

***Growth Mindset* sebagai Determinan Perilaku Kerja Inovatif: Peran Pemberdayaan Psikologis sebagai Mediator**

Nisrina Hanun Iftadi^{*1}, Afriza Animawan Arifin², Putri Febryasti Ronita³
^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta
e-mail: ^{*1}nhi537@ums.ac.id

Received: 22nd December 2024/ **Revised:** 13th January 2025/ **Accepted:** 31th January 2025

Abstract. *The era of globalization affects the business challenges faced by organizations, including higher-education institutions. Hence, it is such an essential thing for higher-education institutions to enhance their workforce's innovation in order to respond to the needs of society through the implementation of Tri Dharma Perguruan Tinggi. This research was aimed to empirically test the role of psychological empowerment as a mediator of the association between growth mindset and innovative work behavior of lecturer. This study was conducted using a correlational quantitative approach with method of survey. The participants of this study consist of 113 permanent lecturers at University X in Surakarta who were selected using convenience sampling techniques. Research variables were measured using the innovative work behavior scale, empowering leadership questionnaire, and growth mindset scale. Research hypothesis analysis was carried out using path analysis. The analysis results revealed that psychological empowerment fully mediated the association between between growth mindset and innovative work behavior of lecturer. These findings show the importance of the role of growth mindset in cultivate the feeling of being empowered psychologically and how it impacts the level of innovative work behavior among lecturer.*

Keywords: *growth mindset, higher-education, innovative work behavior, lecturer, psychological empowerment.*

Abstrak. Era globalisasi menuntut para pengelola organisasi, termasuk institusi perguruan tinggi untuk menghadapi tantangan bisnis yang terus berkembang. Oleh karena itu, penting bagi institusi perguruan tinggi untuk mendorong perilaku kerja inovatif dari tenaga kerjanya dalam rangka menjawab kebutuhan masyarakat, terutama melalui implementasi dari Tri Dharma Perguruan Tinggi. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji secara empiris peran pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediator dalam hubungan antara *growth mindset* dan perilaku kerja inovatif. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif korelasional dengan metode survei. Partisipan dari penelitian ini adalah 113 dosen tetap di Universitas X di Surakarta yang dipilih melalui teknik *convenience sampling*. Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan *innovative work behavior scale*, *growth mindset scale*, dan *psychological empowerment scale*. Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis memediasi secara

sempurna hubungan di antara *growth mindset* dan perilaku kerja inovatif pada dosen. Temuan ini menunjukkan pentingnya *growth mindset* dalam menumbuhkan rasa berdaya secara psikologis dan bagaimana hal tersebut berdampak terhadap perilaku kerja inovatif pada dosen.

Kata kunci: dosen, *growth mindset*, pemberdayaan psikologis, perguruan tinggi, perilaku kerja inovatif.

Perubahan jaman yang dinamis dan semakin ketatnya persaingan dalam berbagai bidang bisnis mendorong organisasi untuk lebih tanggap dalam merespon kebutuhan masyarakat. Dalam rangka menjawab tuntutan tersebut, perlu diciptakan berbagai gagasan yang inovatif. Salah satu organisasi yang menghadapi tantangan tersebut adalah institusi perguruan tinggi. Semakin pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi akhir-akhir ini menuntut institusi perguruan tinggi untuk mengembangkan kemampuan inovasinya. Menurut Ahmad (2020), perguruan tinggi memiliki peran yang krusial sebagai sumber inovasi yang dapat dimanfaatkan dalam kepentingan pengambilan kebijakan publik serta kesejahteraan masyarakat secara umum. Secara lebih spesifik, perguruan tinggi dapat berperan dalam penyelesaian berbagai permasalahan di masyarakat melalui pengembangan dan aplikasi ilmu pengetahuan yang bermanfaat serta menciptakan lulusan yang kompetitif.

Secara operasional, perguruan tinggi memberikan sumbangsih bagi masyarakat dan negara melalui pemenuhan terhadap kewajiban untuk meningkatkan kinerja dalam hal tridharma, yaitu penyelenggaraan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Adiwijaya, 2024). Dalam hal ini, perilaku kerja inovatif memiliki keterkaitan dengan kinerja dosen. Disampaikan oleh Astuti et al., (2023) dalam penelitiannya, bahwa perilaku kerja inovatif pada dosen berkorelasi positif dengan kinerja dosen secara keseluruhan, termasuk dalam pelaksanaan tridharma perguruan tinggi. Institusi perguruan tinggi dengan inovasi yang tinggi dapat mengadopsi, mengembangkan, dan mengimplementasikan cara-cara kerja baru baik dalam pelaksanaan penelitian dan pengajaran (Namono et al., 2022). Dalam hal penelitian, perilaku kerja inovatif yang tinggi dapat membantu dosen untuk mengembangkan usulan riset dengan kebaruan dan

kemanfaatan yang tinggi, serta program-program yang bermanfaat bagi masyarakat, bahkan memiliki nilai jual secara ekonomis. Adapun inovasi dalam proses pengajaran, dapat membantu dosen dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan optimal, meliputi dalam penyusunan kurikulum dan metode pengajaran yang menarik (Ahmad, 2020; Namono et al., 2022).

