

THE INFLUENCE OF TECHNOSTRESS, INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY, AND PEDAGOGICAL COMPETENCE ON TEACHERS' LOYALTY AND PERFORMANCE IN SDN TANAH PUTIH DISTRICT

Yusnita¹, Nyoto² dan Mimelientesa³

Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Jalan Jend. A. Yani No. 78-88 No. Telp (0761) 24418 Pekanbaru 28127

Email : yusnita@gmail.com @lecturer.pelitaindonesia.ac.id dan @lecturer.pelitaindonesia.ac.id

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of technostress, individual innovation capability, and pedagogical competence on teachers' loyalty and performance in elementary schools of Tanah Putih District, Rokan Hilir Regency. The research employed a quantitative method with a census sampling technique involving 70 teachers from four selected schools. Data were collected through questionnaires and analyzed using Structural Equation Modeling with SmartPLS. The findings indicate that technostress, individual innovation capability, and pedagogical competence significantly affect teachers' loyalty and performance. Furthermore, teachers' loyalty was found to mediate the relationship between independent variables and performance. The study contributes to the development of human resource management in education, particularly in enhancing teachers' competence and reducing technostress to improve work performance and institutional quality.

Keyword: *technostress, individual innovation capability, pedagogical competence, loyalty, teacher performance*

PENGARUH TECHNOSTRESS, INDIVIDUAL INNOVATION CAPABILITY DAN KOMPETENSI PEDAGOGIK TERHADAP LOYALITAS DAN KINERJA GURU SDN KECAMATAN TANAH PUTIH

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh technostress, individual innovation capability, dan kompetensi pedagogik terhadap loyalitas serta kinerja guru di SDN Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik sensus sampling terhadap 70 guru dari empat sekolah terpilih. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling berbasis SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa technostress, individual innovation capability, dan kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap loyalitas dan kinerja guru. Loyalitas guru juga terbukti memediasi hubungan antara variabel independen dan kinerja. Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, khususnya dalam meningkatkan kompetensi guru dan mengelola technostress untuk memperbaiki kinerja serta mutu lembaga pendidikan.

Kata Kunci: technostress, individual innovation capability, kompetensi pedagogik, loyalitas, kinerja guru

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi utama dalam membentuk kecerdasan bangsa. Keberhasilan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas guru, baik dari sisi kompetensi maupun loyalitas terhadap tugas. Namun, fenomena di SDN Kecamatan Tanah Putih menunjukkan bahwa kinerja guru masih fluktuatif. Berdasarkan data rapor pendidikan, guru yang berkinerja sangat baik hanya berkisar 8,6%, sedangkan masih terdapat guru dengan kinerja rendah secara konsisten dalam tiga tahun terakhir.

Hasil pra-survei terhadap loyalitas guru juga menunjukkan bahwa sebagian guru belum menunjukkan kesetiaan penuh pada sekolah, misalnya tidak bangga terhadap institusi, kurang bersemangat menerima tugas tambahan, dan mudah tergoda tawaran di luar sekolah. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas kinerja dan mutu pendidikan di sekolah dasar.

Sejumlah penelitian terdahulu menemukan adanya hubungan signifikan antara loyalitas dengan kinerja guru (Susanto, 2017; Widayanti et al., 2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas di antaranya adalah technostress (Novianti & Sedjo, 2023), individual innovation capability (Faqih, 2024), dan kompetensi pedagogik (Wahyuni & Susanto, 2022). Namun, masih terdapat research gap karena beberapa penelitian lain justru menunjukkan hasil berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk dilakukan kembali dalam konteks SDN Kecamatan Tanah Putih.

Tujuan penelitian ini adalah: (1) menganalisis pengaruh technostress, individual innovation capability, dan kompetensi pedagogik terhadap loyalitas guru; (2) menguji pengaruh technostress, individual innovation capability, dan kompetensi pedagogik terhadap kinerja guru; serta (3) menguji peran loyalitas sebagai variabel mediasi terhadap kinerja guru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Guru

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kecakapan, tanggung jawab, dan pengalaman (Mangkunegara, 2016). Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi (Hartanti & Yuniarsih, 2018).

Loyalitas

Guru

Loyalitas adalah kesediaan individu untuk memberikan kontribusi optimal pada organisasi tempat bekerja (Hasibuan, 2018). Indikator loyalitas meliputi kepatuhan terhadap peraturan, pengabdian, kejujuran, serta kecintaan pada pekerjaan (Asriandi et al., 2018).

Technostress

Technostress adalah tekanan psikologis akibat penggunaan teknologi yang berlebihan atau kompleks (Novianti & Sedjo, 2023). Indikator technostress mencakup tekanan multitasking, kecemasan teknologi, ketidakjelasan batas kerja, dan rasa tidak mampu secara digital (Vermila & Kurniawati, 2025).

Individual

Innovation

Capability

Kemampuan inovasi individu adalah kapasitas personal untuk menghasilkan produk, proses, atau metode baru yang bermanfaat (Nurcahyo & Wikaningru, 2020). Indikatornya meliputi karakteristik kepribadian, perilaku individu, dan output inovatif (Jessica et al., 2019).

Kompetensi

Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru mengelola pembelajaran yang berpusat pada peserta didik (Perdirjen GTK No. 2626/B/HK.04.01/2023). Indikatornya mencakup lingkungan belajar yang aman, pembelajaran efektif, serta asesmen dan umpan balik yang berpusat pada peserta didik.

