

## ***Grit dan Innovative Work Behavior* pada Anggota Organisasi Kemahasiswaan pada Masa Pandemi Covid-19**

*(Grit and Innovative Work Behavior of Student Organization Members during the Covid-19 Pandemic)*

**Christantia Agustin Gunawan, Agnes Maria Sumargi\*, dan Happy Cahaya Mulya**  
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Surabaya, Indonesia  
\*)*agnes-maria@ukwms.ac.id*

### **Abstrak**

Anggota organisasi kemahasiswaan perlu mengembangkan *innovative work behavior* khususnya pada masa pandemi Covid-19. Oleh karena itu, diperlukan ketekunan dalam menggali ide-ide baru yang merupakan bagian dari *grit*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji keterkaitan antara *grit* dengan *innovative work behavior* pada anggota organisasi kemahasiswaan. Partisipan dalam penelitian ini adalah 171 orang mahasiswa anggota organisasi kemahasiswaan di sebuah universitas swasta di Surabaya. Skala dalam penelitian ini adalah *12-Item Grit Scale* dan skala *innovative work behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *grit* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *innovative work behavior*. *Perseverance of effort*, salah satu dimensi *grit*, merupakan prediktor yang signifikan bagi *innovative work behavior*. Hal ini berarti semakin gigih anggota organisasi, maka semakin sering mereka menciptakan, mempromosikan, dan merealisasikan inovasi dalam organisasi.

**Kata kunci:** *Grit, Innovative Work Behavior, Organisasi Kemahasiswaan.*

### **Abstract**

*Members of student organizations should have innovative work behavior, particularly during the Covid-19 pandemic. Therefore, they need to show perseverance in developing new ideas, which can be considered a part of grit. This study aimed to examine the relationship between grit and innovative work behavior among members of student organizations. Participants were members of student organizations at a private university in Surabaya. The scales used in the study were the 12-Item Grit Scale and the Innovative Work Behavior Scale. The result showed that grit had a significant positive relationship with innovative work behavior. Perseverance of effort as a dimension of grit was a significant predictor of innovative work behavior. This means that the more persistent the organization members are, the more frequently they generate, promote, and implement innovations in the organization.*

**Keywords:** *Grit, Innovative Work Behavior, Student Organizations.*

## **PENDAHULUAN**

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pasal 77 menjelaskan organisasi kemahasiswaan (ormawa) merupakan wadah yang diberikan oleh universitas agar mahasiswa dapat mengembangkan bakat, minat, dan potensinya. Ormawa memerlukan adanya program kerja yang inovatif untuk dapat terus berjalan seiring dengan berkembangnya zaman. Menurut Anderson dkk.

(2014), apabila organisasi tidak memiliki inovasi, maka kecil kemungkinan organisasi tersebut dapat terus bertahan dan menjadi besar. Inovasi menentukan keberhasilan organisasi, kinerja organisasi, dan keberlangsungan organisasi dalam jangka panjang (Janssen, 2000).

Terciptanya inovasi di dalam organisasi ditentukan oleh peranan anggota di dalamnya. Kemampuan sumber daya manusia untuk meng-

hasilkan inovasi merupakan salah satu kunci agar organisasi dapat bertahan dalam kondisi persaingan yang ada (Sari & Palupiningdyah, 2020). *Innovative work behavior* dari para anggota ormawa menjadi penentu berkembangnya ormawa pada era pandemi Covid-19 dengan kinerja dan prestasi yang konsisten. *Innovative work behavior* dapat dijelaskan sebagai perilaku individu yang disengaja untuk menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru yang bermanfaat untuk kepentingan individu, kelompok, atau organisasi (Bos-Nehles dkk., 2017; Janssen, 2000). *Innovative work behavior* pada anggota ormawa, terlebih pada situasi pandemi Covid-19 yang mengharuskan adanya batasan fisik dan sosial, diperlukan dalam pembuatan program kerja dan kreativitas dalam menjalankan program tersebut mutlak diperlukan bagi ormawa (Ard, 2020).

Survei awal yang dilakukan terhadap 60 orang anggota inti ormawa di sebuah universitas di Surabaya menunjukkan bahwa 68,33% (41 orang) menyatakan bahwa mereka harus menghasilkan ide-ide baru atau membuat sebuah program yang inovatif agar dapat menjalankan tugas ormawa dengan baik. Responden juga menyatakan bahwa pembatasan fisik dan sosial pada masa pandemi Covid-19 membatasi ruang gerak ormawa, sehingga dapat menghambat terlaksananya program kerja ormawa. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ormawa sebagai bagian dari perguruan tinggi juga memerlukan adanya program inovatif untuk membuat kinerja ormawa berjalan efektif di masa pandemi Covid-19. Berdasarkan survei awal tersebut, terlihat juga *innovative work behavior* anggota ormawa sungguh diperlukan, khususnya dalam menghasilkan ide-ide baru, termasuk program inovatif bagi organisasi di tengah pandemi Covid-19 yang membatasi interaksi.

