



Volume 7 No 1 September 2021  
p-ISSN: 2460-8750 e-ISSN: 2615-1731  
<https://doi.org/10.26858/talenta.v7i1.22084>



## Hubungan Antara Kecerdasan Adversitas Dengan Perilaku Kerja Inovatif Pada Komunitas E-Ukm Surabaya

Nurul Savira Fauziah<sup>1\*</sup>, Meita Santi Budiani<sup>2</sup>

<sup>1</sup> <sup>2</sup>Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. Indonesia  
Email: [nurul.17010664060@mhs.unesa.ac.id](mailto:nurul.17010664060@mhs.unesa.ac.id)<sup>1</sup> [meitasanti@unesa.ac.id](mailto:meitasanti@unesa.ac.id)<sup>2</sup>



©2018 –JPT Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Ini adalah artikel dengan akses terbuka di bawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

### ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between adversity quotient and innovative work behavior in MSME owners (Micro, Small, Medium Business) who are members of the Surabaya E-UKM community. The research method used in this research is quantitative method. The population used is the owner of MSMEs in the culinary field who are members of the E-UKM Community, while the sampling technique uses total sampling, so that a total of 85 samples are obtained which will be divided by 30 to take part in the tryout and the remaining 55 will be used as research subjects. The results of the data analysis test were processed using the Pearson product moment correlation technique with the help of SPSS 24 software for windows. The results of the hypothesis test show that the correlation coefficient ( $r=0.856$ ) with a sig. 0.000 (Sig<0.05). Based on these results, it can be concluded that there is a significant relationship between adversity quotient and innovative work behavior. The value of the correlation coefficient ( $r$ ) also states the direction of a positive relationship which means that the higher the adversity quotient, the higher the innovative work behavior of the culinary sector MSME owners in the Surabaya E-UKM community.*

**Keywords:** Innovative Work Behavior, Adversity Quotient, MSME's

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan adversitas dengan perilaku kerja inovatif pada pemilik UMKM (Usaha Mikro, Kecil, Menengah) yang tergabung dalam komunitas E-UKM Surabaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu metode kuantitatif. Populasi yang digunakan merupakan pemilik UMKM bidang kuliner yang tergabung dalam Komunitas E-UKM, sedangkan teknik sampling menggunakan sampling total, sehingga didapatkan jumlah sebanyak 85 sampel yang akan dibagi sebanyak 30 untuk mengikuti tryout dan 55 sisanya akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Hasil uji analisis data diolah menggunakan teknik korelasi pearson product moment dengan bantuan software SPSS 24 for windows. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r=0.856$ ) dengan nilai sig. 0.000 (Sig<0.05). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kecerdasan adversitas dengan perilaku kerja inovatif. Nilai*

koefisien korelasi ( $r$ ) juga menyatakan arah hubungan yang positif yang memiliki arti bahwa semakin tinggi kecerdasan adversitas yang dimiliki, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif pada pemilik UMKM bidang kuliner pada komunitas E-UKM Surabaya.

**Kata Kunci:** Perilaku Kerja Inovatif, Kecerdasan Adversitas, UMKM

## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau instansi tidak dapat menghindari adanya kesulitan yang dapat mengancam fungsi atau kinerja yang terdapat di dalamnya (Williams, Gruber, Sutcliffe, Shepherd, & Zhao, 2017). Berbagai kemungkinan yang dapat terjadi membuat para ahli berusaha mempelajari hal-hal yang dapat menjelaskan sifat, dampak, serta solusi yang dapat dilakukan untuk mengatasi ancaman dan mencegah kegagalan yang mungkin terjadi dalam organisasi (Williams et al., 2017). Salah satu contohnya, yaitu pandemic COVID-19 yang terjadi mengakibatkan adanya berbagai macam dampak yang mempengaruhi perekonomian secara nasional dan juga global (Shafi, Liu, & Ren, 2020), seperti penyebaran virus yang meluas, kematian, dan adanya krisis ekonomi secara global (Financial Times, 2020). Perkembangan wabah virus Corona mempengaruhi berbagai sektor dengan skala kerugian yang cenderung sangat luas dan multisektor, salah satu sektor yang terdampak krisis pandemic COVID-19, yaitu Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) atau dapat juga disebut *Micro, Small, Medium Enterprises/Business* (MSMEs). Menghadapi krisis, ketidakpastian, ataupun kegagalan merupakan sesuatu yang normal bagi wirausahawan atau UMKM, bahkan ketika krisis disebabkan oleh adanya pandemic (Purbasari, Muttaqin, & Sari, 2021).

Survei yang dilakukan oleh Goldman Sachs menyatakan dari 10.000 pemilik usaha kecil, terdapat 96% yang terdampak pandemi COVID-19. Persentase tersebut terbagi menjadi sebanyak 51% tidak dapat mempertahankan bisnis yang dimiliki setelah adanya penutupan ekonomi selama tiga bulan, 67% kesulitan mengakses dana darurat, dan 53% mengaku kesulitan kemampuan *telecommute* (Goldman Sachs, 2020). Hasil statistik tersebut menunjukkan adanya dampak ekonomi pandemi COVID-19 yang sangat mempengaruhi pemilik usaha kecil. Upaya yang dapat dilakukan, yaitu dengan mempertahankan semangat, tekad, dan ketabahan yang dapat mendorong para wirausahawan untuk mempertahankan usaha yang dimilikinya di tengah krisis pandemi COVID-19 (Liguori & Pittz, 2020). Upaya mempertahankan usaha yang dimiliki membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk melakukan inovasi (Etikariena & Muluk, 2014). Sumber daya manusia menjadi sebuah aset yang berharga dalam dunia industri maupun bisnis, karena dengan kemampuan yang dimiliki manusia dapat membantu sebuah organisasi, industry, maupun bisnis untuk mendapatkan keuntungan atau memberikan nilai yang dapat menjadi representative (Budiani, 2011). Manusia sebagai individu memiliki peran untuk menemukan ide atau gagasan baru yang kemudian akan dikembangkan dan dimodifikasi menjadi sebuah inovasi yang dapat diterapkan. Inovasi merupakan sebuah upaya yang dapat dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi untuk lebih memperhatikan kebutuhan dan keinginan pelanggan sesuai dengan perubahan yang terjadi. Dengan memiliki perilaku kerja inovatif, pemilik UMKM dapat mempertahankan usaha dimiliki di tengah adanya krisis maupun persaingan yang ketat (Sulistiyani & Azizah, 2017).

