

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Membangun kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam mewujudkan perubahan di era saat ini. Sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi baik dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Pelaksanaan pembangunan tidak hanya berfokus membangun infrastruktur diberbagai sektor, melainkan harus membangun kualitas sumber daya manusia yaitu membangun kualitas Guru dengan cara meningkatkan berbagi kompetensi yang dimilikinya. Seorang Guru harus meningkatkan kompetesinya, hal ini dikarenakan mempunyai peran yang sangat penting dalam membentuk karakter siswa. Guru yang berkualitas tidak mengajarkan pengetahuan akademis, melainkan juga nilai-nilai moral, etika, dan sosial yang penting bagi kehidupan siswa di masa depan.

Peran guru dalam pendidikan sangat penting dan menentukan kemajuan suatu bangsa. Hal ini tertulis dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2015 menyatakan bahwa, kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional mempunyai tujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

Dalam Pendidikan yang berkualitas guru harus mempunyai kompetensi yang menjadi dasar dalam mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan tugas tertentu. Kompetensi mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Selanjutnya kompetensi dapat diartikan sebagai gabungan pengetahuan, keterampilan, yang diaplikasikan oleh seorang individu, dalam melakukan suatu pekerjaan secara efektif dan efisien (Dhomiri et al., 2020).

Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2015 mengenai Guru dan Dosen menyatakan bahwa Guru harus memiliki empat kompetensi yaitu

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan dalam mengelola pembelajaran secara menyeluruh, dari aspek perencanaan, pelaksanaan, evaluasi pembelajaran. Kompetensi ini mencakup mengenai pemahaman yang mendalam mengenai tentang teori-teori pendidikan, strategi dan metode pembelajaran, dan kemampuan dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan guru dalam menunjukkan sikap, perilaku, yang positif dan profesional dalam menjalankan tugasnya. Kompetensi ini mencerminkan integritas guru profesional, yang mempunyai peran besar dalam membentuk lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan moral serta karakter siswa.

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru dalam berinteraksi secara efektif dengan siswa, rekan kerja, orang tua, dan masyarakat. Kompetensi ini berkaitan dengan keterampilan interpersonal yang diperlukan dalam membangun hubungan yang baik dan positif dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, serta mendukung kolaborasi dan kerjasama. Kompetensi profesional merupakan kemampuan yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas profesionalnya secara efektif dan efisien. Kompetensi ini mencakup pengetahuan mendalam mengenai bidang studi yang diajarkan, kemampuan pedagogik, dan kemampuan untuk terus belajar dan berkembang dalam profesi sebagai seorang guru. Selain guru harus memiliki empat kompetensi, guru harus memiliki empat aspek kompetensi dalam abad 21 yaitu *Communication Skills*, *Critical Thinking and Problem Solving Skill*, *Creativity and Innovation*, *Collaboration* (Sinaga, 2023). Kompetensi yang dijelaskan di atas merupakan keterampilan yang esensial dalam beradaptasi dengan perubahan, berinovasi, dan berkontribusi secara positif. Dengan demikian pengembangan kompetensi Guru harus menjadi fokus dalam pendidikan untuk mempersiapkan generasi dalam menghadapi masa yang penuh dengan tantangan. Guru menjadi peran penting dalam mengembangkan inovasi. Guru harus sadar bahwa perilaku inovasi mempunyai tujuan untuk mendidik para siswa memiliki pengetahuan luas, menghasilkan ide baru dan dapat berkontribusi kepada pihak lain.

Guru harus dapat berPerilaku Kerja Inovatif yaitu dengan cara berpikir kreatif dengan pendekatan berbagai teknik untuk penciptaan ide atau gagasan baru, menciptakan hal baru yang bermanfaat dan memperbaiki, menganalisis, dan mengevaluasi ide-ide itu sendiri (Virmayanti et al., 2023). Selanjutnya bahwa guru dapat dikatakan berPerilaku Kerja Inovatif bertindak berdasarkan pengetahuan dan digabungkan dengan intuisi untuk menghasilkan ide baru dan lebih menekankan pada proses bukan hasil, serta selalu melakukan improvisasi (Karolčík & Marková, 2023). Guru berPerilaku Kerja Inovatif kreatif adalah guru yang dapat melakukan pembelajaran secara profesional, mempunyai fleksibilitas, dan mampu beradaptasi (Brauer et al., 2024).

Mengembangkan Perilaku Kerja Inovatif dapat dilakukan di sekolah dan merupakan faktor mendasar yang harus dikembangkan oleh para guru dalam kegiatan belajar mengajar. Perilaku Kerja Inovatif sudah seharusnya dilakukan oleh para guru untuk memunculkan ide kreatif dan lebih fleksibel dalam menghadapi berbagai persoalan yang muncul. Guru berPerilaku Kerja Inovatif tidak hanya sebatas memiliki pengetahuan semata, tetapi bagaimana dapat berkontribusi dan mempunyai kebermanfaatan. Perilaku Kerja Inovatif dalam bidang Pendidikan sudah banyak diterapkan diberbagai negara maju seperti di Kanada, bawah guru harus berinovasi dalam mengajar hal ini sebagai tanggung jawab profesional dan memerlukan pembelajaran berkelanjutan untuk mendukung beragam kebutuhan siswa dalam masyarakat yang terus berubah (Beach et al., 2021). Di Negara Finlandia Guru harus memiliki keunggulan kompetitif, memiliki kompleksitas dan perilaku inovasi serta berbagai faktor untuk mengembangkan pembelajaran (Korhonen et al., 2023). Di negara Korea Pemerintah membantu para guru-guru untuk mencapai kreativitas termasuk meningkatkan fleksibilitas dalam kurikulum nasional, mengembangkan Perilaku Kerja Inovatif guru dengan meningkatkan pendidikan guru, dan membangun sistem pendukung dan bahan belajar mengajar (Azamalah & Kang, 2023). Di Negara Jerman guru perlu memiliki pengetahuan dan meningkatkan diri dalam enam kategori seperti pengetahuan konten pedagogis, kompetensi digital, pengetahuan konten profesional, keterampilan komunikasi, pengetahuan interdisipliner, dan pengetahuan tentang teknologi pembelajaran dan desain material hal tersebut harus diimplementasikan dalam bentuk yang nyata (Suer

& Karagul, 2023). Hasil yang disebutkan di atas, memberikan gambaran bahwa inovasi yang dilakukan oleh seorang Guru sangat penting dilakukan, hal tersebut mendorong dalam proses perkembangan ilmu pengetahuan dan memberikan kontribusi kepada pihak lain.

Perilaku inovasi sangat dibutuhkan dalam pembelajaran abad ke-21 ini, hal tersebut dimaksudkan untuk menciptakan ide atau gagasan baru yang mempunyai kebermanfaatan bagi orang lain. Guru mempunyai peran penting untuk mengembangkan kreativitas siswa di sekolah. Hal tersebut memberikan gambaran bahwa guru harus memiliki pengetahuan yang luas dan memberikan kontribusi kepada pihak lain. Guru tidak hanya fokus pada transmisi pengetahuan dan penilaian melalui tes, tetapi juga dalam pengembangan perilaku inovasi (Ngoc, 2023). Dalam menghadapi kondisi yang terjadi, penting bagi kepala sekolah, Guru, dan *stakeholder* lainnya di dalam dunia pendidikan untuk meningkatkan standar pembelajaran. Peningkatan kualitas pembelajaran dapat dicapai dengan mendorong Perilaku Kerja Inovatif dari para Guru. Dengan demikian, jika perilaku kerja inovatif terus ditingkatkan, diharapkan proses pembelajaran dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien.

