

## **GROWTH MINDSET DAN INNOVATIVE BEHAVIOR GURU: PERAN MEDIASI RESILIENCE DAN WELLBEING**

**Anto Sigit<sup>1\*</sup>, Martinus Parnawa Putranta<sup>2</sup>**

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

e-mail: parnawa.putranta@uajy.ac.id (*corresponding author*)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to examine the relationship between growth mindset and innovative behavior among teachers, with resilience and wellbeing as possible moderators. Drawing on mindset theory and psychological resource perspectives, this study employs a quantitative approach using a cross-sectional survey design. Data were collected from 227 teachers working in faith-based elementary, junior high, senior high, and vocational schools in Central Java and Yogyakarta, Indonesia. Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 3 was used for data analysis. The results reveal that growth mindset does not have a direct effect on innovative behavior. However, growth mindset significantly influences resilience and wellbeing, both of which, in turn, positively affect innovative behavior. Further analysis confirms that resilience and wellbeing fully mediate the relationship between growth mindset and innovative behavior. These findings suggest that cognitive orientation alone is insufficient to stimulate innovation unless supported by psychological stability and adaptive capacity. This study contributes to the literature by highlighting the central role of resilience and wellbeing in translating growth mindset into innovative work behavior in educational settings. Practically, the findings emphasize the importance of developing supportive organizational environments that strengthen teachers' psychological resources to foster sustainable innovation in schools.*

**Keywords:** *growth mindset; resilience; wellbeing; innovative behavior; teachers.*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh *growth mindset* terhadap *innovative behavior* guru dengan *resilience* dan *wellbeing* sebagai variabel mediasi. Berlandaskan teori *mindset* dan perspektif sumber daya psikologis, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei *cross-sectional*. Data dikumpulkan dari 227 guru yang mengajar di sekolah dasar, menengah pertama, menengah atas, dan kejuruan berbasis nilai di wilayah Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Analisis data dilakukan menggunakan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *growth mindset* tidak berpengaruh langsung terhadap *innovative behavior*. Namun demikian, *growth mindset* berpengaruh positif terhadap *resilience* dan *wellbeing*, yang selanjutnya secara signifikan meningkatkan *innovative behavior*. Pengujian mediasi mengonfirmasi bahwa *resilience* dan *wellbeing* memediasi hubungan antara

*growth mindset* dan *innovative behavior*. Temuan ini mengindikasikan bahwa orientasi kognitif saja belum cukup untuk mendorong inovasi tanpa didukung oleh kondisi psikologis yang adaptif dan sejahtera. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dengan menegaskan peran penting *resilience* dan *wellbeing* dalam menjembatani *growth mindset* dan perilaku kerja inovatif. Secara praktis, hasil penelitian menekankan perlunya kebijakan organisasi pendidikan yang mendukung kesejahteraan dan ketahanan psikologis guru guna mendorong inovasi yang berkelanjutan.

**Kata kunci:** *growth mindset; resilience; wellbeing; innovative behavior; guru*

## 1. PENDAHULUAN

Dunia saat ini berada dalam era disrupsi yang ditandai oleh perubahan cepat, dinamis, dan sulit diprediksi di berbagai sektor, termasuk pendidikan. Perkembangan teknologi yang pesat mendorong munculnya inovasi disruptif yang mengubah cara individu dan organisasi beradaptasi dengan lingkungan yang semakin kompetitif. Dalam konteks tersebut, kemampuan berinovasi menjadi faktor kunci yang menentukan keberlangsungan dan keberhasilan individu maupun organisasi (Kompas, 2022). Pendidikan sebagai sektor strategis tidak terlepas dari tuntutan ini, terutama sejak pandemi Covid-19 yang memperlihatkan berbagai persoalan struktural terkait akses, jangkauan, dan penerimaan pembelajaran (Lasmawan, 2019). Pandemi sekaligus mempercepat transformasi digital sekolah sebagai upaya menjembatani kesenjangan akses pembelajaran dan menyesuaikan sistem pendidikan dengan dinamika teknologi dan kebutuhan zaman (Alfikri, 2023).

Dalam sistem pendidikan, guru memegang peran sentral sebagai aktor utama yang menggerakkan proses pembelajaran. Oleh karena itu, perilaku inovatif guru menjadi elemen penting dalam memastikan relevansi dan keberlanjutan pendidikan di tengah perubahan yang cepat. Guru yang berperilaku inovatif dipandang lebih mampu menghadapi tantangan pembelajaran yang semakin kompleks, baik dari sisi tuntutan kurikulum, perkembangan teknologi, maupun karakteristik peserta didik (Cloete, 2017). Inovasi dalam pendidikan tidak dapat dilepaskan dari kemampuan guru untuk menghasilkan, mempromosikan, dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam praktik pembelajaran (Hosseini & Haghghi Shirazi, 2021)

Namun demikian, perilaku inovatif guru masih menjadi persoalan yang belum sepenuhnya teratasi (Lambriex-Schmitz et al., 2020). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa guru sering menghadapi hambatan yang menghalangi munculnya perilaku inovatif, seperti rendahnya motivasi intrinsik, keterbatasan kepercayaan diri, kurangnya pengetahuan dan keterampilan, beban kerja yang tinggi, keterbatasan fasilitas, minimnya kesempatan pengembangan profesional, lemahnya kolaborasi, serta budaya organisasi yang kurang mendukung inovasi (Meijer, 2020; Zainal & Mohd Matore, 2021). Kondisi ini berpotensi merugikan sistem pendidikan dalam jangka panjang, mengingat rendahnya perilaku inovatif guru dapat menghambat terciptanya inovasi pembelajaran yang berkelanjutan (Lambriex-Schmitz et al., 2020).