*Innovative work behavior* pada dasarnya merupakan perilaku kompleks yang terdiri atas *idea generation*, *idea promotion*, dan *idea realization* (Janssen, 2000). *Idea generation* adalah kesadaran individu untuk mengenali peluang baru dari permasalahan yang kemudian

diolah menjadi sebuah ide. *Idea promotion* merupakan pencarian dukungan atas ide yang hendak dikembangkan. Sedangkan, *idea realization* merupakan penerapan atau aplikasi ide ke dalam pekerjaan pada konteks kelompok atau organisasi (Janssen, 2000). Dalam situasi pandemi Covid-19, anggota ormawa harus mencari peluang dan memunculkan ide baru untuk programnya (*idea generation*), seperti menciptakan program seminar daring bagi mahasiswa tanpa harus bertatap muka dengan tema menjaga kesehatan mental di masa pandemi. Setelah mendapat ide, anggota ormawa kemudian mempromosikan atau mencari dukungan atas ide tersebut (*idea promotion*), misalnya dengan mendiskusikannya bersama anggota ormawa yang lain dan membuat proposal kegiatan. Adanya dukungan atas ide tersebut pada akhirnya terealisasi (*idea realization*) dalam bentuk seminar daring sesuai dengan rencana. Proses memunculkan ide (*idea generation*), mencari dukungan (*idea promotion*), dan menerapkan ide (*idea realization*) merupakan proses yang panjang, memakan waktu yang lama, dan seringkali disertai berbagai hambatan dan tantangan. Agar individu bisa melewatinya ia memerlukan tekad yang kuat, ketekunan, dan kerja keras (Rousseau, Aubé, & Tremblay, 2013). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *innovative work behavior* akan muncul apabila ada faktor-faktor lain yang berperan.

Menurut Hammond, Neff, Farr, Schwall, dan Zhao, (2011), *innovative work behavior* dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Individu yang menunjukkan *innovative work behavior* terdorong untuk menggali ide-ide baru, tetap fokus dengan tujuannya, serta berani mengambil resiko untuk merealisasikan ide-idenya dalam organisasi (Hammond dkk., 2011). Adanya motivasi ini membuat individu tetap berusaha menjalankan berbagai pekerjaannya, sehingga pada akhirnya menghasilkan kinerja yang inovatif (Saeed dkk., 2019). Sikap tetap tekun dalam menggali ide dan pantang menyerah dalam melakukan pekerjaan hingga menghasilkan kinerja yang baik pada dasarnya merupakan

*perseverance of effort* yang menjadi salah satu dimensi dari *grit*.

*Grit* diartikan sebagai kombinasi antara *passion* (hasrat) dan *perseverance* (ketekunan) yang dimiliki individu agar dapat meraih prestasi atau tujuan jangka panjang yang ditetapkan (Duckworth, 2018). Dua dimensi utama dari *grit* adalah konsistensi minat (*consistency of interest*) dan kegigihan usaha (*perseverance of effort*; Duckworth, 2018). Munculnya *grit* pada individu dapat dipengaruhi oleh faktor internal, seperti minat, latihan, serta tujuan dan harapan. Terdapat pula faktor eksternal yang mempengaruhi *grit*, seperti pengasuhan, lingkungan untuk berlatih, dan budaya ketabahan dalam kelompok. *Grit* membuat individu mengejar sesuatu yang menurutnya menarik dan memuaskan. Meskipun dalam perjalanannya individu menjumpai hal-hal yang membosankan, membuat frustrasi, dan menyakitkan, *grit* yang kuat akan membuat individu tidak berpikir untuk menyerah (Duckworth, 2018). Individu dengan *grit* yang baik akan mengarahkan kompetensi yang sesuai untuk mencapai tujuan dan memutuskan untuk berupaya, serta mengerahkan usaha yang terbaik. Apabila dikaitkan dengan upaya menghasilkan inovasi, individu dengan *grit* yang baik tidak hanya akan bertahan dalam menciptakan ide baru, namun juga tergerak untuk mempromosikan ide tersebut agar mendapatkan dukungan dan akhirnya merealisasikannya (Bernardy & Antoni, 2021).

