



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PERILAKU INOVATIF MELALUI KEPUASAN GURU SMKN RENGEL TUBAN

Siti Heni Masni'atin

Universitas Wijaya Putra, Indonesia

Korespondensi penulis : sitihenimasniatin@gmail.com

Abstract. *The aim of this research is to describe the culture, compensation, satisfaction and innovative behavior of teachers as well as to test and analyze the influence of culture and compensation both directly and indirectly on the innovative behavior of teachers at SMKN Rengel Tuban through satisfaction. The population in this research is all teachers who There were 79 people at SMKN Rengel Tuban, using a census or total sampling technique to obtain a sample size of 79 people. Data collection methods using questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this research uses Partial Least Square Structural Equation Modeling or commonly called PLS-SEM. The research results show that organizational culture, compensation, satisfaction and innovative behavior of teachers at SMKN Rengel Tuban are in the high category. Organizational culture directly has a significant influence on teacher satisfaction. Direct compensation has a significant influence on teacher satisfaction. Organizational culture directly has a significant influence on teacher innovative behavior. Direct compensation does not have a significant influence on teacher innovative behavior. Satisfaction has a significant influence on teacher innovative behavior. Organizational culture indirectly has a significant influence on teacher innovative behavior through teacher satisfaction.*

Keywords: *Culture, Compensation, Satisfaction, Innovative Behavior*

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan budaya, kompensasi, kepuasan dan perilaku inovatif guru serta untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya dan kompensasi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap perilaku inovatif guru SMKN Rengel Tuban melalui kepuasan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada di SMKN Rengel Tuban sebanyak 79 orang, dengan tehnik pengambilan sampel secara sensus atau total sampling sehingga didapat jumlah sampel sebesar 79 orang. Metode pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square Structural Equation Modelling atau biasa disebut PLS-SEM. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi, kompensasi, kepuasan, dan perilaku inovatif guru SMKN Rengel Tuban dalam kategori yang tinggi Budaya organisasi secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan guru. Kompensasi secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan guru. Budaya organisasi secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Kompensasi secara langsung tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Kepuasan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru. Budaya organisasi secara tidak langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru melalui kepuasan guru.

Kata kunci: Budaya, Kompensasi, Kepuasan, Perilaku Inovatif

LATAR BELAKANG

Guru yang memiliki inovasi tinggi menunjukkan kreativitas, ketangguhan, dan komitmen terhadap pendidikan, dengan menciptakan pengalaman pembelajaran yang relevan dengan dunia industri dan kebutuhan pasar kerja, yang membantu siswa mengembangkan keterampilan praktis untuk sukses di dunia kerja. Inovasi guru ini sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja mereka, di mana peningkatan kepuasan kerja, yang

terkait dengan pencapaian prestasi dan tujuan pendidikan, dapat mendorong perilaku kerja inovatif. Penelitian Maryati & Sanjani (2022) dan Yasmina & Etikariena (2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif baik pada guru maupun karyawan.

Dengan memahami keterkaitan antara kepuasan kerja dan perilaku inovatif guru, SMKN Rengel Tuban dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja yang nantinya akan merangsang praktik inovatif dalam pengajaran. Pengakuan terhadap peran guru sebagai agen inovasi menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan inovatif di dunia pendidikan. Faktor-faktor seperti budaya dan kompensasi memainkan peran penting dalam hal ini.

Budaya sekolah yang baik membantu membentuk aturan dan kerangka berpikir untuk mencapai tujuan bersama, serta mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka antara guru, staf, dan pimpinan sekolah. Lingkungan yang mendukung ini dapat meningkatkan kepuasan kerja, di mana guru merasa didengar dan dihargai, sehingga mendorong mereka untuk berbagi dan menerapkan ide-ide inovatif. Namun, terdapat ketidaksesuaian hasil penelitian terkait pengaruh budaya terhadap kepuasan kerja dan perilaku inovatif yang menjadi research gap dalam penelitian ini. Artanto (2023), Damayanti & Ismiyati (2020), dan Yasmina & Etikariena (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, JJunaidi & Marantika (2022) menemukan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, Pebrian (2023) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif, sementara Fahrurrobi et al. (2020) tidak menemukan pengaruh positif antara budaya organisasi dan perilaku kerja inovatif guru.