Berbagai macam jenis perilaku inovatif yang ditunjukkan oleh pemilik UMKM, salah satunya dengan melakukan usaha berbasis digital. Pemilik UMKM dituntut untuk menyesuaikan diri dengan memanfaatkan media digital dengan membuka akses melalui *e-commerce*. Salah satu komunitas UMKM yang memanfaatkan teknologi digital untuk melakukan penjualan dan

pemasaran, yaitu komunitas E-UKM Surabaya. Perubahan menuntut para pemilik UMKM untuk dapat melakukan inovasi dengan memiliki perilaku inovatif. Inovasi merupakan faktor penting tercapainya keunggulan kompetitif dan keberhasilan sebuah organisasi. Menurut De Jong dan Den Hartog (2008) perilaku kerja inovatif didefinisikan sebagai perilaku individu yang bertujuan untuk mencapai inisiasi dan pengenalan yang disengaja, seperti ide, proses, produk atau prosedur baru yang berguna.

Teori perilaku kerja inovatif yang dikembangkan oleh De Jong dan Hartog (2008) memiliki empat dimensi, yaitu (1) *Opportunity exploration* yang merujuk pada eksplorasi peluang dengan tujuan untuk meningkatkan sebuah proses, produk atau layanan dalam mencari alternatif lain untuk mengatasi permasalahan, (2) *Idea generation* yang merujuk pada munculnya sebuah gagasan atau ide inovasi pada individu yang dipicu oleh adanya suatu permasalahan, (3) *Championing* yang merujuk pada perilaku individu untuk mencari dukungan dari rekan di lingkungan sekitar agar gagasan atau ide baru dapat menjadi inovasi yang diimplementasikan, dan (4) *Application* yang merujuk pada proses inovasi yang menyangkut penerapan gagasan atau ide dengan menghasilkan produk, proses, atau prosedur baru yang pada akhirnya dapat diterapkan dalam peran kerja, kelompok atau keseluruhan organisasi (De Jong & Den Hartog, 2008).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif, yaitu faktor individual, kelompok, dan organisasional (De Jong, 2007). Inovasi individu dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor pada tingkat individu, seperti ciri atau aspek kepribadian, kemampuan bawaan untuk menjadi inovatif dan memulai perubahan, ekstraversi dan toleransi ambiguitas, fitur kognitif individu, atau karakteristik individu. Faktor individual juga dapat terdiri dari usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, kepribadian, kemampuan kognitif, dan kemampuan untuk menghadapi kesulitan dan memiliki keberanian untuk mengambil resiko (Hammond, Neff, Farr, Schwall, & Zhao, 2011). Pemilik UMKM membutuhkan kemampuan yang dapat membantu mereka untuk mempertahankan eksistensi usaha yang dimiliki untuk menyesuaikan diri dengan adanya krisis ekonomi yang diakibatkan oleh pandemi COVID-19. Dalam dunia usaha, inovasi seringkali menjadi sebuah ketidakpastian sehingga dapat memunculkan perasaan tidak aman yang membuat individu tidak berani untuk melakukan inovasi dan memilih untuk tetap berada dalam zona nyaman (Amir, 2014). Fakta tersebut menunjukkan bahwa individu yang inovatif membutuhkan sifat tahan banting dan berani untuk mengambil resiko dalam menerapkan ide-ide baru yang bertujuan untuk meningkatkan keunggulan organisasi.

Penemuan peluang dan pembentukan ide baru membutuhkan ketekunan kognitif yang melibatkan keyakinan, pikiran, dan sikap yang dapat membantu individu mengeluarkan upaya ekstra untuk mencapai tujuan meskipun ada hambatan (Markman, Baron, & Balkin, 2005). Kemampuan tersebut terangkum dalam kecerdasan adversitas atau *adversity quotient* yang dapat membantu individu untuk dapat bertahan saat menghadapi sebuah kesulitan. Kecerdasan adversitas yang dimiliki individu menggambarkan adanya pola respons bawaan terhadap berbagai macam bentuk kesulitan, dari tragedi besar hingga gangguan kecil. Menurut Stoltz (2000), kecerdasan adversitas merupakan kemampuan individu dalam memberikan respons terhadap sebuah kondisi yang menyulitkan, dan mengukur bagaimana individu dapat menghadapi kesulitan yang muncul dalam kehidupan mereka.

