

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A.Latar Belakang Masalah**

Pendidikan merupakan salah satu wadah pengembangan potensi yang dimiliki mahasiswa. Mahasiswa adalah seseorang yang sedang dalam proses menimba ilmu ataupun belajar dan terdaftar sedang menjalani pendidikan pada salah satu bentuk perguruan tinggi terdiri dari akademik, politeknik, sekolah tinggi, institute dan universitas (Hartaji, 2012). Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan perencanaan dalam bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat dan tepat merupakan sifat yang cenderung melekat pada setiap mahasiswa. Seorang mahasiswa dikategorikan pada tahap perkembangan yang usianya 18 hingga 25 tahun. Tahap ini dapat digolongkan pada masa remaja akhir hingga masa dewasa awal dan dapat dilihat dari segi perkembangan dan tugas perkembangan pada usia mahasiswa tersebut sebagai pematangan pendirian hidup (Yusuf, 2012).

Peran mahasiswa akan dapat dilakukan dengan baik apabila mahasiswa memiliki kematangan dalam berpikir dan berperilaku yang diperoleh dari pendidikan tinggi (Kurniawati & Leonardi, 2013). Upaya yang dapat dilakukan untuk membantu mengembangkan potensi mahasiswa secara optimal salah satu caranya dapat melalui kegiatan pengembangan minat bakat, pemikiran kritis, kreatif, inovatif dan proaktif. Di universitas sebenarnya telah menyediakan sarana untuk mahasiswa untuk mengembangkan potensi dengan cara berperilaku inovasi yaitu organisasi kemahasiswaan. Sesuai dengan tertera pada pasal 5 Kemendikbud No.155/U/1998 bahwa fungsi organisasi kemahasiswaan merupakan sarana pengembangan

akademik dan pengembangan diri. Bahkan lebih lanjut diharapkan sebagai wadah mahasiswa untuk melakukan usaha perbaikan bangsa.

Upaya dalam menumbuhkan minat mahasiswa untuk berorganisasi di masa pandemi saat ini sangat menjadi perhatian baik dari segi universitas, fakultas, dan ruang lingkup organisasi kemahasiswaan. Hal yang sangat dapat dilakukan yaitu membangun komunikasi dan memberikan pemahaman tentang pentingnya berorganisasi baik di masa pandemi atau pun di masa new normal. Banyak sekali organisasi kemahasiswaan yang bisa diikuti oleh mahasiswa Universitas Mercu Buana Yogyakarta baik dari segi akademik seperti Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), Himpunan Mahasiswa (HM) maupun non akademik seperti minat olahraga, kesenian, keahlian.

Hal yang paling utama yang dapat mempengaruhi minat mahasiswa dalam berorganisasi yaitu menambah pengalaman dan memperluas relasi. Dari berorganisasi inilah mahasiswa akan terlatih membentuk *soft skill* menjadi lebih baik. Mahasiswa mengikuti organisasi dapat membentuk *hard skill* yang sudah didapatkan di masa perkuliahan dan segi *soft skill* didapatkan di dalam organisasi.

Tidak hanya itu, organisasi kemahasiswaan juga diharapkan dapat menjadi sarana atau jembatan bagi mahasiswa lain dalam menyampaikan aspirasi yang ingin mereka sampaikan untuk mengembangkan perilaku sosial atau berkelompok. Perilaku sosial merupakan pola interaksi yang berbentuk sikap atau perilaku yang ditujukan oleh individu satu dengan individu yang lainnya dalam hidup berorganisasi. Namun, untuk meningkatkan perilaku sosial individu bukan merupakan suatu hal yang mudah karena sangat bergantung pada perilaku organisasi. Untuk meningkatkan perilaku sosial, individu harus dapat mengolah faktor internal maupun eksternal dari perilaku sosial yang dapat meningkatkan perilaku inovasi di

sebuah organisasi (Chen *et al.*, 2016). Sebagai salah satu aspek perilaku organisasi, perilaku inovasi pada dasarnya merupakan hasil interaksi antara individu dan kelompok sebagai suatu proses kerja organisasi sebagai praktek manajemen yang biasa dilakukan di dalam organisasi. Gunawan dan Surya (2015) mengatakan bahwa mahasiswa merupakan tombak yang sangat penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, mahasiswa mampu menyesuaikan diri dengan perilaku organisasi agar dapat menjadi peggerak dalam organisasi.

