

**PERILAKU INOVATIF DITINJAU DARI
PERCEIVED EMPOWERING LEADERSHIP DAN KEPUASAN KERJA
PADA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN PEKALONGAN**

Nayla Arifatun Nabila¹, Dian Ratna Sawitri¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, Jawa Tengah 50275

naylaarifatunnabila@gmail.com

ABSTRAK

Tingginya angka pengangguran lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) mencerminkan tantangan nyata dalam dunia pendidikan. Badan Pusat Statistik Republik Indonesia (2024) mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan SMK sebesar 9,31%, yang merupakan tertinggi di antara semua jenjang pendidikan. Kondisi ini, ditambah dengan penerapan Kurikulum Merdeka, mendorong perlunya perilaku inovatif di kalangan guru SMK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived empowering leadership* dan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan. Pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* digunakan dalam penelitian ini. Populasi terdiri atas 314 guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *proportionate stratified sampling*. Data dikumpulkan menggunakan Skala *Innovative Work Behavior*, Skala *Perceived Empowering Leadership*, dan *Job Satisfaction Survey*. Analisis *structural equation modeling* (SEM) dengan AMOS menunjukkan bahwa *perceived empowering leadership* terbukti sebagai prediktor yang signifikan, sedangkan kepuasan kerja tidak terbukti signifikan terhadap perilaku inovatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepemimpinan yang memberdayakan yang dirasakan guru melalui pemberian kepercayaan, otonomi, dan pelibatan dalam pengambilan keputusan, semakin tinggi pula perilaku inovatif yang ditunjukkan dalam pekerjaannya.

Kata kunci: perilaku inovatif; *perceived empowering leadership*; kepuasan kerja; guru

EXAMINING INNOVATIVE WORK BEHAVIOR FROM THE PERSPECTIVE OF PERCEIVED EMPOWERING LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION AMONG PUBLIC VOCATIONAL HIGH SCHOOL TEACHERS IN PEKALONGAN REGENCY

Nayla Arifatun Nabila¹, Dian Ratna Sawitri¹

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java 50275

naylaarifatunnabila@gmail.com

ABSTRACT

The high unemployment rate among Vocational High School (SMK) graduates reflects a pressing challenge in Indonesian education. The Central Bureau of Statistics of the Republic of Indonesia (2024) reports that the Open Unemployment Rate (TPT) for SMK graduates is 9.31%, the highest among all educational levels. This condition, coupled with the implementation of *Kurikulum Merdeka*, underscores the need for innovative behavior among SMK teachers. This study aims to examine the relationship between perceived empowering leadership and job satisfaction with innovative work behavior among teachers in public vocational high schools (SMK Negeri) in Pekalongan Regency. A quantitative approach with a cross-sectional design was employed. The population comprised of 314 public vocational high school teachers in Pekalongan Regency, and samples were selected using a proportionate stratified sampling technique. Data were collected using the Innovative Work Behavior Scale, the Perceived Empowering Leadership Scale, and the Job Satisfaction Survey. Structural equation modeling (SEM) with AMOS revealed that perceived empowering leadership was a significant predictor, whereas job satisfaction was not a significant predictor of innovative work behavior. These findings indicate that the higher the empowering leadership perceived by teachers through trust, autonomy, and involvement in decision-making, the higher their innovative work behavior.

Keywords: innovative behavior; perceived empowering leadership; job satisfaction; teaching

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) adalah salah satu jenjang pendidikan menengah yang bertujuan melahirkan peserta didik yang lebih siap bekerja di berbagai bidang, beradaptasi di dunia kerja, dan mampu melihat peluang pengembangan diri (Susanto, 2012). Parinsi dkk. (2021) mengemukakan bahwa SMK merupakan salah satu wadah yang menciptakan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan di berbagai bidang pekerjaan.