Menurut Choi, Kang, dan Choi (2021) perilaku kerja inovatif adalah serangkaian tindakan individu yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menerapkan konsep atau ide baru yang bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Juan, Wang, Chen, dan Xie (2022) menambahkan bahwa perilaku kerja inovatif sering kali terkait dengan kreativitas karyawan, yang menjadi langkah awal dalam menghasilkan ide-ide baru. Namun, proses perilaku kerja inovatif lebih kompleks karena melibatkan tahapan aplikasi dari ide-ide tersebut.

Aspek-aspek yang membentuk perilaku kerja inovatif termasuk eksplorasi peluang, generativitas, penyelidikan formatif, memperjuangkan, dan aplikasi (Tico et al., 2023). Pertama, eksplorasi peluang berkaitan dengan penelitian atau pengenalan kesempatan untuk melakukan inovasi. Kedua, generativitas menekankan pada kemunculan gagasan-gagasan untuk tujuan pengembangan. Ketiga, penyelidikan formatif mencakup usaha untuk menyempurnakan ide, solusi, pendapat, dan mengevaluasi gagasan-gagasan tersebut. Keempat, memperjuangkan merujuk pada upaya nyata untuk mengimplementasikan ide-ide tersebut. Kelima,

aplikasi berkaitan dengan percobaan, pengembangan, dan pemasaran ide-ide inovatif.

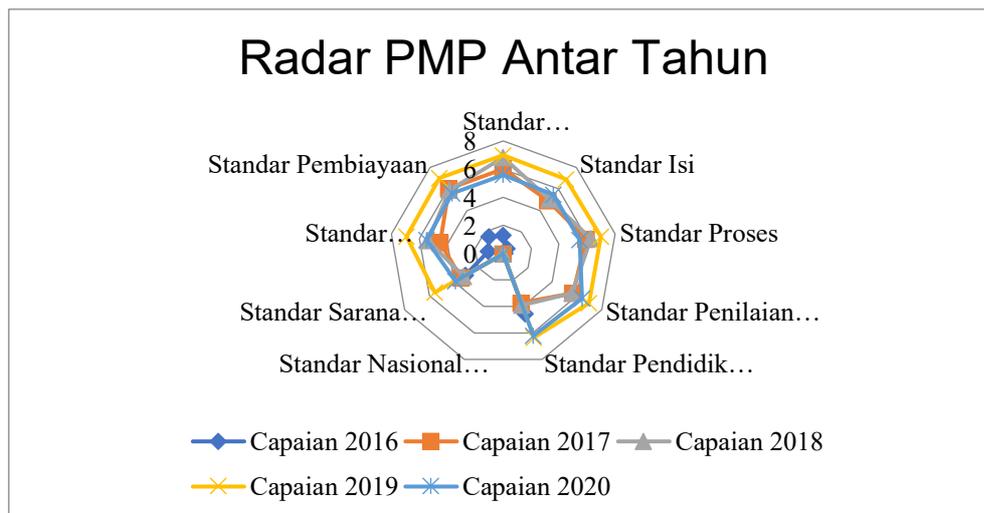
Menurut Ningrum dan Abdullah (2021), masih ada guru yang belum menunjukkan perilaku kerja inovatif, meskipun mereka memiliki akses internet yang dapat digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru. Dari total 5,6 juta kepala sekolah di Indonesia, hanya sekitar 2% di antaranya yang terbukti inovatif, menyisakan 98% kepala sekolah lainnya yang belum menunjukkan tingkat inovasi yang signifikan. UNESCO melaporkan dalam *Global Education Monitoring (GEM)* tahun 2016 bahwa mutu pendidikan di Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara berkembang, sedangkan kualitas kepala sekolah Indonesia bahkan berada pada peringkat terendah, yaitu ke-14 dari 14 negara berkembang (Panani et al., 2024). Data ini mencerminkan tantangan yang signifikan dalam sistem pendidikan Indonesia. Untuk melihat salah satu indikator sekolah dikatakan berhasil dapat dilihat pada capaian mutu SMAN di Provinsi Jawa Barat dapat diamati pada sebagai berikut:

Tabel 1.1 Rapor Mutu SMAN Provinsi Jawa Barat

	2016	2017	2018	2019	2020
Capaian Sekolah	1,73	5,02	5,27	6,71	5,51
Capaian Kabupaten/Kota	4,12	4	5,49	6,26	5,5
Capaian Provinsi	4,45	4,52	5,56	6,3	5,5
Capaian Nasional	4,35	4,85	5,52	6,31	5,43

Sumber: Kemendikbud, 2020.

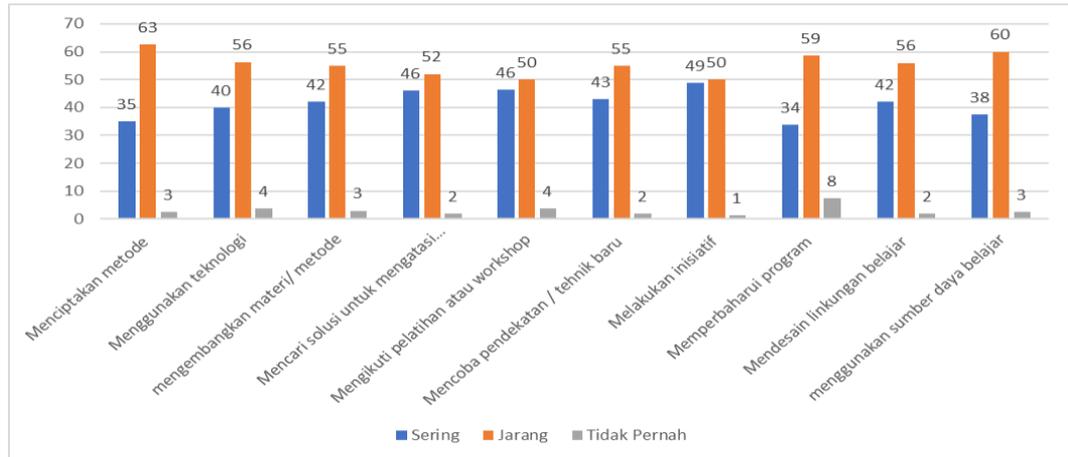
Berdasarkan rapor mutu SMAN Provinsi Jawa Barat, terjadi penurunan jumlah pencapaian pada tahun 2019 dan 2020. Penilaian kualitas ini diungkapkan dalam bentuk angka, di mana capaian mutu pada tahun 2019 mencapai 6,3, sedangkan pada tahun 2020 turun menjadi 5,5. Penurunan ini mencapai 0,80 angka atau setara dengan 14,5% dari capaian mutu tahun sebelumnya. Distribusi penurunan tersebut dapat dilihat dalam ilustrasi pada gambar 1.1 berikut.



Gambar 1. 1 Radar PMP Antar Tahun di Provinsi Jawa Barat

Penurunan sebesar 14,5 % tersebut menunjukkan bahwa kualitas pendidikan SMAN di Provinsi Jawa Barat mengalami penurunan yang signifikan selama periode tersebut. Hal ini dapat menjadi perhatian serius bagi *stakeholder* terkait, seperti pemerintah, sekolah, kepala sekolah, Guru dan orang tua untuk mengidentifikasi serta mengatasi masalah-masalah yang mungkin menjadi penyebab penurunan ini, dan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di masa depan. Penurunan ini juga berpotensi berdampak pada prestasi belajar siswa dan kualitas pendidikan secara keseluruhan di wilayah tersebut.