Kompensasi atau imbalan yang adil dan memadai memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan tingkat inovasi kerja mereka. Sistem kompensasi yang adil dan transparan membantu mengakui kontribusi guru dalam pendidikan, yang mendorong mereka untuk mencoba pendekatan baru dan berinvestasi dalam pengembangan ide kreatif. Namun, terdapat ketidaksesuaian hasil penelitian terkait pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan perilaku inovatif. Artanto (2023) menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan Novianti & Nurtjahjanti (2020) serta Sinta et al. (2023)

menemukan pengaruh positif signifikan antara kompensasi dan perilaku inovatif. Sebaliknya, Damayanti & Ismiyati (2020) menemukan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan membangun budaya organisasi yang mendukung kepuasan kerja guru, sekolah dapat menciptakan landasan kuat untuk mendorong inovasi. Guru yang merasa dihargai, didukung, dan termotivasi cenderung lebih terbuka terhadap eksperimen dan pembelajaran baru, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan. Selain itu, penerapan sistem kompensasi yang baik menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan kerja dan merangsang inovasi, karena komitmen untuk memberikan kompensasi yang adil dan memadai menciptakan lingkungan kerja yang stabil, memungkinkan guru untuk fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran. Pentingnya budaya dan kompensasi dalam meningkatkan perilaku inovatif guru melalui kepuasan kerja sangat relevan, khususnya di SMKN Rengel Tuban, di mana setiap guru dituntut untuk memiliki perilaku inovatif yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penulis mengajukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Perilaku Inovatif Melalui Kepuasan Guru SMKN Rengel Tuban” untuk menjawab berbagai permasalahan tersebut.

KAJIAN TEORITIS

Perilaku Inovatif

Perilaku inovatif merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisidivisi yang ada dalam organisasi (Bernardin & Russel, 2016). Menurut De Jong dan Hartog dalam (Sinta et al., 2023) menyatakan perilaku kerja inovatif adalah perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru, menerapkan pengetahuan baru dan untuk mencapai peningkatan kinerja pribadi atau bisnis. Kerja inovatif ialah suatu kreasi, presentasi dan penggunaan gagasan bijaksana serta memiliki manfaat pada pekerjaan, kelompok atau kapasitas perusahaan untuk mendapatkan hasil yang baik (Janssen dalam Sinta et al., 2023).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kecintaan terhadap pekerjaan, menyenangkan pekerjaan, moral kerja, dan disiplin kerja (Hasibuan, 2019). Kepuasan kerja mengacu pada saat karyawan menemukan pekerjaannya menarik atau tidak menyenangkan (Bangun, 2018). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para

karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2017).

Budaya

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama berupa seperangkat sekumpulan karakteristik utama yang dijunjung tinggi oleh organisasi yang dianut oleh anggota-anggota dan membedakan organisasi tersebut dari organisasi lain (Robbins & Judge, 2018). Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah ditemukan suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui proses belajar untuk menghadapi persoalan penyesuaian (adaptasi) kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal (Wirawan, 2017).

Kompensasi

Menurut Sastrohadiwiryo (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan. Jika dikelola dengan baik, maka kompensasi akan membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik. sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, maka pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan organisasi, dan organisasi akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan (Wether dan Davis dalam Novianti & Nurtjahjanti, 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. *Explanatory research* adalah metode penelitian yang bertujuan menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2018). Populasi penelitian ini adalah seluruh guru di SMKN Rengel Tuban Pasuruan, yang berjumlah 79 orang, dan seluruh populasi tersebut diambil sebagai sampel menggunakan teknik sensus atau *total sampling*. Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber-sumber tidak langsung seperti dokumen. Metode pengujian hipotesis yang digunakan adalah *Partial Least Square Structural Equation Modelling* (PLS-SEM). PLS-SEM, yang merupakan analisis SEM berbasis *variance*, digunakan untuk penelitian eksplorasi dan pengembangan teori yang sudah ada (Hair et al., 2017). Analisis ini bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian serta model pengukuran dengan melihat validitas dan reliabilitasnya. PLS-SEM dinilai lebih sesuai untuk penelitian ini karena metode ini dapat

membangun variabel dan melakukan pengujian hipotesis meskipun jumlah sampelnya relatif kecil (Hair et al., 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Salah satu metode untuk memudahkan pemahaman data adalah dengan menggunakan analisis deskriptif, yang merupakan bagian dari statistik. Penelitian ini melibatkan variabel budaya organisasi (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (Z), dan perilaku inovatif guru (Y).