Permasalahan yang terjadi di SMK salah satunya adalah pengangguran di kalangan lulusannya. Putri (dalam Zahrok, 2020) menyatakan bahwa lulusan SMK memiliki produktivitas dan kreativitas yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan taraf perekonomian masyarakat. Sesuai dengan tujuannya, yaitu menciptakan individu yang lebih siap dan sesuai dengan bidang pekerjaan tertentu. Santika dkk. (2023) memaparkan bahwa lulusan SMK seharusnya lebih siap untuk memasuki dunia kerja karena pelatihan keterampilan yang diterima selama masapendidikan. Akan tetapi, fakta di lapangan menunjukkan tingginya tingkat pengangguran pada lulusan SMK dibandingkan dengan lulusan pendidikan tingkat lain.

Berdasarkan data Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dari Badan Pusat Statistik (BPS), per tanggal 18 Juli 2024, lulusan SMK masih menjadi yang paling tinggi di antara yang lain, yaitu di angka 9,31% (Badan Pusat Statistik Republik Indonesia, 2024). Kondisi ini menjadi perhatian serius karena SMK dipandang

sebagai lembaga pendidikan yang seharusnya mempersiapkan siswa dengan keterampilan praktis yang diperlukan di dunia kerja.

Tingginya angka pengangguran lulusan SMK tidak terlepas dari kualitas proses pembelajaran di sekolah. Relevansi dan efektivitas pembelajaran yang diterima siswa selama di SMK menjadi penentu utama kesiapan mereka memasuki dunia kerja. Ariansyah dkk. (2024), dalam kajiannya terhadap data ketenagakerjaan Indonesia, ditemukan bahwa meskipun SMK memberikan keunggulan dalam kecepatan memasuki dunia kerja dibandingkan SMA, kesenjangan kompetensi antara lulusan SMK dengan kebutuhan industri masih menjadi tantangan struktural yang belum terselesaikan.

Dalam hal ini, guru memegang peran sentral sebagai ujung tombak yang secara langsung merancang dan melaksanakan proses pembelajaran. Guru yang mampu berinovasi dalam metode, pendekatan, dan perangkat pembelajaran akan menghasilkan proses belajar yang lebih relevan dengan kebutuhan industri, sehingga lulusan yang dihasilkan memiliki kompetensi yang lebih sesuai dengan tuntutan dunia kerja (Aryawan, 2023). Sebaliknya, jika guru terjebak dalam praktik pembelajaran yang monoton dan tidak berkembang, maka kesenjangan antara kompetensi lulusan SMK dengan kebutuhan dunia kerja akan terus berlanjut. Dengan demikian, perilaku inovatif guru bukan sekadar tuntutan administratif dalam implementasi kurikulum baru, melainkan merupakan kebutuhan mendasar untuk memutus mata rantai tingginya pengangguran lulusan SMK.

Perkembangan teknologi dan era digital yang cepat juga turut memengaruhi dunia pendidikan, termasuk di SMK. Menurut Tridiana dan Rizal (2020), para guru

di SMK dihadapkan pada tuntutan untuk mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran dan memfasilitasi siswa dalam mengembangkan keterampilan digital yang diperlukan di era ini. Upaya yang dapat dilakukan pemerintah dalam mengatasi permasalahan ini salah satunya adalah dengan merekonstruksi dan mencanangkan kurikulum baru, karena kurikulum memiliki peranan fundamental dalam pendidikan (Santika dkk., 2022).

Perubahan kurikulum pendidikan menuntut adaptasi dari semua elemen pendidikan yang ada, salah satunya guru yang dituntut untuk beradaptasi dan berinovasi dalam metode pengajaran mereka (Murwantini, 2023; Rahayu dkk., 2022). Kemudian, Fatah dkk. (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa hambatan yang dialami oleh guru SMK salah satunya adalah keterbatasan operasional kurikulum, sehingga mereka mengalami kesulitan dalam menerapkan *teaching at the right level*.

