

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era transformasi industri yang semakin kompetitif dan cepat berubah, inovasi menjadi salah satu kunci utama dalam mempertahankan keunggulan organisasi. Inovasi tidak hanya dihasilkan melalui teknologi dan strategi, tetapi juga berasal dari perilaku individu dalam organisasi. Dalam konteks ini, peran karyawan menjadi sangat penting karena mereka tidak hanya menjalankan tugas rutin, tetapi juga diharapkan mampu berpikir kritis, mengambil inisiatif, dan berkontribusi dalam pengembangan proses kerja. *innovative work behavior* (IWB) menjadi representasi nyata dari kontribusi karyawan dalam mendorong kemajuan organisasi secara berkelanjutan.

De Jong dan Den Hartog (2010) menyatakan bahwa IWB mencakup aktivitas pencarian, pengembangan, hingga penerapan ide-ide baru yang bertujuan meningkatkan proses atau hasil kerja. Aktivitas ini tidak hanya menunjukkan kreativitas, tetapi juga menuntut keberanian individu dalam mengkomunikasikan dan mewujudkan ide dalam realitas kerja. Ali et al. (2022) menambahkan bahwa dalam kondisi organisasi yang dinamis dan penuh tekanan, IWB merupakan salah satu elemen strategis yang dapat mendorong kelangsungan dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi IWB, seperti *employee engagement* (EE), menjadi semakin penting.

De Spiegelaere et al. (2014) dalam Kurnia Sari et al. (2021) menyatakan bahwa EE menjadi salah satu pendorong utama dari IWB. Mereka menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat EE tinggi cenderung lebih termotivasi untuk berinovasi karena mereka merasa pekerjaannya bermakna dan mendapatkan dukungan organisasi. EE menciptakan kondisi psikologis yang membuat karyawan lebih nyaman untuk mengambil risiko kreatif dan mengeksplorasi ide-ide baru di tempat kerja. Dalam konteks dunia kerja modern, hubungan antara EE dan IWB ini semakin relevan. Ketika karyawan merasa dihargai dan terlibat secara emosional, mereka akan lebih terdorong untuk mencari solusi kreatif yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja, sekaligus memberikan nilai tambah bagi organisasi. Hal ini juga berlaku di sektor pendidikan, di mana guru yang *engaged* dapat membawa inovasi ke dalam metode pembelajaran mereka.

Penelitian oleh Elamin et al. (2024) menunjukkan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dalam studi tersebut, keterlibatan karyawan mendorong perilaku berbagi pengetahuan, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku kerja inovatif. Temuan ini menegaskan bahwa keterlibatan kerja tidak hanya meningkatkan energi karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin, tetapi juga memperbesar peluang munculnya ide-ide baru sebagai respons terhadap dinamika organisasi. Dengan demikian, EE dapat menjadi fondasi psikologis yang membuat individu mampu bertahan dalam tekanan sekaligus terus berkembang secara kreatif.

Bakker dan Xanthopoulou (2013) dalam Kurnia Sari et al., (2021) mengungkapkan bahwa EE memiliki efek jangka panjang terhadap IWB melalui

peningkatan *psychological capital*, seperti optimisme, efikasi diri, dan resiliensi. Mereka menekankan bahwa karyawan yang *engaged* tidak hanya lebih produktif, tetapi juga lebih resilient dalam menghadapi kegagalan inovasi, yang merupakan bagian tak terpisahkan dari proses kreatif. Menurut Schaufeli et al. (2006), EE merupakan kondisi psikologis positif yang tercermin melalui semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan mendalam (*absorption*) terhadap pekerjaan. Karyawan yang *engaged* cenderung memiliki ikatan emosional yang kuat dengan pekerjaannya dan menunjukkan upaya ekstra dalam menyelesaikan tugas. Saks (2019) memperkuat pemahaman ini dengan menyebut bahwa EE memiliki hubungan yang erat dengan kinerja unggul dan peningkatan perilaku proaktif, termasuk dalam konteks pengembangan inovasi. Namun demikian, keterlibatan kerja yang tinggi belum tentu secara otomatis menghasilkan perilaku inovatif, terutama jika tidak diimbangi dengan kondisi kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan.