Selanjutnya melihat dari permasalahan di atas, dilihat dalam konteks yang lebih kecil yaitu pendidikan di wilayah kota Bekasi masih terdapat permasalahan mengenai Perilaku Kerja Inovatif guru guru. Permasalahan diungkapkan oleh kepala sekolah dan pengawas yang menyatakan bahwa Guru di Kota Bekasi kurang memiliki kreatif dan berPerilaku Kerja Inovatif seperti menciptakan metode, menggunakan teknologi dalam pembelajaran, mengembangkan materi/ metode, mencari solusi untuk mengatasi tantangan, mengikuti pelatihan atau *workshop*, mencoba pendekatan / teknik baru, inisiatif, memperbaharui program, mendesain lingkungan belajar dan menggunakan sumber daya belajar. Menindaklanjuti lebih lanjut, peneliti melakukan studi pendahuluan dengan observasi lapangan dan menggali informasi dengan menggunakan angket yang disebarakan kepada para guru dan telah diisi oleh 80 guru SMA N di Kota Bekasi. Dari hasil angket yang telah disebarakan didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Hasil angket Perilaku Kerja Inovatif guru

Berdasarkan data di atas, Perilaku Kerja Inovatif guru yang dapat dirata-ratakan sebagai berikut: sering 41%, jarang 56% dan tidak pernah 3%. Dari data tersebut menunjukkan bahwa Perilaku Kerja Inovatif guru di SMAN Kota Bekasi masih rendah. Menindaklanjuti hasil tersebut dan melakukan diskusi dengan kepala sekolah dan pengawas permasalahan tersebut disebabkan oleh faktor internal seperti keperibadian, pengembangan diri, motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, pengalaman, komunikasi, komitmen organisasi berbagi pengetahuan. Sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan sekolah, kebijakan, sistem pendidikan. Dari hasil diskusi lebih lanjut yang dilakukan dengan kepala sekolah dan pengawas mengerucut kepada permasalahan komunikasi interpersonal, berbagi pengetahuan dan komitmen organisasi.

Kemudian, hasil survei yang dilakukan terhadap guru-guru di SMA Negeri Kota Bekasi, ditemukan bahwa meskipun frekuensi berbagi pengetahuan secara formal melalui kegiatan seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Komunitas Belajar relatif rendah, namun kegiatan ini tetap memberikan kontribusi positif terhadap kualitas pengajaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 41% guru menyatakan berbagi pengetahuan secara sering, sementara 56% lainnya mengaku hanya melakukannya sesekali, dan 3% tidak pernah terlibat dalam aktivitas berbagi pengetahuan. Hal ini mencerminkan tingkat keterlibatan yang masih terbatas dalam kegiatan formal tersebut, meskipun di sisi lain, 62% guru menunjukkan kesiapan untuk berbagi pengetahuan mereka secara lebih rutin melalui platform kolaboratif dan informal lainnya .

Meskipun demikian, hasil tersebut juga menunjukkan bahwa berbagi pengetahuan tidak hanya terbatas pada kegiatan formal, tetapi guru-guru di SMA Negeri Kota Bekasi juga melakukan berbagi pengetahuan secara lebih informal, seperti melalui diskusi sesama rekan sejawat di ruang kerja atau kelompok belajar. Kegiatan berbagi pengetahuan ini dapat meningkatkan kompetensi profesional dan memperkuat rasa komitmen terhadap organisasi. Guru yang terlibat aktif dalam berbagi pengetahuan ini juga menunjukkan sikap yang lebih proaktif dalam menghadapi tantangan pembelajaran, mengingat bahwa berbagi pengetahuan berfungsi tidak hanya untuk pengembangan diri tetapi juga untuk kemajuan bersama dalam lingkungan pendidikan.

Menurut Anggraini et al., (2022) komunikasi interpersonal sebagai suatu bentuk komunikasi yang melibatkan sejumlah kecil individu yang berinteraksi secara eksklusif satu sama lain dan yang karenanya memiliki kemampuan untuk menyesuaikan pesan mereka secara khusus untuk orang lain dan untuk mendapatkan interpretasi langsung dari mereka. Menurut Luky (2021) Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan minimal dua orang secara bertatap muka dengan menggunakan menggunakan alat dan memberikan umpan balik satu sama lain. Menurut Samudra et al., (2023) komunikasi interpersonal yaitu proses pertukaran informasi, ide, atau perasaan yang dilakukan dua atau lebih melalui bahasa verbal atau nonverbal yang melibatkan interaksi langsung maupun tidak langsung melalui media komunikasi. kepala sekolah harus memperhatikan bahwa komunikasi interpersonal mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif guru.

Komunikasi interpersonal memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif di tempat kerja. Komunikasi yang efektif dapat mendukung dan mendorong terbentuknya kreativitas, kolaborasi, dan inovasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki efek langsung yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Perilaku Kerja Inovatif guru. jika komunikasi interpersonal semakin baik, maka Perilaku Kerja Inovatif semakin baik (Romy et al., 2021). Hal yang senada disampaikan oleh (Md. Shahid et al., 2021) dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa efek dari komunikasi sekolah pemimpin dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

Hasil penelitian di atas, dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif diakrenakan dalam pelaksanaan komunikasi interpersonal terjadi kolaborasi antar individu saling berhadapan slaing memberikan informasi dan timbal balik, jadi jika komunikasi ini tidak efektif maka yang pemberi pesan atau menerima pesan tidak merasa nyaman untuk berbagi ide atau bekerja sama, melainkan komunikasi akan terputus. Selain itu komunikasi yang dilakukan secara terbuka, jujur akan mendorong terjadinya pertukaran ide dan perspektif yang berbeda, dimana akan memicu inovasi diantara yang berkomunikasi. Dengan saling mendengarkan, menerima masukan memungkinkan dapat mengembangkan memunculkan solusi yang inovatif.

Berbagi pengetahuan merupakan kegiatan utama dalam pembelajaran dan inovasi organisasi dan menciptakan system kerja kolaboratif antara individu dan memainkan peran utama dalam meningkatkan dalam potensi organisasi untuk bersaing. Individu yang terlibat satu sama lain akan mendapatkan wawasan dan menagtasi berbagai macam masalah dan menemukan solusi. Pertukaran pengetahuan di antara anggota organisasi membantu mempotensiasi penggunaan pengetahuan yang ada serta pengembangan pengetahuan baru dalam organisasi. Berbagi pengetahuan tidak hanya membantu organisasi untuk mencapai tujuannya tetapi juga memungkinkan individu untuk memperkuat peran mereka di dalamnya.