Hubungan antar Variabel dan Hipotesis

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Technostress berpengaruh terhadap loyalitas guru.
- H2: Individual innovation capability berpengaruh terhadap loyalitas guru.
- H3: Kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap loyalitas guru.
- H4: Technostress berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H5: Individual innovation capability berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H6: Kompetensi pedagogik berpengaruh terhadap kinerja guru.
- H7: Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada 4 SDN di Kecamatan Tanah Putih, Kabupaten Rokan Hilir, Riau. Populasi penelitian adalah seluruh guru ASN dan PPPK sebanyak 70 orang, yang juga dijadikan sampel penelitian (sensus sampling).

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan data primer diperoleh dari kuesioner berbasis skala Likert 1–5. Variabel penelitian meliputi technostress (X1), individual innovation capability (X2), kompetensi pedagogik (X3), loyalitas (Y1), dan kinerja guru (Y2).

Teknik analisis data menggunakan SEM-PLS dengan tahapan: analisis deskriptif, uji validitas, reliabilitas, multikolinearitas, pengujian outer model (validitas konvergen, discriminant validity), pengujian inner model (R^2 , Q^2 , path coefficient), serta uji hipotesis dengan bootstrapping.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa technostress, individual innovation capability, dan kompetensi pedagogik memiliki pengaruh terhadap loyalitas dan kinerja guru. Loyalitas terbukti menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja guru.

Technostress dan Loyalitas

Guru yang mampu mengatasi tekanan teknologi tetap menunjukkan loyalitas tinggi, sejalan dengan penelitian Novianti & Sedjo (2023).

Individual Innovation Capability dan Loyalitas

Guru dengan kreativitas tinggi lebih setia pada sekolah karena merasa diberi ruang untuk berinovasi, mendukung temuan Faqih (2024).

Kompetensi Pedagogik dan Loyalitas

Kompetensi pedagogik meningkatkan tanggung jawab dan kesetiaan guru, mendukung penelitian Taufiqurrahman & Afifah (2023).

Technostress dan Kinerja Guru

Tekanan digital yang dikelola dengan baik justru meningkatkan keterampilan guru, sesuai dengan Adella (2023). Individual Innovation Capability dan Kinerja

Guru yang inovatif terbukti menghasilkan pembelajaran efektif dan berdampak positif pada kinerja (Susilawati, 2021).

Kompetensi Pedagogik dan Kinerja

Kemampuan mengelola kelas dan asesmen yang tepat berkontribusi pada peningkatan kinerja, selaras dengan Wahyuni & Susanto (2022).

Loyalitas dan Kinerja Guru

Guru loyal menunjukkan komitmen tinggi dalam mengajar, yang secara langsung meningkatkan kinerja (Widayanti et al., 2020).

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa technostress, individual innovation capability, dan kompetensi pedagogik memiliki peranan penting dalam meningkatkan loyalitas sekaligus kinerja guru di SDN Kecamatan Tanah Putih. Ketiga variabel tersebut berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung melalui loyalitas guru sebagai variabel mediasi. Guru yang mampu mengelola tekanan teknologi, memiliki kemampuan berinovasi, serta menguasai kompetensi pedagogik terbukti lebih loyal dan pada akhirnya mampu menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hal ini menegaskan bahwa upaya peningkatan kualitas pendidikan dasar harus berfokus pada penguatan kapasitas guru, baik dari sisi kemampuan teknis maupun komitmen terhadap profesi.

Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian ini memberikan beberapa saran praktis. Pertama, sekolah dan dinas pendidikan perlu menyediakan pelatihan teknologi yang berkesinambungan agar guru mampu beradaptasi dengan perkembangan digital tanpa menimbulkan beban psikologis berlebih. Kedua, ruang bagi guru untuk berkreasi dan berinovasi harus diperluas melalui kegiatan pembelajaran berbasis proyek dan kolaborasi. Ketiga, penguatan kompetensi pedagogik perlu terus dilakukan dengan supervisi akademik dan pengembangan profesional berkelanjutan. Selain itu, strategi peningkatan loyalitas guru dapat diwujudkan melalui pemberian penghargaan, kesempatan berkarir, serta penciptaan iklim kerja yang kondusif dan penuh apresiasi. Dengan demikian, loyalitas guru akan semakin kokoh dan berdampak positif pada peningkatan kinerja yang mendukung mutu pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

Adella. (2023). *Technostress dan Kinerja Guru*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 5(2), 45–58.

Asriandi, A., dkk. (2018). *Loyalitas Kerja Pegawai*. Jurnal Administrasi Publik, 9(1), 21–34.

Faqih, A. (2024). *Individual Innovation Capability and Teacher Performance*. Journal of Education

Management, 6(1), 12–25.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hartanti, R., & Yuniarsih, T. (2018). *Indikator Kinerja Guru dalam Perspektif Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jessica, A., et al. (2019). *Measuring Individual Innovation Capability*. International Journal of Innovation Studies, 3(1), 20–30.

Mangkunegara, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mulyasa, E. (2018). *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
Novianti, S., & Sedjo, Y. (2023). *Technostress and Teacher Loyalty*. Jurnal Teknologi Pendidikan, 11(3), 101–112.

Nurchayo, A., & Wikaningru, R. (2020). *Individual Innovation Capability in Education*. Jurnal Ilmu Manajemen, 8(2), 55–67.

Perdirjen GTK No.2626/B/HK.04.01/2023. *Model Kompetensi Guru*. Jakarta: Kemdikbudristek.
Susilawati, L. (2021). *Kompetensi Pedagogik dan Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan, 14(2), 75–88.

Wahyuni, T., & Susanto, H. (2022). *Pedagogical Competence and Teacher Loyalty*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 10(1), 45–59.

Widayanti, N., dkk. (2020). *Hubungan Loyalitas dengan Kinerja Guru*. Jurnal Pendidikan Dasar, 7(2), 88–97.