Work-Life Balance (WLB) menjadi salah satu aspek penting yang diduga dapat memediasi hubungan antara EE dan IWB. Haider et al. (2021) dalam Ali et al., (2022) mengemukakan bahwa WLB adalah kemampuan individu dalam membagi waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang memiliki WLB cenderung lebih mampu mengelola beban kerja secara sehat, menghindari kelelahan psikologis, dan memaksimalkan potensi diri untuk berinovasi. Oleh karena itu, WLB menjadi aspek yang layak diperhitungkan dalam membangun keterlibatan kerja yang efektif dan berkelanjutan.

Wood et al. (2020) menjelaskan bahwa individu dengan tingkat WLB yang baik cenderung memiliki ketahanan stres yang lebih tinggi, mampu mengatur waktu secara efisien, dan menunjukkan kapasitas reflektif yang mendukung kreativitas dalam bekerja. Dalam jangka panjang, keseimbangan ini mendorong terbentuknya kondisi kerja yang sehat secara psikologis dan mendukung terciptanya perilaku inovatif. Kim dan Yun (2019) dalam Ali et al., (2022) mengungkapkan bahwa keseimbangan hidup tidak hanya berdampak pada kesejahteraan emosional, tetapi juga pada kemampuan individu dalam menghasilkan gagasan yang lebih tajam dan berani mengeksekusi ide baru.

WLB bukan hanya soal pembagian waktu, tetapi juga mencakup persepsi subjektif tentang kontrol dan kepuasan terhadap kehidupan kerja dan non-kerja. Fisher et al. (2009) dalam Pradita et al., (2020) menjelaskan bahwa individu yang merasa memiliki kontrol atas jadwal kerja dan memiliki waktu untuk kebutuhan pribadi akan lebih puas dan memiliki kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, persepsi terhadap WLB dapat memengaruhi emosi kerja, semangat, dan orientasi individu terhadap inovasi.

Walaupun sebagian besar kajian mengenai EE, WLB, dan IWB dilakukan di sektor industri, topik ini juga sangat relevan dalam dunia pendidikan. Guru sebagai tenaga profesional menghadapi tekanan kerja yang kompleks, mulai dari tanggung jawab pengajaran, tuntutan administrasi, hingga ekspektasi sosial. Amanda et al. (2024) menyatakan bahwa guru yang memiliki keterlibatan tinggi dalam pekerjaan akan lebih terbuka terhadap pembaruan metode mengajar dan berani mengevaluasi praktik lama secara reflektif. Akan tetapi, beban kerja yang tidak diimbangi dengan

keseimbangan kehidupan pribadi dapat menghambat munculnya ide-ide baru dan menurunkan efektivitas pengajaran.

Berdasarkan pengamatan awal di Sekolah Putra Nirmala serta wawancara informal dengan beberapa guru, ditemukan bahwa beban administratif yang tinggi sering kali membuat mereka kehilangan waktu pribadi dan mengalami kelelahan. Kondisi ini menyebabkan keterlibatan kerja yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan munculnya perilaku kerja inovatif. Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara EE dan IWB, yang diduga dipengaruhi oleh WLB. Oleh karena itu, penting untuk meneliti hubungan antara EE, WLB, dan IWB dalam konteks guru, agar penelitian ini tidak hanya memperkuat teori, tetapi juga memberikan gambaran nyata mengenai dinamika pekerjaan di sektor pendidikan.

Penelitian Despoina Xanthopoulou et al. (2013) sangat relevan untuk memahami bagaimana EE dapat membangun fondasi mental yang kokoh untuk inovasi. Dalam dunia pendidikan, di mana perubahan dan evaluasi terus-menerus diperlukan, ketahanan psikologis yang kuat sangat penting agar guru dapat mempertahankan semangat inovasi meskipun menghadapi kegagalan atau resistensi dari lingkungan.

Objek yang dipilih dalam penelitian ini adalah Sekolah Putra Nirmala sebagai institusi pendidikan formal tengah berupaya mendorong budaya kerja yang mendukung inovasi dan peningkatan kualitas pembelajaran. Sekolah ini dikenal sebagai institusi yang menerapkan kurikulum nasional dengan pendekatan pembelajaran yang inovatif, di mana guru diberikan ruang untuk mengeksplorasi metode pengajaran baru dan mengembangkan strategi pembelajaran kreatif. Dalam

konteks tersebut, guru diposisikan sebagai karyawan sektor pendidikan yang berperan penting dalam mewujudkan transformasi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh EE terhadap IWB serta menguji peran mediasi dari WLB. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan, khususnya dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan inovasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada guru di putra nirmala?
2. Apakah *employee engagement* berpengaruh terhadap *work-life balance* pada guru di putra nirmala?
3. Apakah pengaruh *work-life balance* berpengaruh terhadap *innovative work behavior* pada guru di putra nirmala?
4. Apakah *work-life balance* memediasi hubungan antara *employee engagement* dan *innovative work behavior* pada guru di putra nirmala?