Pada konteks ormawa, *perseverance of effort* tampil dalam bentuk kegigihan dan ketekunan menjalankan program kerja dan aktivitas organisasi. Hal ini penting karena seringkali implementasi inovasi memerlukan waktu yang lama dan mengalami banyak tantangan, kesulitan, maupun hambatan (Rousseau dkk., 2013). Dengan demikian, ketekunan serta keberanian mengambil resiko dibutuhkan untuk mewujudkan *innovative work behavior* individu yang bekerja pada organisasi sehingga rancangan inovasi yang telah direncanakan dapat terimplementasikan dengan baik (Hammond dkk., 2011).

Keterkaitan antara *grit* dengan *innovative work behavior* tampak dari penelitian Suendarti,

Widodo, dan Hasbullah (2020) yang menunjukkan bahwa kreativitas dan *grit* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap perilaku inovatif, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel efikasi diri. Penelitian Suendarti, dkk. (2020) tersebut dilakukan pada 386 orang guru di berbagai wilayah Indonesia. Guru yang memiliki pemikiran yang berbeda (kreatif) dan yang memiliki minat dan tekad yang kuat (*grit*) cenderung mampu untuk mengelola dan mengaplikasikan ide-idenya, serta membuat terobosan. Hal yang sama juga ditemukan pada para dosen di Indonesia. Penelitian Widodo dan Chandrawaty (2021) terhadap 230 orang dosen menunjukkan bahwa *grit* mempengaruhi *innovative work behavior* secara langsung dan secara tidak langsung melalui *organizational citizenship behavior*. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum mengupas lebih jauh mengenai dimensi *grit* yang menjadi penentu munculnya perilaku inovatif individu.

Berdasarkan penelitian sebelumnya (Suendarti dkk., 2020), dapat disimpulkan bahwa dimensi *grit* yang berperan dalam *innovative work behavior* adalah kegigihan atau ketekunan (*perseverance of effort*). Penelitian Mooradian dkk. (2016) pada 281 orang pelaku usaha (*entrepreneurs*) juga mendukung hal ini, yaitu *perseverance of effort* berpengaruh positif terhadap inovasi yang kemudian mendukung kesuksesan. Namun, penelitian Mooradian dkk. (2016) juga menemukan bahwa *consistency of interest* justru berpengaruh negatif terhadap inovasi. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Issa (2020) dalam penelitiannya terhadap 147 orang pelaku usaha di Libia. Penelitian Issa (2020) menunjukkan bahwa *consistency of interest* maupun *perseverance of effort* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *entrepreneurial orientation and success* yang mencakup pengambilan resiko, menjadi inovatif, dan proaktif pada konteks kewirausahaan. Secara umum, berdasarkan hasil dari beberapa penelitian tadi, dapat disimpulkan bahwa kedua dimensi *grit* berperan penting dalam terwujudnya perilaku inovatif pada individu.

Penelitian ini dilakukan untuk mengungkap sejauh mana masing-masing dimensi *grit*, yakni *consistency of interest* dan *perseverance of effort* dapat memprediksi *innovative work behavior*. Hal ini berbeda dari berbagai penelitian sebelumnya yang mengungkap *grit* secara menyeluruh dalam kaitannya dengan *innovative work behavior*. Penelitian ini justru hendak melihat sumbangan dari masing-masing dimensi *grit* terhadap *innovative work behavior*. Di samping itu, pada penelitian sebelumnya partisipan penelitiannya adalah guru (Suendarti dkk., 2020) dan pelaku usaha (Issa, 2020) yang memiliki karakteristik yang berbeda dengan anggota ormawa. Sebagian besar anggota ormawa masih berada pada tahap perkembangan remaja akhir dengan tugas utama sebagai pelajar di perguruan tinggi, sehingga belum sepenuhnya matang secara kognitif, sosial dan emosi dalam mewujudkan ide-idenya. Sementara itu, guru dan pelaku usaha umumnya sudah berada pada tahap perkembangan dewasa sehingga cenderung lebih matang dan berpengalaman dalam mewujudkan ide-idenya sebagai bagian dari pekerjaan atau profesi. Selain itu, penelitian ini juga dilaksanakan pada masa pandemi Covid-19. Keterbatasan dalam menjalankan kegiatan ormawa selama masa pandemi Covid-19 membutuhkan upaya ekstra seperti kegigihan dan sikap pantang menyerah untuk terus berinovasi dalam mewujudkan program-program kerja. Kegiatan ormawa tetap harus berjalan untuk memfasilitasi pengembangan *soft skill*, bakat, minat dan potensi pada mahasiswa, sehingga *grit* dengan kedua dimensinya dibutuhkan untuk memunculkan *innovative work behavior* pada anggota ormawa. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memiliki kekhasan tersendiri dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Rumusan hipotesis penelitian ini adalah:

- (1) Hipotesis mayor :  
*Grit* memiliki hubungan yang signifikan dengan *innovative work behavior* anggota ormawa.
- (2) Hipotesis minor :
  - a) *Perseverance of effort* merupakan prediktor *innovative work behavior* anggota ormawa.
  - b) *Consistency of interest* merupakan prediktor *innovative work behavior* anggota ormawa.

