

ABSTRACT

Innovative behavior is a very important for a teachers. With that, the teachers can develop their skill, ability and competence about curriculum education. This study aims to analyze the innovative behavior of all teachers at SMKN Raha District in Southeast Sulawesi Province.

This study is aimed to measure Innovative Behaviour Teachers on district Raha In Southheast Sulawesi Province. Variables used in this study are variables of Organizational Culture and Job Satisfaction. Organizational Culture and Job Satisfaction as independent variables in analyzing variable of Commitment Organizational. The other variables used in this study is Innovative Behaviour as a dependent variables.

Sampling technique of this study is census method with total 88 questionnaires were circulated, out of which 82 questionnaires returned back. Analyzing data used in this study is using software analyzing smart PLS (Partial Least Square).

The finding of this study conclude that Organizational Culture have positive significant on Commitment Organizational, Job Satisfaction have positive significant on Commitment Organizational, Organizational Culture have positive significant on Innovative Behaviour, Job Satisfaction have positive significant on Innovative Behaviour, and Commitment Organizational have positive significant on Innovative Behaviour.

Keyword : Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Innovative Behaviour

INTISARI

Komitmen organisasi sangat menarik untuk ditempatkan sebagai variabel intervening dalam sebuah penelitian yang mengkaji perilaku inovatif guru. Dalam kedudukannya sebagai variabel intervening komitmen organisasi dapat dipengaruhi sekaligus mempengaruhi variabel lainnya. Komitemn organisasi diantaranya dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aida Azadi “*Relationship Between Organizational Culture And Organizational Commitment Among Physical Education teachers Iran (2013)*” menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi pada guru. Begitupula dengan penelitian Vathiyah Abubakar Mohamed (2012) yang meneliti dalam sebuah lembaga tinggi institusi pendidikan menemukan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap perilaku inovatif. Beberapa penelitian telah memperkenalkan bukti tentang peran budaya organisasi terhadap inovasi khususnya dalam institusi pendidikan (Obenchain & Johnson , 2004). Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Banuleas (2002) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh dalam perilaku inovatif pada sebuah institusi pendidikan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif, kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif guru.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi, pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku inovatif, kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif, dan pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif guru.

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus artinya seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 82 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

Implikasi manajerial dalam penelitian adalah sehubungan dengan budaya organisasi dapat dilakukan dalam bentuk rapat internal agar keaktifan dalam melibatkan diri dalam setiap pengambilan keputusan terkait bagaimana memberikan pandangan melakukan perubahan menuju arah yang lebih baik dilingkungan sekolah masing-masing sehingga tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dapat berjalan dengan semaksimal mungkin. Sehubungan dengan variabel komitmen organisasi kebijakan manajerial yang bisa ditempuh adalah

bagaimana kemudian Meningkatkan loyalitas para guru terhadap sekolah, meningkatkan kesadaran kepada guru bahwa mereka memiliki peranan yang sangat penting dalam usaha memberikan dorongan, motivasi kepada anak didik agar bisa berubah menjadi generasi penerus bangsa yang diharapkan. Perlunya diperhatikan tentang bagaimana menciptakan kondisi lingkungan kerja yang bersahabat. Dengan hal tersebut diharapkan akan meningkatkan komitmen para guru. Sehubungan dengan variabel kepuasan kerja, kebijakan manajerial yang bisa ditempuh antara lain adalah memberikan motivasi kepada para gur yang merasa penghasilan atau pendapatan perbulannya dirasakan masih rendah agar mau meningkatkan kinerjanya disekolah sehingga pimpinan bisa merekomendasikan kepada dinas pendidikan pusat agar diberikan pelatihan profesi kepada guru yang kinerjanya baik, sehingga bisa diikutkan dalam pelatihan untuk mendapatkan tunjangan sertifikasi yang diharapkan bisa memperbaiki tingkat kepuasannya terhadap gaji. Begitupula dengan hubungan dengan rekan kerja agar bisa dimediasi oleh pimpinan melalui komunikasi yang baik sehingga tali silaturahmi sesama rekan kerja bisa kembali terjalin.

Sehubungan dengan variabel perilaku inovatif maka kebijakan manajerial yang bisa ditempuh diantaranya sebagai pimpinan memberikan arahan kepada para guru agar selalu memperbarui, banyak berkomunikasi dengan pihak-pihak tertentu terkait proses inovasi pembelajaran. Dapat pula dilakukan dengan cara mencari literatur terbaru, baik dari media cetak, elektronik, maupun alat-alat teknologi canggih yang lain misalnya internet agar bisa mengembangkan ide dan gagasan terbaru yang berbeda dengan sekolah lain sehingga mampu menyesuaikan diri dengan tantangan perkembangan global.