Menurut Yeboah, (2023) mendefinisikan berbagi pengetahuan sebagai proses mentransfer pengetahuan dari seseorang ke orang lain dalam organisasi. Ini adalah proses untuk mengumpulkan pengetahuan bersama di antara para anggota. Menurut Yaqub & Alsabban, (2023) berbagi penegtahuan semacam interaksi sosial di antara orang-orang, yang menyebarkan informasi, ide, pikiran yang dihasilkan oleh individu. Khoyrudin et al., (2020) mengartikan berbagi pengetahuan yaitu tentang bagaimana orang berbagi dan menggunakan apa yang mereka ketahui. Selain itu, Afsar (2020) menegaskan bahwa berbagai pengetahuan sebagai sistem sosial yang mendukung kolaborasi dan integrasi yang mengambangkan organisasi. Dalam pelaksanaanya berbagai pengetahuan dapat mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif di tempat kerja. Pengetahuan tidak hanya sebatas memperluas wawasan individu, melainkan tetapi juga menyediakan landasan dalam pemikiran kreatif dan pengambilan keputusan yang lebih baik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

penerapan berbagi pengetahuan yang diimplementasikan akan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi, bahwa dengan ketelibat individu yang tinggi dan melaksanakan prinsip berbagi pengetahuan maka perilaku kerja inovatif akan meningkat (Panggabean & Silvianita, 2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku yang dilakukan oleh seseorang dan melakukan berbagi pengetahuan akan memberikan dampak signifikan dan mempengaruhi perilaku kerja inovatif di dalam organisasinya (S. Anggraini & Mansyur, 2024).

Selanjutnya adalah komitmen organisasi menurut Setyaasih, (2020) Komitmen organisasi sebagai individu yang mengidentifikasi dirinya mengenai loyalitas terhadap dengan organisasi. Menurut Ramalho Harrison et al., (2022) komitmen organisasi merupakan hubungan antara individu dan organisasi yang berfokus pada psikologis yang dihasilkan oleh individu seperti loyalitas. Sedangkan menurut Idrus et al., (2023) komitmen organisasi yaitu keadaan psikologis tentang bagaimana perasaan individu mengenai keterlibatannya dalam organisasi, dan keinginan untuk tetap dan di dalam organisasi. Tingkatan komitmen organisasi yang dimiliki oleh seseorang berbeda. Hal ini dapat terlihat dari loyalitas yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Apabila seseorang melakukan pekerjaan tanpa dengan unsur paksaan dan sukarela mengerjakan pekerjaannya serta mematuhi berbagai peraturan yang diterapkan oleh organisasi maka orang tersebut dapat dikatakan berkomitmen. Komitmen organisasi merujuk pada tingkat loyalitas dan keterikatan seseorang terhadap organisasinya, hal ini mencakup keyakinan yang dimilikinya terhadap tujuan, nilai, dan keberlanjutan organisasi. Komitmen memainkan peran penting dalam mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif kerja.

Menurut Amin & Hidayat, (2024) dalam hasil penelitiannya komitmen yang dimiliki oleh seseorang untuk meningkatkan kualitas pendidikan di pesantren dapat dilihat melalui pendekatan sikap seperti perilaku kerja inovatif, yang fokus pada proses pemikiran individu terkait dengan kesesuaian nilai dan tujuan mereka dengan nilai-nilai organisasi. Dalam konteks ini, komitmen tenaga pendidik dan staf pendidikan di sekolah akan budaya kerja tercermin dalam keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai organisasi. Hal yang sedana diungkapkan oleh

(Z. M. E. Siregar et al., 2021) bahwa komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif.

Pemilihan variabel komunikasi interpersonal, berbagi pengetahuan, dan komitmen organisasi dalam penelitian ini didasarkan pada kerangka teori manajemen pendidikan dan perilaku organisasi yang saling mendukung. Dalam perspektif teori sistem, sekolah dipandang sebagai sistem sosial terbuka di mana komunikasi interpersonal memegang peranan penting dalam menjaga hubungan antar elemen organisasi. Komunikasi yang efektif di antara guru dan pimpinan sekolah menciptakan sinergi dan kepercayaan, yang menjadi dasar munculnya ide-ide inovatif. Sementara itu, teori pembelajaran organisasi menekankan pentingnya berbagi pengetahuan sebagai proses kolektif untuk menciptakan nilai tambah organisasi melalui pertukaran pengalaman dan gagasan. Berbagi pengetahuan di antara guru, baik secara formal maupun informal, memperkuat kapasitas kolektif dalam mengembangkan pembelajaran yang relevan dan kontekstual. Selanjutnya, teori komitmen organisasi seperti yang dikemukakan oleh Meyer dan Allen (1991) menjelaskan bahwa tingkat afeksi, identifikasi, dan loyalitas seseorang terhadap organisasi dapat mendorong keterlibatan dalam berbagai inovasi kerja. Ketika guru merasa terikat secara emosional dengan sekolah, mereka cenderung menunjukkan perilaku kerja inovatif. Ketiga variabel tersebut selaras dengan teori Perilaku Kerja Inovatif di tempat kerja, yang menempatkan faktor organisasi dan psikososial sebagai determinan utama dalam memunculkan dan mengimplementasikan ide-ide baru yang bermanfaat. Dengan demikian, ketiga variabel eksogen yang dipilih dalam penelitian ini secara teoretis diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan perilaku kerja inovatif guru.

Selain itu, komitmen sumber daya manusia terhadap organisasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan pesantren juga dapat diamati melalui pendekatan perilaku (*behavioral commitment*) yang terkait dengan tindakan nyata dalam menerapkan budaya kerja dan nilai-nilai organisasi di sekolah. Diharapkan bahwa adanya keterikatan (komitmen), baik secara emosional (afektif) maupun karena kesadaran terhadap pentingnya budaya kerja, akan menciptakan sinkronisasi dalam mencapai tujuan tertinggi (*sacred mission*) dalam kehidupan, yang kemudian tercermin dalam perilaku kerja.

Sehubungan dengan pemaparan di atas dengan berbagai fenomena dan permasalahan yang ada maka dapat disimpulkan bahwa perilaku inovasi guru SMAN di Kota Bekasi masih kurang, dan hal tersebut dipengaruhi banyak faktor. Dengan demikian, dikarenakan adanya keterbatasan dalam perihal waktu, tenaga, dan hal-hal lainnya maka peneliti membatasi dalam penelitian ini hanya berfokus pada komunikasi interpersonal, berbagi pengetahuan dan komitmen organisasi terhadap perilaku inovatif guru di SMA N Kota Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi peneliti, yaitu tingkat komunikasi interpersonal antar guru yang tidak efektif atau kurang intens menyebabkan rendahnya kolaborasi dan inovasi dalam pengajaran, terdapat kesulitan atau hambatan dalam berbagi pengetahuan di antara guru dan dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengadopsi dan menciptakan inovasi dalam metode pengajaran, kurang berkembangnya faktor internal seperti keperibadian, pengembangan diri, motivasi, kepuasan kerja, sedangkan faktor eksternal seperti lingkungan sekolah, kebijakan, sistem pendidikan yang mempengaruhi perilaku kerja guru, kurangnya penerapan komunikasi interpersonal dengan baik diantara sesama guru, kepala sekolah, kependidikan dapat mendorong untuk terciptanya kolaborasi dalam menghasilkan berbagai ide yang inovatif, tidak terbentuknya komunitas belajar di sekolah untuk mengembangkan ide atau informasi, memperluas wawasan dan pengalaman, pada guru kurang memiliki komitmen organisasi yang baik sehingga tidak memiliki keterikatan emosional dengan lembaga, dan cenderung menjalankan tugas secara rutin tanpa berusaha untuk melakukan perilaku kerja inovasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan di atas, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja guru, penelitian akan lebih menarik dan apabila seluruh faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja guru inovatif dapat diteliti. Tetapi dengan keterbatasan waktu, pikiran, tenaga, kemampuan peneliti dan dana, maka lingkup penelitian akan dibatasi pada komunikasi interpersonal, berbagi

pengetahuan, komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif Guru di SMAN Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat.