## METODE

Populasi penelitian adalah anggota ormawa di sebuah universitas swasta di Surabaya dengan jumlah partisipan sebanyak 171 orang mahasiswa. Mereka berasal dari 55 ormawa di tingkat Fakultas maupun Universitas yang menjabat selama dua periode berturut-turut sehingga lebih mampu mengevaluasi kinerja masing-masing, khususnya dalam hal *innovative work behavior*. Sebagian besar partisipan dalam penelitian ini adalah wanita (66,7%) dan saat ini terlibat dalam ormawa tingkat fakultas atau program studi (77,2%). Mereka terlibat dalam penelitian secara sukarela dengan mengisi *informed consent*. Pengisian kuesioner dilakukan secara daring. Informasi mengenai penelitian dan tautan kuesioner diberikan kepada para ketua ormawa yang kemudian akan menyebarkannya kepada para anggotanya.

Penelitian ini menggunakan *12-Item Grit Scale* dari Duckworth, Peterson, Matthews, dan Kelly (2007) yang telah diterjemahkan dan hasil terjemahannya ditinjau oleh dua orang penilai yang kompeten. Alat ukur *12-Item Grit Scale* ini terdiri atas 12 pernyataan (butir) yang terbagi atas dimensi *consistency of interest* (6 butir, *unfavorable items*) dan dimensi *perseverance of effort* (6 butir, *favorable items*). Pilihan jawaban yang tersedia mulai dari “sama sekali bukan saya” (skor 1) hingga “sangat mirip seperti saya” (skor 5). Secara spesifik, dimensi *consistency of interest* memiliki nilai korelasi butir-total sebesar 0,43-0,70 dan nilai reliabilitas sebesar 0,81. Sementara itu, dimensi *perseverance of effort* memiliki rentang nilai korelasi butir-total sebesar 0,31-0,64 dan nilai reliabilitas sebesar 0,69.

Sementara itu, untuk mengukur *innovative work behavior* digunakan skala *Innovative Work Behavior* dari Janssen (2000) yang telah diterjemahkan dan ditinjau oleh dua orang penilai. Skala ini memiliki 9 pernyataan (*favorable items*) yang berisikan tahapan *innovative work behavior*, yakni

*idea generation*, *idea promotion* dan *idea realization*. Pilihan jawaban yang tersedia mulai dari “tidak pernah” (skor 1) hingga “selalu” (skor 7). Rentang nilai korelasi butir-total adalah sebesar 0,60-0,78 dan nilai reliabilitas *Alpha Crobach* adalah sebesar 0,92, yang menandakan bahwa alat ukur ini memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Data dianalisis dengan menggunakan teknik regresi ganda untuk melihat prediksi dari masing-masing dimensi *grit* terhadap *innovative work behavior*. Analisis dilakukan menggunakan program SPSS for windows.

## HASIL

Deskripsi data penelitian seperti *Mean* dan Standar Deviasi (SD), serta analisis korelasi antar variabel terdapat pada Tabel 1. Apabila dibandingkan

dengan rentang skalanya, dapat disimpulkan bahwa rata-rata partisipan menunjukkan *innovative work behavior* yang relatif baik (di atas skor tengah skala). Hal serupa juga terjadi pada *grit*, yaitu rata-rata partisipan memiliki tingkat *grit* yang tinggi (di atas rata-rata), terlebih dalam hal ketekunan usaha (*perseverance of effort*). Namun, dalam hal konsistensi minat (*consistency of interest*), rata-rata partisipan kurang konsisten atau cenderung mudah berubah tujuan atau minat. Hal ini semakin tampak dari hasil korelasi antar variabel, di mana *innovative work behavior* berhubungan signifikan dengan *perseverance of effort*, tetapi tidak berhubungan signifikan dengan *consistency of interest*; dan kedua dimensi *grit* ini tidak saling berhubungan.