Selain tuntutan dalam memenuhi kinerja tri dharma, perguruan tinggi saat ini juga menghadapi tantangan dalam hal pengembangan bisnis, terutama pada perguruan tinggi swasta. Secara umum, sebagian besar biaya operasional perguruan tinggi swasta bergantung pada keseluruhan uang kuliah yang dibayarkan oleh mahasiswa. Dengan munculnya perguruan tinggi baru serta perubahan peraturan dalam pembiayaan operasional perguruan tinggi, perguruan tinggi swasta dituntut untuk meningkatkan daya saingnya. Berkaitan dengan hal tersebut, inovasi tentunya menjadi faktor krusial dalam menjaga keunggulan kompetitif perguruan tinggi di mata calon mahasiswa. Oleh karena itu, penting bagi karyawan perguruan tinggi, terutama di perguruan tinggi swasta, untuk meningkatkan inovasi dalam menjalankan proses pembelajaran serta memperoleh rekognisi dari pihak eksternal di tingkat regional, nasional, maupun internasional (Astuti et al., 2023).

Meskipun telah diidentifikasi sebagai salah satu elemen kunci dalam keberhasilan kinerja dosen, data di lapangan menunjukkan bahwa inovasi pada Perguruan Tinggi di Indonesia masih belum optimal. Berdasarkan *Global Innovation Index 2022* yang publikasikan oleh *World Intellectual Property Organization (WIPO)*, Indonesia masih menduduki peringkat ke-61 dari 132 negara dalam hal inovasi (Santika, 2023), yang menunjukkan masih tersedianya ruang peningkatan terhadap Inovasi di Indonesia secara umum. Di samping itu, sumber lain juga memperlihatkan posisi Indonesia yang masih menduduki peringkat ke-21 dunia dalam hal publikasi ilmiah (Napitupulu, 2022). Meskipun kuantitas penelitian dan publikasi di Indonesia terus meningkat dari tahun-tahun sebelumnya, upaya ekstra nampaknya masih perlu dikerahkan untuk meningkatkan kualitas publikasi. Hal ini perlu menjadi perhatian, mengingat masih minimnya jumlah

publikasi Indonesia di jurnal internasional bereputasi. Dengan demikian, studi ini dilakukan dengan fokus pada upaya untuk mengetahui peran faktor-faktor yang berkaitan dengan peningkatan perilaku kerja inovatif pada dosen.

Secara umum, perilaku kerja inovatif sendiri merupakan suatu konsep yang menjelaskan proses pengenalan atau penerapan ide, produk, proses, atau prosedur baru yang sengaja diciptakan oleh karyawan dalam peran kerja, unit kerja, atau organisasinya (Yuan & Woodman, 2010). Lebih dari sekedar kreativitas, perilaku inovasi mengacu pada proses generasi ide dan eksekusi terhadap ide-ide tersebut untuk menciptakan nilai lebih dalam bekerja (Yuan & Woodman, 2010). Dijelaskan oleh Janssen (2000), perilaku kerja inovatif dapat dijelaskan melalui 3 aspek yang terdiri dari *idea generation* (penerapan ide), *idea promotion* (promosi ide), dan *idea realization* (penerapan ide).

Perilaku kerja inovatif salah satunya dipengaruhi oleh faktor internal dari individu sebagai pekerja (Zhu et al., 2023). Faktor internal yang dimaksud adalah variabel-variabel yang berasosiasi dengan evaluasi terhadap diri dan berkontribusi terhadap tercapainya kesuksesan dalam melaksanakan tugas kerja (Iftadi & Meiyanto, 2022). Salah satu faktor personal yang berkaitan dengan perilaku kerja inovatif adalah *mindset*. Konsep mengenai *mindset* yang dikemukakan oleh Dweck (2006), menjelaskan bagaimana kekuatan pola pikir dalam memengaruhi perilaku serta pencapaian individu. Secara umum, *mindset* dapat ditinjau melalui dua kategori, yaitu *growth mindset* dan *fixed mindset* (Yeager & Dweck, 2020). *Growth mindset* yang dominan menggambarkan keyakinan yang positif pada seorang individu mengenai kapasitasnya, di mana individu memiliki kecenderungan untuk berpikir bahwa kemampuan yang dimilikinya bersifat *malleable* dan dapat diubah, sedangkan individu dengan *fixed mindset* yang dominan percaya bahwa kemampuan yang mereka miliki bersifat stabil dan tidak dapat diubah.

