

MENJAGA INOVASI DI TENGAH TEKANAN: PERAN KEPEMIMPINAN SERVANT DALAM MEDIASI STRES KERJA DAN MARKET COMPETITION TERHADAP PERILAKU KERJA INOVATIF

Sandi Pasha¹, Mohamad Faisal², Lutfi Darmawan³, Rianti Setyawasih⁴
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam 45 Bekasi
Jl. Cut Meutia No. 83, Margahayu, Kecamatan Bekasi Timur, Kota Bekasi, Jawa Barat
Email : sandipasha908@gmail.com¹, mfaisal27092002@gmail.com²,
lutfidarmawan91@gmail.com³, rianti.setyawasih@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh stres kerja dan persaingan pasar (market competition) terhadap perilaku kerja inovatif tenaga pendidik di sektor pendidikan, dengan kepemimpinan servant sebagai variabel mediasi. Latar belakang penelitian ini didasari oleh rendahnya peringkat inovasi Indonesia di tingkat Asia Tenggara dan meningkatnya tuntutan terhadap institusi pendidikan untuk beradaptasi dalam era digitalisasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Square (PLS), data dikumpulkan dari 80 guru melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan kepemimpinan servant berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap perilaku kerja inovatif, sedangkan pengaruh langsung market competition terhadap perilaku kerja inovatif tidak signifikan. Selain itu, kepemimpinan servant terbukti memediasi sepenuhnya hubungan antara market competition dan perilaku kerja inovatif, namun tidak pada hubungan antara stres kerja dan inovasi. Temuan ini menggaris bawahi pentingnya gaya kepemimpinan yang melayani untuk mendorong inovasi dalam tekanan kerja dan dinamika persaingan di dunia pendidikan.
Kata Kunci: Stres Kerja, *Market Competition*, Kepemimpinan Servant, Perilaku Kerja Inovatif

Article History

Received: Juni 2025
Reviewed: Juni 2025
Published: Juni 2025

Plagiarism Checker No 223
DOI : Prefix DOI :
10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Indonesia masih menghadapi tantangan serius dalam mengembangkan budaya inovatif. Berdasarkan data (WIPO, 2024 dkk., t.t.) peringkat inovasi Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan negara-negara tetangga di Asia Tenggara. Dimana kemampuan untuk menciptakan, mengadopsi, dan menyebarkan inovasi belum optimal.

Tabel 1. Data GII (Global Innovation Index) 2024

| No | Negara | Score | Ranking GII | Income Rank | Kategori | Region Rank | |
|----|---------------------------------------|-------|-------------|-------------|--------------|-------------|-----------------|
| 1 | Brunei Darussalam | 22.8 | 88 | 50 | High Income | 14 | South East Asia |
| 2 | Kamboja | 19.9 | 103 | 21 | Lower-Middle | 15 | South East Asia |
| 3 | Indonesia | 30.6 | 54 | 8 | Upper-middle | 12 | South East Asia |
| 4 | Laos (Lao People Democratic Republic) | 17.8 | 111 | 25 | Lower-Middle | 16 | South East Asia |

| | | | | | | | |
|----|-----------|------|-----|----|--------------|----|-----------------|
| 5 | Malaysia | 40.5 | 33 | 2 | Upper-middle | 8 | South East Asia |
| 6 | Myanmar | 13.8 | 125 | 38 | Lower-Middle | 17 | South East Asia |
| 7 | Filipina | 31.1 | 53 | 3 | Lower-Middle | 11 | South East Asia |
| 8 | Singapura | 61.2 | 4 | 4 | High Income | 1 | South East Asia |
| 9 | Thailand | 36.9 | 41 | 5 | Upper-middle | 9 | South East Asia |
| 10 | Vietnam | 36.2 | 44 | 2 | Low income | 10 | South East Asia |

