-ide baru, serta mampu merefleksikan dan mengimplementasikannya pada pengalaman mengajar (Bawuro *et al.*, 2020). Selain itu, menurut Izzati (2017) guru yang memiliki perilaku kerja inovatif juga dapat menjawab kebutuhan dan karakteristik siswa yang beragam dengan menggunakan strategi ajar baru yang membantu mereka mengekspresikan kreativitasnya dalam proses belajar melalui pengajaran yang inovatif.

Jika guru tidak memiliki perilaku inovatif maka akan berpengaruh pada menurunnya kualitas pendidikan dan nantinya akan berdampak pada kualitas sekolah (Bawuro *et al.*, 2018). Hal tersebut didukung oleh pernyataan Kheng *et al.* dalam Santoso *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa setiap organisasi yang tidak menyadari akan pentingnya inovasi akan mengalami kemunduran serta kehancuran dari organisasi tersebut. Namun, di Indonesia masih banyak guru yang tidak inovatif, padahal guru dapat memanfaatkan internet untuk mengembangkan inovasi dalam pekerjaannya (Khayati & Sarjana, 2015). Iskandar dalam Ningrum & Abdullah (2021) menyebutkan dari 5,6 juta guru di Indonesia, hanya sekitar 2% guru yang inovatif. Maka dari itu

diperlukan suatu hal yang dapat mempengaruhi guru dalam menumbuhkan dan meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif karyawan adalah kepemimpinan (Putri *et al.*, 2020). Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan orang yang paling berpengaruh dalam melakukan pengaturan tugas dan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan perilaku inovatif individu di dalam organisasi (De Jong & Hartog dalam Harianto *et al.*, 2022). Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mendorong karyawan untuk selalu memiliki ide serta inovasi dalam pekerjaan mereka yaitu *empowering leadership* (Amundsen & Martines dalam Nur *et al.*, 2022).

*Empowering leadership* merupakan kepemimpinan yang memberikan karyawan otonomi yang besar dalam pengambilan keputusan sebagai hasil bahwa pekerjaan mereka dihargai, sehingga meningkatkan efikasi diri, yang mana ketika karyawan memiliki pemimpin yang memberdayakan serta mendukung pekerjaan mereka motivasi mereka akan meningkat untuk mencapai kinerja yang baik (Zhou, 2018). Melalui *empowering leadership*, individu diberdayakan untuk mengambil tindakan secara mandiri dan nantinya cenderung akan menunjukkan perilaku inovatif (Subair & Oriogu, 2016). Dalam konteks ini, *empowering leadership* dapat menjadi variabel penting yang secara proaktif dapat mengoptimalkan perubahan dalam sekolah dengan menyetujui penyampaian ide-ide konstruktif dari sisi tenaga pendidik (Damayanti, 2021).

Yadav *et al.* (2023) menemukan bahwa *empowering leadership* diperlukan dalam organisasi untuk memotivasi karyawan supaya terlibat dalam pekerjaan mereka baik secara mental maupun fisik serta mencoba mencari upaya yang kreatif dalam melaksanakan tugas, hal ini dikarenakan pemimpin yang memberikan otonomi kepada karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan cara mereka membuat karyawan menjadi lebih berdaya secara psikologis sehingga dapat mengembangkan perilaku kerja inovatif. Walaupun demikian, Duger (2021) menyatakan bahwa *empowering leadership* saja tidak cukup bagi karyawan untuk menunjukkan perilaku inovatif dan memerlukan variabel lain seperti *psychological empowerment*.

*Psychological empowerment* berkaitan dengan kesejahteraan karyawan, di mana karyawan merasa diberdayakan oleh pemimpin dan tidak tertekan dengan tuntutan pekerjaan sehingga dapat berinovasi dan meningkatkan keterampilan (Wardani & Amaliah, 2020). Karyawan yang diberdayakan merasa bahwa mereka memiliki keterampilan, kemampuan, kapasitas, harga diri, serta kepercayaan diri sehingga muncul perasaan yang mendorong karyawan untuk lebih menunjukkan peran mereka dalam berperilaku inovatif dan mempengaruhi orang lain (Afsar & Badir, 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk memahami apakah *empowering leadership* dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif melalui *psychological empowerment* dalam ruang lingkup pendidikan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang mekanisme ini, kepemimpinan di sekolah dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk mendorong

inovasi dan perubahan positif dalam pendidikan salah satunya dengan *empowering leadership*.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, peneliti menentukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap perilaku kerja yang inovatif ?
2. Apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap *psychological empowerment*?
3. Apakah *psychological empowerment* berpengaruh terhadap perilaku kerja yang inovatif?
4. Apakah *psychological empowerment* memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku kerja yang inovatif ?

## 1.3. Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan masalah dalam penelitian ini yang disusun supaya pemahaman dalam proses penelitian menjadi lebih spesifik dan fokus:

1. *Empowering Leadership*

Menurut Amundsen & Martinsen (2014) *empowering leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang mempengaruhi bawahan dengan berbagi kekuasaan, memberikan motivasi, dan mendukung perkembangan mereka, dengan tujuan agar karyawan menjadi mandiri, termotivasi, dan mampu bekerja sesuai dengan tujuan dan strategi organisasi.

## 2. Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku kerja inovatif merupakan perilaku individu yang bertujuan mencapai tahap pengenalan ide-ide, proses, produk atau prosedur yang baru dan berguna di dalam pekerjaan, kelompok maupun organisasi (Ahmed *et al.*, 2018).

## 3. *Psychological Empowerment*

*Psychological empowerment* didefinisikan sebagai keyakinan individu akan kemampuannya untuk melakukan kegiatan kerja terkait dengan keterampilan dan kompetensi (Meyerson & Kline dalam Baruno *et al.*, 2021).

### 1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap perilaku kerja yang inovatif pada
2. Untuk mengetahui apakah *empowering leadership* berpengaruh terhadap *psychological empowerment*.
3. Untuk mengetahui apakah *psychological empowerment* berpengaruh terhadap perilaku kerja yang inovatif.
4. Untuk mengetahui apakah *psychological empowerment* memediasi pengaruh *empowering leadership* terhadap perilaku kerja yang inovatif.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Manfaat Praktis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pedoman atau panduan praktis mengenai bagaimana *empowering leadership* dapat mendorong perilaku kerja inovatif guru, sekolah dan lembaga pendidikan dengan mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

### **1.5.2. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian Diharapkan ini dapat memberikan informasi dalam pengembangan teori – teori yang berhubungan dengan penerapan *empowering leadership* yang diharapkan akan meningkatkan perilaku kerja inovatif, serta memperkaya pemahaman mengenai faktor psikologis yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif guru.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan dan batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

## **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori dari variabel yang digunakan yaitu *empowering leadership*, perilaku kerja inovatif, *psychological empowerment*. Dalam bab ini juga memuat penelitian terdahulu.

## **Bab III : METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

## **Bab IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini terdiri atas hasil penelitian yang telah diolah menggunakan metode yang sesuai dalam menguji hipotesis. Hasil penelitian yang dibahas adalah karakteristik responden, hasil pengujian instrumen, analisis statistik deskriptif, regresi linier sederhana dan berganda, uji f dan uji t, analisis uji mediasi, serta diakhiri dengan pembahasan.

## **Bab V : PENUTUP**

Pada bab terakhir berisi kesimpulan, saran serta keterbatasan dalam penelitian.