Teori Kecerdasan Adversitas yang akan digunakan, yaitu teori yang dikembangkan oleh Stoltz (2000) yang terdiri dari dimensi CO<sub>2</sub>RE yang memiliki peran penting untuk membantu individu tetap optimis dalam menghadapi permasalahan (Stoltz, 2000). Dimensi (1), yaitu *Control* merupakan dimensi yang menggambarkan kemampuan individu dalam

memberikan dan mengendalikan respon positif saat menghadapi berbagai macam potensi yang dapat menjadi sebuah kesulitan. Dimensi (2) *Origin-Ownership* yang berkaitan erat dengan perasaan bersalah, sedangkan *ownership* merupakan keinginan individu untuk mengambil tanggung jawab dalam mengatasi kesulitan yang sedang dihadapi, tidak peduli apapun penyebab kesulitan tersebut. Dimensi (3) *Reach* yang menggambarkan seberapa jauh individu membiarkan kesulitan yang sedang dihadapi dapat mempengaruhi kehidupannya. Dimensi (4) *Endurance* yang merupakan dimensi yang menggambarkan jangka waktu perkiraan individu untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan (Stoltz, 2000).

Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini memfokuskan pada variabel kecerdasan adversitas sebagai variabel bebas dan variabel perilaku kerja inovatif sebagai variabel terikat. Hal ini dikarenakan di tempat penelitian belum pernah dilakukan penelitian yang meneliti terkait hubungan antara kecerdasan adversitas terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan fenomena yang telah dijelaskan di atas, maka penelitian ini menarik dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut mengenai hubungan antara kecerdasan adversitas dengan perilaku kerja inovatif pada komunitas E-UKM Surabaya.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode penelitian korelasi. Populasi dalam penelitian ini, yaitu merupakan pemilik UMKM bidang kuliner yang tergabung dalam Komunitas E-UKM Surabaya dengan jumlah populasi 85 pemilik. Penelitian ini menggunakan metode sampling total dalam menentukan sampel, sehingga didapatkan jumlah sebanyak 85 sampel yang akan dibagi sebanyak 30 untuk mengikuti *tryout* dan 55 sisanya akan dijadikan sebagai subjek penelitian. Alat ukur yang digunakan adalah skala kecerdasan adversitas yang dikembangkan oleh Stoltz (2000) dan skala perilaku kerja inovatif yang aspeknya dikembangkan oleh De Jong dan Den Hartog (2008).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini diolah dengan menggunakan bantuan *software SPSS 24 for windows*. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Corrected item-Total Correlation* dengan mengoreksi skor yang dimiliki tiap butir item dengan skor total dari jumlah pada tiap butir item. Item yang memiliki skor  $< 0.3$  maka dinyatakan tidak valid dan akan dieliminasi. Hasil uji validitas pada skala variabel kecerdasan adversitas menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0.349 sampai dengan 0.778. Hasil uji validitas pada skala variabel perilaku kerja inovatif menunjukkan nilai *corrected item-total correlation* yang berada pada rentang 0.322 sampai dengan 0.724. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan dengan metode metode *Alpha Cronbach*, skala variabel kecerdasan adversitas memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.904, sehingga dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas yang dilakukan juga menunjukkan nilai skala variabel (Y) perilaku kerja inovatif yang memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.916, sehingga dapat dikatakan reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu teknik analisis korelasi yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan signifikan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis koefisien korelasi dengan menggunakan teknik korelasi *Pearson product moment* dengan bantuan *software SPSS 24 for windows*. Terdapat beberapa tahapan yang dilakukan untuk melakukan analisis data, yaitu uji asumsi yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas dan uji hipotesis.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan adversitas dengan perilaku kerja inovatif pada pemilik UMKM bidang kuliner yang tergabung dalam Komunitas E-UKM Surabaya. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif, sehingga data yang dikumpulkan berupa angka yang kemudian diolah dan dianalisis dengan menggunakan teknik statistik. Berikut ini merupakan hasil statistik deskriptif dari data yang telah dikumpulkan dari 55 subjek yang kemudian diolah menggunakan *software* SPSS 24 for windows, yaitu:

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif

Variabel	N	Jumlah Item	Data Empirik			
			Min	Max	Mean	SD
Kecerdasan Adversitas	55	40	135	189	158.96	14.057
Perilaku Kerja Inovatif	55	43	132	215	165.62	19.701

Hasil pengolahan data yang didapatkan dari 55 subjek diatas menunjukkan nilai statistik deskriptif yang terdiri dari nilai minimum, maximal, nilai rata-rata (*mean*), dan standar deviasi (SD). Pada hasil statistik deskriptif di atas menunjukkan variabel (X) kecerdasan adversitas yang memiliki nilai minimum sebesar 135 dan nilai maximal sebesar 189. Dari hasil skor total pada variabel kecerdasan adversitas didapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 158.96 dan nilai standar deviasi (SD) pada variabel kecerdasan adversitas sebesar 14.057. Pada tabel tersebut juga menunjukkan hasil statistik deskriptif variabel (Y) perilaku kerja inovatif yang memiliki nilai minimum sebesar 132 dan nilai maximal sebesar 215. Dari hasil skor total pada variabel perilaku kerja inovatif didapatkan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 165.62 dan nilai standar deviasi (SD) pada variabel perilaku kerja inovatif sebesar 19.701.

**Tabel 2.** Kategorisasi Variabel (X) Kecerdasan Adversitas

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	%
Rendah	$X \leq 143.5$	8	14.6%
Sedang	144 – 172.5	35	63.6%
Tinggi	$\geq 173$	12	21.8%
	Total	<b>55</b>	100%

Berdasarkan kategorisasi pada pedoman Azwar (2012) dengan menggunakan tiga jenis kategorisasi yang didasarkan pada nilai *mean* dan standar deviasi (Azwar, 2012) didapatkan

kategorisasi pada variabel (X) kecerdasan adversitas bahwa terdapat 8 subjek (14.6%) pada kategori rendah, 35 subjek (63.6%) pada kategori sedang, dan 12 subjek (21.8%) pada kategori tinggi.