Sumber : Global Innovation Index

Bisa dilihat dari data di atas Indonesia menempati peringkat ke-54 dengan skor 30.6, yang masih tertinggal dibandingkan dengan beberapa negara Asia Tenggara seperti Singapura (peringkat 4, skor 61.2), Malaysia (peringkat 33, skor 40.5), dan Thailand (peringkat 41, skor 36.9). Meskipun Indonesia termasuk dalam kategori upper-middle income dan memiliki income rank yang lebih tinggi (8) dibandingkan negara-negara tersebut, dan juga kita masih kalah dengan Filipina yang memiliki income rank yang lebih tinggi (3) meski Filipina masuk dalam kategori lower-middle. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia kemampuan inovasinya belum sepenuhnya sejalan dengan potensi ekonominya dan adanya tantangan dalam transformasi kapasitas ekonomi menjadi output inovasi yang kompetitif di kawasan Asia Tenggara. Selain itu, Indonesia juga hanya berada di peringkat 12 dalam regional rank Asia Tenggara, mengindikasikan perlunya peningkatan kebijakan dan investasi dalam bidang penelitian, pengembangan, dan ekosistem inovasi untuk mengejar ketertinggalan dari negara tetangga. Salah satunya disektor pendidikan, sektor pendidikan mengalami tekanan besar untuk terus berinovasi untuk mempertahankan kualitas, relevansi, dan daya saing di era globalisasi dan digital saat ini. Institusi pendidikan tidak hanya harus memberikan pendidikan yang baik, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi, harapan masyarakat, dan kebutuhan siswa yang semakin kompleks. Situasi seperti ini, menjadi sangat penting bagi para pendidik untuk bertindak dengan inovasi. Ini akan membantu mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, fleksibel, dan berbasis teknologi. Menurut (Lomsdal dkk., 2022) guru yang menunjukkan tindakan kreatif membantu memperbarui strategi pembelajaran dan membuat lingkungan pendidikan di era digital lebih dinamis dan transformative.

Namun, meskipun inovasi sangat penting, para pendidik juga menghadapi beban kerja yang besar dan berbagai tekanan profesional. Salah satu masalah penting yang menghambat kinerja guru dalam mengimplementasikan ide-ide inovatif dan kreatif adalah stres di tempat kerja. Berdasarkan menurut Laporan Survei Kesejahteraan Guru yang dirilis pada tahun 2023 oleh Kemendikbudristek menunjukkan bahwa 57% guru di Indonesia mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Tingkat stres kerja ini terutama disebabkan oleh beban administrasi yang berat dan tuntutan pencapaian target akademik yang tinggi. Dalam jangka panjang, penelitian oleh (Engelbert dkk., 2023) menemukan bahwa stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat mengurangi kreativitas dan menghambat perilaku kerja inovatif.

Selain tekanan internal, persaingan pasar di dunia pendidikan juga merupakan masalah besar. Institusi pendidikan saat ini bersaing dengan berbagai platform pendidikan digital, yang memungkinkan akses mudah dan memungkinkan pembelajaran disesuaikan dengan siswa. Global Education Monitoring Report (2023) mencatat bahwa lebih dari 40% siswa di wilayah Asia Tenggara kini mempertimbangkan pendidikan berbasis online sebagai alternatif utama

pendidikan formal (GEM Report UNESCO, 2023). Hal ini memaksa institusi pendidikan konvensional untuk beradaptasi agar tetap relevan dan kompetitif.

Kepemimpinan sangat penting dalam menghadapi tekanan internal (stres kerja) dan eksternal (*market competition*). Dalam dunia pendidikan saat ini, pendekatan kepemimpinan servant dianggap paling efektif. Kepemimpinan ini menekankan pelayanan, empati, dan pemberdayaan anggota tim, termasuk pendidik. Kepemimpinan servant mampu meningkatkan lingkungan kerja yang mendukung inovasi, meningkatkan kesejahteraan guru, dan mendorong pengambilan risiko secara kreatif dan aman, menurut penelitian (Horwood dkk., 2021) Faktor penting dalam mendorong perilaku kerja inovatif adalah kepemimpinan yang mendukung keterbukaan dan menciptakan suasana hati yang aman.

Oleh karena itu, penelitian penting dilakukan untuk mengetahui bagaimana stres kerja dan *market competition* mempengaruhi perilaku kerja inovatif di sektor pendidikan. Penelitian juga akan melihat sejauh mana kepemimpinan Servant dapat berfungsi sebagai mediator dalam interaksi ini. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi nyata dan praktis untuk pengembangan sumber daya manusia di sektor pendidikan dan menjadi landasan bagi pembuatan kebijakan kepemimpinan yang mendorong pelayanan, kesejahteraan, dan inovasi berkelanjutan

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku Kerja Inovatif

Perilaku ini sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis karena menjadi dasar inovasi organisasi. (Ilmawan & Fajrianti, 2021) menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik akan meningkatkan komitmen organisasi, dan pada akhirnya berdampak positif pada perilaku kerja inovatif karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi akan lebih terdorong untuk berpikir kreatif dan menyumbangkan ide-ide baru.