Isu perilaku inovatif guru menjadi semakin relevan dalam konteks implementasi Kurikulum Merdeka yang menekankan fleksibilitas, kreativitas, dan kemandirian dalam proses

pembelajaran. Kurikulum ini menuntut guru untuk mampu menyesuaikan metode dan materi pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik, termasuk melalui pemanfaatan teknologi dan pendekatan pembelajaran berbasis proyek. Guru yang berperilaku inovatif cenderung lebih efektif dalam menciptakan pembelajaran yang interaktif dan meningkatkan keterlibatan siswa (Bozkurt, 2020; Lutfi Astuti & Ikhwan Setiawan, 2023; Sipayung & Hsu, 2023). Namun pada praktiknya, masih ditemukan guru yang kesulitan mengikuti perkembangan teknologi dan cenderung mempertahankan metode pembelajaran konvensional.

Kurikulum Merdeka tetap relevan dalam konteks penelitian ini karena hingga saat ini kebijakan tersebut terus diterapkan dan menjadi bagian penting dari proses transformasi pendidikan di Indonesia. Implementasi kurikulum ini tidak hanya menuntut perubahan pada aspek administratif atau struktur materi pembelajaran, tetapi juga memerlukan perubahan paradigma mengajar, pola pikir, serta kesiapan psikologis guru dalam menghadapi dinamika pembelajaran yang semakin kompleks. Dengan demikian, keberhasilan Kurikulum Merdeka sangat bergantung pada kemampuan guru untuk beradaptasi, belajar secara berkelanjutan, dan mengembangkan praktik pembelajaran yang inovatif. Dalam hal tersebut, mengkaji peran *growth mindset*, *resilience*, dan *wellbeing* menjadi penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor psikologis internal guru dapat mendukung munculnya perilaku inovatif yang berkelanjutan selama proses transformasi kurikulum berlangsung.

Dalam upaya memahami faktor psikologis yang dapat mendorong perilaku inovatif guru, konsep *growth mindset* menjadi pendekatan yang semakin mendapat perhatian. Teori *mindset* membedakan individu dengan pola pikir berkembang (*growth mindset*) yang meyakini bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha, dari individu dengan pola pikir tetap (*fixed mindset*) yang memandang kemampuan sebagai sesuatu yang statis (Yeager & Dweck, 2020).

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa individu dengan *growth mindset* lebih mampu belajar dari kesalahan dan mencapai kinerja serta prestasi yang lebih tinggi (Bostwick & Becker-Blease, 2018 ; Yeager & Dweck, 2020). Dalam konteks kerja, *growth mindset* juga dikaitkan dengan peningkatan keterlibatan kerja, kinerja tugas, kepuasan kerja, dan perilaku kewarganegaraan (Han & Stieha, 2020; Keating & Heslin, 2015).

Meskipun demikian, kajian yang secara spesifik mengaitkan *growth mindset* dengan perilaku inovatif, khususnya pada guru, masih relatif terbatas. Beberapa penelitian mulai menunjukkan adanya hubungan positif antara *growth mindset* dan perilaku inovatif, baik secara langsung maupun melalui mekanisme psikologis tertentu (Liu & Tong, 2022). Dalam konteks ini, *resilience* dan *wellbeing* dipandang sebagai mekanisme penting yang dapat menjelaskan bagaimana *growth mindset* berkontribusi terhadap perilaku inovatif. Individu dengan *growth mindset* cenderung memiliki *resilience* yang lebih tinggi karena memandang tantangan sebagai peluang untuk belajar, sehingga mampu tetap bertahan dan beradaptasi dalam menghadapi tekanan. ( Aris et al., 2019; Nur Shabrina et al., 2021; Roberts et al., 2016 Zeng et al., 2016). Di sisi lain, *growth mindset* juga berkaitan dengan tingkat *wellbeing* yang lebih baik, yang mendorong motivasi dan energi untuk menghasilkan solusi kreatif dan inovatif (He & Chiang, 2024; Peng et al., 2025; Zeng et al., 2016).