Hadirnya *growth mindset* dalam diri individu menjadi salah faktor yang berkaitan tingkat perilaku kerja inovatif (Liu & Tong, 2022). Hal ini karena mereka meyakini bahwa kemampuan yang dimiliki dapat dikembangkan melalui berbagai aktivitas dan latihan (Wahyuni et al., 2023). Keyakinan ini, secara tidak langsung mendorong tumbuhnya sikap

belajar yang baik serta motivasi untuk mengembangkan diri (Yin, 2021) dan kreativitas (Dweck, 2017). Dengan demikian, seseorang dengan tingkat *growth mindset* yang tinggi cenderung bersikap terbuka terhadap tantangan, optimis, dan memiliki hasrat yang tinggi untuk terus mengembangkan kapasitas diri. Namun, meskipun hasil dari berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan benang merah asosiasi di antara *growth mindset* dan perilaku kerja inovatif, analisis lebih lanjut perlu dilakukan untuk memahami mekanisme hubungan tersebut.

Adapun faktor lain yang memiliki potensi asosiasi dengan perilaku kerja inovatif adalah pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis merupakan konstruk motivasional yang menggambarkan persepsi individu atas kemampuannya untuk menunjukkan kinerja yang baik, memberikan dampak kepada lingkungan serta pekerjaan yang bermakna (Grošelj et al., 2020). Tingkat pemberdayaan psikologis yang tinggi dalam diri individu akan memunculkan persepsi atas kendali penuh terhadap penentuan metode dan strategi operasional dalam mengeksekusi pekerjaan (Jose & Mampilly, 2014). Dengan demikian, akan timbul upaya yang lebih keras dalam memahami permasalahan dari berbagai perspektif serta upaya dalam memanfaatkan berbagai sumber informasi untuk menemukan solusi kerja (Gilson et al., 2005). Selain itu, kepercayaan diri yang muncul sebagai perwujudan pemberdayaan psikologis juga akan membuat individu cenderung merasa yakin dalam menghadapi tantangan pekerjaan (Malureanu et al., 2021) di mana hal ini akan meningkatkan kemauan karyawan untuk berinovasi.

Bukti dari berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemberdayaan psikologis berpotensi menjelaskan mekanisme hubungan antara berbagai variabel psikologis dan hasil kerja (Ma et al., 2021; Wahyuni et al., 2023). Bukti yang disampaikan oleh penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kehadiran pemberdayaan psikologis pada diri individu dipengaruhi oleh karakteristik personal karyawan (Joo et al., 2019). Dijelaskan secara lebih lanjut, salah satu karakteristik yang dapat mendukung pemberdayaan psikologis adalah dorongan untuk belajar dalam rangka mencapai tujuan. Konsep *growth mindset* sendiri menjelaskan karakteristik individu yang meyakini bahwa

kemampuan, bakat, serta sifat yang mereka miliki tidak bersifat menetap sehingga mereka memiliki dorongan serta kemauan yang kuat untuk terus belajar dan mengembangkan diri (Ertac & Tanova, 2020). Hal tersebut akan menumbuhkan keyakinan individu atas kompetensi serta kemampuannya dalam memberikan dampak terhadap organisasi. Bahkan, individu dengan *growth mindset* yang tinggi juga cenderung menerima tantangan kerja sebagai stimulus untuk mengembangkan berbagai cara dan strategi untuk dapat menjalankan tugasnya dengan efektif (Kurniawati & Wahyuni, 2019). Dengan demikian, *growth mindset* yang tinggi diasumsikan berpotensi mendorong rasa pemberdayaan psikologis yang tinggi pula, hal ini kemudian akan mendorong munculnya perilaku-perilaku inovatif dalam bekerja. Sayangnya, sejauh ini, belum terdapat penelitian yang menguji asumsi tersebut, terutama pada subjek dosen.

Berdasarkan paparan sebelumnya, serta kajian literatur yang telah dilakukan, sejauh ini, belum terdapat penelitian yang dilakukan untuk mengkaji mekanisme peran *growth mindset* terhadap perilaku kerja inovatif melalui pemberdayaan psikologis. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk menguji secara empiris hubungan di antara ketiga variabel tersebut. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah pemberdayaan psikologis memediasi peran *growth mindset* terhadap perilaku kerja inovatif dosen.

Metode

Partisipan Penelitian

Target populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Universitas X di Surakarta. Penghitungan estimasi jumlah sampel dengan bantuan *software G*power* serta mengacu pada kekuatan statistik sebesar 95%, menunjukkan kebutuhan sebanyak 107 sampel penelitian. Dengan demikian, sebanyak 113 partisipan akhir yang dilibatkan dalam penelitian ini telah cukup representatif. Adapun pemilihan responden dilakukan melalui *convenience sampling* di mana pemilihan responden dilakukan berdasarkan kemudahan

akses serta kesediaan dari responden. Upaya untuk mengontrol munculnya *variabel confounding* dilakukan melalui penetapan beberapa kriteria yang meliputi:

1. Dosen tetap dengan status pegawai tetap maupun calon pegawai tetap
2. Dosen dengan Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN)
3. Telah bekerja setidaknya 6 bulan di institusi saat ini
4. Tidak sedang menjalani studi lanjut
5. Berusia maksimal 70 tahun

Seluruh responden telah mengisi kuesioner penelitian yang dilengkapi dengan laman penjelasan penelitian serta *informed consent* sehingga seluruh responden yang datanya dilibatkan dalam penelitian ini telah menyatakan kesukarelaannya.