**Tabel 3.** Kategorisasi Variabel (Y) Perilaku Kerja Inovatif

Kategorisasi	Nilai	Frekuensi	%
Rendah	$X \leq 144.5$	5	9.1%
Sedang	145 – 184.5	34	61.8%
Tinggi	$\geq 185$	16	29.1%
Total		<b>55</b>	100%

Berdasarkan kategorisasi pada pedoman Azwar (2012) dengan menggunakan tiga jenis kategorisasi yang didasarkan pada nilai *mean* dan standar deviasi (Azwar, 2012) didapatkan kategorisasi pada variabel (Y) perilaku kerja inovatif didapatkan bahwa terdapat 5 subjek (9.1%) pada kategori rendah, 34 subjek (61.8%) pada kategori sedang, dan 16 subjek (29.1%) pada kategori tinggi.

#### **Uji Normalitas**

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu Uji *Kolmogrov-Smirnov*, dimana data akan dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai probabilitas  $\geq 0.05$  (Widhiarso, 2017). Berikut ini merupakan hasil uji normalitas pada variabel kecerdasan adversitas dan variabel perilaku kerja inovatif yang diolah menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov* dengan bantuan *software SPSS 24 for windows*, yaitu:

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas Variabel Kecerdasan Adversitas

N	55	
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.068
Test Statistic	0.87	
<b>Asymp. Sig. (2-Tailed)</b>	<b>.200<sup>cd</sup></b>	

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas Variabel Perilaku Kerja Inovatif

N	55	
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.068
Test Statistic	0.87	
<b>Asymp. Sig. (2-Tailed)</b>	<b>.200<sup>cd</sup></b>	

Kolom Asymp. Sig. (2-tailed) pada tabel 4 dan 5 uji normalitas di atas menunjukkan nilai signifikansi data yang dimiliki variabel (X) kecerdasan adversitas sebesar 0.200 dan nilai signifikansi yang dimiliki variabel (Y) perilaku kerja inovatif sebesar 0.200. Nilai signifikansi yang dimiliki kedua variabel dapat dinyatakan berdistribusi normal karena memiliki nilai sebesar  $0.200 > 0.05$ .

### Uji Linearitas

Berikut ini merupakan hasil uji linearitas yang telah diolah menggunakan *software* SPSS 24 for windows, yaitu:

**Tabel 6.** Hasil Uji Linearitas

Variable		Sig.	Keterangan
Perilaku Kerja Inovatif* Kecerdasan Adversitas	<i>Linearity</i>	0.000	Linier
	<i>Deviation from Linearity</i>	0.212	Linier

Tabel uji linearitas di atas menunjukkan nilai signifikansi data diantara variabel kecerdasan adversitas dan variabel perilaku kerja inovatif sebesar 0.000, sehingga dapat dinyatakan bahwa data bersifat linear karena memiliki nilai signifikansi kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ). Kolom *deviation from linearity* pada tabel di atas juga menunjukkan adanya pola linear dari error (deviasi) dengan nilai sebesar 0.212, sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear pada kedua variabel karena memiliki nilai signifikansi sebesar  $> 0.05$ . Berdasarkan kaidah pengambilan keputusan berdasarkan *deviation from linearity* menyatakan jika nilai signifikansi  $> 0.05$  maka nilai memenuhi kaidah linearitas, sedangkan jika nilai signifikansi  $< 0.05$  berarti terdapat hubungan linear pada error di model linear antara variabel persepsi dukungan organisasi dengan kesiapan untuk berubah (Sugiyono, 2019).

### Uji Hipotesis

**Tabel 7.** Hasil Uji Hipotesis

		Kecerdasan Adversitas	Perilaku Kerja Inovatif
<b>Kecerdasan Adversitas</b>	Pearson Correlation	1	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000
<b>Perilaku Kerja Inovatif</b>	Pearson Correlation	.856**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 55 subjek didapatkan hasil pada kolom Sig. (2-tailed) yang menunjukkan hasil uji hipotesis melalui teknik korelasi *Pearson product moment* memiliki nilai signifikansi antara kedua variabel sebesar 0.000, sehingga dapat dinyatakan bahwa

kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan karena nilai signifikansi yang dihasilkan kurang dari 0.05 ( $p < 0.05$ ).

Pada kolom *Pearson correlation* pada tabel di atas juga menunjukkan nilai koefisien korelasi yang dimiliki antara kedua variabel yang memiliki nilai sebesar 0.856. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang dikembangkan oleh Sugiyono (2019) menyebutkan bahwa nilai ( $r=0.856$ ) termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada dalam rentang nilai 0.80–1.00, sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang sangat kuat. Koefisien korelasi tersebut bersifat positif, karena tidak memiliki nilai yang minus (-). Kedua variabel yang memiliki nilai korelasi positif memiliki arti bahwa semakin tinggi kecerdasan adversitas yang dimiliki, maka semakin tinggi juga perilaku kerja inovatif pada pemilik UMKM bidang kuliner pada komunitas E-UKM Surabaya.