Tabel 1. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

| Variabel | Kategori | Nilai Rata-rata |
|----------------------------|---------------|-----------------|
| Budaya Organisasi (X1) | Sangat Tinggi | 4.22 |
| Kompensasi (X2) | Sangat Tinggi | 4.23 |
| Kepuasan (Z) | Tinggi | 4.08 |
| Perilaku Inovatif Guru (Y) | Tinggi | 4.15 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan analisis yang dilakukan, penilaian rata-rata responden terhadap variabel eksogen budaya organisasi berada pada kategori sangat tinggi, dengan nilai rata-rata 4,22. Untuk variabel eksogen kompensasi, penilaian rata-rata responden juga tergolong sangat tinggi, dengan nilai rata-rata 4,23. Sementara itu, variabel mediasi kepuasan dinilai responden dengan rata-rata 4,08, yang termasuk dalam kategori tinggi. Terakhir, variabel endogen perilaku inovatif guru mendapat penilaian rata-rata 4,15, yang juga berada dalam kategori tinggi.

Uji Hipotesis

Untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak, dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi antara konstruk, t-statistik, dan p-values. Metode ini memungkinkan estimasi pengukuran dan standar error dihitung bukan berdasarkan asumsi statistik, tetapi berdasarkan observasi empiris.

Tabel 2. Path Coefficient

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|-------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Budaya Organisasi -> Kepuasan | 0.425 | 0.427 | 0.080 | 5.319 | 0.000 |
| Kompensasi -> Kepuasan | 0.512 | 0.511 | 0.077 | 6.631 | 0.000 |

| | | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Budaya Organisasi -> Perilaku Inovatif | 0.478 | 0.473 | 0.104 | 4.609 | 0.000 |
| Kompensasi -> Perilaku Inovatif | 0.178 | 0.162 | 0.104 | 1.704 | 0.089 |
| Kepuasan -> Perilaku Inovatif | 0.320 | 0.337 | 0.138 | 2.310 | 0.021 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan analisis, terlihat bahwa konstruk eksogen budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,425 terhadap kepuasan dengan nilai p-values $0,000 < 0,050$, sehingga hipotesis pertama, yang menyatakan adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kepuasan guru SMKN Rengel Tuban, diterima. Konstruk eksogen kompensasi juga memiliki pengaruh sebesar 0,512 terhadap kepuasan dengan nilai p-values $0,000 < 0,050$, sehingga hipotesis kedua, yang menyatakan adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan, diterima. Selain itu, budaya organisasi berpengaruh sebesar 0,478 terhadap perilaku inovatif guru dengan nilai p-values $0,000 < 0,050$, sehingga hipotesis ketiga, yang menyatakan adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap perilaku inovatif guru, diterima. Namun, kompensasi memiliki pengaruh sebesar 0,178 terhadap perilaku inovatif guru dengan nilai p-values $0,089 > 0,050$, sehingga hipotesis keempat, yang menyatakan adanya pengaruh signifikan kompensasi terhadap perilaku inovatif guru, tidak diterima. Terakhir, kepuasan berpengaruh sebesar 0,320 terhadap perilaku inovatif dengan nilai p-values $0,021 < 0,050$, sehingga hipotesis kelima, yang menyatakan adanya pengaruh signifikan kepuasan terhadap perilaku inovatif guru SMKN Rengel Tuban, diterima.

Tabel 3. Spesific Indirect Effect

| | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T Statistics (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|--|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Budaya Organisasi -> Kepuasan -> Perilaku Inovatif | 0.136 | 0.145 | 0.068 | 2.005 | 0.045 |
| Kompensasi -> Kepuasan -> Perilaku Inovatif | 0.164 | 0.174 | 0.080 | 2.038 | 0.042 |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 0,161 terhadap perilaku inovatif guru melalui kepuasan, dengan p-value 0,045, yang berarti kepuasan berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan antara budaya organisasi dan perilaku inovatif. Demikian juga, kompensasi berpengaruh sebesar 0,267 terhadap

perilaku inovatif guru melalui kepuasan, dengan p-value 0,042, menunjukkan bahwa kepuasan juga menjadi variabel mediasi yang signifikan antara kompensasi dan perilaku inovatif. Oleh karena itu, hipotesis keenam dan ketujuh, yang menyatakan adanya pengaruh tidak langsung signifikan budaya organisasi dan kompensasi terhadap perilaku inovatif guru melalui kepuasan, diterima.