Instrumen Penelitian

Proses penghimpunan data dilakukan dengan memanfaatkan tiga instrumen psikologis yang bertujuan untuk mengevaluasi persepsi responden terkait variabel-variabel penelitian. Seluruh skala dalam penelitian ini telah digunakan pada penelitian sebelumnya serta telah melewati proses translasi dan adaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh para ahli. Variabel perilaku kerja inovatif diukur dengan menggunakan *Innovative Work Behaviro Scale* yang dikembangkan oleh Janssen (2000) untuk mengukur aspek *idea generalization*, *idea promotion*, dan *idea realization* dalam perilaku kerja inovatif. Skala ini terdiri dari 9 aitem *likert* dengan rentang opsi jawaban 1–6 (1=tidak pernah, 6=selalu) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Etikariena & Muluk (2014). Pengukuran terhadap reliabilitas instrumen menunjukkan koefisien *Cronbach alpha* yang sangat baik ($\alpha=0,916$) dan *item-rest correlation* bergerak dari 0,583-0,760. Adapun salah satu contoh aitem dalam skala ini adalah “Memperkenalkan ide inovatif dengan cara yang sistematis”.

Variabel *growth mindset* diukur dengan menggunakan *Growth Mindset Scale* yang dikembangkan oleh Dweck (1999). Instrumen ini terdiri dari 4 aitem *Likert* dengan rentang opsi jawaban 1-6 (1=sangat tidak setuju, 6=sangat setuju) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Rahmania et al., (2022). Pengukuran terhadap reliabilitas instrumen

menunjukkan koefisien *Cronbach alpha* yang baik ($\alpha=0,781$) dan *item-rest correlation* bergerak dari 0,391-0,739. Adapun salah satu aitem dalam instrumen ini berbunyi, “Anda pada dasarnya dapat selalu mengubah kepintaran Anda”.

Variabel pemberdayaan psikologis diukur dengan menggunakan *Psychological Empowerment Scale* yang dikembangkan oleh Spreitzer (1995) untuk mengukur dimensi *meaning*, *competence*, *self-determination*, dan *impact*. Skala ini terdiri dari 12 aitem *likert* dengan rentang opsi jawaban 1-5 (1=sangat tidak setuju, 5=sangat setuju) dan telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Nastiti & Meiyanto (2015). Pengukuran terhadap reliabilitas instrumen menunjukkan koefisien *Cronbach alpha* yang sangat baik ($\alpha=0,866$) dan *item-rest correlation* bergerak dari 0,410-0,717. Adapun salah satu aitem dalam instrumen ini berbunyi, “Saya yakin dengan kemampuan saya dalam melaksanakan pekerjaan saya”.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini dimulai dengan menentukan target populasi serta menyiapkan alat ukur penelitian dengan menghubungi beberapa peneliti yang telah melakukan riset dengan variabel-variabel serupa untuk mendapatkan instrumen yang akurat dan konsisten. Sebelum kuesioner didistribusikan kepada responden, peneliti juga mengajukan peninjauan etika terhadap penelitian yang akan dilakukan. Adapun *ethical clearance* terhadap penelitian ini telah disetujui dengan nomor surat **E.6.M/117/KE-FPsi-UMM/IV/2024** sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini telah memenuhi syarat-syarat etis yang dibutuhkan dan dapat dilanjutkan ke proses pengambilan data. Selanjutnya, kuesioner didistribusikan melalui *broadcast email* dan *WhatsApp* yang disertai dengan poster serta tautan *Google Form* untuk mengisi kuesioner penelitian.

Analisis Data

Setelah seluruh data terkumpul, peneliti kembali melakukan peninjauan dan membersihkan data-data dari responden yang belum memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Selanjutnya, analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis mediasi Hayes (2018) untuk menguji peran *growth mindset* terhadap perilaku kerja inovatif melalui pemberdayaan psikologis. Keseluruhan proses analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* analisis statistik jamovi versi 2.4.14.