Meskipun penelitian terdahulu telah mengkaji *resilience* (Nguyet Trang & Thang, 2023) dan *wellbeing* (Suhaili Mohd Yusoff & Tengku Faekah Tengku Ariffin, 2020) secara terpisah, hingga saat ini masih terbatas penelitian yang mengintegrasikan *growth mindset*,

*resilience*, dan *wellbeing* dalam satu model konseptual untuk menjelaskan perilaku inovatif guru, khususnya dalam konteks pendidikan dan implementasi Kurikulum Merdeka. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji pengaruh *growth mindset* terhadap perilaku inovatif guru serta peran mediasi *resilience* dan *wellbeing* dalam hubungan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran *growth mindset* dalam mendorong perilaku inovatif guru, baik secara langsung maupun melalui mekanisme psikologis berupa *resilience* dan *wellbeing*. Secara khusus, studi ini menguji hubungan antara *growth mindset*, *resilience*, *wellbeing*, dan *innovative behavior* dalam satu kerangka empiris yang terintegrasi pada konteks pendidikan sekolah.

Secara teoretis, penelitian ini berlandaskan pada *Mindset Theory* yang dikembangkan oleh Carol Dweck. Teori ini menjelaskan bahwa keyakinan individu mengenai sifat kemampuan dan kecerdasan akan memengaruhi cara individu merespons tantangan, kegagalan, dan proses pembelajaran (Yeager & Dweck, 2020). Individu dengan *growth mindset* meyakini bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha dan strategi yang tepat, sehingga cenderung lebih adaptif dalam menghadapi perubahan dan tekanan. Dalam konteks Pendidikan yang terus mengalami transformasi, seperti implementasi Kurikulum Merdeka, *growth mindset* menjadi fondasi kognitif yang memungkinkan guru melihat perubahan sebagai peluang pengembangan, bukan sebagai ancaman.

Namun demikian, perubahan pola pikir saja belum tentu secara otomatis menghasilkan perilaku inovatif. Untuk menjelaskan mekanisme bagaimana *growth mindset* dapat diterjemahkan menjadi *innovative behaviour*, penelitian ini juga mengacu pada *Conservation of Resources (CoR) Theory* yang dikembangkan oleh Stevan Hobfoll. CoR Theory menyatakan bahwa individu berupaya memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya guna menghadapi tuntutan lingkungan (Hobfoll et al., 2018). Dalam kerangka ini, *growth mindset* dipandang sebagai sumber daya personal awal yang mendorong terbentuknya sumber daya psikologis lain seperti *resilience* dan *wellbeing*.

*Resilience* dan *wellbeing* selanjutnya berperan sebagai sumber daya protektif yang membantu individu tetap stabil, optimis, dan produktif ketika menghadapi tekanan kerja. Ketika guru memiliki sumber daya psikologis yang memadai, mereka lebih mampu mengambil inisiatif, mengeksplorasi ide baru, serta mengimplementasikan praktik pembelajaran inovatif. Dengan demikian, berdasarkan CoR Theory, memediasi *resilience* dan *wellbeing* dalam hubungan antara *growth mindset* dan *innovative behaviour* dapat dipahami sebagai proses akumulasi dan pemanfaatan sumber daya psikologis dalam menghadapi tuntutan perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi.

Integrasi antara *Mindset Theory* dan CoR Theory dalam penelitian ini memberikan landasan konseptual yang lebih komprehensif untuk menjelaskan bagaimana faktor kognitif dan sumber daya psikologis bekerja secara simultan dalam membentuk perilaku inovatif guru. Pendekatan ini tidak hanya memperkaya literatur mengenai *innovative behaviour* dalam konteks pendidikan, tetapi juga menawarkan perspektif teoretis yang lebih mendalam mengenai mekanisme psikologis yang mendasari adaptasi dan inovasi dalam lingkungan sekolah yang dinamis.

Kontribusi utama penelitian ini terletak pada upaya mengintegrasikan teori *mindset*, teori sumber daya psikologis, dan perspektif psikologi positif dalam satu model konseptual

yang koheren untuk menjelaskan perilaku inovatif guru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji hubungan antarvariabel secara empiris, tetapi juga menawarkan penjelasan teoretis yang lebih mendalam mengenai bagaimana sumber daya psikologis internal guru berperan dalam mendukung adaptasi dan inovasi pembelajaran di tengah tuntutan perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi. Selain memberikan kontribusi teoretis terhadap literatur mengenai *innovative behavior* dan *growth mindset* dalam konteks pendidikan, temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar empiris bagi lembaga pendidikan dalam merancang strategi pengembangan guru yang lebih berorientasi pada penguatan kapasitas psikologis dan keberlanjutan inovasi.

## 2. KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### *Innovative Behavior*

Perilaku kerja inovatif (*innovative behavior*) dalam konteks pendidikan merujuk pada kemampuan guru untuk merespons perubahan sosial dan teknologi secara adaptif melalui penciptaan dan penerapan ide-ide baru dalam praktik pembelajaran. Guru dengan perilaku inovatif dipandang sebagai pendidik yang secara aktif mengikuti dinamika perubahan sosial, mempromosikan pembelajaran dan teknologi baru, serta berkontribusi pada terciptanya masyarakat yang kompetitif (Shahab & Imran, 2018). Perilaku ini tidak dipahami sebagai tindakan tunggal, melainkan sebagai rangkaian aktivitas yang mencakup eksplorasi peluang, pengembangan ide, promosi ide, dan realisasi ide dalam konteks kerja (Messmann, 2012). Secara lebih luas, perilaku inovatif mengacu pada tindakan individu yang secara sengaja diarahkan pada penciptaan, pengembangan, atau penerapan produk, teknologi, layanan, maupun prosedur kerja baru guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi (Prieto & Pérez-Santana, 2014).