## Pembahasan

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel kecerdasan adversitas dengan variabel perilaku kerja inovatif pada 55 subjek yang merupakan pemilik UMKM bidang kuliner pada komunitas E-UKM Surabaya. Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu “Terdapat hubungan antara kecerdasan adversitas dengan perilaku kerja inovatif pada komunitas E-UKM Surabaya” telah dibuktikan melalui uji hipotesis menggunakan teknik analisis korelasi *Pearson product moment* dengan bantuan *software SPSS 24 for windows*. Hasil dari uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan nilai sebesar 0.000 ( $\text{Sig} < 0.05$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan. Uji hipotesis juga menunjukkan nilai koefisien korelasi ( $r$ ) antara variabel kecerdasan adversitas dengan variabel perilaku kerja inovatif dengan nilai sebesar 0.856 ( $r=0.856$ ) yang termasuk dalam kategori sangat kuat.

Berdasarkan penjelasan mengenai hasil koefisien korelasi yang menunjukkan adanya arah hubungan positif antara variabel kecerdasan adversitas terhadap variabel perilaku kerja inovatif, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kerja inovatif pada pemilik UMKM bidang kuliner dapat semakin meningkat ketika memiliki kemampuan untuk berani mencoba hal baru dan mampu menghadapi kesulitan yang sedang dihadapi saat ini, seperti pandemi COVID-19 atau perubahan-perubahan lainnya. Hal tersebut terjadi karena proses penemuan, evaluasi, dan mengambil peluang untuk menerapkan inovasi membutuhkan upaya dan ketahanan yang dimiliki oleh setiap individu (Janssen, 2004). Proses melakukan inovasi juga menuntut individu untuk menghadapi berbagai macam tantangan, seperti adanya evaluasi negatif dan tekanan untuk menyesuaikan diri, sehingga membutuhkan kemampuan untuk meyakinkan orang lain mengenai ide baru yang dimiliki.

Berdasarkan teori yang dikembangkan oleh De Jong & Den Hartog (2008) dimensi variabel perilaku kerja inovatif terbagi menjadi 4 dimensi. Hasil pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa dimensi pertama *opportunity exploration* memiliki nilai *mean* sebesar 38.15. Salah satu bentuk dari perilaku eksplorasi peluang yang dilakukan, yaitu dengan mencari informasi yang dapat digunakan untuk mempersiapkan jika sistem usaha dari *offline* berubah dilakukan secara *online*. Sesuai dengan kondisi pandemi saat ini, teknologi virtual dapat membantu pemilik UMKM untuk mengelola dan mengembangkan kegiatan penjualan dengan sistem jarak jauh dengan aktivitas kontak fisik yang terbatas (Akpan, 2020). Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Faria dan Lima (2009) yang menyatakan bahwa kolaborasi dari inovasi produk atau proses dengan teknologi akan memberikan dampak positif pada organisasi itu sendiri (Faria & Lima, 2009).

Dimensi kedua, yaitu *idea generation* yang memiliki nilai *mean* tertinggi dengan nilai sebesar 45.69. Nilai *mean* yang tinggi menunjukkan bahwa untuk melakukan inovasi, subjek yang

merupakan pemilik UMKM bidang kuliner pada komunitas E-UKM Surabaya lebih banyak dipengaruhi oleh *brainstorming* untuk mencari ide dan menciptakan ide kreatif. Perilaku atau kecenderungan yang dimiliki subjek dalam hal memunculkan gagasan baru atau *idea generation* diterapkan dengan adanya usaha untuk mencari atau menciptakan ide-ide baru yang kemudian diolah menjadi rancangan yang dapat digunakan untuk meningkatkan usaha yang dimiliki.

Dimensi ketiga, yaitu *championing* dengan nilai sebesar 38.96 Pada tahap ini, individu dapat mencari penunjang, seperti koalisi pendukung dan sponsor untuk dapat mewujudkan inovasi. Bentuk perilaku dimensi *championing* yang diterapkan pemilik UMKM, yaitu dengan menjalin kerjasama dengan *partner* dalam menerapkan strategi baru pada usaha yang dimilikinya. Melakukan kolaborasi atau kerjasama merupakan langkah yang dapat sangat membantu pemilik UMKM dalam menciptakan usaha yang dapat mencapai keunggulan secara kompetitif. Kolaborasi dapat dilakukan dengan rekan-rekan bisnis terdekat, atau dapat juga dilakukan dengan mengikuti forum-forum terbuka yang diadakan lembaga-lembaga tertentu (Sasono & Y, 2014).

Dimensi keempat, yaitu *application* dengan nilai *mean* sebesar 42.82. Bentuk perilaku pada dimensi *application* diterapkan dalam berbagai bentuk, salah satunya adalah menerapkan ide baru seperti menambahkan variasi produk makanan atau minuman dengan sistematisa penjualan yang baru sesuai dengan kondisi pasar usaha saat ini. Adanya penambahan variasi produk dapat juga disebut dengan inovasi produk. Produk-produk yang baru dapat meliputi produk original, produk yang dimodifikasi, atau produk yang dikembangkan berdasarkan riset yang telah dilakukan (Haryono & Marniyati, 2017). Inovasi produk dinilai sebagai sebuah peningkatan kinerja layanan produk yang ditawarkan pada pelanggan, sehingga inovasi dianggap sebagai sebuah hal yang penting untuk keberlangsungan usaha yang dimiliki.