Beberapa faktor turut memengaruhi munculnya perilaku inovatif, baik dari sisi individu seperti kepribadian proaktif, maupun dari sisi organisasi seperti budaya dan iklim kerja. (Firdaus & Handoyo, 2021) menemukan bahwa budaya organisasi yang mendukung dan individu dengan kepribadian proaktif lebih cenderung menunjukkan perilaku kerja inovatif.

Stres Kerja

Menurut (Edward Efendi Silalahi & Annisa Dianti, 2022) bahwa stres kerja merupakan kondisi ketegangan dan tekanan yang muncul pada seorang karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam bekerja karena merasa terbebani dalam menghadapi pekerjaannya dan terkait dengan perasaan cemas, tegang, gugup apakah karyawan tersebut mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Menurut Robbin dalam (Guridno, 2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja yang disebabkan oleh pekerjaan di perusahaan atau organisasi yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan. Sedangkan, menurut (Judge, 2017) stress kerja memiliki indikator sebagai berikut tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal dan tuntutan organisasi.

Market Competition

Persaingan pasar adalah tingkat intensitas persaingan eksternal yang dihadapi perusahaan dalam industrinya. Hal ini tercermin dari tekanan harga, inovasi produk, promosi, distribusi, dan perubahan kebutuhan pelanggan yang menuntut perusahaan untuk terus menyesuaikan strategi bisnis guna mempertahankan keunggulan kompetitif (Porter, 1985) Persaingan pasar yang ketat menuntut perusahaan untuk terus berinovasi agar tetap kompetitif. Tekanan dari kompetitor dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan mencari cara baru dalam menjalankan tugasnya.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *market competition* menurut (Prasetia, 2021), yaitu faktor budaya, faktor sosial dan faktor personal. Kemudian, indikator pada *market competition* menurut (Setyawasih dkk., 2022) sebagai berikut (1) tekanan terhadap harga, (2) persaingan inovasi produk, (3) Persaingan Promosi dan Distribusi, dan (4) Perubahan Kebutuhan dan Keinginan Pelanggan.

Kepemimpinan Servant

Servant leadership adalah jenis kepemimpinan yang memiliki gagasan bahwa tujuan utama seorang pemimpin adalah untuk melayani orang lain. Tidak hanya itu, pemimpin juga harus selalu memberikan dukungan pada orang lain (bawahan), dalam mengembangkan keterampilannya. Jadi, salah satu hal yang membuat servant leadership berbeda dengan jenis kepemimpinan lainnya adalah tujuannya (Siahaan, t.t.) Penelitian oleh (Mar'un dkk., 2025) menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja inovatif pegawai.

Menurut (Sawan dkk., 2020) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepemimpinan servant di suatu perusahaan atau organisasi yaitu (1) Kecerdasan Emosional (*Emotional Intelligence*), (2) Efikasi Diri (*Self-Efficacy*), (3) Motivasi untuk Melayani (*Motivation to Serve*), (4) Motivasi Non-Kalkulatif (*Non-Calculative Motivation*), dan (5) *Mindfulness*. Sedangkan, menurut (Siahaan, t.t.) kepemimpinan servant memiliki indikator sebagai berikut pemberdayaan, kerendahan hati, kepercayaan dan visi terhadap organisasi.