Dalam lingkungan pendidikan yang ditandai oleh perkembangan teknologi yang pesat dan tuntutan perubahan kurikulum, keberadaan guru dengan perilaku inovatif menjadi faktor kunci dalam memastikan relevansi dan keberlanjutan sistem pendidikan (Lambriex-Schmitz et al., 2020).

### *Growth Mindset*

Salah satu pendekatan psikologis yang relevan untuk memahami perilaku inovatif adalah teori *mindset* yang berakar pada psikologi pendidikan. Teori ini membedakan individu berdasarkan keyakinan individu tersebut terhadap sifat kemampuan dan kecerdasan, yaitu antara *growth mindset* dan *fixed mindset*. Individu dengan *growth mindset* meyakini bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha dan pembelajaran berkelanjutan, sedangkan individu dengan *fixed mindset* memandang kemampuan sebagai sesuatu yang relatif stabil dan sulit diubah (Yeager & Dweck, 2020). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa individu dengan *growth mindset* lebih cenderung belajar dari kesalahan dan mencapai tingkat kinerja serta prestasi yang lebih tinggi dibandingkan individu dengan *fixed mindset* (Bostwick & Becker-Blease, 2018; Yeager & Dweck, 2020). Dalam konteks kerja, *growth mindset* juga dikaitkan dengan peningkatan keterlibatan kerja, kinerja tugas, kepuasan kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasi, yang mencerminkan orientasi kerja yang lebih proaktif dan adaptif (Han & Stieha, 2020; Keating & Heslin, 2015).

### **Wellbeing**

Kesejahteraan psikologis (*wellbeing*) guru menjadi isu penting dalam penelitian pendidikan karena berkaitan erat dengan kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa. Penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi pada guru dapat mengurangi efektivitas strategi pengajaran dan berdampak negatif pada hasil akademik siswa (McLean et al., 2018). Konsep *wellbeing* tidak hanya mencakup aspek kesenangan atau kenikmatan, tetapi juga fungsi sosial-psikologis yang lebih luas, seperti kualitas hubungan sosial, kontribusi terhadap kesejahteraan orang lain, serta perasaan dihargai dalam lingkungan kerja (Bartels et al., 2019). Pengukuran *wellbeing* dalam penelitian ini menekankan pada dimensi kesejahteraan sosial-psikologis sebagai pelengkap ukuran kesejahteraan subjektif (Diener et al., 2010). Dalam konteks pendidikan, guru yang merasa diberdayakan dan didukung cenderung menunjukkan tingkat *wellbeing* yang lebih baik di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat mendukung keterlibatan dan kesiapan untuk berinovasi (Suhaili Mohd Yusoff & Tengku Faekah Tengku Ariffin, 2020).

### **Resilience**

Ketahanan (*resilience*) dipahami sebagai kemampuan individu untuk beradaptasi dan pulih dari peristiwa atau kondisi yang mengganggu (Cheshire et al., 2015). Dalam profesi guru yang sarat dengan tuntutan emosional dan tekanan kerja, *resilience* menjadi kapasitas psikologis yang sangat penting untuk menjaga keberfungsian dan keberlanjutan kinerja (Andriani & Listiyandini, 2017). Menurut Beltman (2021), konsep ketahanan guru bersifat multidimensional dan dapat dipahami dari berbagai perspektif, termasuk yang berfokus pada individu, proses, konteks, dan sistem. Pendekatan yang berfokus pada proses menekankan interaksi dinamis antara guru dan lingkungan kerja, di mana dukungan emosional, pengakuan kompetensi, dan penguatan harga diri berfungsi sebagai faktor protektif yang mengurangi kerentanan guru terhadap stres (Mansfield et al., 2014). Sebaliknya, faktor risiko seperti kelelahan emosional, rendahnya efikasi diri, kesulitan menyeimbangkan kehidupan profesional dan pribadi, keterbatasan kompetensi, serta kondisi sosial ekonomi tertentu dapat melemahkan ketahanan guru (Coetzee et al., 2017; Paton & Johnston, 2004). Bahkan, sindrom kelelahan (*burnout*) diidentifikasi sebagai faktor yang menghambat ekspresi ketahanan guru dalam konteks sekolah (El Achkar et al., 2019).

### **Hipotesis**

Teori *growth mindset* memandang pembelajaran sebagai proses berkelanjutan, di mana kecerdasan dan keterampilan tidak bersifat tetap, melainkan dapat dikembangkan melalui usaha dan pelatihan yang tepat (Boyd, 2014 ; Yeager & Dweck, 2020). Individu dengan *growth mindset* cenderung menafsirkan tantangan sebagai peluang belajar dan kegagalan sebagai bagian dari proses pengembangan diri. Orientasi ini diyakini berperan penting dalam membentuk kapasitas adaptif individu ketika menghadapi tekanan dan kesulitan. Sejumlah penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara *growth mindset* dan *resilience*, yang mengindikasikan bahwa individu dengan *growth mindset* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat ketahanan yang lebih baik (Zeng et al., 2016). Sebaliknya, rendahnya ketahanan akademik dikaitkan dengan berbagai hasil negatif seperti perilaku menghambat diri,

ketidaklibatan dalam aktivitas pembelajaran, respons emosional yang berlebihan, dan risiko putus sekolah (Tudor & Spray, 2017). Berdasarkan argumentasi tersebut, dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>:** *Growth mindset* berpengaruh positif terhadap *resilience*.