Inovasi dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang terdiri pada tingkat individu, kelompok, dan organisasional. Faktor pada tingkat individu dapat berupa kemampuan untuk menghadapi kesulitan dan memiliki keberanian untuk mengambil resiko (Hammond et al., 2011). Kemampuan tersebut terangkum dalam kecerdasan adversitas yang merupakan kemampuan individu dalam menghadapi, mengatasi, dan mengubah kesulitan menjadi situasi yang lebih baik dengan tujuan untuk mempertahankan usaha yang dimiliki agar dapat tetap bertahan dalam kondisi yang tidak menguntungkan. Menurut Stoltz (2000), kecerdasan adversitas terdiri dari dimensi CO<sub>2</sub>RE (Stoltz, 2000). Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dimensi-dimensi tersebut memiliki nilai korelasi yang cukup tinggi dengan variabel (Y) perilaku kerja inovatif. Dimensi *control* yang memiliki nilai korelasi sebesar 0.742, dimensi *origin-ownership* dengan nilai sebesar 0.627, dimensi *reach* dengan nilai sebesar 0.742, dan dimensi *endurance* dengan nilai sebesar 0.778.

Berdasarkan keempat dimensi tersebut, dimensi *endurance* memiliki nilai korelasi tertinggi dibanding dengan dimensi lainnya. Nilai yang dimiliki oleh dimensi *endurance*, yaitu sebesar 77% yang berarti bahwa dimensi tersebut memiliki keterkaitan paling besar dengan perilaku kerja inovatif pada subjek dalam penelitian ini. Dimensi *endurance* merupakan dimensi yang menggambarkan jangka waktu yang diperkirakan individu untuk bertahan dalam menghadapi kesulitan (Stoltz, 2000). Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tung (2019) yang menyatakan bahwa perilaku kerja inovatif membutuhkan berbagai macam upaya dan keberanian dalam mengambil resiko, serta daya tahan yang tinggi dalam menghadapi ketidakpastian (Tung, 2019).

Optimisme yang dimiliki oleh pemilik UMKM bidang kuliner pada komunitas E-UKM Surabaya yang memiliki kepercayaan bahwa setiap kesulitan pasti akan terlewati dapat sangat membantu untuk bertahan dari setiap hambatan yang dilalui, salah satunya dengan adanya

pandemi saat ini. Salah satu kunci kesuksesan dalam dunia kewirausahaan yang dimiliki oleh seorang pengusaha sukses, yaitu dengan melihat ketahanan, ketekunan, dan kerja keras yang dimiliki (Buttner, 1993). Li dan Zheng (2014) juga menyatakan bahwa perilaku inovatif pada individu dapat dipengaruhi oleh ketahanan dalam menghadapi kegagalan ataupun kemunduran (Li & Zheng, 2014).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Shohib (2013) menyatakan bahwa individu dengan tingkat kecerdasan adversitas yang tinggi cenderung memiliki *self-control* yang baik, bertanggung jawab, dan memiliki persepsi bahwa kesulitan yang sedang dihadapi tidak akan memiliki pengaruh terhadap dirinya serta memiliki daya tahan yang kuat dalam menghadapi kesulitan (Shohib, 2013). Subjek dengan kecerdasan adversitas yang tinggi memiliki kemampuan untuk menghadapi rintangan dan mengambil peluang karena berani untuk mengambil resiko meskipun situasi yang dihadapinya sedang mengalami ketidakpastian. Kemampuan untuk bertahan dengan mengubah kesulitan atau hambatan menjadi peluang yang dihadapi memungkinkan para pemilik UMKM untuk memiliki semangat dalam mencari peluang dan membentuk ide baru yang membutuhkan keyakinan, sikap, dan pikiran, sehingga dapat membantu individu untuk memiliki upaya yang lebih tinggi dalam mengembangkan usaha yang dimiliki. Kemampuan kecerdasan adversitas sangat penting dimiliki oleh pemilik UMKM untuk dapat membantu dalam menghadapi permasalahan, salah satunya dengan melakukan inovasi.

Inovasi yang dilakukan tidak terlepas dari proses yang memiliki berbagai macam resiko, sehingga untuk menerapkan inovasi pemilik UMKM harus memiliki kemampuan untuk berani mencoba dan bersiap untuk mengatasi kegagalan yang mungkin terjadi (Parzefall, Seeck, & Leppänen, 2008). Dengan adanya berbagai macam perubahan, UMKM dituntut untuk selalu dapat mempertahankan eksistensinya dalam menghadapi perubahan, seperti globalisasi ekonomi atau perubahan teknologi dan informasi (Soebardi, 2012). Kewirausahaan dan inovasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain dari awal literature mengenai kewirausahaan dikembangkan (Sahut & Peris-Ortiz, 2013). Kemampuan untuk menghadapi kesulitan dan mengubah hambatan menjadi peluang keberhasilan dapat membantu pemilik UMKM dalam menerapkan inovasi baru, sehingga tetap dapat mempertahankan eksistensi usaha di tengah pandemic COVID-19. Tidak hanya pandemic COVID-19, kecerdasan adversitas juga dibutuhkan pemilik UMKM dalam menghadapi setiap perubahan yang berpotensi muncul dalam jangka panjang.