**Tabel 1.** Korelasi antarvariabel penelitian ( $n = 171$ )

Variabel	Rentang skala	M	SD	Korelasi		
				1	2	2a
1. <i>Innovative work behavior</i>	1-7	5,28	0,85	-	-	-
2. <i>Grit</i> (skor total)	1-5	3,38	0,49	0,26**	-	-
a. <i>Consistency of interest</i>	1-5	2,80	0,78	0,05	0,86***	-
b. <i>Perseverance of effort</i>	1-5	3,97	0,51	0,42***	0,61***	0,11

Catatan: \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Hasil uji asumsi menunjukkan bahwa data memenuhi asumsi normalitas, linearitas, dan homoskedastisitas berdasarkan metode pemeriksaan grafik *normal P-P Plot* (data berada di sekitar garis diagonal) dan *scatterplot* dari nilai residu (distribusi data mengumpul di tengah). Dari *scatterplot* dan nilai *Mahalanobis Distance* tampak tidak ada *univariate* dan *multivariate outlier*. Dengan kata lain, tidak ada data ekstrim yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Sementara itu, asumsi multikolinearitas juga terpenuhi berdasarkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 (nilai= 1,02) dan nilai *Tolerance* di atas 0,10 (nilai= 0,99). Berdasarkan hasil uji asumsi ini, pengolahan data dapat dilanjutkan dengan menggunakan uji regresi analisis ganda.

Ekplorasi data *innovative work behavior* berdasarkan *gender* dan level ormawa (Fakultas vs. Universitas) tidak menampakkan indikasi adanya

perbedaan *innovative work behavior* ditinjau dari *gender* ( $t = -1,24$ ;  $p = \text{n.s.}$ ) dan level ormawa ( $t = -0,15$ ;  $p = \text{n.s.}$ ). Berdasarkan hal tersebut, maka *gender* dan level ormawa tidak dikontrol dalam penelitian ini.

Hasil dari uji hipotesis dengan analisis regresi ganda menunjukkan bahwa *grit* yang terdiri dari *consistency of interest* dan *perseverance of effort* secara simultan mempengaruhi *innovative work behavior*;  $F = 18,05$ , ( $p < 0,001$ ). Nilai  $R^2$  yang diperoleh adalah sebesar 0,177 yang berarti bahwa *grit* memberikan kontribusi sebesar 17,7% terhadap *innovative work behavior*. Dengan demikian, sekitar 82,3% dari variabel *innovative work behavior* diprediksi oleh faktor-faktor lain, seperti kompetensi, *self efficacy*, motivasi dan komitmen (Siregar dkk., 2019).

Tabel 2 memperlihatkan peran dari masing-masing dimensi *grit*, yakni *consistency of interest*

dan *perseverance of effort*, terhadap *innovative work behavior*. Hanya *perseverance of effort* yang berkontribusi unik dan signifikan terhadap *innovative work behavior* ( $\beta=0,42$ ;  $p < 0,001$ ). Berdasarkan nilai  $\beta$ , kontribusi dari masing-masing dimensi *grit* dapat dibandingkan. Kontribusi dari *perseverance effort* terhadap *innovative work behavior* lebih besar daripada *consistency of interest*. Bahkan, kontribusi *consistency of interest* terhadap *innovative work behavior* sangat kecil ( $\beta=0,00$ ;  $p < 0,99$ ).

Kesimpulan dari hasil analisis regresi ganda adalah hipotesis mayor pada penelitian ini diterima. Hipotesis minor yang menyatakan *perseverance of effort* merupakan prediktor bagi *innovative work behavior* diterima, tetapi hipotesis minor yang menyatakan *consistency of interest* merupakan prediktor bagi *innovative work behavior* ditolak. *Consistency of interest* tidak terbukti menjadi prediktor yang signifikan bagi *innovative work behavior*.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Regresi *Grit* terhadap *Innovative Work Behavior*

Variabel	B	SE	$\beta$	t	p
<i>Consistency of interest</i>	0,00	0,08	0,00	-0,01	0,99
<i>Perseverance of effort</i>	0,71	0,12	0,42	5,96	0,00
Konstan	2,46	0,50	-	4,92	0,00

## DISKUSI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis mayor diterima, *grit* memiliki hubungan secara signifikan terhadap *innovative work behavior* dari para anggota ormawa. Namun, hanya dimensi *perseverance of effort* yang terbukti memprediksi *innovative work behavior*, sedangkan dimensi *consistency of interest* tidak terbukti memprediksi *innovative work behavior*. Eksplorasi data berdasarkan *gender* dan level ormawa tidak menunjukkan indikasi bahwa kedua faktor demografi tersebut berperan dalam mempengaruhi *innovative work behavior*. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Etikariena (2018) pada 279 orang karyawan perusahaan, yaitu *innovative work behavior* pada karyawan laki-laki dan karyawan perempuan tidak berbeda secara signifikan.