Hasil

Melalui proses pengambilan data, berhasil didapatkan informasi dari 122 partisipan, akan tetapi hanya data dari 113 partisipan yang dapat dilanjutkan ke tahap proses analisis. Dapat dilihat dalam **Tabel 1** telah tercantum informasi mengenai gambaran demografis partisipan penelitian. Partisipan penelitian didominasi oleh laki-laki (54%) dan rata-rata keseluruhan usia partisipan adalah 41,5 tahun. Secara lebih lanjut, jika ditinjau dari kategori generasi angkatan kerja, partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh generasi millennial (47%) dan generasi X (33,6%). Adapun partisipan paling banyak memiliki jabatan fungsional Lektor (35,4%) dan masa kerja mayoritas lebih dari 10 tahun.

Tabel 1

Gambaran Demografis Responden

Demografis	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	61	54%
Perempuan	52	46%
Usia		
Generasi Z (20-27 tahun)	11	9,7%
Generasi Millenials (28-43 tahun)	53	47,0%
Generasi X (44-59 tahun)	38	33,6%
Baby Boomers (>60 tahun)	11	9,7%
Jabatan Fungsional		
Tenaga Pengajar	25	22,2%
Asisten Ahli	27	23,8%
Lektor	40	35,4%
Lektor Kepala	18	16%
Guru Besar	3	2,6%
Masa Kerja		
6 bulan – 1 tahun	16	14,2%
2 – 4 tahun	26	23%
5 – 7 tahun	14	12,4%
8 – 10 tahun	8	7%
>10 tahun	49	43,4%

Tabel 2*Hasil Analisis Deskriptif*

Variabel	Mean	SD	Min	Max
Perilaku Kerja Inovatif	37.3	8.43	9	52
<i>Growth Mindset</i>	18.3	3.49	7	24
Pemberdayaan Psikologis	50.8	5.93	29	60

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif data penelitian yang disajikan dalam **Tabel 2**, diketahui bahwa nilai rerata pada perolehan skala perilaku kerja inovatif adalah 37.3, skala *growth mindset* 18.3, sedangkan pada skala pemberdayaan psikologis menunjukkan nilai rata-rata 50.8. Kemudian, perolehan nilai simpangan baku atau standar deviasi sebesar 8.43 pada variabel perilaku kerja inovatif, 3.49 pada variabel *growth mindset*, dan 5.93 pada variabel pemberdayaan psikologis.

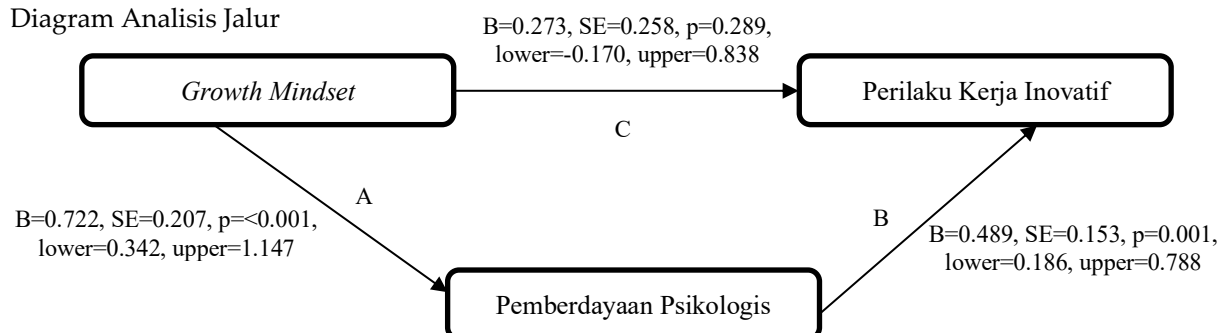
Selanjutnya, uji hipotesis dalam penelitian dilakukan dengan analisis mediasi Hayes (2018) untuk menguji peran *growth mindset* terhadap perilaku kerja inovatif melalui pemberdayaan psikologis. Adapun analisis model mediasi, *total effects*, *direct effects*, dan *indirect effects* dilakukan dengan menggunakan estimasi bootstrap sebanyak 10.000 kali dan batas *confidence interval*(CI) 95%. Melalui teknik ini, sampel penelitian akan dihitung ulang sebanyak 10000 kali (Hayes, 2018).

Tabel 3*Hasil Analisis Mediasi*

<i>Effect</i>	<i>Label</i>	<i>Estimate</i>	<i>SE</i>	<i>95% Confidence Interval</i>		<i>Z</i>	<i>p</i>
				<i>Lower</i>	<i>Upper</i>		
<i>Indirect</i>	axb	0.360	0.148	0.114	0.687	2.43	0.015
<i>Direct</i>	c	0.273	0.258	-0.170	0.838	1.06	0.289
<i>Total</i>	c+axb	0.633	0.242	0.185	1.138	2.61	0.009

Gambar 1

Diagram Analisis Jalur



Berdasarkan paparan hasil uji hipotesis terhadap model mediasi dalam Tabel 3, peningkatan *growth mindset* pada individu tidak menunjukkan keterkaitan secara langsung dengan peningkatan perilaku kerja inovatif, di mana hal ini dapat dilihat melalui hasil analisis pada jalur langsung (*direct effect*) ($B=0.273$ CI95 $[-0.170, 0.838]$, $SE=0.258$, $p=0.289$), sedangkan hasil analisis pada jalur tidak langsung (*indirect effect*) dapat dilihat bahwa peran *growth mindset* terhadap perilaku kerja inovatif dimediasi melalui pemberdayaan psikologis ($B=0.360$ CI95 $[0.114, 0.687]$, $SE=0.148$, $p=0.015$). Dengan kata lain, hipotesis penelitian mengenai peran pemberdayaan psikologis sebagai mediator pada peran *growth mindset* terhadap perilaku kerja inovatif dapat diterima.