D. Rumusan Masalah

Dengan mempertimbangkan konteks latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut.

1. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif Guru di SMAN Kota Bekasi?
2. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif Guru di SMAN Kota Bekasi?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap perilaku kerja inovatif Guru di SMAN Kota Bekasi?
4. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi Guru di SMAN Kota Bekasi?
5. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi Guru di SMAN Kota Bekasi?
6. Apakah komunikasi interpersonal berpengaruh tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui komitmen organisasi Guru di SMAN Kota Bekasi?
7. Apakah berbagi pengetahuan berpengaruh tidak langsung terhadap perilaku kerja inovatif melalui komitmen organisasi Guru di SMAN Kota Bekasi?
8. Bagaimana model konseptual komunikasi interpersonal, berbagi pengetahuan dan komitmen organisasi untuk meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif Guru di SMAN Kota Bekasi?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu memberikan jawaban secara tepat dan memperoleh data, fakta yang dibuktikan secara empiris mengenai “perilaku kerja inovatif, komunikasi interpersonal, berbagi pengetahuan, Komitmen organisasi”. Di samping itu untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap perilaku kerja inovatif Guru di SMAN Kota Bekasi;
2. Pengaruh langsung positif berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif Guru di SMAN Kota Bekasi;
3. Pengaruh langsung positif komitmen organisasi terhadap perilaku kerja inovatif Guru di SMAN Kota Bekasi;
4. Pengaruh langsung positif komunikasi interpersonal terhadap komitmen organisasi Guru di SMAN Kota Bekasi;
5. Pengaruh langsung positif berbagi pengetahuan terhadap komitmen organisasi Guru di SMAN Kota Bekasi;
6. Pengaruh tidak langsung positif komunikasi interpersonal terhadap perilaku kerja inovatif melalui komitmen organisasi Guru di SMAN Kota Bekasi;
7. Pengaruh tidak langsung positif berbagi pengetahuan terhadap perilaku kerja inovatif melalui komitmen organisasi Guru di SMAN Kota Bekasi.
8. Model Hipotetik komunikasi interpersonal, berbagi pengetahuan dan komitmen organisasi untuk meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif Guru di SMAN Kota Bekasi.

E. Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan dapat memecahkan masalah yang terkait dengan perilaku kerja guru ditinjau dari komunikasi interpersonal, berbagi pengetahuan dan komitmen organisasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para kepala sekolah untuk dapat meningkatkan atau mengembangkan perilaku kerja guru di sekolah.

F. Keterbaruan Penelitian (*State of the Art*)

Untuk melihat nilai kebaruan dan orisinilitas dalam penelitian ini, peneliti melakukan perbandingan dengan penelitian sebelumnya. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif sudah diteliti sebelumnya dengan berbagai pendekatan dan metode yang berbeda terhadap bidang multidisiplin di seluruh dunia. Adapun hasil penelitian sebelumnya yang berhubungan dengan kreativitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

1. Tinjauan Literatur

Tabel 1. 2 Tinjauan Literatur

No	Penulis	Judul Jurnal	Hasil
1	Ahmad Fathi Alheeta, Ahmad Al Adwan, Ahmad Yousef Areiqatc, Ahmad. M.A. Zamild, Mohamed A. Saleh	<i>The effect of leadership styles on employees' innovative work behaviour, Management Science Letters</i> 11 (2021) 239–24, doi: 10.52;67/j.msl.2020.8.010	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan transformasional terhadap pada perilaku kerja inovatif karyawan, dan terdapat pengaruh negative dan signifikan dari kepemimpinan transaksional dan Laisser faire terhadap perilaku kerja inovatif.
2	Sofiyan, Rasmulia Sembiring, Yuris Danilwan, Rini Anggriani, Acai Sudirman	<i>Innovative Work Behavior and Its Impact on Teacher Performance: The Role of Organizational Culture and Self</i> , Journal of Educational Research and Evaluation Efficacy as Predictors, Volume 6, Issue 1, 2022, pp. 44-52	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif kerja.
3	Mohammad Fazli Baharuddin, Mohamad Noorman Masrek, Shamila Mohamed Shuhidan	<i>Content Validity of Assessment Instrument For Innovative Work Behaviour of Malaysian School Teachers</i> , International Journal Of Scientific & Technology Research Volume 9, Issue 04, April 2020	Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengevaluasi validitas isi instrumen yang telah dikembangkan dan untuk menilai perilaku kerja inovatif guru di sekolah
4	Bilal Afsar, Basheer M. Al-Ghazali, Sadia Cheemav, Farheen Jave	<i>Cultural intelligence and innovative work behaviours: the role of work engagement and interpersonal trust</i> , European Journal of Innovation	Hadil penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan budaya mempengaruhi secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Lebih lanjut mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja dan kepercayaan interpersonal

No	Penulis	Judul Jurnal	Hasil
		Management, Vol 24, Issue 1, 1460-1060, 2020	sebagian memediasi efek kecerdasan budaya terhadap perilaku kerja yang inovatif
5	Roy Shanker, Ramudu Bhanugopan, Beatrice I.J.M. van der Heijden, Mark Farrell	<i>Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work Behavior</i> , Journal of Vocational Behavior, vol 100, 67-77, 2027	Temuan dalam penelitian ini mengkonfirmasi bahwa iklim organisasi dan kinerja organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan iklim kerja ddalam organisasi berperan untuk meningkatkan perilkau kerja inovatif.
6	Rizal Nangoy, Mohammad Hamsal dan Nugroho Setiadi	<i>The roles of employee work well-being on innovative work behaviour mediated by organisational commitment</i> , Int. J. Economics and Business Research, Vol. 18, No. 3, 2019	Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran komitmen organisasi karyawan yang dimediasi oleh kesejahteraan kerja terhadap perilaku kerja inovatif.
7	Dr. Kanwal Iqbal Khan, Syed M. Waqar Azeem Naqvi, Muhammad Mudassar Ghafoor, Gohar Nayab	<i>Effect Of Reward System On Innovative Work Behaviour Through Temporary Organizational Commitment And Proficiency: Moderating Role Of Multiculturalism</i> , International Journal of Management Research and Emerging Sciences, Vol 10, No 2, 2020	Hasil dari, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penghargaan terhadap perilaku kerja inovatif karyawan melalui temporary organizational commitment (TOC), dan temporary organizational proficiency (TOP). Ini lebih lanjut mengeksplorasi peran moderat multikulturalisme antara TOC, TOP dan IWB.
8	Kadar Nurjaman, M Sandi Marta, Anis Eliyana, Dewi Kurniasari, Dedeh Kurniasari	<i>Proactive Work Behavior And Innovative Work Behavior: Moderating Effect Of Job Characteristics</i> , Humanities & Social Sciences Reviews, Vol 7, No 6, 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara perilaku proaktif dan perilaku kerja inovatif. Selain itu, karakteristik pekerjaan memperkuat hubungan antara perilaku proaktif dan perilaku kerja inovatif.
9	Andreas Widmann, Gerhard Messmann, and Regina H. Mulder	<i>The Impact of Team Learning Behaviors on Team Innovative Work Behavior: A Systematic Review</i> , Human Resource Development Review 2016, Vol. 15(4)	Kami menemukan bahwa, pada umumnya, semua perilaku belajar tim memiliki efek pada aspek perilaku kerja inovatif. Mengenai perilaku belajar tim memiliki dampak terkuat pada keterlibatan tim dalam pengembangan inovasi.