Penelitian mengenai perilaku inovasi lebih banyak dilakukan di lingkungan kerja di bandingkan dengan di area pendidikan khususnya pendidikan tinggi. Pada pendidikan tinggi mahasiswa dapat menampilkan perilaku kerja inovasi dengan menyelesaikan atau mengerjakan tuntutan tugas dari ketua organisasi maupun rekan kerja di dalam organisasi dan tidak dimotivasi oleh upah seperti pada karyawan. Pada mahasiswa, konsekuensi negatif dari menampilkan perilaku kerja inovasi ini juga jarang ditemui sehingga kemungkinan mahasiswa memiliki lebih banyak kesempatan dan lebih berani untuk menampilkan perilaku inovasi.

Inovasi pada hakikatnya adalah sebuah ide yang datang dari individu, dan individu tersebut merupakan pencetus dan pelaksanaan ide inovasi tersebut (Etikariena & Muluk, 2014). Gets & Robinson (2003) menemukan bahwa hampir 80% perilaku inovasi seharusnya muncul dari karyawan. Sementara hanya 20% perilaku inovasi muncul dari perusahaan. Jika perilaku inovasi mahasiswa tinggi maka akan mengarah pada mahasiswa yang mempunyai kepribadian yang tinggi, dengan demikian dapat terciptanya lingkungan kerja yang positif (El-Munarwan & Sawitri, 2017). Bentuk perilaku inovasi bisa bervariasi, mulai dari perilaku inovasi yang bersifat minor hingga inovasi yang sifatnya sangat penting. Inovasi bisa ditemukan mulai dari hanya dalam bentuk prosedur administratif hingga inovasi

yang terjadi karena adanya perubahan teknologi. Menurut Helmi dan Adhitama (2010) perilaku inovasi secara umum dapat membuat karyawan menjadi lebih proaktif dalam menghadapi permasalahan organisasi dan usaha dalam penanganan dengan cara bekerja secara efektif dan efisien. Sejalan dengan hal tersebut, Widiyanti (2018) menyatakan bahwa salah satu arah dalam menciptakan organisasi yang inovasi adalah memunculkan perilaku inovasi pada mahasiswa aktif berorganisasi.

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh Reski, Mahlia & Wahda bahwa kreativitas tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap perilaku inovasi. Hendaknya semakin baik kreativitas karyawan pada PT.Telkom Witel Makassar maka akan meningkatkan perilaku inovasi pada karyawan. Kreativitas merupakan kemampuan individu dalam mengembangkan ide-ide yang terdiri dari tiga aspek yaitu keahlian, kemampuan berpikir fleksibel dan imajinatif, dan motivasi internal. Motivasi internal yang dikembangkan perlu memunculkan rasa percaya diri pada karyawan. Ketika karyawan tidak memiliki rasa percaya diri maka akan sulit memunculkan ide-ide dan menemukan cara baru untuk memandang masalah serta peluang.

Ada 3 faktor utama yang mempengaruhi perilaku inovasi, yaitu faktor internal, faktor pekerjaan, dan faktor konstektual (Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011). Faktor internal merupakan faktor yang berada dalam diri individu seperti tipe kepribadian, gaya individu memecahkan masalah, motivasi, kepercayaan diri. Kemudian faktor pekerjaan, faktor ini berasal dari lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi seperti tuntutan dalam pekerjaan. Yang terakhir adalah faktor konstektual yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi seperti iklim psikologis, kepemimpinan, dan dukungan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iffah bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi perilaku inovasi. Komponen perilaku inovasi pada subjek 1 menunjukkan 4 dari 5 komponen perilaku inovasi pada mahasiswa yang berwirausaha yaitu *opportunity exploration*, *formative investigation*, *championing*, dan *application*. Pada subjek 2 menunjukkan seluruh komponen perilaku inovasi pada mahasiswa yang berwirausaha yaitu *opportunity exploration*, *generativity*, *formative investigation*, *championing*, dan *application*. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi pada mahasiswa yang berwirausaha adalah faktor eksternal dan faktor internal. Kedua subyek terdapat kedua faktor tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, faktor internal merupakan satu faktor yang mempengaruhi perilaku inovasi karena didalam faktor internal terdapat kepercayaan diri yang dapat mempengaruhi perilaku inovasi mahasiswa aktif organisasi. Hasil penelitian didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hilman (2018) yang menemukan bahwa adanya hubungan positif antara kepercayaan diri dengan menulis kreatif. Di dalam menulis tulisan kreatif terdapat ide-ide yang harus dikembangkan yang juga dapat disebut dengan berinovasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Emria, Nilma, & Ifdil tahun 2018 dengan subjek 156 siswa sebagai sampel dapat diketahui bahwa 112 siswa (71,8%) mempunyai kepercayaan diri yang sedang, 44 mahasiswa (28,2%) mempunyai kepercayaan diri yang tinggi, dan tidak ada seorang pun sampel yang mempunyai kepercayaan diri yang rendah. Sementara itu, jika dilihat dari siswa mempunyai kepercayaan diri berada pada interval 84-125 dalam kategori sedang. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa di antara 5 variabel bebas yang ada, optimis merupakan variabel yang paling dominan memberikan pengaruh terhadap kepercayaan diri remaja yaitu sebesar 23,04%, aspek tanggung jawab sebesar 14,8%, aspek rasional