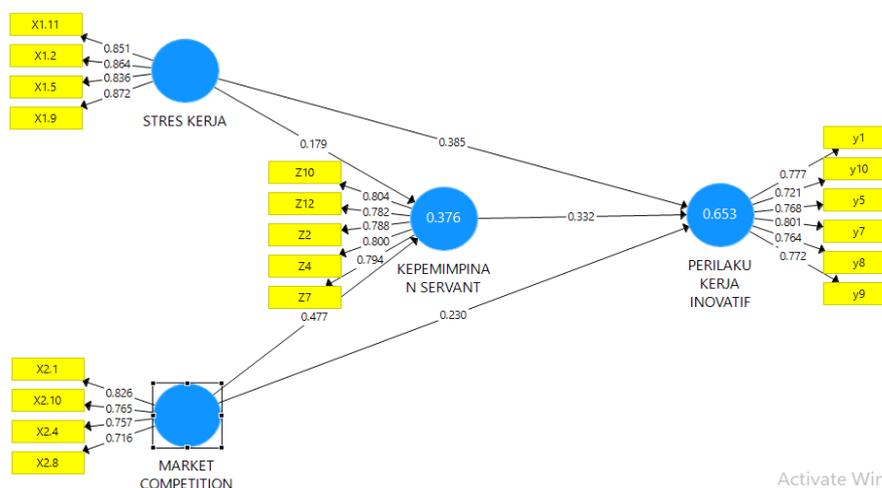
METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan informasi untuk jenis data utama. Semua peserta dalam studi ini adalah pendidik atau guru. Menggunakan teknik pengambilan sampel saturasi, seluruh populasi berfungsi sebagai sampel responden dalam penelitian ini. Metode penentuan sampel yang dikenal sebagai pengambilan sampel jenuh menggunakan setiap anggota populasi sebagai sampel. Dengan mendistribusikan kuesioner, seluruh populasi—total 80 responden—diambil sampelnya. Tahapan berikut merupakan bagian dari metode analisis data Partial Least Square (PLS) sebagai berikut:

Analisis Pengukuran Model (Outer Model)

Pengujian outer model dilakukan dengan menggunakan teknik Analisis Partial Least Square (PLS) melalui software SmartPLS 4.0 pada data yang digunakan dalam penelitian ini. Uji ini terdiri dari empat tahap, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, validitas komposit, dan average variance extracted. Hasil dari pengujian outer model menggunakan SmartPLS 4.0 ditunjukkan dalam gambar berikut:

Gambar 1. Outer Model Penelitian



Sumber: SmartPls6

Convergent Validity

Uji ini bertujuan untuk menguji hubungan antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang menggambarkan kekuatan hubungan antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini, nilai loading factor sebesar 0,70 dan AVE sebesar 0,50 dianggap memenuhi batas yang dapat diterima. Berarti bahwa apabila nilai outer loadings > 0,70 dan nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,50, maka indikator tersebut dapat dianggap memenuhi validitas konvergen dan memiliki tingkat validitas yang tinggi.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

| | Stres Kerja | Market Competition | Kepemimpinan Servant | Perilaku Kerja Inovatif | Keterangan |
|-------|-------------|--------------------|----------------------|-------------------------|------------|
| X1.2 | 0.864 | | | | Valid |
| X1.5 | 0.836 | | | | Valid |
| X1.9 | 0.872 | | | | Valid |
| X1.11 | 0.851 | | | | Valid |
| X2.1 | | 0.826 | | | Valid |
| X2.4 | | 0.757 | | | Valid |
| X2.8 | | 0.716 | | | Valid |
| X2.10 | | 0.765 | | | Valid |
| Z.2 | | | 0.788 | | Valid |
| Z.4 | | | 0.800 | | Valid |
| Z.7 | | | 0.794 | | Valid |
| Z.10 | | | 0.804 | | Valid |
| Z.12 | | | 0.782 | | Valid |
| Y.1 | | | | 0.777 | Valid |
| Y.5 | | | | 0.768 | Valid |
| Y.7 | | | | 0.801 | Valid |
| Y.8 | | | | 0.764 | Valid |
| Y.9 | | | | 0.772 | Valid |
| Y.10 | | | | 0.721 | Valid |

Sumber : *Data Primer (diolah)*

Dalam penelitian ini, terdapat 3 pernyataan yang berkaitan dengan pembuatan variabel stres kerja, 3 pernyataan yang berkaitan dengan market competition, 3 pernyataan yang berkaitan dengan kepemimpinan servant, dan 3 pernyataan yang berkaitan dengan perilaku kerja inovatif. Dari 12 pernyataan, dari 12 memiliki nilai di atas 0,70 (valid).

Dalam uji validitas konvergen, peneliti memeriksa model AVE (varians conconctive). Seiring dengan nilai AVE > 0,5 dan hasil SmartPLS yang diperoleh, hasil tersebut menjelaskan bahwa ada nilai validitas yang baik.