Ketahanan (*resilience*) selanjutnya dipandang sebagai sumber daya psikologis penting yang berkontribusi terhadap kesejahteraan mental (*wellbeing*). Penelitian sebelumnya mengidentifikasi peran *resilience* sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan guru dan kesejahteraan mental remaja, yang menunjukkan bahwa peningkatan ketahanan dapat membantu individu mempertahankan kondisi psikologis yang lebih sehat (Guo et al., 2020). Guru berperan dalam membangun ketahanan melalui interaksi dan hubungan guru–siswa yang berkualitas (Liebenberg et al., 2016). Individu dengan tingkat *resilience* yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan, mampu mengatasi kesulitan secara lebih efektif, dan mengevaluasi kondisi kesejahteraan mentalnya secara lebih positif. Temuan empiris juga menunjukkan bahwa *resilience* berkontribusi terhadap peningkatan kesehatan mental (Ho et al., 2015). Dengan demikian, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>:** *Resilience* berpengaruh positif terhadap *wellbeing*.

Kesejahteraan (*wellbeing*) menjadi agenda penting dalam konteks organisasi, termasuk lembaga pendidikan, karena berkaitan dengan kualitas keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Pemahaman yang lebih baik mengenai peran *wellbeing* dalam perilaku kerja inovatif memungkinkan lembaga pendidikan merancang desain pekerjaan yang mendukung kesejahteraan pendidik (Othman & Sivasubramaniam, 2019). Kesejahteraan positif dalam organisasi juga menormalkan praktik refleksi diri dan manajemen diri yang adaptif (Kern et al., 2015). Penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja inovatif cenderung muncul pada karyawan yang memiliki keterlibatan positif dengan organisasi (Bawuro et al., 2018). Dalam konteks pendidikan, kerangka konseptual yang menekankan kesejahteraan positif dipandang penting untuk mendorong perilaku kerja inovatif sesuai dengan kebutuhan organisasi (Ibrahim et al., 2021). Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

**H<sub>3</sub>:** *Wellbeing* berpengaruh positif terhadap *innovative behavior*.

Selain melalui kesejahteraan, *resilience* juga dipandang berperan langsung dalam mendorong perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *resilience* memiliki korelasi yang signifikan dengan *innovative behavior*, dengan besaran efek yang relatif kuat (Aris et al., 2019 ; Novi & Etikariena, 2022 ; Roberts et al., 2016). Temuan ini memperkuat pandangan bahwa hubungan antara *resilience* dan perilaku inovatif bukan merupakan kebetulan, melainkan mencerminkan keterkaitan konseptual yang konsisten dalam berbagai konteks penelitian (Roberts et al., 2016). Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis keempat sebagai berikut:

**H<sub>4</sub>:** *Resilience* berpengaruh positif terhadap *innovative behavior*.

Dalam dua dekade terakhir, konsep *growth mindset* semakin mendapat perhatian dalam penelitian karena perannya dalam membentuk sikap, motivasi, dan perilaku individu (Caniëls et al., 2018). *Growth mindset* dipandang membawa berbagai manfaat dibandingkan *fixed mindset*, seperti peningkatan motivasi intrinsik (Zhao et al., 2018) dan penurunan beban kognitif yang dirasakan (Xu et al., 2021). Individu dengan *growth mindset* meyakini bahwa bakat, kecerdasan, dan kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha, sehingga cenderung lebih optimis dan tangguh dalam menghadapi kesulitan (Yeager & Dweck, 2020). Sejumlah penelitian juga menunjukkan bahwa *growth mindset* berhubungan dengan hasil psikososial yang adaptif, termasuk penurunan kecemasan dan stres (Kain et al., 2021; Zhao et al., 2021). Meskipun demikian, kajian yang secara spesifik meneliti hubungan antara *growth mindset* dan perilaku kerja inovatif masih relatif terbatas. Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis kelima sebagai berikut:

**H<sub>5</sub>:** *Growth mindset* berpengaruh positif terhadap *innovative behavior*.

Selain berdampak langsung pada perilaku inovatif, *growth mindset* juga dipandang berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan (*wellbeing*). Penelitian menunjukkan bahwa *growth mindset* berhubungan positif dengan kesejahteraan psikologis, baik secara langsung maupun melalui mekanisme adaptif seperti *resilience* dan *perseverance* (Schaufeli et al., 2019; Yeager & Dweck, 2020). Berdasarkan temuan tersebut, dirumuskan hipotesis keenam sebagai berikut:

**H<sub>6</sub>:** *Growth mindset* berpengaruh positif terhadap *wellbeing*.

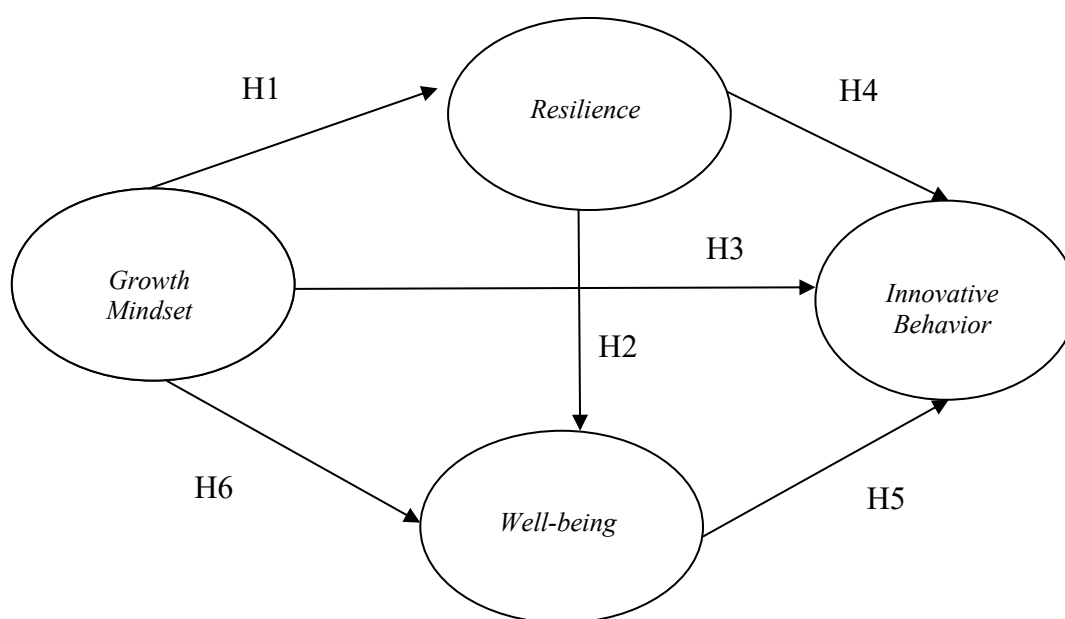
Lebih lanjut, *resilience* dipandang berperan sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan antara *growth mindset* dan perilaku kerja inovatif. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa *growth mindset* berhubungan positif dengan *resilience* (Zeng et al., 2016) sementara *resilience* sendiri memiliki keterkaitan yang signifikan dengan *innovative behavior* (Aris et al., 2019 ; Roberts et al., 2016). Dengan demikian, *resilience* berpotensi menjadi jalur mediasi yang menjembatani pengaruh *growth mindset* terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan argumentasi tersebut, dirumuskan hipotesis ketujuh sebagai berikut:

**H<sub>7</sub>:** Hubungan antara *growth mindset* dan *innovative behavior* dimediasi oleh *resilience*.

Selain *resilience*, *wellbeing* juga dipandang sebagai mekanisme psikologis penting dalam menjelaskan pengaruh *growth mindset* terhadap perilaku inovatif. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *growth mindset* berhubungan positif dengan *wellbeing* (Xiao et al., 2023) sementara *wellbeing* berperan dalam mendorong keterlibatan positif dan perilaku kerja inovatif (Bawuro et al., 2018; Ibrahim et al., 2021; Othman & Sivasubramaniam, 2019). Dengan demikian, *wellbeing* diposisikan sebagai mediator dalam hubungan antara *growth mindset* dan *innovative behavior*. Berdasarkan uraian tersebut, dirumuskan hipotesis kedelapan sebagai berikut:

**H<sub>8</sub>:** Hubungan antara *growth mindset* dan *innovative behavior* dimediasi oleh *wellbeing*.

Gambar 1 menunjukkan hubungan struktural antara *growth mindset*, *resilience*, *well-being*, dan *innovative behavior*. Model ini menguji pengaruh langsung *growth mindset* terhadap *resilience*, *wellbeing*, dan *innovative behavior*, serta peran *resilience* dan *wellbeing* sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh *growth mindset* terhadap perilaku kerja inovatif.



**Gambar 1**  
**Model Penelitian**

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei *cross-sectional*. Pendekatan kuantitatif dipilih untuk menguji hubungan antarvariabel yang dirumuskan dalam hipotesis penelitian berdasarkan data numerik yang diperoleh melalui instrumen terstruktur (Cooper & Schindler, Pamela, 2014). Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, di mana data ini dikumpulkan melalui pertanyaan terstruktur (Hancock, 2023). Pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu untuk menangkap kondisi responden sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung. Penelitian dilaksanakan pada guru yang bekerja di sekolah berbasis keagamaan yang berlokasi di Provinsi Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta. Pemilihan responden menggunakan teknik *non-probability sampling*, khususnya *purposive sampling*, dengan kriteria guru yang masih aktif mengajar pada jenjang sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, dan sekolah menengah kejuruan. Dari proses pengumpulan data diperoleh 227 kuesioner yang layak dianalisis. Jumlah tersebut telah memenuhi ketentuan kecukupan sampel berdasarkan rasio jumlah responden terhadap jumlah item kuesioner yang direkomendasikan dalam penelitian survei (Memon et al., 2020). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang

didistribusikan melalui pihak sekolah. Partisipasi responden bersifat sukarela dan kerahasiaan jawaban dijamin untuk meminimalkan bias serta mendorong respon yang objektif (Sugiyono, 2022). Instrumen penelitian terdiri atas beberapa bagian, yaitu karakteristik responden, *innovative behavior*, *resilience*, *wellbeing*, dan *growth mindset*.