4,8%, aspek keyakinan 3,4%, dan aspek objektif 2,9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri yang dimiliki oleh siswa berada pada rata-rata atau tidak rendah dan tidak tinggi dan masih perlu untuk ditingkatkan.

Seseorang yang mempunyai perilaku inovasi adalah orang yang sikap kesehariannya adalah selalu berfikir kritis, berusaha agar selalu terjadi perubahan di lingkungannya diupayakan agar perubahan itu memiliki kegunaan atau nilai tambah tertentu. Orang yang berperilaku inovasi akan berusaha agar melakukan upaya pemecahan masalah dengan cara yang berbeda-beda dari orang lain tetapi lebih efektif dan efisien (Sujarwo, 2017). Salah satu bagian faktor yang mempengaruhi perilaku inovasi adalah kepercayaan diri yang menjadi faktor internal dalam diri individu. Seorang mahasiswa yang mempunyai rasa percaya diri yang tinggi memiliki kemampuan dalam melakukan perubahan sebagai tindakan untuk menciptakan, memperkenalkan, mengaplikasikan dan mengadopsi ide baru serta cara kerja dalam bentuk mengadopsi prosedur, praktek dan teknik kerja yang baru dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya.

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta memiliki 3 organisasi kemahasiswaan dengan 2 tingkatan yaitu Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM), Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), dan Himpunan Mahasiswa Psikologi (HMPS). Pada BEM sendiri mahasiswa aktif organisasi terbagi menjadi 2 jenis yaitu anggota bem dan staff magang. Namun dalam hal ini mahasiswa yang tergolong anggota dan staff magang tetap memiliki kewajiban yang sama yaitu untuk mencapai tujuan dari visi misi organisasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 15 April 2021 bahwa kandidat yang diperlukan bukan hanya pada mahasiswa yang ingin bekerja sesuai apa yang sudah ditetapkan, dinilai bagaimana mahasiswa dapat mengembangkan ide-ide yang baru dan memunculkan

sesuatu yang baru agar organisasi tersebut dapat melaksanakan kegiatan yang berbeda disetiap tahunnya. Pengembangan terhadap ide inilah yang disebut dengan perilaku inovasi khususnya pada organisasi, seperti melakukan pengembangan inovasi program kerja, perubahan prosedur administratif yang bertujuan meningkatkan relasi atau penerapan ide baru untuk masa yang akan datang. Mahasiswa harus dapat melihat peluang untuk berperilaku inovasi untuk memunculkan ide baru agar dapat memenangkan persaingan, maka tiap divisi dalam organisasi ini telah menentukan jenis dan desain pekerjaan seperti apa yang diberikan dan apa yang harus dikembangkan oleh mahasiswanya.

Berdasarkan hal tersebut maka dibutuhkan mahasiswa yang memiliki kemampuan untuk melihat peluang dan mampu mengembangkan dan mengaplikasikan ide di organisasi. Pengembangan terhadap ide dan perilaku ini yang disebut dengan perilaku inovasi. Kenyataanya, tidak semua mahasiswa aktif organisasi memiliki perilaku inovasi. Kebanyakan dari mahasiswa hanya mengikuti keinginan dan bekerja sesuai permintaan tanpa berusaha melihat peluang dalam menyampaikan ide-ide dalam menangani permasalahan yang ada pada organisasi. Tentunya perilaku inovasi merupakan faktor yang sangat berperan aktif bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu mahasiswa yang memiliki perilaku inovasi dapat menjadi penggerak utama dalam organisasi dan dapat menjadikan perbaikan di dalam organisasi (Yuan & Woodman, 2010).