1.3 Batasan Masalah

Berikut merupakan batasan-batasan masalah untuk menyatukan pemahaman selama proses penelitian agar pembahasan menjadi lebih spesifik, yaitu:

1. *Employee engagement* (EE) dalam penelitian ini diukur berdasarkan definisi dari Schaufeli et al. (2006) yang mendeskripsikan EE sebagai kondisi psikologis positif yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu *vigor* (semangat tinggi dalam bekerja dan ketahanan saat menghadapi kesulitan), *dedication* (keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaan dengan rasa penting, antusiasme, dan inspirasi), dan *absorption* (konsentrasi penuh serta tenggelam dalam pekerjaan). Pengukuran EE dilakukan menggunakan skala *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES).
2. *Work-life balance* (WLB) dalam penelitian ini didefinisikan sesuai dengan Haider et al. (2018), yaitu sebagai kemampuan individu untuk membagi waktu, energi, dan perhatian secara proporsional antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. *Innovative work behavior* (IWB) dalam penelitian ini diartikan berdasarkan konsep dari De Jong dan Den Hartog (2010), yang menyatakan bahwa IWB mencakup aktivitas pencarian (idea exploration), pengembangan (idea generation), promosi (idea championing), dan penerapan ide-ide baru (idea implementation) untuk meningkatkan proses atau hasil kerja. IWB menggambarkan

kontribusi aktif individu dalam menciptakan dan merealisasikan perubahan inovatif di lingkungan kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Innovative Work Behavior* pada guru di Putra Nirmala.
2. Menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Work-Life Balance* pada guru di Putra Nirmala.
3. Menganalisis pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Innovative Work Behavior* pada guru di Putra Nirmala.
4. Menguji peran mediasi *Work-Life Balance* dalam hubungan antara *Employee Engagement* dan *Innovative Work Behavior* pada guru di Putra Nirmala.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis:

- a) Menambah literatur mengenai hubungan antara *employee engagement*, *work-life balance*, dan *innovative work behavior* dalam konteks pendidikan.
- b) Memperdalam pemahaman tentang peran *work-life balance* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *employee engagement* dan *innovative work behavior*.

1.5.2 Manfaat Praktis:

- a) Bagi Manajemen Sekolah Putra Nirmala: Memberikan informasi untuk merancang kebijakan yang meningkatkan keterlibatan guru dan keseimbangan kerja-hidup guna mendorong perilaku kerja inovatif.
- b) Bagi Guru: Memberikan wawasan tentang pentingnya keterlibatan dalam pekerjaan dan keseimbangan kerja-hidup untuk meningkatkan inovasi dalam pengajaran.
- c) Bagi Peneliti Selanjutnya: Menjadi referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif dalam konteks pendidikan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi penjelasan awal mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan skripsi secara keseluruhan. Bab ini bertujuan untuk memberikan gambaran awal mengenai arah dan ruang lingkup penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas kajian teori yang mendasari penelitian, termasuk teori-teori yang relevan dengan masing-masing variabel (*employee engagement*, *work-life balance*, dan *innovative work behavior*), serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang mendukung. Bab ini juga memuat pengembangan hipotesis dan kerangka pemikiran konseptual yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan secara rinci mengenai pendekatan dan jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik pengujian instrumen (validitas dan reliabilitas), serta metode analisis data yang digunakan, termasuk analisis statistik menggunakan SPSS.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian berdasarkan pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, baik dari hasil analisis deskriptif, evaluasi outer dan inner model, maupun uji hipotesis. Pembahasan dilakukan secara komprehensif dengan menghubungkan temuan penelitian dengan teori dan hasil penelitian terdahulu.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan yang ditarik dari hasil penelitian, implikasi teoritis dan praktis dari temuan, keterbatasan penelitian, serta saran untuk penelitian selanjutnya maupun bagi pihak terkait, khususnya dalam pengelolaan SDM di sektor pendidikan.