Pada penelitian ini, dimensi *perseverance of effort* tampak terkait dengan *innovative work behavior* dari anggota ormawa (Tabel 2). Semakin tinggi tingkat ketekunan individu, semakin sering individu menghasilkan dan mengimplementasikan ide-ide baru untuk kepentingan ormawa. Sebaliknya, semakin rendah ketekunannya, semakin jarang ia menunjukkan *innovative work behavior*. Hasil ini sesuai dengan hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *grit* mempengaruhi

perilaku kerja inovatif guru dan dosen (Suendarti dkk., 2020; Widodo & Chandrawaty, 2021). Tekad yang kuat diwujudkan dalam bentuk ketekunan, sehingga menyebabkan guru maupun dosen bekerja secara kreatif dalam kegiatan mengajar dan kegiatan lainnya. Secara umum, *grit* mendorong individu tampil percaya diri dengan kemampuannya (Suendarti dkk., 2020) dan bekerja dengan sungguh-sungguh, bahkan melebihi tugas yang dibebankan (Widodo & Chandrawaty, 2021). Dengan kata lain, ketekunan individu akan memunculkan ide-ide baru dan menggerakkan individu untuk merealisasikan ide-ide tersebut (Hammond dkk., 2011). Hal ini sejalan dengan pernyataan Rousseau dkk. (2013), bahwa proses untuk sampai pada ide-ide baru dan implementasinya itu memakan waktu yang lama sehingga diperlukan usaha yang kuat dan sikap pantang menyerah. Kegigihan dibutuhkan agar implementasi inovasi dapat terwujud sesuai dengan tujuan awal meskipun dalam prosesnya individu kerap menghadapi kesulitan ataupun hambatan. Individu yang tekun berusaha menjadi semakin handal dalam memperjuangkan dan mengaplikasikan ide-ide inovatif yang dicetuskannya (Suendarti dkk., 2020).

Temuan menarik dari penelitian ini adalah tidak signifikannya hubungan dimensi *consistency*

*of interest* dan *innovative work behavior* anggota ormawa (Tabel 2). Hal ini didukung oleh hasil korelasi yang menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara *consistency of interest* dengan *innovative work behavior* (Tabel 1). Artinya, *innovative work behavior* dapat tetap terjadi sekalipun individu tidak fokus dan mudah berubah tujuannya. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Mooradian dkk. (2016) yang dilakukan pada 281 orang pelaku usaha. Mooradian dkk. (2016) menemukan bahwa kedua dimensi *grit* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap *innovative work behavior*. *Perseverance of effort* merupakan prediktor yang arah hubungannya positif bagi keberhasilan inovasi, tetapi dimensi *consistency of interest* justru menjadi prediktor dengan arah hubungan yang negatif bagi keberhasilan inovasi. Menurut Mooradian dkk. (2016), hal ini terjadi karena inovasi pada dasarnya adalah perubahan, yakni munculnya ide-ide dan tujuan baru, sehingga kondisi ini bertentangan dengan *consistency of interest* yang pada dasarnya adalah mempertahankan fokus atau minat pada tujuan tertentu dalam jangka waktu yang lama. Berbeda dengan hasil penelitian tersebut, Issa (2020) yang melakukan penelitian pada 147 orang pelaku usaha menemukan bahwa kedua dimensi *grit*, baik *consistency of interest* maupun *perseverance of effort* merupakan prediktor yang bersifat positif bagi *entrepreneurial orientation and success*. Namun, perlu dicatat bahwa variabel tergantung pada penelitian Issa (2020) adalah kesuksesan dan orientasi kewirausahaan, sehingga tidak sepenuhnya berfokus pada *innovative work behavior* yang menjadi fokus dari penelitian Mooradian dkk. (2016) dan penelitian ini.

Tidak signifikannya hubungan *consistency of interest* dengan *innovative work behavior* pada penelitian ini dapat disebabkan karakteristik sampel yang digunakan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang sampelnya adalah para pelaku usaha, guru, dan dosen (Issa, 2020; Mooradian dkk., 2016; Suendarti dkk., 2020; Widodo & Chandrawaty, 2021), penelitian ini menggunakan sampel anggota ormawa. Seperti yang tampak pada Tabel 1, rata-