Discriminant Validity

Dalam uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading antara pengukuran dan konstraknya. Disarankan agar nilai korelasi cross loading lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap konstruk laten lainnya, yaitu > 0,7. Nilai Cross Loading, yaitu skor loading pada satu blok indikator yang sama harus lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel laten. Nilai cross loading untuk hipotesis penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Cross Loading

| | Stres Kerja | Market Competition | Kepemimpinan Servant | Perilaku Kerja Inovatif | Keterangan |
|------|-------------|--------------------|----------------------|-------------------------|------------|
| X1.2 | 0.864 | 0.582 | 0.454 | 0.623 | Valid |

| | | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| X1.5 | 0.836 | 0.586 | 0.404 | 0.465 | Valid |
| X1.9 | 0.872 | 0.577 | 0.448 | 0.683 | Valid |
| X1.11 | 0.851 | 0.590 | 0.414 | 0.626 | Valid |
| X2.1 | 0.663 | 0.826 | 0.429 | 0.576 | Valid |
| X2.4 | 0.480 | 0.757 | 0.383 | 0.446 | Valid |
| X2.8 | 0.415 | 0.716 | 0.531 | 0.530 | Valid |
| X2.10 | 0.526 | 0.765 | 0.474 | 0.550 | Valid |
| Z.2 | 0.480 | 0.466 | 0.788 | 0.959 | Valid |
| Z.4 | 0.337 | 0.602 | 0.800 | 0.580 | Valid |
| Z.7 | 0.398 | 0.410 | 0.794 | 0.516 | Valid |
| Z.10 | 0.350 | 0.435 | 0.804 | 0.463 | Valid |
| Z.12 | 0.433 | 0.437 | 0.782 | 0.455 | Valid |
| Y.1 | 0.496 | 0.575 | 0.520 | 0.777 | Valid |
| Y.5 | 0.542 | 0.541 | 0.470 | 0.768 | Valid |
| Y.7 | 0.483 | 0.556 | 0.479 | 0.801 | Valid |
| Y.8 | 0.702 | 0.532 | 0.515 | 0.764 | Valid |
| Y.9 | 0.554 | 0.550 | 0.530 | 0.772 | Valid |
| Y.10 | 0.458 | 0.420 | 0.543 | 0.721 | Valid |

Sumber: data Primer (diolah)

Berdasarkan Tabel nilai cross-loading variabel ini memiliki nilai tertinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Karena nilainya lebih dari 0,7, ini menunjukkan bahwa semua indikator dari semua variabel yang diteliti valid.

Uji Reliability

Nilai reliabilitas variabel juga dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitasnya. Jika nilai reliabilitas uji komposit lebih dari 0,7, variabel dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi. Tahap berikutnya adalah uji reliabilitas, yang melibatkan penggunaan Composite Reliability atau Cronbach Alpha. Nilai reliabilitas komposit dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Quality Criteria

| Variabel | Cronbach's alpha | Compositereliability (rho_a) |
|-----------------------------|------------------|------------------------------|
| Stres Kerja(X1) | 0.879 | 0.895 |
| Market Competition (X2) | 0.766 | 0.851 |
| Kepemimpinan Servant (Z) | 0.854 | 0.895 |
| Perilaku Kerja Inovatif (Y) | 0.861 | 0.896 |

Sumber : data Primer (diolah)

Berdasarkan tabel diatas semua variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh nilai reliabilitas komposit yang terdiri dari Stres Kerja (0,895 > 0,7), Market Competition (0,851 > 0,7), Kepemimpinan Servant (0,895 > 0,7) dan Perilaku Kerja Inovatif (0,896 > 0,7). Nilai cronbach's alpha semua variabel memiliki nilai > 0,7 terdiri dari Stres Kerja (0,879 > 0,7), Market Competition (0,766 > 0,7), Kepemimpinan Servant (0,854 > 0,7) dan Perilaku Kerja Inovatif (0,861 > 0,7). Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Uji R-Square

Pada tahap berikut ini untuk menjelaskan kuatnya variabel laten independent terhadap variabel laten dependent dengan standar pengukuran sebesar 0.75 kuat, 0,50 sedang dan 0,25

lemah. Berdasarkan data yang diolah menggunakan SmartPLS 4.0, diperoleh R-square sebagai berikut:

Tabel 5. Nilai R-square

| | R-square |
|-------------------------|----------|
| Kepemimpinan Servant | 0.376 |
| Perilaku Kerja Inovatif | 0.653 |

Sumber: Data Primer(diolah)

Berdasarkan tabel 5 hasil model structural nilai dari R-Square variabel mediasi Kepemimpinan Servant pada tabel diatas sebesar 0.376 yang artinya 37,6% sebaran kepemimpinan servant (M) dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja (X1), Market Competition (X2), sedangkan 62,4% dijelaskan oleh variabel diluar variabel independen. Kriteria model structural pada variabel kepuasan kerja termasuk kedalam kategori lemah.