Pembahasan

Budaya organisasi yang positif dan mendukung memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru, seperti yang terlihat di SMKN Rengel Tuban, di mana budaya yang mendorong inovasi dan kolaborasi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Guru merasa termotivasi untuk menciptakan ide-ide baru dan mendapatkan dukungan dari rekan kerja serta kepala sekolah, termasuk kesempatan untuk pelatihan dan pengembangan. Kondisi ini meningkatkan kepuasan kerja guru dan kinerja mereka, yang pada gilirannya berdampak pada hasil pendidikan yang lebih baik, sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Artanto (2023), Damayanti & Ismiyati (2020), serta Yasmina & Etikariena (2022), yang juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa kompensasi guru di SMKN Rengel Tuban termasuk dalam kategori sangat tinggi, dengan kepuasan guru yang juga tinggi. Fasilitas pelatihan dan pengembangan yang disediakan memberikan manfaat besar, seperti peningkatan keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja, serta mendorong budaya saling membantu di antara rekan kerja. Kompensasi yang memadai, mencakup gaji yang kompetitif, pelatihan, penghargaan, manfaat kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang mendukung, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi ini berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, loyalitas, dan dedikasi yang lebih besar terhadap tujuan pendidikan, sejalan dengan penelitian Artanto (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa kompensasi guru di SMKN Rengel Tuban termasuk dalam kategori sangat tinggi, dengan kepuasan guru yang juga tinggi. Fasilitas pelatihan dan pengembangan yang disediakan memberikan manfaat besar, seperti peningkatan keterampilan, motivasi, dan kepuasan kerja, serta mendorong budaya saling membantu di antara rekan kerja. Kompensasi yang memadai, mencakup gaji yang

kompetitif, pelatihan, penghargaan, manfaat kesejahteraan, dan lingkungan kerja yang mendukung, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Kepuasan kerja yang tinggi ini berkontribusi pada kinerja yang lebih baik, loyalitas, dan dedikasi yang lebih besar terhadap tujuan pendidikan, sejalan dengan penelitian Artanto (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi yang mendukung inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif guru, seperti yang terlihat dalam hasil analisis di mana variabel budaya organisasi dan perilaku inovatif guru termasuk dalam kategori tinggi. Lingkungan kerja yang terjaga kebersihannya dan pencahayaan yang baik mendukung pelaksanaan pekerjaan dengan efektif, meskipun penggunaan sumber daya yang ada belum memberikan dampak signifikan pada perilaku inovatif. Namun, dengan dukungan kepemimpinan, promosi kolaborasi, penghargaan, serta fasilitas dan pelatihan yang memadai, sekolah dapat menciptakan lingkungan yang mendorong guru untuk mencoba pendekatan baru, berbagi ide, dan terus berinovasi dalam pembelajaran. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pebrian (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.

Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif guru, meskipun hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berada pada kategori sangat tinggi dan perilaku inovatif guru juga tinggi. Namun, manfaat kompensasi yang biasanya meningkatkan kepuasan kerja, stabilitas finansial, dan motivasi umum tidak selalu berdampak langsung pada perilaku inovatif. Ketidaksesuaian antara bonus dan prestasi dapat menghambat inovasi karena rasa ketidakadilan dan penurunan motivasi intrinsik. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk memastikan bahwa sistem penghargaan dan bonus sesuai dengan upaya inovatif guru, serta transparan dan adil dalam penilaiannya. Ini akan menciptakan lingkungan di mana guru merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi. Hasil ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Novianti & Nurtjahjanti (2020) dan Sinta et al. (2023), yang menunjukkan hubungan positif signifikan antara kompensasi dan perilaku inovatif.

Kepuasan guru memiliki pengaruh positif terhadap perilaku inovatif guru, seperti yang terlihat dari hasil analisis yang menunjukkan bahwa baik kepuasan guru maupun perilaku inovatif guru di SMKN Rengel Tuban berada dalam kategori tinggi. Guru yang

merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk memelihara kerjasama yang baik dengan rekan kerja dan atasan, yang pada gilirannya meningkatkan perilaku inovatif. Ketika guru merasa bahwa usaha mereka dihargai dan sebanding dengan hasil yang dicapai, mereka lebih terdorong untuk berinovasi dalam pekerjaannya. Peningkatan kepuasan kerja ini juga berdampak pada peningkatan perilaku inovatif, yang mendukung penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Maryati & Sanjani (2022) serta Yasmina & Etikariena (2022), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan dengan perilaku kerja inovatif.