Pada tahun 2020, Pemerintah Indonesia mengembangkan Kurikulum Merdeka. Kurikulum Merdeka adalah salah satu kurikulum yang memfokuskan pembelajaran intrakurikuler yang bervariasi, dengan penyajian materi yang dirancang lebih efektif sehingga peserta didik memiliki waktu untuk memahami konsep secara mendalam serta meningkatkan dan mengembangkan keterampilan mereka. Dalam penerapan kurikulum ini, guru memperoleh keleluasaan untuk menentukan perangkat ajar yang digunakan sesuai dengan kebutuhan peserta didik (Fauzi, 2022). Pembelajaran dalam Kurikulum Merdeka juga dilaksanakan melalui pembelajaran berbasis proyek yang memberikan peluang besar bagi siswa untuk aktif melakukan eksplorasi berbagai isu terkini, sehingga mendukung

berkembangnya karakter serta kompetensi yang selaras dengan Profil Pelajar Pancasila (Muwartini, 2023).

Menurut Lince (dalam Mujab dkk., 2023), penerapan Kurikulum Merdeka di Sekolah Menengah Kejuruan dilakukan melalui: 1) Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang mengacu pada Kurikulum Merdeka; 2) Persiapan dan pengembangan bahan ajar yang mendukung Kurikulum Merdeka; 3) Penyusunan perangkat pembelajaran yang diselaraskan dengan prinsip Kurikulum Merdeka; 4) Penyusunan sistem evaluasi pembelajaran berdasarkan Kurikulum Merdeka; 5) Pembuatan laporan hasil belajar siswa yang sesuai dengan standar Kurikulum Merdeka.

Terkait Kurikulum Merdeka yang memberi keleluasaan kepada sekolah dalam memilih metode dan perangkat ajar, guru dituntut untuk lebih inovatif (Prihatini & Sugiarti, 2022). Guru yang inovatif dalam konteks Kurikulum Merdeka tidak hanya berkontribusi pada efektivitas pembelajaran di kelas, tetapi secara langsung mempersiapkan siswa dengan kompetensi yang lebih adaptif dan relevan dengan kebutuhan industri yang pada akhirnya diharapkan dapat menekan angka pengangguran lulusan SMK yang meskipun telah menurun hingga 8,63% pada tahun 2025, angka tersebut masih menjadi yang tertinggi dibandingkan lulusan jenjang pendidikan lainnya (BPS, 2025). Selain dalam penyampaian materi pelajaran, guru diharapkan juga berfokus pada upaya membantu siswa mengembangkan keterampilan yang relevan dengan tuntutan zaman. Dengan kata lain, guru berperan sebagai inovator yang dituntut memiliki keterampilan untuk mengembangkan kualitas pendidikan agar selaras dengan perkembangan teknologi.

Hasilnya sama dengan penelitian Dasmo dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa pengembangan perilaku inovatif merupakan salah satu strategi yang dapat mendorong peningkatan kualitas pendidikan.

Organisasi pendidikan yang menginginkan gurunya memiliki perilaku inovatif harus memiliki sistem manajemen dan kepemimpinan yang menstimulasi munculnya perilaku inovatif. Jong dan Hartog (2010) memberikan gambaran bahwa perilaku inovatif merupakan upaya individu dalam organisasi untuk menghadirkan konsep atau gagasan baru yang berkaitan dengan prosedur atau produk yang terlibat dalam aktivitas di dalam organisasi. Menurut Trapitsin dkk. (2018), pendidikan yang inovatif membutuhkan guru yang memiliki perilaku inovatif. Perilaku inovatif ini mengacu pada respons individu terhadap perubahan atau masalah yang terjadi di sekitarnya, serta tindakan yang diambil untuk menghadapi permasalahan tersebut.

Hashim dkk. (2019) menekankan bahwa perilaku inovatif pada guru sangat penting bagi organisasi pendidikan seperti sekolah karena dapat meningkatkan kualitas organisasi itu sendiri. Guru dituntut untuk lebih kreatif dalam mempersiapkan proses belajar-mengajar. Warsa dkk. (2022) menyatakan bahwa perilaku inovatif meliputi eksplorasi dan penerapan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan. Selain itu, Ismiantari dan Mulyana (2021) menggambarkan perilaku inovatif pada guru sebagai peran mereka dalam mengatasi berbagai permasalahan yang muncul untuk mencapai keberhasilan tujuan sekolah.