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan adversitas dengan perilaku kerja inovatif pada subjek yang merupakan pemilik UMKM bidang kuliner pada komunitas E-UKM Surabaya. Cukup tingginya perilaku kerja inovatif yang dimiliki dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, salah satunya adalah faktor individual. Penelitian inovasi memfokuskan pada inovasi individu sebagai ciri atau aspek kepribadian. Beberapa individu diyakini memiliki kemampuan bawaan untuk menjadi inovatif dan memulai perubahan (De Jong, 2007). Perspektif psikologis yang dimiliki individu juga dapat mempengaruhi perilaku kerja inovatif yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang juga melibatkan variabel perilaku kerja inovatif yang dilakukan oleh Rulevy dan Parahyanti (2016), menunjukkan nilai sebesar  $r = 0.448$ ,  $p < 0.001$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan dan berkorelasi positif. Individu yang memiliki kemampuan *psychological capital* yang tinggi cenderung lebih menunjukkan kemampuan untuk melakukan inovasi dan memiliki kreatifitas yang baik (Rulevy & Parahyanti, 2016).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rulevy dan Parahyanti (2016) juga menemukan bahwa komponen *self-efficacy* memiliki hubungan yang paling kuat terhadap perilaku kerja inovatif (Rulevy & Parahyanti, 2016). Komponen *self-efficacy* merupakan keyakinan individu dengan kemampuan yang dimiliki untuk melihat tantangan menjadi sebuah hal yang dapat diatasi dengan usaha dan kerja keras yang dilakukan (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Komponen *self-efficacy* yang cenderung tinggi mengakibatkan subjek dalam penelitian tersebut cenderung memilih untuk mengeksplorasi peluang dan menggenerasikan ide-ide baru untuk mengatasi hal tersebut. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian ini, yang menunjukkan bahwa pemilik UMKM bidang kuliner lebih banyak dipengaruhi oleh *brainstorming* untuk mencari ide dalam menciptakan inovasi baru pada usaha yang dimiliki.

Dalam penelitian ini juga melibatkan variabel kecerdasan adversitas, penelitian yang berkaitan dengan variabel kecerdasan adversitas juga dilakukan oleh Wisesa dan Indrawati (2016) dengan judul “Hubungan *Adversity Quotient* Dengan Motivasi Berwirausaha Pada Mahasiswa Universitas Udayana Yang Mengikuti Program Mahasiswa Wirausaha” (Wisesa & Indrawati, 2016). Penelitian bertujuan untuk menguji hubungan antara *adversity quotient* dengan motivasi berwirausaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat arah hubungan yang positif diantara variabel *adversity quotient* dengan variabel motivasi berwirausaha dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,682. Variabel kecerdasan adversitas memiliki hubungan yang kuat secara positif dengan nilai *r square* sebesar 0.465 yang berarti variabel kecerdasan adversitas memiliki kontribusi sebesar 46.5% terhadap motivasi berwirausaha.

Penelitian ini hanya melibatkan variabel kecerdasan adversitas sebagai faktor pada tingkat individual yang dapat berpengaruh pada perilaku kerja inovatif. Terdapat berbagai macam faktor pada tingkat kelompok dan organisasional yang juga dapat berpengaruh pada perilaku kerja inovatif. Faktor kelompok dapat berupa konflik kelompok (Janssen, 2003) atau *support for innovation* (Axtell, Holman, Unsworth, & Wall, 2000). Faktor organisasional dapat berupa lingkungan kerja yang dimiliki oleh setiap individu, selain itu juga dapat berupa penggunaan teknik kreativitas (Leonard & Swap, 2005) atau *innovation and strategy* (De Jong & Den Hartog, 2008).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan di atas memiliki hasil dari uji hipotesis dengan nilai sebesar 0.000 (Sig<0.05), sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kecerdasan adversitas dengan variabel perilaku kerja inovatif memiliki hubungan yang signifikan. Nilai koefisien korelasi (*r*) kecerdasan adversitas dengan perilaku kerja inovatif memiliki nilai sebesar 0.856 (*r*=0.856). Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi yang dikembangkan oleh Sugiyono (2019) menyebutkan bahwa nilai (*r*=0.856) termasuk dalam kategori sangat kuat karena berada dalam rentang 0.80–1.00, sehingga dapat dinyatakan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang sangat kuat. Nilai koefisien korelasi (*r*) juga menyatakan arah hubungan yang positif atau searah, sehingga jika terjadi peningkatan pada variabel kecerdasan adversitas, maka terjadi peningkatan juga pada variabel perilaku kerja inovatif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran atau masukan yang dapat diberikan, yaitu:

### **1. Bagi Komunitas**

Hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan yang sangat kuat antara variabel kecerdasan adversitas dengan perilaku kerja inovatif, sehingga diharapkan