Budaya organisasi yang positif di SMKN Rengel Tuban terbukti berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif guru melalui peningkatan kepuasan kerja mereka. Ketika budaya organisasi mengalami peningkatan, perilaku inovatif guru juga meningkat secara signifikan, diiringi dengan peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, penurunan dalam budaya organisasi akan mengakibatkan penurunan perilaku inovatif guru. Faktor-faktor seperti nilai dan visi yang mendukung inovasi, lingkungan kerja yang kolaboratif, pengakuan dan penghargaan, kesempatan pengembangan profesional, serta fasilitas yang memadai berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan ini memotivasi guru untuk terus berinovasi, meningkatkan proses pembelajaran dan hasil pendidikan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Artanto (2023), Damayanti & Ismiyati (2020), Yasmina & Etikariena (2022), Pebrian (2023), serta Maryati & Sanjani (2022), yang semuanya menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi, kepuasan kerja, dan perilaku inovatif.

Kompensasi yang diterima guru di SMKN Rengel Tuban terbukti berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif mereka melalui peningkatan kepuasan kerja. Ketika kompensasi meningkat, perilaku inovatif guru juga mengalami peningkatan yang signifikan, diiringi dengan peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, penurunan kompensasi akan berdampak pada penurunan perilaku inovatif guru. Kompensasi yang mencakup gaji kompetitif, fasilitas pelatihan dan pengembangan, pengakuan dan penghargaan, manfaat kesejahteraan, serta lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong eksperimen dan kreativitas, berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Kepuasan ini memberikan dasar yang kuat bagi guru untuk merasa termotivasi dan terdorong untuk terus berinovasi dalam metode pengajaran dan pembelajaran. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Artanto (2023), Yasmina & Etikariena (2022),

Novianti & Nurtjahjanti (2020), serta Maryati & Sanjani (2022), yang menunjukkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari analisis di SMKN Rengel Tuban menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi, kepuasan, dan perilaku inovatif guru berada dalam kategori tinggi. Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan guru, yang pada gilirannya mempengaruhi perilaku inovatif mereka. Sementara budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap perilaku inovatif guru, kompensasi hanya berpengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan. Dengan demikian, kepuasan guru menjadi faktor kunci yang memperkuat hubungan antara budaya organisasi dan kompensasi dengan perilaku inovatif di sekolah.

Peneliti menyarankan untuk meningkatkan perilaku inovatif guru di SMKN Rengel Tuban dengan membangun budaya organisasi yang mendukung inovasi dan meningkatkan kompensasi yang adil, yang keduanya akan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan guru perlu ditingkatkan melalui kepemimpinan yang proaktif, fasilitas pengembangan profesional, dan skema bonus yang adil. Penelitian serupa juga disarankan di sekolah lain agar hasilnya bisa digeneralisasikan untuk guru SMKN di daerah Tuban.

DAFTAR REFERENSI

- Artanto, B. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kecamatan Mayangan Kota Probolinggo. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 6(3), 234–245. <https://doi.org/10.37504/map.v6i3.554>
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. . (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49.
- Fahrurrobi, N., Ihsan, M., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif guru di SMA Swasta Se-Kecamatan Pamijahan Bogor. *Jurnal Sains Indonesia*, 1(2), 99–105.
- Hair, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Los Angeles: SAGE

Publications.

- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Junaidi, J., & Marantika, A. (2022). Analisis Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Tunjangan Kinerja dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi pada Kinerja Pegawai. *eCo-Fin*, 4(3), 143–160.
- Maryati, T., & Sanjani, N. K. (2022). The Influence of Transformational Leadership Style on Innovative Work Behavior with Job Satisfaction as Intervening Variable. *Prosiding International Conference on Sustainable Innovation (ICoSI)*, 2(1), 61.
- Novianti, Y. F., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan Pt Telkom Divisi Regional Iv Jawa Tengah Dan Diy. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 362–367. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20251>
- Pebrian R, Mutiara Rina, R. E. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Inovatif pada RS Prabumulih. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(3), 266–278. <https://doi.org/10.58344/jii.v2i3.2250>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinta, Areros, W. A., & Sambul, S. A. P. (2023). Pelatihan dan Kompensasi Kaitannya Dengan Innovative Work Behavior PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(2), 249–255.
- Sugiyono. (2018). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yasmina, E. L., & Etikariena, A. (2022). Hubungan budaya adhokrasi dan perilaku kerja inovatif: peran kepuasan kerja sebagai mediator. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 152–162.