rata partisipan penelitian ini memiliki konsistensi minat yang cenderung rendah. Hal ini dapat terjadi karena para anggota ormawa adalah mahasiswa yang aktif dalam perkuliahan, sehingga fokus mereka tidak hanya pada kegiatan ormawa saja, tapi juga pada proses belajar. Perhatian anggota ormawa terbagi-bagi, sehingga tujuan yang hendak dicapai pun bervariasi. Anggota ormawa juga berada pada tahap perkembangan remaja akhir yang memiliki ciri pencarian identitas diri. Remaja yang berada pada krisis identitas diri, cenderung suka ber-eksplorasi (Santrock, 2014), sehingga lebih mudah berganti minat dan tujuan. Hal ini didukung oleh penelitian Etikariena (2018) yang menunjukkan bahwa perilaku inovatif paling tampak pada kelompok usia 25-44 tahun (*establishment stage*) daripada kelompok usia 15-24 tahun (*exploration stage*) dan 45-65 tahun (*maintenance stage*) yang menandakan bahwa usia mempengaruhi *innovative work behavior*. Kematangan berpikir, inisiatif yang besar, dan keberanian dalam mengeluarkan serta merealisasikan ide menjadi ciri utama dari kelompok usia tersebut.

Secara umum, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* perlu dipupuk dan dibina terus karena perannya yang cukup besar pada *innovative work behavior* anggota ormawa. Dalam situasi pandemi Covid-19, menciptakan program kerja inovatif merupakan keharusan agar ormawa dapat berkembang. Ketekunan dan sikap pantang menyerah (*persistence of effort*) merupakan kunci utama agar *innovative work behavior* dari anggota ormawa semakin tampak sehingga dimensi *grit* ini perlu didukung oleh semua pihak, termasuk oleh dosen pendamping ormawa.

Hasil dari penelitian ini memberikan beberapa manfaat, yaitu menambah referensi dan pengembangan ilmu psikologi dalam bidang industri dan organisasi khususnya pada konteks ormawa karena ternyata kegigihan berusaha yang merupakan bagian dari *grit* menentukan munculnya *innovative work behavior*. Berdasarkan hasil penelitian ini, anggota ormawa dapat terbuka wawasannya dan terus mengasah kegigihannya saat menjalankan tugas-tugas ormawa khususnya pada masa pandemi

Covid-19. Sikap pantang menyerah sekalipun menghadapi hambatan (*perseverance of effort*), misalnya karena dilarang untuk membuat program yang mengumpulkan banyak orang di masa pandemi Covid-19, akan menghasilkan ide-ide inovatif yang penting bagi keberlangsungan organisasi (contohnya, mengganti program seminar menjadi webinar bagi mahasiswa). Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan pula bagi dosen pendamping ormawa dan pihak universitas untuk terus mendorong munculnya inovasi dalam program-program kerja ormawa dan menekankan sikap pantang menyerah dalam situasi pembelajaran daring. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih jauh mekanisme *grit* pada anggota ormawa dalam kaitannya dengan perilaku inovasi dan kinerja organisasi. Secara khusus, variabel-variabel moderator yang mempengaruhi hubungan antara *consistency of interest* yang merupakan dimensi *grit* dengan *innovative work behavior* perlu dieksplorasi dan dikaji dengan lebih mendalam.

Perlu diketahui bahwa penelitian ini hanya dilakukan terhadap anggota ormawa di sebuah universitas swasta di Surabaya, sehingga hasil penelitiannya mungkin tidak dapat sepenuhnya digeneralisasikan. Selain itu, keikutsertaan partisipan dalam penelitian ini bersifat sukarela (*incidental sampling*, menjangkau siapa saja yang mau terlibat), sehingga belum tentu mewakili kondisi populasi penelitian. Hal lainnya, kurangnya pengawasan dan interaksi langsung dengan partisipan saat penelitian dapat mempengaruhi akurasi hasil penelitian (misalnya, partisipan salah mengartikan instruksi atau pernyataan kuesioner).

Beberapa saran yang dapat diberikan antara lain adalah pentingnya bagi para anggota ormawa dan pihak universitas (dosen pendamping kemahasiswaan) untuk mendorong ketekunan dan sikap pantang menyerah saat anggota ormawa menjalankan kegiatan organisasi. Penelitian selanjutnya disarankan dapat lebih memantau proses penyebaran dan pengisian kuesioner. Selain itu, mengingat bahwa kontribusi *grit* hanya 17,7% terhadap *innovative work behavior*, penelitian

berikutnya dapat menggali faktor-faktor lain (82,3%) yang mempengaruhi *innovative work behavior*. Beberapa faktor yang mungkin mempengaruhi *innovative work behavior* adalah kompetensi, *self efficacy*, motivasi, komitmen, dan *organizational citizenship behavior* (Siregar dkk., 2019; Suendarti dkk., 2020; Widodo & Chandrawaty, 2021). Selain itu, faktor usia juga perlu diperhitungkan dalam penelitian *innovative work behavior* (Etikariena, 2018).