Inovasi merupakan salah satu faktor penting yang memungkinkan institusi pendidikan tetap bertahan dan berkembang di tengah perubahan lingkungan yang semakin dinamis. Pada tingkat sekolah, kemampuan guru untuk menunjukkan perilaku inovatif tidak hanya berpengaruh terhadap efektivitas proses pembelajaran, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan mutu layanan pendidikan secara keseluruhan. Sebagai pelaksana utama kegiatan pembelajaran, guru diharapkan mampu menghasilkan gagasan baru, menyesuaikan metode pengajaran, serta menemukan solusi kreatif terhadap berbagai permasalahan yang muncul selama proses pembelajaran. Oleh sebab itu, penting untuk mengkaji secara ilmiah pemahaman mengenai faktor-faktor yang mendorong munculnya perilaku inovatif pada guru.

Perilaku inovatif dapat didorong oleh beragam faktor pendukung, salah satunya gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala sekolah (Dasmo dkk., 2022), yaitu *perceived empowering leadership*, yaitu sejauh mana pemimpin dipersepsikan memberi otonomi, kepercayaan, kesempatan untuk mengambil keputusan, serta dukungan bagi pengembangan kompetensi (Guo dkk., 2022).

Dalam konteks sekolah, kepala sekolah dan jajaran pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan yang memberdayakan dapat menciptakan iklim psikologis yang mendorong guru untuk bereksperimen, mengambil inisiatif, dan mengembangkan ide-ide baru tanpa rasa takut akan kegagalan (Ahluwalia & Puji, 2020; Sharma & Kirkman, 2015). *Perceived empowering leadership* memberikan landasan bagi guru untuk merasa memiliki kendali atas pekerjaannya, sehingga

meningkatkan kesediaan mereka untuk berinovasi (Zang & Bartol, dalam Sagnak, 2011).

Selain gaya kepemimpinan yang dirasakan individu sebagai guru, faktor lain yang juga berperan dalam memengaruhi perilaku inovatif adalah kepuasan kerja. Perilaku inovatif bukanlah perilaku bawaan, melainkan sesuatu yang dapat dirangsang, salah satunya melalui kepuasan kerja (Dahri & Aqil, 2018). Seperti yang dikemukakan oleh Sunarta (2019), kepuasan kerja berkontribusi positif terhadap kinerja optimal karyawan, menciptakan keseimbangan antara harapan dan kenyataan yang diperoleh. Ketika guru merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih bersemangat untuk berkontribusi secara lebih luas dalam kegiatan sekolah, termasuk berinovasi dalam pembelajaran. Endarwati dkk. (2022) menyatakan bahwa kepuasan terhadap pekerjaan maupun karakter pekerjaan itu sendiri memiliki dampak positif terhadap perilaku inovatif. Apabila individu merasa senang dengan pekerjaannya, ia akan mendukung organisasi tempat ia bekerja.

Guru yang merasa puas dengan pekerjaannya umumnya menunjukkan komitmen serta motivasi yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas. Kepuasan kerja dapat muncul dari berbagai kondisi, seperti lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan terhadap kinerja, relasi kerja yang positif dengan rekan kerja maupun atasan, serta makna yang dirasakan dari pekerjaan yang dilakukan. Kondisi tersebut dapat mendorong guru untuk berupaya mengeksplorasi berbagai cara baru yang lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian,

kepuasan kerja dapat menjadi salah satu kondisi psikologis yang mendukung munculnya perilaku inovatif.