No	Penulis	Judul Jurnal	Hasil
10	Peggy Lambriex-Schmitz, Marcel R. Van der Klink, Simon Beusaert, Monique Bijker and Mien Segers	When innovation in education works: stimulating teachers' innovative work behaviour, <i>International Journal of Training and Development</i> 24:2, 2020	studi ini menyelidiki hubungan antara faktor lingkungan (yaitu variasi tugas, dukungan manajemen dan paparan inovasi) mempunyai dampak terhadap Perilaku Kerja Inovatif.
11	Elly Romy Syawal Gultom	<i>The Influence of School Organizational, Interpersonal Communication, Pedagogical Competency, Innovative Behavior, and Work Motivation on the Primary School Mandarin Language Teachers In Medan City</i> , <i>Journal of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)</i> , Volume 26, Issue 6, Series 9 (June. 2021) 52-70	Komunikasi interpersonal memiliki efek langsung yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Perilaku Kerja Inovatif guru. jika komunikasi interpersonal semakin baik, maka Perilaku Kerja Inovatif semakin baik
12	Darma Tasiyah Gumbri, Siti Asiah Md. Shahid, Abdul Kadir Othman and Shariff Harun	<i>The Effect of Leader's Interpersonal Communication Skills on Nurses Innovative Behaviour Moderated by Perceived Trustworthiness. Social and Management Research Journal</i> , 18(1), 101.	dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa efek dari komunikasi sekolah pemimpin dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif.
13	Woocheol Kim Jiwon Park	<i>Examining Structural Relationships between Work Engagement, Organizational Procedural Justice, Knowledge Sharing, and Innovative Work Behavior for Sustainable Organizations</i> , <i>Sustainability (Switzerland)</i> , vol 9 no 2	Berbagi pengetahuan yang diimplementasikan akan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi, bahwa dengan ketelibatan individu yang tinggi dan melaksanakan prinsip berbagi pengetahuan maka perilaku kerja inovatif akan meningkat
14	Tayyaba Akram, Shen Lei, Muhammad Jamal Haider, Syed Talib Hussain	<i>Exploring the Impact of Knowledge Sharing on the Innovative Work Behavior of Employees: A Study in China</i> , <i>International Business Research</i> ; Vol. 11, No. 3; 2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku yang dilakukan oleh seseorang dan melakukan berbagi pengetahuan akan memberikan dampak signifikan dan mempengaruhi perilaku kerja inovatif di dalam organisasinya
15	Mohamad Zaid Mustafa, Yahya Buntat, Muhammad Ashraf Omar, Abdul Rasid Abdul	<i>Organizational Commitment Survey: A Confirmatory Factorial Analysis Based on Vocational Colleges Teachers Sample</i> , <i>International Journal of Engineering and Advanced</i>	Meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif kerja, organisasi harus meningkatkan komitmennya organisasi dengan cara seperti meningkatkan system pengahrgaan.

No	Penulis	Judul Jurnal	Hasil
	Razzaq, Rosnee Ahad	Technology (IJEAT), vol 8 no 5, 2019	
16	Zulkifli Musanni, Efendi Siregar, Fadhlan Ridhwana Sujana, Agus Setyo Pranowo, Yudi Nur Supriadi	Job Autonomy and Innovative Work Behavior of Marketing Employees in the Automotive Industry in Indonesia: The Mediating Role of Organizational Commitment, Vol 22, no 180, tahun 2021	Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif

Berdasarkan kajian hasil penelitian-penelitian terdahulu, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian lebih mendalam dan komprehensif mengenai perilaku kerja inovatif, khususnya di SMA Negeri Kota Bekasi Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil kajian dari penelitian yang telah disebutkan di atas mengenai perilaku kerja inovasi tidak disebutkan secara detail jenis perilaku inovasi yang dimaksud. Adapun faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovasi dalam penelitian terdahulu yaitu kepemimpinan transformasional terhadap pada perilaku kerja inovatif karyawan (Alheet et al., 2021), budaya organisasi, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif kerja (Sofiyani et al., 2022), mengevaluasi validitas isi instrumen yang telah dikembangkan dan untuk menilai perilaku kerja inovatif guru di sekolah (Baharuddin et al., 2020), kecerdasan budaya mempengaruhi secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif (Afsar, 2016), iklim organisasi dan kinerja organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif (Shanker et al., 2017), perilaku proaktif dan perilaku kerja inovatif (Nurjaman et al., 2019), semua perilaku belajar tim memiliki efek pada aspek perilaku kerja inovatif (Widmann et al., 2016), lingkungan (yaitu variasi tugas, dukungan manajemen dan paparan inovasi) mempunyai dampak terhadap Perilaku Kerja Inovatif (Lambriex-Schmitz et al., 2020).

Selanjutnya hasil penelitian terdahulu bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal memiliki efek langsung yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Perilaku Kerja Inovatif guru (Romy et al., 2021). Jika komunikasi interpersonal semakin baik, maka Perilaku Kerja Inovatif semakin

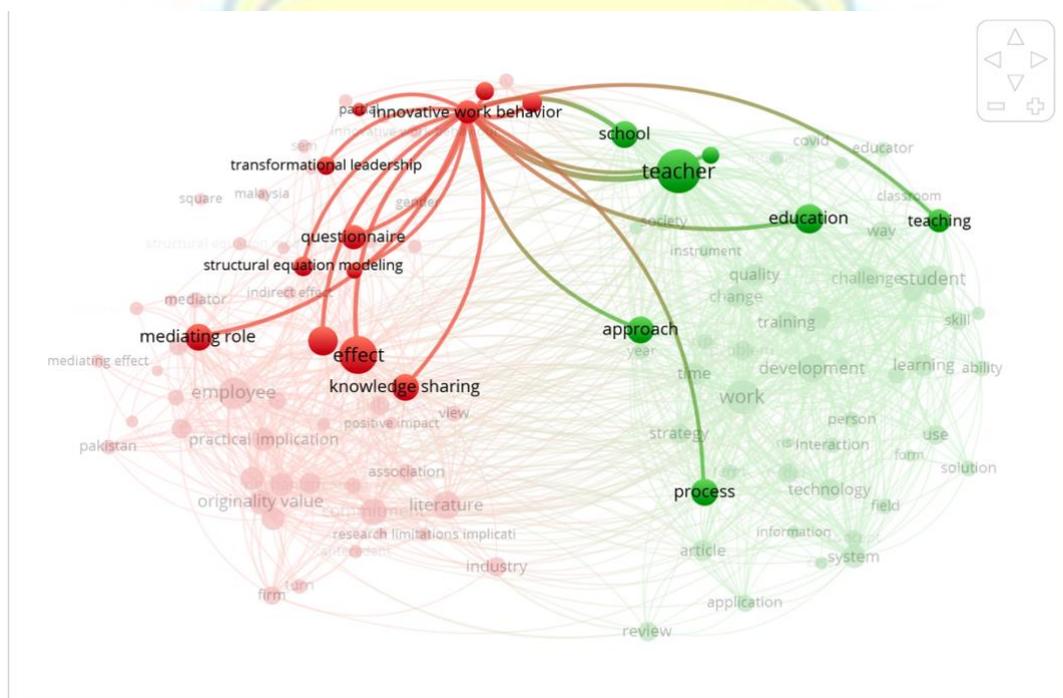
baik. dari hasil penelitiannya mengatakan bahwa efek dari komunikasi sekolah pemimpin dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif (Md. Shahid et al., 2021). Berbagi pengetahuan yang diimplementasikan akan memberikan dampak yang positif terhadap organisasi, bahwa dengan ketelibatan individu yang tinggi dan melaksanakan prinsip berbagi pengetahuan maka perilaku kerja inovatif akan meningkat (Kim & Park, 2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku yang dilakukan oleh seseorang dan melakukan berbagi pengetahuan akan memberikan dampak signifikan dan mempengaruhi perilaku kerja inovatif di dalam organisasinya (Akram et al., 2018). Selanjutnya hasil penelitian dari (Mustafa et al., 2019) meningkatkan Perilaku Kerja Inovatif kerja, organisasi harus meningkatkan komitmennya organisasi dengan cara seperti meningkatkan system penghargaan. Komitmen organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan otonomi pekerjaan dan perilaku kerja inovatif (Z. M. E. Siregar et al., 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dikemukakan di atas terdapat perbedaan penelitian atau *research gap* dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian komunikasi interpersonal berbagi pengetahuan, komitmen organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif kerja guru SMA N Kota Bekasi belum pernah diteliti sebelumnya. Meskipun ada konstselasi yang sama akan tetapi hal tersebut berbeda dari segi pengkajian melalui aspek indikatornya. Melihat permasalahan atau perbedaan dari dari hasil peneltian ini dengan penelitian sebelumnya, tentu saja perlu diteliti lebih lanjut lagi agar dapat memberikan manfaat pada bidang kajian ilmu manajemen pendidikan terutama yang berkaitan dengan pengembangan guru.