Sedangkan untuk variabel perilaku kerja inovatif (Y), nilai R-square yang diperoleh sebesar 0.653. Ini berarti 65,3% sebaran variabel perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja (X1), Market Competition (X2), dan Kepemimpinan Servant (M), sedangkan 34,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Kriteria model structural pada variabel perilaku kerja inovatif termasuk kedalam kategori Sedang.

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 6 dan 7 dibawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Path Coefficients)

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| KEPEMIMPINAN SERVANT -> PERILAKU KERJA INOVATIF_ | 0.332 | 0.336 | 0.113 | 2.941 | 0.003 |
| MARKET COMPETITION -> KEPEMIMPINAN SERVANT | 0.477 | 0.490 | 0.125 | 3.809 | 0.000 |
| MARKET COMPETITION -> PERILAKU KERJA INOVATIF_ | 0.230 | 0.232 | 0.137 | 1.677 | 0.094 |
| STRES KERJA -> KEPEMIMPINAN SERVANT | 0.179 | 0.188 | 0.108 | 1.656 | 0.098 |
| STRES KERJA -> PERILAKU KERJA INOVATIF_ | 0.385 | 0.383 | 0.096 | 4.005 | 0.000 |

Sumber: Data Primer (diolah)

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Specific Indirect Effects)

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
|--|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|

| | | | | | |
|---|-------|-------|-------|-------|-------|
| MARKET COMPETITION -> KEPEMIMPINAN SERVANT -> PERILAKU KERJA INOVATIF_ | 0.158 | 0.175 | 0.080 | 1.981 | 0.048 |
| STRES KERJA -> KEPEMIMPINAN SERVANT -> PERILAKU KERJA INOVATIF_ | 0.060 | 0.062 | 0.044 | 1.359 | 0.175 |

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan urain diatas, pengujian hipotesis penilaian berdasarkan tabel 6 dan 7 dapat dilakukan sebagai berikut:

H1 (Ditolak) :Stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepemimpinan Servant

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan tidak signifikan antara variabel Stres Kerja (X1) dengan Kepemimpinan Servant (Z). Arah hubungan dapat dilihat dari nilai Original Sample (O) sebesar 0.179. Tidak signifikansi ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 1.656, yang lebih kecil dari t-table (1.96). Nilai p-value sebesar 0.098 juga tidak memenuhi standar yang telah ditentukan, yaitu (<0.05). Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepemimpinan Servant. Hal ini berarti Hipotesis pertama tidak memenuhi syarat dan tidak dapat diterima.

H2 (Diterima): Market Competition berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepemimpinan Servant

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel Market Competition (X2) dengan Kepemimpinan Servant (Z). Arah hubungan dapat dilihat dari nilai Original Sample (O) sebesar 0.477. Signifikansi ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 3.809, yang lebih besar dari t-table (1.96). Nilai p-value sebesar 0.000 juga memenuhi standar yang telah ditentukan, yaitu (<0.05). Interpretasi hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengaruh Market Competition yang diterima, maka semakin tinggi pula Kepemimpinan Servant yang harus diterapkan pada karyawan.

H3 (Diterima) :Kepemimpinan Servant berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Servant (X1) dengan Perilaku Kerja Inovatif (Y). Arah hubungan dapat dilihat dari nilai Original Sample (O) sebesar 0.332. Signifikansi ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar 2.941, yang lebih besar dari t-table (1.96). Nilai p-value sebesar 0.003 juga memenuhi standar yang telah ditentukan, yaitu (<0.05). Interpretasi hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan servant yang diterapkan, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang muncul di lingkungan kerja.