penelitian ini dapat bermanfaat untuk menjadi referensi sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan pelatihan yang tepat yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kecerdasan adversitas khususnya pada pemilik UMKM atau wirausahawan. Komunitas dapat menerapkan pelatihan yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan kecerdasan adversitas, salah satunya yaitu dengan menggunakan strategi LEAD (Stoltz, 2000). LEAD merupakan sebuah rangkaian strategi yang terdiri dari, *Listen, Explore, Analyze, dan Do* yang dapat diterapkan untuk membantu pemilik UMKM dalam merubah cara berpikir terutama saat menghadapi sebuah kesulitan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini hanya terbatas pada variabel kecerdasan adversitas sebagai faktor pada tingkat individual yang dapat berpengaruh pada perilaku kerja inovatif. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian terkait dengan variabel yang sama dapat mempertimbangkan untuk melibatkan variabel lainnya yang memiliki pengaruh pada perilaku kerja inovatif, sehingga dapat memperbanyak referensi bagi peneliti kedepannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akpan, I. J. (2020). Scientometric evaluation and visual analytics of the scientific literature production on entrepreneurship, small business ventures, and innovation. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, *0*(0), 1–29. <https://doi.org/10.1080/08276331.2020.1786229>
- Amir, M. T. (2014). *The role of resilience in individual innovation*. Edith Cowan University.
- Axtell, C., Holman, D., Unsworth, K., & Wall, T. D. (2000). Shopfloor innovation: Facilitating the suggestion and implementation of ideas. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *73*(3), 265–285.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Budiani, M. S. (2011). Perbandingan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi pemerintah dan non pemerintah. *Jurnal Psikologi:Teori Dan Terapan*, *1*(2), 88–95. <https://doi.org/10.26740/jptt.v1n2.p88-95>
- Buttner, E. H. (1993). Female entrepreneurs: How far have they come? *Business Horizons*, *36*(2), 59–65.
- De Jong, J. P. J. (2007). *Individual innovation*. Zoetermeer: EIM.
- De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2008). *Innovative work behavior:Measurement and validation*. Zoetermeer: EIM.
- 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>
- Faria, P., & Lima, F. (2009). Firm decision on innovation types: Evidence on product, process, and organizational innovation. *Paper Presented at the Druid Summer Conference*.
- Financial Times. (2020). Financial times. Retrieved February 4, 2021, from ft.com website: <https://www.ft.com/>
- Goldman Sachs. (2020). Survey: US small business owners need more funding and immediate legislative action. Retrieved January 21, 2021, from goldmansachs.com website: <https://www.goldmansachs.com/smallbusinesssurvey/>
- 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), 90–105. <https://doi.org/10.1037/a0018556>

- Haryono, T., & Marniyati, S. (2017). Pengaruh market orientation, inovasi produk, dan kualitas produk terhadap kinerja bisnis dalam menciptakan keunggulan bersaing. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(2), 51–68. <https://doi.org/10.20961/jbm.v17i2.17174>
- Janssen, O. (2003). Innovative behaviour and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(3), 347–364. <https://doi.org/10.1348/096317903769647210>
- Janssen, O. (2004). How fairness perceptions make innovative behavior more or less stressful. *Journal of Organizational Behavior*, 215(2), 201–215. <https://doi.org/10.1002/job.238>
- Leonard, D., & Swap, W. (2005). *When sparks fly: Harnessing the power of group creativity*. Boston: Harvard Business Publishers.
- Li, X., & Zheng, Y. (2014). The influential factors of employee's innovative behavior and the management advices. *Journal of Service Science and Management*, 07, 446–450. <https://doi.org/10.4236/jssm.2014.76042>
- Liguori, E. W., & Pittz, T. G. (2020). Strategies for small business: Surviving and thriving in the era of COVID-19. *Journal of the International Council for Small Business*, 1(2), 106–110. <https://doi.org/10.1080/26437015.2020.1779538>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital : Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press, Inc.
- Markman, G. D., Baron, R. A., & Balkin, D. B. (2005). Are perseverance and self-efficacy costless? Assessing entrepreneurs' regretful thinking. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 1–19. <https://doi.org/10.1002/job.305>
- Parzefall, M.-R., Seeck, H., & Leppänen, A. (2008). Employee innovativeness in organizations: a review of the antecedents. *Finnish Journal of Business Economics*, 2(08), 165–182.
- Purbasari, R., Muttaqin, Z., & Sari, D. S. (2021). Digital entrepreneurship in pandemic COVID-19 era: The digital entrepreneurial ecosystem framework. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 10(1), 114–135.
- Rulevy, D. F., & Parahyanti, E. (2016). Hubungan psychological capital dan perilaku kerja inovatif di industri kreatif: Studi pada karyawan perusahaan XYZ. *Journal Psikogenesis*, 4(1), 99–113. <https://doi.org/10.24854/jps.v4i1.521>
- Sahut, J. M., & Peris-Ortiz, M. (2013). Small business, innovation, and entrepreneurship. *Small Business Economics*, 42(4), 663–668. <https://doi.org/10.1007/s11187-013-9521-9>
- Sasono, E., & Y, R. (2014). Manajemen inovasi pada usaha kecil menengah. *Jurnal STIE Semarang*, 6(3), 74–90.
- Shafi, M., Liu, J., & Ren, W. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on micro, small, and medium-sized enterprises operating in Pakistan. *Research in Globalization*, 2, 1–15.
- Shohib, M. (2013). Adversity quotient dengan minat entrepreneurship. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(1), 32–39. <https://doi.org/10.22219/JIPT.V1I1.1355>
- Soebardi, R. (2012). Perilaku inovatif. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 1(1), 57–74. <https://doi.org/10.24854/jpu12012-10>
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity quotient @work*. Glasgow: HarperCollins e-books.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyani, E., & Azizah. (2017). Beberapa determinan perilaku kerja inovatif pada karyawan industri batik skala ekspor Surakarta. *Prosiding Sentrinov*, 3, 308–319.
- Tung, P. T. (2019). *The impact of burnout on innovative work behavior under the influence of individual resilience and environment effects*. University of Twente.

- Widhiarso, W. (2017). *Uji normalitas*. 1–5. Retrieved from [http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Uji Normalitas.pdf](http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/files/Uji%20Normalitas.pdf)
- Williams, T. A., Gruber, D. A., Sutcliffe, K. M., Shepherd, D. A., & Zhao, E. Y. (2017). Organizational response to adversity: Fusing crisis management and resilience research streams. *Academy of Management Annals*, *11*(2), 733–769. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0134>
- Wisesa, D., & Indrawati, K. R. (2016). Hubungan adversity quotient dengan motivasi berwirausaha pada mahasiswa Universitas Udayana yang mengikuti program mahasiswa wirausaha. *Jurnal Psikologi Udayana*, *3*(2), 187–195.