2. Analisis Bibliometric

Untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan dunia pendidikan, guru harus tetap kreatif. Perilaku kerja kreatif guru sangat penting untuk meningkatkan kualitas pembelajaran dan menyesuaikan diri dengan dinamika pendidikan abad 21. Komunikasi interpersonal yang baik, budaya berbagi pengetahuan di tempat kerja, dan tingkat komitmen organisasi adalah beberapa faktor yang dianggap mendorong perilaku kerja inovatif guru. Oleh karena itu, memahami cara literatur ilmiah mempelajari topik-topik ini sangat penting. Dengan menggunakan analisis

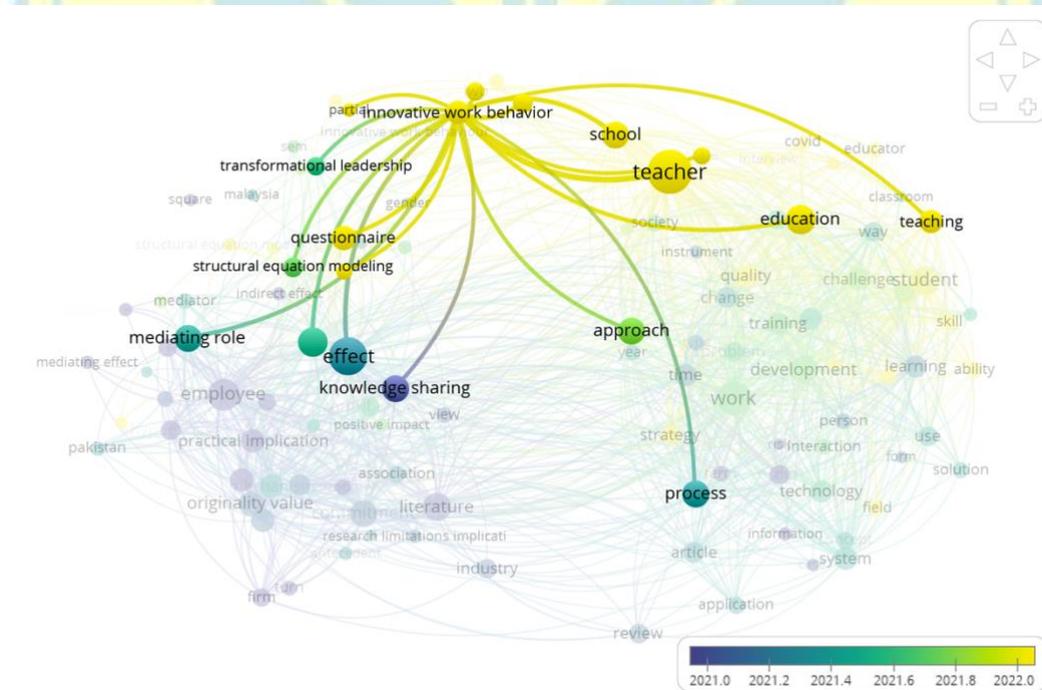
bibliometrik ini, penulis berusaha untuk mengidentifikasi tren publikasi ilmiah, menemukan kata kunci utama, dan mengidentifikasi faktor utama yang berkontribusi pada penelitian ini tentang peningkatan perilaku kerja kreatif guru, yang ditinjau dari komunikasi interpersonal, berbagi pengetahuan, dan komitmen organisasi. khususnya dalam konteks pendidikan menengah seperti SMA Negeri Kota Bekasi. Penelusuran literatur awal dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *VOSviewer* dan menghasilkan representasi visual dari kata kunci seperti Perilaku Kerja Inovatif Guru, Komunikasi Interpersonal, Berbagi Pengetahuan dan Komitmen Organisasi dapat dilihat berikut ini:



Gambar 1. 3 Hasil Vos Viewer dengan Kata Kunci

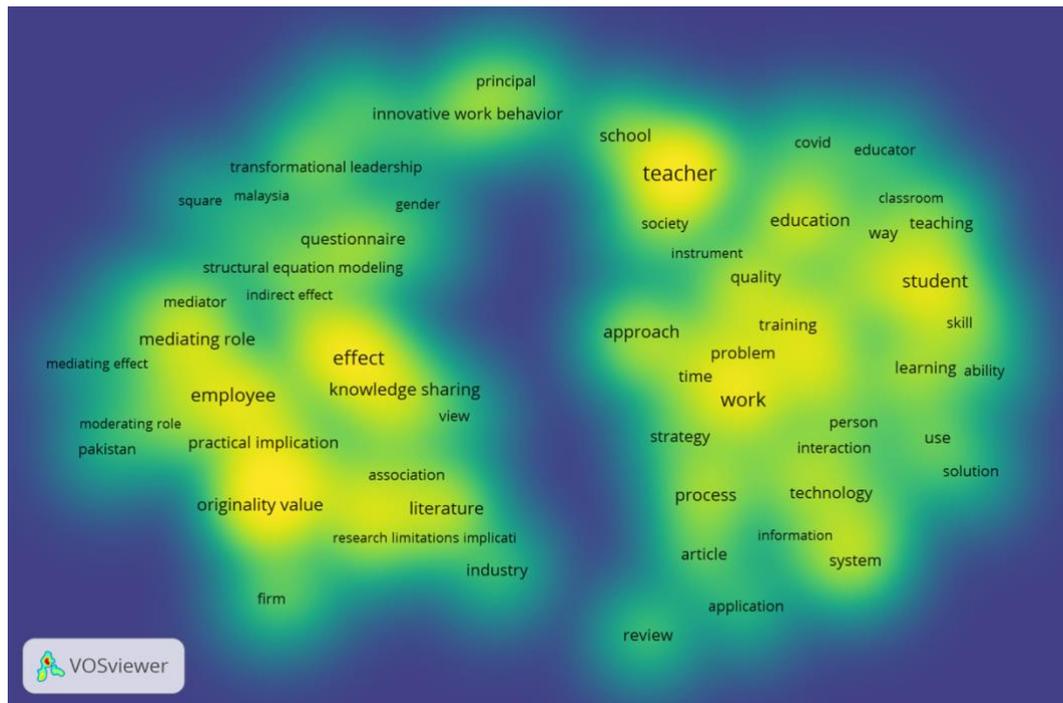
Gambar visualisasi bibliometrik yang dihasilkan dari VOSviewer menunjukkan pemetaan keterkaitan antar kata kunci yang sering muncul dalam literatur ilmiah terkait perilaku kerja inovatif guru, komunikasi interpersonal, berbagi pengetahuan, dan komitmen organisasi. Terdapat dua klaster utama yang dapat diidentifikasi, yaitu klaster merah dan klaster hijau. Klaster merah berfokus pada topik-topik yang berkaitan dengan pendekatan kuantitatif dan organisasi, seperti *innovative work behavior*, *knowledge sharing*, *effect*, *mediating role*, dan *structural equation modeling*. Kata-kata ini menunjukkan bahwa banyak penelitian dalam klaster ini mengkaji hubungan antar variabel dengan pendekatan statistik, terutama melihat