H4 (Diterima): Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Perilaku Kerja Inovatif (Y). Arah hubungan dapat dilihat dari nilai Original Sample (O) sebesar 0.385. Signifikansi ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 4.005, yang lebih besar dari t-table (1.96). Nilai p-value sebesar 0.000 juga memenuhi standar yang telah ditentukan, yaitu (<0.05). Interpretasi hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi lingkungan kerja yang tidak membuat timbulnya stres kerja dan lingkungan yang mendukung, maka semakin tinggi pula tingkat perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan oleh individu atau karyawan.

H5 (Ditolak): Market Competition berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan tidak signifikan antara variabel Market Competition (X2) dengan Perilaku Kerja Inovatif (Y). Arah hubungan dapat dilihat dari nilai Original Sample (O) sebesar 0.230. Tidak signifikansi ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 1.677, yang lebih kecil dari t-table (1.96). Nilai p-value sebesar 0.094 Tidak memenuhi standar yang telah ditentukan, yaitu (<0.05). Interpretasi hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengaruh Market Competition yang diberikan, semakin rendah tingkat perilaku kerja inovatif yang dirasakan oleh karyawan.

H6 (Ditolak): Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak Signifikan Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Melalui Kepemimpinan Servant

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan tidak signifikan secara tidak langsung terhadap variabel Stres Kerja (X1) dengan Perilaku Kerja Inovatif (Y) melalui Kepemimpinan Servant (Z). Hubungan secara tidak langsung ini dapat dilihat dari nilai Original Sample (O) sebesar 0.060. Signifikansi dapat ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 1.359, yang mana nilai tersebut lebih kecil dari t-table (1.96). Selain itu, nilai p-value sebesar 0.175 juga tidak memenuhi standar (<0.05). Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif secara tidak langsung. Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif dan Kepemimpinan Servant tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap munculnya inovasi dalam pekerjaan.

H7 (Diterima): Market Competition berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prilaku Kerja Inovatif Melalui Kepemimpinan Servant

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap variabel Market Competition (X2) dengan Perilaku Kerja Inovatif (Y) melalui Kepemimpinan Servant.. Hubungan secara tidak langsung ini dapat dilihat dari nilai Original Sample (O) sebesar 0.158. Signifikansi dapat ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 1.981, yang mana nilai tersebut lebih besar dari t-table (1.96). Selain itu, nilai p-value sebesar 0.048 juga memenuhi standar (<0.05). Interpretasi pada hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik market competition yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula kepemimpinan servant yang diterapkan, yang pada akhirnya juga dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif yang mereka tunjukkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Stres kerja dan *Market Competition* Melalui Kepemimpinan Servant Terhadap Perilaku Kerja Inovatif di Sektor Pendidikan, sebagaimana telah diuraikan pada bagian sebelumnya maka diperoleh simpulan penelitian sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan Servant disektor Pendidikan ($O = 0.179$, t-statistik = 1.656, p value = 0.098). Artinya, tingkat stres kerja yang dialami karyawan tidak banyak mempengaruhi munculnya gaya kepemimpinan pelayan dalam organisasi.
2. Variabel market competition berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepemimpinan servant disektor Pendidikan ($O = 0.477$, t-statistik = 3.809, p value = 0.000). Artinya, Semakin tinggi market competition, semakin besar pula dorongan untuk menerapkan kepemimpinan servant dalam organisasi.
3. Variabel kepemimpinan servant berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif disektor pendidikan ($O = 0.332$, t-statistik = 2.941, p value = 0.003). Artinya, semakin tinggi penerapan kepemimpinan servant, semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif yang ditunjukkan karyawan

4. Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif disektor pendidikan ($O = 0.385$, t -statistik = 4.005, p value = 0.000). Artinya, tingkat stres kerja yang dikelola dengan baik dapat mendorong munculnya perilaku kerja inovatif pada karyawan.
5. Variabel market competition tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif disektor pendidikan ($O = 0.230$, t -statistik = 1.677, p value = 0.094). Artinya, Market competition yang dirasakan tidak secara langsung meningkatkan perilaku kerja inovatif karyawan
6. Variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui kepemimpinan servant disektor pendidikan ($O = 0.060$, t -statistik = 1.359, p value = 0.175). Artinya, kepemimpinan servant tidak mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap perilaku kerja inovatif.
7. Variabel market competition berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif melalui kepemimpinan servant disektor pendidikan ($O = 0.158$, t -statistik = 1.981, p value = 0.048). Artinya, kepemimpinan servant mampu memediasi secara penuh hubungan antara market competition dan perilaku kerja inovatif.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Stres Kerja dan *Market Competition* Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Dengan Kepemimpinan Servant Sebagai Variabel Mediasi, maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Guru atau Tenaga Pendidik