Person-Environment Fit Theory menjelaskan bahwa kesesuaian antara karakteristik individu (*person*) dan lingkungan kerja (*environment*) dapat mendorong munculnya berbagai perilaku positif, termasuk perilaku inovatif (Kristof-Brown dkk., 2005). Teori ini digunakan sebagai landasan untuk memahami bagaimana *perceived empowering leadership* dan kepuasan kerja dapat berperan dalam mendorong perilaku inovatif. Kepemimpinan yang bersifat memberdayakan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung otonomi, partisipasi, serta pengembangan kompetensi individu. Hal ini meningkatkan kesesuaian nilai organisasi dengan nilai yang telah terpenuhi pada diri individu. *Empowering leadership* memberikan ruang bagi guru untuk mengambil inisiatif dan bereksperimen dengan metode pengajaran baru. Kondisi ini mendorong terciptanya lingkungan kerja yang sejalan dengan kebutuhan individu akan otonomi dan pengembangan diri, sehingga mendorong perilaku inovatif (Zhang & Bartol, 2010).

Kemudian, kepuasan kerja mencerminkan tingkat harmoni antara ekspektasi individu terhadap pekerjaan dan pengalaman aktual di lingkungan kerja. Semakin tinggi kesesuaian ini, semakin besar kemungkinan individu merasa nyaman untuk menunjukkan perilaku inovatif. Guru yang puas dengan pekerjaannya lebih mungkin menunjukkan keterlibatan kerja dan kreativitas. Kepuasan kerja menunjukkan bahwa individu merasa cocok dengan lingkungan kerja mereka, sehingga mereka terdorong untuk berkontribusi lebih besar melalui inovasi

(Amabile dkk., 1996). Teori ini relevan untuk memahami bagaimana faktor lingkungan kerja, seperti *perceived empowering leadership*, dan faktor individu, seperti kepuasan kerja, berinteraksi dalam memengaruhi perilaku inovatif guru, sehingga memungkinkan peneliti melihat bagaimana interaksi antara lingkungan kerja (*empowering leadership*) dan karakteristik individu (kepuasan kerja) memengaruhi perilaku inovatif.

Mengacu pada wawancara yang dilakukan peneliti dengan tiga subjek pada tanggal 30 Maret – 1 April 2024, ditemukan permasalahan terkait perilaku inovatif. Terdapat variasi pandangan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif. Guru pertama menyampaikan bahwa kurikulum yang baru menghendaki inovasi dari para guru dalam mengajar, dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan sekolah memungkinkan dirinya untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru dalam proses pembelajaran.

Kemudian, guru kedua mengutarakan bahwa sebagai guru BK, ia selalu dituntut untuk berinovasi dalam menangani dan mencari solusi atas permasalahan yang terjadi di sekolah. Ia menambahkan bahwa meskipun tergolong guru baru, masukan atau ide yang disampaikannya diterima dan didukung oleh pimpinan serta rekan-rekannya. Berbeda dengan dua guru sebelumnya, guru ketiga merasa kesulitan menunjukkan perilaku inovatif. Meskipun telah difasilitasi dan didukung oleh kepala sekolah, ia masih mengalami kesulitan mengembangkan ide untuk menemukan solusi terhadap masalah pembelajaran, terlebih lagi dengan adanya penerapan Kurikulum Merdeka.

Temuan awal dari wawancara yang dilakukan pada tahun 2024 tersebut menggambarkan variasi perilaku inovatif yang dipengaruhi oleh persepsi guru terhadap dukungan pemimpin dan kondisi kerja. Relevansi fenomena ini pada saat penelitian dilaksanakan di tahun 2026 tetap terjaga, mengingat beberapa kondisi mendasar tidak mengalami perubahan signifikan. Pertama, meskipun tingkat pengangguran lulusan SMK mengalami penurunan dari 9,31% pada tahun 2024 menjadi 8,63% pada tahun 2025, angka tersebut masih menjadi yang tertinggi dibandingkan lulusan jenjang pendidikan lainnya (BPS, 2025), mengindikasikan bahwa permasalahan kesiapan kerja lulusan SMK belum terselesaikan secara substansial dan inovasi guru masih menjadi kebutuhan yang mendesak. Kedua, implementasi Kurikulum Merdeka masih terus berjalan dan bahkan semakin diperluas di seluruh jenjang SMK, sehingga tuntutan inovasi terhadap guru justru semakin meningkat (Aryawan, 2023). Ketiga, karakteristik kepemimpinan dan sistem kepegawaian di SMK Negeri tidak mengalami perubahan struktural yang signifikan dalam rentang dua tahun tersebut, termasuk masih berlanjutnya sistem PPPK yang menjadi salah satu karakteristik demografis subjek penelitian ini. Dengan demikian, permasalahan yang diidentifikasi melalui studi pendahuluan tahun 2024 tetap relevan dan aktual pada saat pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tahun 2026.