bagaimana perilaku kerja inovatif dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepemimpinan transformasional, efektivitas komunikasi, dan mekanisme berbagi pengetahuan. Sementara itu, klaster hijau berfokus pada ranah pendidikan dengan kata kunci seperti *teacher*, *school*, *education*, *teaching*, dan *process*. Klaster ini mengindikasikan bahwa penelitian dalam bidang pendidikan menitikberatkan pada peran guru, proses pengajaran, dan inovasi dalam praktik pembelajaran di sekolah. Hubungan antara kedua klaster ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif guru tidak hanya dikaji dari aspek organisasi dan manajerial, tetapi juga dari pendekatan pedagogis dan kontekstual di lingkungan sekolah. Visualisasi ini memperlihatkan bagaimana topik-topik tersebut saling terkait dan membentuk jaringan pengetahuan yang komprehensif dalam studi Perilaku Kerja Inovatif di sektor pendidikan. Beberapa kata kunci tersebut mungkin tidak terlihat dengan jelas dalam visualisasi karena tertutup oleh kata kunci lainnya. Semua informasi tersebut akan lebih mudah terlihat jika visualisasi diperbesar, seperti yang dijelaskan dalam contoh ilustrasi berikut ini:



Gambar 1. 4 Overlay Visualization

Gambar overlay visualization dari VOSviewer ini menggambarkan perkembangan temporal dari kata kunci yang sering muncul dalam penelitian terkait perilaku kerja inovatif, khususnya dalam konteks pendidikan dan organisasi. Warna pada visualisasi merepresentasikan rata-rata tahun publikasi, di mana warna biru keunguan menunjukkan kata kunci yang lebih dominan pada tahun-tahun sebelumnya (sekitar 2021), sedangkan warna kuning menunjukkan topik-topik yang lebih baru dan banyak diteliti dalam beberapa tahun terakhir (hingga 2022). Berdasarkan gambar tersebut, kata kunci seperti *knowledge sharing*, *effect*, dan *structural equation modeling* muncul lebih awal dalam penelitian, mengindikasikan bahwa aspek-aspek metodologis dan hubungan antar variabel telah menjadi perhatian utama sejak awal. Sementara itu, kata kunci seperti *innovative work behavior*, *teacher*, *school*, dan *education* tampak berwarna kuning, menandakan bahwa penelitian mengenai perilaku kerja inovatif guru dan hubungannya dengan konteks sekolah serta proses pembelajaran merupakan tren yang lebih baru dan sedang berkembang. Hal ini menunjukkan adanya pergeseran fokus penelitian dari pendekatan teoritis dan struktural menuju penerapan konsep-konsep tersebut dalam praktik pendidikan, terutama dalam upaya meningkatkan inovasi di lingkungan sekolah. Dengan demikian, visualisasi ini memberikan gambaran bagaimana topik Perilaku Kerja Inovatif guru terus berkembang seiring waktu, dengan kecenderungan meningkatnya perhatian terhadap implementasi di sektor pendidikan.



Gambar 1.5 Density Visualization

VOS viewer dapat menampilkan visual kepadatan untuk menunjukkan kepadatan atau frekuensi kemunculan kata kunci dalam kumpulan literatur yang dianalisis. Warna kuning menunjukkan area dengan konsentrasi atau kepadatan tertinggi, yang berarti kata kunci tersebut paling sering muncul dan diteliti. Warna hijau dan biru menunjukkan area dengan kepadatan rendah. Kata kunci seperti pendidik, siswa, pendidikan, pekerjaan, dampak, karyawan, dan pertukaran pengetahuan dominan dalam literatur, seperti yang ditunjukkan pada gambar tersebut. Ini menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif banyak dipelajari dalam konteks pendidikan (guru dan siswa) dan organisasi (karyawan dan berbagi pengetahuan). Sebaliknya, kata-kata seperti leadership transformasional, gender, dan konsekuensi praktis juga muncul, tetapi dengan intensitas yang lebih rendah. Density visualization menjadi alat penting dalam menentukan relevansi dan arah penelitian yang tepat untuk menyelidiki perilaku kerja inovatif guru dan elemen organisasi yang mendukungnya. Visualisasi ini juga membantu peneliti memahami fokus utama penelitian dan menemukan area yang masih perlu diteliti.

Berdasarkan hasil analisis bibliometrik yang mencakup visualisasi network, overlay, dan density menggunakan VOSviewer, dapat disimpulkan kebaruan dari

penelitian ini terletak pada pendekatan integratif yang menghubungkan aspek psikososial dan organisasi dalam konteks pendidikan. Visualisasi menunjukkan bahwa topik *innovative work behavior* (perilaku kerja inovatif) telah banyak dikaji dalam ranah organisasi dan manajerial, terutama terkait dengan *knowledge sharing*, *effect*, dan *mediating role*, namun fokusnya masih dominan pada konteks karyawan umum (*employee*) dan perusahaan. Di sisi lain, topik mengenai *teacher*, *education*, dan *student* merupakan tren yang lebih baru dan berkembang, namun belum sepenuhnya terintegrasi dengan pendekatan organisasi seperti komunikasi interpersonal dan komitmen.

Dengan demikian, kebaruan (*novelty*) dari penelitian ini terletak pada upaya untuk menjembatani kesenjangan antara studi Perilaku Kerja Inovatif dalam manajemen organisasi dengan dunia pendidikan, khususnya pada guru SMA di lingkungan sekolah negeri. Penelitian ini menawarkan pendekatan baru yang melihat peningkatan perilaku kerja inovatif guru tidak hanya dari aspek individual atau pedagogik, tetapi juga dari pengaruh komunikasi interpersonal, praktik berbagi pengetahuan antar guru, dan tingkat komitmen organisasi yang dibangun di lingkungan sekolah. Hal ini menjadikan penelitian ini relevan dan mutakhir, serta berpotensi memberikan kontribusi signifikan dalam pengembangan strategi peningkatan kinerja dan inovasi di sektor pendidikan.