Variabel *innovative behavior* diukur menggunakan 20 item yang diadaptasi dari ng mengukur tentang *innovative behavior* (Messmann et al., 2012). *Wellbeing* diukur menggunakan 8 item (Diener et al., 2010), *resilience* diukur dengan 6 item (Smith et al., 2008) dan *growth mindset* diukur dengan 4 item (Kouzes & Posner, 2019). Seluruh item diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Analisis data dilakukan dengan pendekatan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3. Metode PLS-SEM dipilih karena sesuai untuk pengujian model prediktif dengan struktur mediasi serta efektif digunakan pada ukuran sampel yang relatif moderat (Usakli & Kucukergin, 2018). Prosedur analisis mengikuti dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran dan evaluasi model struktural. Evaluasi model pengukuran mencakup pengujian reliabilitas dan validitas konstruk, sedangkan evaluasi model struktural digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel, termasuk pengaruh langsung dan efek mediasi, serta kekuatan prediktif model penelitian (Sarstedt et al., 2021).

#### 4. PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3 untuk menguji model penelitian yang mencakup konstruk *growth mindset*, *resilience*, *wellbeing*, dan *innovative behavior*. Pendekatan PLS-SEM dipilih karena sesuai untuk penelitian yang bersifat prediktif dan pengembangan teori, serta efektif digunakan pada ukuran sampel yang relatif moderat (Mohd Thas Thaker et al., 2019; Usakli & Küçükergin, 2018).

Analisis dilakukan mengikuti pendekatan dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*).

##### Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran bertujuan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengukur konstruk laten secara valid dan reliabel. Pada tahap awal, seluruh indikator diuji melalui nilai outer loading untuk menilai reliabilitas indikator. Hasil estimasi awal menunjukkan bahwa sebagian besar indikator memiliki nilai outer loading di atas ambang batas 0,70. Namun demikian, dua indikator, yaitu R5 pada konstruk *resilience* dan W8 pada konstruk *wellbeing*, menunjukkan nilai outer loading yang relatif rendah sehingga diputuskan untuk dikeluarkan dari model. Penghapusan indikator ini dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengukuran tanpa mengorbankan validitas konstruk secara keseluruhan. Setelah dilakukan estimasi ulang, seluruh indikator yang dipertahankan menunjukkan nilai outer loading yang berada pada kisaran yang dapat diterima. Ringkasan hasil evaluasi outer loading setelah penyempurnaan model disajikan pada Tabel 1

**Tabel 1**

### Ringkasan Evaluasi *Outer Loadings* Indikator

Konstruk	Jumlah Item Awal	Jumlah Item Dipertahankan	Kisaran Outer Loading	Keputusan
<i>Growth Mindset</i>	4	4	0,63 – 0,85	Dipertahankan
<i>Innovative Behavior</i>	20	20	0,62 – 0,83	Dipertahankan
<i>Resilience</i>	6	5	0,66 – 0,80	Dipertahankan
<i>Wellbeing</i>	8	6	0,69 – 0,83	Dipertahankan

Seperti terlihat di dalam Tabel 1, beberapa indikator memiliki nilai *outer loading* sedikit di bawah 0,70, namun tetap dipertahankan karena nilai reliabilitas konstruk dan *Average Variance Extracted* (AVE) telah memenuhi kriteria yang direkomendasikan. Praktik ini dapat diterima dalam PLS-SEM selama indikator tersebut memiliki kontribusi teoretis yang kuat dan tidak menurunkan kualitas konstruk (Sarstedt et al., 2021).

### Reliabilitas dan Validitas Konstruk

Konsistensi internal konstruk diuji menggunakan Cronbach's alpha dan *Composite Reliability* (CR). Seluruh konstruk menunjukkan nilai Cronbach's alpha dan CR di atas 0,70, yang mengindikasikan tingkat reliabilitas yang memadai. Validitas konvergen diuji melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dan seluruh konstruk menunjukkan nilai AVE di atas 0,50. Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria Fornell–Larcker, di mana akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk lainnya. Ringkasan hasil uji reliabilitas dan validitas disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2**  
**Reliabilitas dan Validitas Konstruk**

Konstruk	Cronbach's $\alpha$	CR	AVE	$\sqrt{AVE}$	Korelasi Tertinggi
<i>Growth Mindset</i>	0,72	0,83	0,55	0,74	0,49 ( <i>Wellbeing</i> )
<i>Innovative Behavior</i>	0,96	0,97	0,59	0,77	0,68 ( <i>Wellbeing</i> )
<i>Resilience</i>	0,76	0,84	0,51	0,71	0,54 ( <i>Innovative Behavior</i> )
<i>Wellbeing</i>	0,88	0,91	0,58	0,76	0,68 ( <i>Innovative Behavior</i> )

Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas, sehingga model pengukuran dapat dinyatakan layak untuk analisis lanjutan.