Seharusnya organisasi tidak hanya memperhatikan penyesuaian diri pada perilaku organisasi namun juga memperhatikan tingkat kepercayaan diri mahasiswa dalam berperilaku inovasi. Kepercayaan diri menurut Hambly (dalam Bukhori,2016) adalah perasaan dan anggapan yang penuh keyakinan bahwa dirinya memiliki

kemampuan dengan keadaan dirinya yang baik. Kepercayaan diri merupakan sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovasi karena seseorang yang memiliki perilaku inovasi tinggi akan memiliki tingkat kepercayaan yang cukup tinggi dalam menyampaikan suatu ide-ide baru dalam mengembangkan potensi dirinya.

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diketahui bahwa mahasiswa yang sering perilaku inovasi dalam organisasi kemungkinan besar mempunyai tingkat kepercayaan diri yang tinggi. Kepercayaan diri menurut Willis (Gufron & Rini, 2012) adalah perasaan yakin yang dimiliki oleh seseorang yang mampu menanggulangi suatu permasalahan dengan cara terbaik dan dapat memberikan sesuatu yang berguna bagi orang lain. Kepercayaan diri merupakan suatu sikap atau keyakinan atas kemampuan diri sendiri. Lauster (Ghufron & Rini, 2012) mendefinisikan kepercayaan diri diperoleh dari pengalaman hidup. Lauster juga menambahkan bahwa kepercayaan diri berhubungan dengan kemampuan melakukan sesuatu yang baik.

Menurut Lauster (Ghufron & Rini, 2012) ada 5 ciri-ciri orang yang memiliki kepercayaan diri yang positif yaitu orang yang memiliki : (1) Keyakinan kemampuan diri, sikap yang positif yang dimiliki oleh individu. Dimana individu mampu secara keseluruhan bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakan ; (2) Optimis, berpikir positif dalam menghadapi segala hal dengan kemampuan yang dimiliki tentang dirinya ; (3) Objektif, kemampuan individu melihat permasalahan sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya ; (4) Bertanggung jawab, kesediaan individu dalam menanggung resiko yang terjadi akibat tindakan yang telah dilakukan ; (5) Rasional dan realistis, sikap analisis dalam menghadapi suatu masalah dan suatu hal sesuai kenyataan.

Hakim (dalam Bukhori, 2016) menjelaskan bahwa orang yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi cenderung mampu menghadapi dan mengevaluasi permasalahan yang dihadapi lebih positif, mampu beradaptasi, dan memiliki pandangan yang positif terhadap dirinya dan masa depan. Dengan hal ini mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri yang tinggi akan mampu untuk mengembangkan potensi dalam berperilaku inovasi dengan baik. Mahasiswa yang memiliki kepercayaan diri yang baik akan selalu beranggapan positif dan percaya pada kemampuan sendiri (Syam & Amri, 2017).

Hubungan antara kepercayaan diri dengan perilaku inovasi dikatakan saling berkaitan yang didukung penelitian oleh El-Manurwan dan Sawitri (2017) bahwa perilaku karyawan sudah mengarah dalam mengimplementasikan ide-ide baru sesuai kemampuan dirinya untuk meningkatkan keefektifan kerja mahasiswa dan memberikan keuntungan bagi organisasi. Berani menyampaikan ide-ide baru secara lisan maupun tulisan serta percaya bahwa atas kemampuan dirinya sendiri maka seseorang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi. Tanpa kepercayaan diri, seseorang tidak berani menyampaikan ide pada ruang lingkup organisasi karena takut ide-ide baru yang disampaikan tidak dapat diterima organisasi.

Berdasarkan uraian yang telah disebutkan diatas, peneliti mengajukan rumusan masalahnya yaitu “apakah ada hubungan antara kepercayaan diri dengan perilaku inovasi pada mahasiswa aktif organisasi?”

## **A. Tinjauan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sejalan dengan uraian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepercayaan diri dengan perilaku inovasi pada mahasiswa yang aktif di organisasi.

## **2. Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi, penambah wawasan dan pengembangan disiplin ilmu pengetahuan dalam mahasiswa berorganisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu sumber rujukan bagi siapa saja yang meneliti lebih lanjut mengenai kepercayaan diri maupun perilaku inovasi pada suatu organisasi maupun perusahaan.

### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi Organisasi Kemahasiswaan Universitas Mercu Buana Yogyakarta dalam usaha meningkatkan perilaku inovasi melalui tingkat kepercayaan diri pada mahasiswa.