Adapun secara umum, kedua variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu *growth mindset* dan pemberdayaan psikologis dapat memprediksi tingkat perilaku kerja inovatif pada dosen ($B=0.633$ CI95 $[0.185, 1.138]$, $SE=2.61$, $p=0.009$). Selain itu, hasil pengujian yang tidak signifikan ($p>0.05$) pada jalur *direct* serta hasil yang signifikan ($p<0.05$) pada jalur *indirect* menunjukkan bahwa mediasi terjadi secara sempurna. Artinya, peran *growth mindset* terhadap perilaku kerja inovatif pada dosen sepenuhnya dimediasi oleh variabel pemberdayaan psikologis.

Diskusi

Studi ini bertujuan untuk menguji peran pemberdayaan psikologis sebagai mediator pada peran *growth mindset* terhadap perilaku kerja inovatif dosen. Hasil analisis statistik mengindikasikan bahwa hipotesis penelitian diterima. Hal ini ditunjukkan melalui hasil analisis yang telah dipaparkan di mana *growth mindset* tidak menunjukkan peran secara langsung terhadap perilaku kerja inovatif dosen ($p>0.05$), tetapi hubungan diantara kedua variabel tersebut dimediasi sepenuhnya oleh hadirnya pemberdayaan psikologis ($p<0.05$). Artinya, ketika seorang dosen memiliki *growth mindset* yang tinggi, maka hal ini akan mendorong munculnya rasa berdaya secara psikologis yang kemudian akan meningkatkan perilaku kerja inovatif.

Selaras dengan temuan pada penelitian ini, Liu & Tong (2022) melaporkan bahwa peningkatan *growth mindset* berhubungan dengan perilaku kerja inovatif. Secara lebih spesifik, dijelaskan bahwa individu dengan *growth mindset* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk dapat secara proaktif mengelola kekuatan yang mereka miliki untuk kepentingan pencapaian kinerja, terutama kaitannya dengan perilaku kerja inovatif. Selain itu, *growth mindset* yang baik juga dapat meningkatkan motivasi dalam mencari cara maupun metode kerja yang baru sehingga mendorong munculnya ide-ide yang unik dan orisinil dalam menyelesaikan pekerjaan (He & Chiang, 2024). Hal tersebut kemudian akan membantu individu beradaptasi dengan berbagai tantangan dan perubahan kerja sehingga memiliki potensi yang lebih tinggi dalam mendemonstrasikan perilaku kerja inovatif (Salsabila & Mansyur, 2024).

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, ditemukan juga bagaimana peran *growth mindset* terhadap perilaku kerja inovatif pada dosen dapat dijelaskan melalui peran pemberdayaan psikologis sebagai variabel mediator. Mediasi sempurna dalam model tersebut mengindikasikan bahwa hubungan *growth mindset* dan perilaku kerja inovatif tidak dapat terjadi secara langsung, melainkan *growth mindset* berkontribusi terhadap pemberdayaan psikologis, yang kemudian mendorong perilaku kerja inovatif pada dosen. Dijelaskan oleh Wahyuni et al., (2023) *growth mindset* memiliki efek yang positif terhadap pemberdayaan psikologis. Hasil ini menunjukkan pentingnya peran karakteristik pribadi sebagai faktor yang mendukung kemunculan perasaan mampu dan berdaya dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan. Adapun dijelaskan melalui teori *conservation of resources* (COR) oleh (Hobfoll, 1989), ketika seseorang memiliki berbagai sumber daya yang mendukung, maka akan semakin mudah baginya untuk berproses dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai tantangan kerja yang dihadapi di imana salah satu sumber daya yang dimaksud adalah yang bersifat personal, termasuk tinggi rendahnya *growth mindset* pada individu.

Keyakinan serta rasa berdaya yang muncul pada diri individu selanjutnya akan mendorong peningkatan perilaku kerja inovatif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Yusuf & Etikariena (2023) yang melaporkan bahwa perasaan berdaya pada individu akan mendorong individu untuk menghasilkan berbagai ide dan langkah inovatif dalam penyelesaian tugas kerja. Dijelaskan pula oleh Kurniawati & Wahyuni (2019), ketika seseorang merasa berdaya dalam pekerjaannya, maka ia akan melihat target kerja sebagai suatu tantangan, hal ini kemudian mendorong upaya untuk mencari berbagai cara maupun strategi dalam menyelesaikan persoalan-persoalan di tempat kerja.