Oleh karena itu, penelitian tentang perilaku inovatif guru SMK menjadi penting. Perilaku inovatif guru yang meliputi kemampuan menghasilkan dan menerapkan gagasan atau ide baru dalam pembelajaran memiliki peranan kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMK. Guru yang inovatif dapat membuat

pembelajaran di SMK menjadi lebih menarik, relevan, dan efektif bagi para siswa. Hal ini diharapkan dapat membawa dampak positif dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan siswa, serta mempersiapkan mereka dengan lebih baik untuk dunia kerja yang semakin kompleks dan terus berubah. Berdasarkan uraian di atas, kaitan antara *empowering leadership* dan kepuasan kerja dengan perilaku inovatif pada guru SMK perlu diketahui.

Dalam konteks pendidikan kejuruan, khususnya bagi guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan, tuntutan untuk melakukan inovasi semakin meningkat seiring dengan kebutuhan akan keselarasan antara dunia pendidikan dan dunia industri. Guru tidak hanya dituntut untuk mampu mengikuti perkembangan teknologi yang terus berubah, tetapi juga diharapkan dapat mengembangkan pembaruan dalam metode pembelajaran maupun pengelolaan kelas. Oleh karena itu, penelitian yang mengkaji hubungan antara *perceived empowering leadership* dan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif guru menjadi relevan untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih secara teoritis serta menjadi bahan pertimbangan praktis dalam pengembangan kebijakan kepemimpinan dan pengolahan sumber daya di SMK.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah, peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Adakah hubungan antara *perceived empowering leadership* dan kepuasan kerja dengan perilaku inovatif pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan?

2. Seberapa besar sumbangan efektif *perceived empowering leadership* dan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif pada guru SMK negeri di Kabupaten Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Hubungan *perceived empowering leadership* dan kepuasan kerja dengan perilaku inovatif pada Guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan.
2. Seberapa besar sumbangan efektif *perceived empowering leadership* dan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif pada Guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Melalui hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi serta bagi psikologi pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Guru SMK

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu guru SMK memahami lebih dalam tentang kaitan antara *perceived empowering leadership* dan kepuasan kerja dengan perilaku inovatif, sehingga dapat menjadikan

perceived empowering leadership dan kepuasan kerja sebagai prediktor perilaku inovatif.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian mampu memberikan wawasan mengenai kaitan antara *perceived empowering leadership* dan kepuasan kerja dengan perilaku inovatif dapat menjadi bahan pertimbangan dalam mengembangkan kebijakan untuk mengoptimalkan perilaku inovatif guru.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan dalam melakukan penelitian mengenai kaitan antara *perceived empowering leadership* dan kepuasan kerja dengan perilaku inovatif pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini disajikan dalam Tabel 3.

Tabel 1. Keaslian Penelitian

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil	Keterbatasan Penelitian
Rahmad Saleh Warso, Susi Hendriani, Jahrizal (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Inovatif dan Kinerja Karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Pekanbaru	Hasil telaah menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, perilaku inovatif, dan kinerja karyawan di PT Bank BNI Kantor Cabang Pekanbaru. Lingkungan kerja yang kondusif dan tingkat kepuasan kerja	Kelemahan penelitian ini adalah jumlah sampel yang terbatas dan generalisabilitas temuan yang hanya berlaku pada satu cabang perusahaan.

