

The Role of Resilience in Individual Innovation

Inovasi di organisasi menuntut karyawan berperilaku inovatif. Perilaku ini umumnya dikelompokkan menjadi tiga tahap: menghasilkan gagasan yang baru dan bermanfaat (*idea generation*), membuat pihak lain menerima gagasan baru itu (*idea promotion*), dan menerapkannya sebagai satu sistem di organisasi (*idea implementation*). Bila karyawan kerap berperilaku seperti ini, besar kemungkinan niat organisasi menjadi inovatif akan terwujud.

Walaupun penting, berperilaku inovatif bukan hal mudah. Untuk menghasilkan gagasan yang unik, bermanfaat dan kemudian menerapkannya, karyawan dihadang serangkaian tantangan yang menyita energi dan menguji mental. Respon sinis, atau bahkan penolakan atas gagasan yang ditawarkan adalah “makanan” rutin karyawan inovatif. Konflik, keterbatasan sumberdaya dan waktu akan membuat karyawan inovatif “jatuh bangun”.

Untuk berhasil berperilaku inovatif, individu membutuhkan kapasitas resiliensi (*resilience*). Resiliensi adalah *kapasitas seseorang untuk segera bangkit merespon kesulitan dalam bekerja*, termasuk tantangan inovasi.

Sharing session ini membahas temuan riset “The role of resilience in individual innovation”. Riset ini terdiri dari dua studi yang menggunakan pendekatan *Positive Organizational Scholarship (POS)* dan *Positive Organizational Behavior (POB)* dengan sampel 408 manajer di perusahaan2 besar dari enam industri di Indonesia.

Studi 1 mengevaluasi rumusan resiliensi dalam studi organisasi dan kemudian menawarkan konsep sekaligus skala pengukuran yang relevan untuk karyawan organisasi besar. *Developmental persistency* (kombinasi *perseverance* dan *commitment to growth*) dan *emosi positif* diusulkan sebagai dimensi resiliensi. Studi 2 memvalidasi konsep resiliensi ini, dan kemudian menguji model hubungannya dengan dimensi-dimensi perilaku inovatif. Berbagai implikasi praktis dan arah riset yang menarik dari hubungan dimensi-dimensi ini dibahas di bagian diskusi.

M. Taufiq Amir
taufiq.amir@bakrie.ac.id