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *grit* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *innovative work behavior* pada anggota ormawa dengan sumbangan efektif sebesar 17,7%. Semakin tinggi *grit* yang dimiliki oleh anggota ormawa, semakin sering individu menunjukkan *innovative work behavior*. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *grit* yang dimiliki, maka semakin jarang individu menunjukkan *innovative work behavior*. Lebih jauh, penelitian ini menemukan hanya salah satu dimensi *grit*, yakni *perseverance of effort*, yang menjadi prediktor signifikan bagi *innovative work behavior*. Kegigihan atau ketekunan usaha merupakan kunci utama yang mendukung terwujudnya inovasi. Sementara itu, *consistency of interest* kurang berperan dalam perilaku kerja inovasi para anggota ormawa.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, N., Potočnik, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: A state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal of Management*, 40(5), 2-70. <https://doi.org/10.1177/0149206314527128>
- Ard. (2020). Pentingnya organisasi mahasiswa yang adaptif, kreatif, inovatif dan berkembang. *News UAD*. [online]. Diakses dari <https://news.uad.ac.id/pentingnya-organisasi-mahasiswa-yang-adaptif-kreatif-inovatif-dan-berkembang/> pada 30 Maret 2021.



- Bernardy, V. & Antoni, C. H. (2021). With grit to innovative teams: A theoretical model to examine team grit as a team innovation competence. *Gruppe. Interaktion Organisation*, 52, 65–78. <https://doi.org/10.1007/s11612-021-00555-z>
- Bos-Nehles, A., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel Review*, 46(7), 1228-1253. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2016-0257>
- Duckworth, A. (2018). *Grit kekuatan passion dan kegigihan*. Alih bahasa: Fairano Ilyas. Gramedia Pustaka Utama.
- Duckworth, A., Peterson, C., Matthews, M., & Kelly, D. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Etikariena, A. (2018). Perbedaan perilaku kerja inovatif berdasarkan karakteristik individu karyawan. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 107. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.107-118>
- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 1-52. <https://doi.org/10.1037/a0018556>
- Issa, H. (2020). When grit leads to success: the role of individual entrepreneurial orientation. *Business: Theory and Practice*, 21(2), 643–653. <https://doi.org/10.3846/btp.2020.12346>
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 287–302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Mesiono, S. A. (2012). *Inovasi pendidikan : Suatu analisis terhadap kebijakan baru pendidikan*. Perdana Publishing.
- Mooradian, T., Matzler, K., Uzelac, B., & Bauer, F. (2016). Perspiration and inspiration: Grit and innovativeness as antecedents of entrepreneurial success. *Journal of Economic Psychology*, 56, 232–243. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2016.08.001>
- Rousseau, V., Aubé, C., & Tremblay, S. (2013). Team coaching and innovation in work teams an examination of the motivational and behavioral intervening mechanisms. *Leadership & Organization Development Journal*, 34(4), 344–364. <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2011-0073>
- Santrock, J. W. (2014). *Adolescence* (15th ed.). McGraw-Hill Education.
- Saeed, B., Shahjehan, A., & Shah, S. (2019). Does transformational leadership foster innovative work behavior? The roles of psychological empowerment, intrinsic motivation, and creative process engagement. *Economic Research-Ekonomika Istrazivanja*, 32(1), 254–281. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1556108>
- Sari, F., & Palupiningdyah. (2020). The effect of mediation work engagement to procedural justice and organizational learning on the innovative behavior. *Management Analysis Journal*, 9(2), 152–160. <https://doi.org/10.15294/maj.v9i2.37011>
- Siregar, Z., Suryana, Ahman, E., & Senen, S. (2019). Factors influencing innovative work behavior: An individual factors perspective. *International Journal of Scientific & Technology Research*, 8(9), 324-327.
- Suendarti, M., Widodo, W., & Hasbullah, H. (2020). Demonstrating the effect of grit and creativity on innovative behavior of teacher's natural science: Mediating by self-efficacy. *Journal of Xian University of Architecture and Technology*, 12(6), 470–478.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi. (2012). [Versi elektronik]. Diambil pada tanggal 10 Maret 2021 dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/39063/uu-no-12-tahun-2012>.

Widodo, W. & Chandrawaty, C. (2021). Developing lecturers ' innovative work behavior based on grit and OCB. *East African Scholars Journal of Education, Humanities and Literature*, 4(8), 319–326.

<https://doi.org/10.36349/easjehl.2021.v04i08.003>

---

Naskah masuk : 01 Maret 2022

Naskah diterima: 01 Juni 2022