		yang tinggi dapat mendorong perilaku inovatif karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui perilaku inovasi.	
Fitria Elvira Hanafi, Netania Emilisa, Tiara Puspa, Tessalin oka Magdale na Roretta (2023)	Pengaruh <i>Innovative Behavior</i> dan <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Job Satisfaction</i> yang Dimediasi oleh <i>Job Burnout</i> Pada PT XYZ	Penelitian menyebutkan perilaku inovatif karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sementara konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan. Namun, kelelahan kerja (<i>job burnout</i>) memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja, baik sebagai mediator dari perilaku inovatif maupun dari konflik kerja-keluarga.	Keterbatasan penelitian yang dilakukan di PT XYZ meliputi ukuran sampel yang relatif kecil dan faktor eksternal seperti karakteristik unik perusahaan yang dapat memengaruhi generalisasi hasil penelitian.
Yungui Guo, Yanrong Peng, Yanting Zhu (2022)	<i>How Does Empowering Leadership Motivate Employee Innovative Behavior: A Job Characteristics Perspective</i>	Berdasarkan hasil telaah penelitian, riset ini menyatakan bahwa empowering leadership berpengaruh positif terhadap <i>meaningful work</i> dan <i>employee innovative behavior</i> (EIB). Selain itu, <i>meaningful work</i> juga berhubungan positif dengan EIB dan <i>job complexity</i> juga berhubungan positif	Keterbatasan penelitian: bias subjektif serta penggunaan desain penelitian <i>time-lagged</i> yang belum sepenuhnya mengungkap kausalitas antara variabel-variabel yang diteliti.

		dengan EIB, yang mendukung hipotesis penelitian ini.	
Kai Li, Tommy Tanu Wijaya, Xiaoying Chen, Muhammad Syahril Harahap (2024)	<i>Exploring The Factors Affecting Elementary Mathematics Teachers' Innovative Behavior: An Intregration of Social Cognitive Theory</i>	Penelitian ini menemukan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi perilaku inovatif guru matematika di tingkat sekolah dasar meliputi pengaruh sosial, <i>self-efficacy</i> , <i>reward</i> , dan kondisi yang memfasilitasi, yang secara signifikan memengaruhi perilaku inovatif guru. Kecemasan ditemukan memiliki efek negatif pada perilaku inovatif.	Batasan penelitian: jumlah responden yang kecil dan terbatas pada guru-guru di tingkat sekolah dasar, sehingga generalisasi temuan dan model harus dilakukan dengan hati-hati. Sarn dari penelitian adalah analisis lebih lanjut dengan sampel yang lebih besar dan tingkat yang berbeda, seperti perguruan tinggi. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang diperlukan untuk hasil yang lebih objektif dan diskusi yang lebih mendalam.
Jinjie Zhu, Jihai Yao, Lili Zhang (2019)	<i>Linking Empowering Leadership to Innovative Behavior in Professional Learning Communities: The Role of Psychological Empowerment and Team Psychological Safety</i>	Penelitian ini menunjukkan bahwa keamanan psikologis (<i>Psychological Safety</i>) tim tidak berkorelasi langsung dengan perilaku inovatif guru, namun memiliki efek tidak langsung positif melalui <i>empowering leadership</i> . Selain itu, <i>psychological safety</i> tim yang rendah dapat menghambat inovasi guru dengan mengurangi	Keterbatasan penelitian ini termasuk desain penelitian <i>cross-sectional</i> yang tidak memungkinkan verifikasi empiris tentang hubungan sebab-akibat antara variabel.