Diharapkan pada guru atau tenaga pendidik mampu mengelola stress kerja secara positif dengan membangun kesadaran diri dan semangat kolaboratif agar tekanan tidak menghambat kreatifitas, melainkan menjadi pemicu untuk lahirnya inovasi dalam kegiatan pembelajaran.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini terbatas pada variabel yang diteliti dan responden dari sektor pendidikan formal. Diharapkan peneliti selanjutnya untuk memperluas cakupan sektor dan menambah variabel lain agar hasil penelitian lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Edward Efendi Silalahi & Annisa Dianti. (2022). PENGARUH STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PELAYANAN TEKNIK DI PT. MAHIZA KARYA MANDIRI CABANG BEKASI. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 2(2), 247-258. <https://doi.org/10.53625/juremi.v2i2.3845>
- Engelbert, L. H., Van Elk, M., Kandrik, M., Theeuwes, J., & Van Vugt, M. (2023). The effect of charismatic leaders on followers' memory, error detection, persuasion and prosocial behavior: A cognitive science approach. *The Leadership Quarterly*, 34(3), 101656. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2022.101656>
- Firdaus, M. S., & Handoyo, S. (2021). Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Budaya Organisasi terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pelaku Industri Pariwisata Jawa Timur. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1468-1477. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.30906>
- GEM Report UNESCO. (2023). *Global Education Monitoring Report 2023: Technology in education: A tool on whose terms?* (1 ed.). GEM Report UNESCO. <https://doi.org/10.54676/UZQV8501>
- Guridno, E. (2021). *The Effect of Organizational Climate, Work Stress, and Conflict on Motivation and its Impact on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection.*

- Horwood, M., Marsh, H. W., Parker, P. D., Riley, P., Guo, J., & Dicke, T. (2021). Burning passion, burning out: The passionate school principal, burnout, job satisfaction, and extending the dualistic model of passion. *Journal of Educational Psychology*, 113(8), 1668-1688. <https://doi.org/10.1037/edu0000664>
- Ilmawan, M. R. B., & Fajrianti, F. (2021). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kerja Inovatif dengan Di mediasi Komitmen Organisasi Pada Karyawan. *Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(1), 541-550. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i1.26721>
- Judge, T. (2017). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOUR* (2 ed.). Pearson Education.
- Lomsdal, S. A., Lyngstad, I. K., & Ligestad, P. A. (2022). Teachers' perceptions of barriers related to implementation of daily physical activity in secondary school: Academic pressure and the need for new competence. *Teaching and Teacher Education*, 115, 103749. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103749>
- Mar'un, N., Hadi, S., & Welsa, H. (2025). *SERVANT LEADERSHIP: KUNCI MENINGKATKAN INOVASI PERILAKU KERJA INOVATIF PEGAWAI*. 14(01).
- Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press ; Collier Macmillan.
- Prasetia, A. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERSAINGAN DAN PERTUMBUHAN PASAR: BUDAYA, SOSIAL, PERSONAL (SUATU LITERATURE REVIEW). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 442-462. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.457>
- Sawan, F., Suryadi, S., & Nurhattati, N. (2020). Servant Leadership: Antecedent Factors, Impact, and Education Theories Used as Researcher's Perspective. *International Journal of Higher Education*, 9(5), 60. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n5p60>
- Setyawasih, R., . H., & Buchdadi, A. D. (2022). Organizational Culture and Innovative Work Behavior in Manufacturing Company: The Role of Employee Engagement as a Mediator. *International Journal of Research and Review*, 9(1), 360-371. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20220143>
- Siahaan, M. (t.t.). *INSPIRASI SERVANT LEADERSHIP*.
- WIPO, 2024, Dutta, Soumitra., Lanvin, Bruno., Rivera León, Lorena., & Wunsch-Vincent, Sacha. (t.t.). *Global Innovation Index 2024: Innovation in the face of uncertainty*. (hlm. ? pages :). World Intellectual Property Organization,. <https://doi.org/10.34667/TIND.50062>