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan pentingnya *growth mindset* pada dosen sebagai pekerja dalam membangun pemberdayaan psikologis dan perilaku kerja inovatif. *Growth mindset* pada individu ditandai dengan hadirnya pemahaman bahwa kualitas diri merupakan aspek yang bersifat menetap. Dengan demikian, dosen dengan *growth mindset* yang tinggi akan lebih bersemangat untuk berupaya meningkatkan kualitas dan kemampuan diri (Rahmi et al., 2021). Bahkan, organisasi yang menerapkan budaya *growth mindset* menunjukkan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap pekerjaannya dalam menghadapi perubahan tantangan bisnis (Oh et al., 2024). Secara lebih spesifik, *growth mindset* yang tinggi juga mendukung kesiapan dosen dalam menghadapi perubahan di tempat kerja (Puspitasari, 2023). Hal ini mengindikasikan pentingnya bagi institusi perguruan tinggi untuk dapat meningkatkan *growth mindset* pada dosen melalui berbagai upaya seperti edukasi dan pelatihan (Murphy & Reeves, 2019).

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris peran pemberdayaan psikologis sebagai mediator di antara *growth mindset* dan perilaku kerja inovatif pada dosen. Hasil pengujian hipotesis melalui uji mediasi menunjukkan adanya mediasi sempurna pemberdayaan psikologis dalam hubungan di antara *growth mindset* dan perilaku kerja inovatif. Hal ini mengindikasikan pentingnya *growth mindset* pada dosen sebagai pekerja agar dapat mengembangkan rasa berdaya secara psikologis yang kemudian dapat mendorong berbagai perilaku kerja yang inovatif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran praktis yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan *growth mindset* pada tenaga pendidik, yaitu dalam hal ini dosen. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui beberapa intervensi seperti pengadaan pelatihan untuk meningkatkan *growth mindset* serta membangun budaya organisasi yang mendukung terbentuknya semangat untuk terus mengembangkan diri. Adapun secara teoritis, peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat mengeksplorasi berbagai faktor yang dapat meningkatkan *growth mindset* pada dosen. Selain itu, kajian lanjutan juga dapat dilakukan dengan menguji berbagai sumber daya personal (*grit, psychological capital, dll*) yang berpotensi menumbuhkan pemberdayaan psikologis.

Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada Majelis Diktilitbang PP Muhammadiyah yang telah memberikan dukungan secara finansial melalui skema hibah Penelitian Fundamental regular I Risetmu dengan nomor kontrak 0258.111/I.3/D/2024.

Daftar Pustaka

- Ahmad, T. (2020). Universities preparing students for future challenges of family business enterprises. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 16(2), 57–69. <https://doi.org/10.1108/WJEMSD-05-2020-111>.
- Astuti, R. J., Haryono, T., Harsono, M., Hendarsjah, H., & Maryati, T. (2023). Antecedents and consequences of innovative work behavior in Indonesian higher education during the COVID-19 Pandemic. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 18, 181–191. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.180119>
- Dweck, C. (2017). *Mindset-updated edition: Changing the way you think to fulfil your potential*. Hachette UK.
- Dweck, C. S. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality, and development*. Psychology Press.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random House Publishing Group.

- Ertac, M., & Tanova, C. (2020). Flourishing women through sustainable tourism entrepreneurship. *Sustainability*, 12(14), 1-17. <https://doi.org/10.3390/su12145643>
- Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between organizational memory and innovative work behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 18(2), 77. <https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463>
- Gilson, L. L., Mathieu, J. E., Shalley, C. E., & Ruddy, T. M. (2005). Creativity and standardization: Complementary or conflicting drivers of team effectiveness? *Academy of Management Journal*, 48(3), 521-531. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.17407916>
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: The moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*, 24(3), 677-706. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: a regression-based approach* (2nd.). Guilford Press. <http://gen.lib.rus.ec/book/index.php?md5=d273c8c71c1ae4b604733b48ddfe3ec2>
- He, W., & Chiang, T. (2024). From growth and fixed creative mindsets to creative thinking: An investigation of the mediating role of creativity motivation. *Frontiers in Psychology*, 15. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1353271>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Iftadi, N. H., & Meiyanto, I. S. (2022). *Peran job insecurity terhadap keterikatan kerja dengan modal psikologis sebagai variabel moderator*. Universitas Gadjah Mada.
- Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287-302. <https://doi.org/10.1348/096317900167038>
- Joo, B.-K. (Brian), Bozer, G., & Ready, K. J. (2019). A dimensional analysis of psychological empowerment on engagement. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 6(3), 186-203. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-09-2018-0069>
- Jose, G., & Mampilly, S. R. (2014). Psychological empowerment as a predictor of employee engagement: An empirical attestation. *Global Business Review*, 15(1), 93-104. <https://doi.org/10.1177/0972150913515589>
- Kurniawati, S. A., & Wahyuni, S. (2019). Minimizing the turnover intention by employee development in garment companies. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 17(1), 171-178. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2019.017.01.19>
- Liu, Q., & Tong, Y. (2022). Employee growth mindset and innovative behavior: The roles of employee strengths use and strengths-based leadership. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.814154>
- Ma, E., Zhang, Y., Xu, F., Wang, D., & Kim, M. (2021). Feeling empowered and doing good? A psychological mechanism of empowerment, self-esteem, perceived trust, and OCBs. *Tourism Management*, 87, 104356. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2021.104356>
- Malureanu, A., Panisoara, G., & Lazar, I. (2021). The relationship between self-confidence, self-efficacy, grit, usefulness, and ease of use of elearning platforms in corporate