		pemberdayaan pada guru. Hasil ini juga menegaskan bahwa <i>empowering leadership</i> merupakan faktor penting dalam memahami inovasi guru.	
Nasir, Halimat ussakdiah, Irma Suryani (2018)	<i>Psychological Empowerment, Innovative Work Behavior, and Job Satisfaction</i>	Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh perilaku kerja inovatif. Pengaruh langsung <i>psychological empowerment</i> terhadap kepuasan kerja tidak signifikan, namun menjadi signifikan setelah dimediasi dari perilaku kerja inovatif. Pemimpin dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan <i>psychological empowerment</i> dan kesempatan untuk berperilaku kerja inovatif. Penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya dan menyoroti pentingnya mediasi perilaku kerja inovatif dalam meningkatkan kepuasan kerja.	Keterbatasan penelitian ini adalah penggunaan metode <i>cluster sampling</i> yang menghasilkan jumlah sampel yang tidak besar.
Yuan Tang, Yun-Fei Shao, Yi-Jun Chen (2019)	<i>Assessing the Mediation Mechanism of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Innovative Behavior: The</i>	Hasil telaah riset ini adalah modal psikologis (PsyCap) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional, serta terbukti memediasi hubungan antara	Keterbatasan dari hasil telaah ini adalah fokus pada hubungan antara <i>psychological capital</i> dan kepuasan kerja tanpa mempertimbangkan

<i>Perspective of Psychological Capital</i>	perilaku inovatif karyawan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Selain itu, kepuasan kerja dan komitmen organisasional juga berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif karyawan.	faktor-faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja karyawan, misalnya lingkungan tempat bekerja atau faktor eksternal lainnya. Hal ini dapat membatasi pemahaman yang komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan di tempat kerja.
---	--	--

Pertama, kesenjangan konteks. Mayoritas penelitian sebelumnya dilakukan pada konteks organisasi non-pendidikan seperti perbankan (Warso dkk., 2022) dan perusahaan swasta (Hanafi dkk., 2023; Tang dkk., 2019), atau pada konteks pendidikan dasar (Li dkk., 2024). Penelitian pada guru Sekolah Menengah Kejuruan yang memiliki karakteristik dan tuntutan inovasi khas, khususnya dalam konteks implementasi Kurikulum Merdeka dan tingginya angka pengangguran lulusan SMK di Indonesia masih sangat terbatas. Penelitian ini mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji perilaku inovatif secara spesifik pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan.

Kedua, kesenjangan variabel. Penelitian yang mengkaji hubungan *perceived empowering leadership* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap perilaku inovatif belum banyak dilakukan. Guo dkk. (2022) dan Zhu dkk. (2019) hanya mengkaji empowering leadership tanpa menyertakan kepuasan kerja sebagai variabel prediktor. Sebaliknya, Warso dkk. (2022) dan Tang dkk. (2019) mengkaji kepuasan kerja namun tidak menggunakan *perceived empowering leadership*

sebagai variabel independen. Penelitian ini mengisi celah tersebut dengan menguji kedua variabel secara bersamaan dalam satu model struktural.

Ketiga, kesenjangan teoretis. Penelitian-penelitian sebelumnya belum ada yang menggunakan Person-Environment Fit (PE-Fit) Theory sebagai kerangka untuk menjelaskan hubungan *perceived empowering leadership* dan kepuasan kerja dengan perilaku inovatif secara terpadu. PE-Fit Theory memungkinkan penjelasan yang lebih komprehensif dengan memandang *perceived empowering leadership* sebagai representasi P-O Fit dan kepuasan kerja sebagai representasi P-J Fit dua dimensi kesesuaian yang berbeda namun saling melengkapi. Zeng dan Song (2025) menemukan bahwa P-O Fit dan P-J Fit memiliki mekanisme psikologis yang berbeda dalam mendorong perilaku inovatif karyawan baru, yang mendukung relevansi kesenjangan teoretis ini.

Berdasarkan ketiga kesenjangan tersebut, penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan *perceived empowering leadership* dan kepuasan kerja dengan perilaku inovatif, serta seberapa besar sumbangan efektif keduanya terhadap perilaku inovatif pada guru SMK Negeri di Kabupaten Pekalongan. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi teoretis melalui penerapan PE-Fit Theory dalam konteks pendidikan kejuruan Indonesia, sekaligus implikasi praktis bagi pengembangan kebijakan kepemimpinan sekolah yang mendorong inovasi guru.