- training during the covid-19 pandemic. *Sustainability*, 13(12), 1-20. <https://doi.org/10.3390/su13126633>
- Murphy, M. C., & Reeves, S. L. (2019). Personal and organizational mindsets at work. *Research in Organizational Behavior*, 39, 100121. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100121>
- Namono, R., Obanda, P. W., Ayebale, D., Isiagi, E., & Wofuma, G. (2022). Strategizing for innovative work behavior in higher education institutions: The role of creative self-efficacy. *Continuity & Resilience Review*, 4(3), 249–266. <https://doi.org/10.1108/CRR-03-2022-0005>
- Napitupulu, E. L. (2022, November 17). Kualitas publikasi ilmiah internasional Indonesia terus didongkrak. *Kompas.id*. <https://www.kompas.id/baca/humaniora/2022/11/17/publikasi-ilmiah-internasional-indonesia-terus-didongkrak>
- Nastiti, A., & Meiyanto, I. S. (2015). *Kepuasan kerja ditinjau dari pemberdayaan psikologis dan kemampuan pembelajaran organisasional*. [Tesis, Universitas Gadjah Mada].
- Oh, J., Han, S. J., & Han, S. H. (2024). Linking a growth mindset, job crafting and in-role performance via meaningfulness at work: A moderated mediation model. *Journal of Workplace Learning*, 36(5), 364–381. <https://doi.org/10.1108/JWL-01-2024-0013>
- Puspitasari, I. (2023). Pengaruh growth mindset terhadap kesiapan melakukan perubahan pada dosen di Jawa Barat. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 7(2), 245–258. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v7i2.6215>
- Rahmania, A., Triwahyuni, A., & Kadiyono, A. L. (2022). Validitas konstruk growth mindset scale: Versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 18(2), 194-205. <https://doi.org/10.24014/jp.v18i2.16925>
- Rahmi, T., Agustiani, H., Harding, D., & Fitriana, E. (2021). Adaptasi Employee Well-Being Scale (EWBS) versi bahasa Indonesia. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 93-101. <https://doi.org/10.24014/jp.v17i2.13112>
- Republik Indonesia. (2012). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi*.
- Salsabila, Z. H., & Mansyur, A. (2024). Innovative work behavior: Role of organizational climate and employee creativity. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 14(1), 71-83. <https://doi.org/10.12928/fokus.v14i1.9491>
- Santika, E. F. (2023, Oktober 11). Indonesia masuk jajaran negara dengan kemajuan inovasi terbesar sedekade terakhir. *Databoks*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/10/11/indonesia-masuk-jajaran-negara-dengan-kemajuan-inovasi-terbesar-sedekade-terakhir>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological, empowerment in the workplace: Dimensions, measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Wahyuni, S., Safira, A., & Pramesti, M. (2023). Investigating the impact of growth mindset on empowerment, life satisfaction and turn over intention: Comparison between Indonesia and Vietnam. *Heliyon*, 9(1), 1-9. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e12741>

- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2020). What can be learned from growth mindset controversies? *The American Psychologist*, 75(9), 1269-1284. <https://doi.org/10.1037/amp0000794>
- Yin, J. (2021). Mindset and individual learning in the workplace: A systematic review and future agenda. *經濟學研究*, 71(1), 7-26.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *The Academy of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Yusuf, M. P., & Etikariena, A. (2023). Perilaku kerja inovatif pada perusahaan rintisan: peran kepemimpinan inklusif, keamanan psikologis, dan pemberdayaan psikologis. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 9(1), 123-144. <https://jurnal.ugm.ac.id/gamajop/article/view/78672>
- Zhu, D., Lin, M. T., Thawornlamert, P. K., Subedi, S. (Bichitra), & Kim, P. B. (2023). The antecedents of employees' innovative behavior in hospitality and tourism contexts: A meta-regression approach. *International Journal of Hospitality Management*, 111, 1-14. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2023.103474>