### Evaluasi Model Struktural

Setelah model pengukuran dinyatakan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan pada evaluasi model struktural untuk menguji hubungan antar konstruk sesuai dengan hipotesis penelitian. Estimasi koefisien jalur dilakukan menggunakan prosedur *bootstrapping* dengan 5.000 subsampel.

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variasi *innovative behavior*, *resilience*, dan *wellbeing* pada tingkat yang moderat hingga kuat. Selain itu, hasil uji *effect size* ( $f^2$ ) menunjukkan bahwa *wellbeing* memiliki kontribusi yang

relatif kuat terhadap *innovative behavior*, sementara *resilience* berperan penting dalam menjembatani pengaruh *growth mindset* terhadap variabel-variabel hasil. Ringkasan hasil pengujian pengaruh langsung disajikan pada Tabel 3.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Pengaruh Langsung**

Jalur	$\beta$	t	p	Keputusan
<i>Growth Mindset</i> → <i>Innovative Behavior</i>	0,086	1,287	0,199	Ditolak
<i>Growth Mindset</i> → <i>Resilience</i>	0,435	7,372	<0,001	Diterima
<i>Growth Mindset</i> → <i>Wellbeing</i>	0,261	4,256	<0,001	Diterima
<i>Resilience</i> → <i>Innovative Behavior</i>	0,161	2,438	0,015	Diterima
<i>Resilience</i> → <i>Wellbeing</i>	0,521	11,561	<0,001	Diterima

### Efek Mediasi

Pengujian efek tidak langsung dilakukan untuk menilai peran *resilience* dan *wellbeing* sebagai variabel mediasi. Hasil bootstrapping menunjukkan bahwa kedua jalur mediasi signifikan secara statistik. Ringkasan hasil uji mediasi disajikan pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Mediasi**

Jalur Mediasi	$\beta$	t	p	Keputusan
<i>Growth Mindset</i> → <i>Resilience</i> → <i>Innovative Behavior</i>	0,070	2,169	0,031	Diterima
<i>Growth Mindset</i> → <i>Wellbeing</i> → <i>Innovative Behavior</i>	0,141	3,886	<0,001	Diterima

Temuan ini menunjukkan bahwa *resilience* dan *wellbeing* berperan sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana *growth mindset* dapat diterjemahkan menjadi perilaku kerja inovatif.

Temuan ini dapat dipahami lebih mendalam melalui perspektif *CoR Theory* yang dikemukakan oleh Hobfoll et al. (2018), yang menyatakan bahwa individu berupaya memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya psikologis untuk menghadapi tuntutan lingkungan yang menekan. Dalam konteks penelitian ini, *growth mindset* dapat dipandang sebagai sumber daya personal awal yang memicu terbentuknya sumber daya psikologis lanjutan, yaitu *resilience* dan *wellbeing*. Ketika guru memiliki pola pikir berkembang, mereka lebih cenderung melihat tantangan kurikulum dan perusahaan teknologi sebagai peluang belajar, sehingga mampu membangun ketahanan psikologis dan menjaga kesejahteraan mentalnya.

Berdasarkan *CoR Theory*, akumulasi sumber daya psikologis ini memungkinkan individu untuk berfungsi secara optimal dan menunjukkan perilaku proaktif, termasuk perilaku kerja inovatif. Sebaliknya, ketika sumber daya psikologis terbatas atau terkuras, individu cenderung berfokus pada upaya mempertahankan kondisi yang ada daripada mengambil risiko untuk berinovasi. Dengan demikian, mediasi *resilience* dan *wellbeing* dalam penelitian ini mendukung asumsi *CoR Theory* bahwa perilaku inovatif muncul ketika individu memiliki cadangan sumber daya yang cukup untuk menghadapi tuntutan perubahan dan ketidakpastian

dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, temuan penelitian ini memperluas aplikasi *CoR Theory* dalam konteks pendidikan dengan menunjukkan bahwa sumber daya kognitif (*growth mindset*) bertransformasi menjadi sumber daya afektif (*wellbeing*) dan adaptif (*resilience*) sebelum akhirnya terwujud dalam perilaku inovatif.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *growth mindset* tidak berpengaruh langsung terhadap *innovative behavior*, namun berpengaruh signifikan terhadap *resilience* dan *wellbeing*. Selanjutnya, *resilience* dan *wellbeing* berpengaruh positif signifikan terhadap *innovative behavior*. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa *growth mindset* tidak secara otomatis mendorong *innovative behavior*. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa orientasi kognitif individu perlu didukung oleh sumber daya psikologis yang memadai agar dapat teraktualisasi dalam perilaku nyata. *Resilience* dan *wellbeing* terbukti berfungsi sebagai mekanisme kunci yang menjembatani hubungan tersebut.

Temuan mengenai pengaruh positif *growth mindset* terhadap *resilience* sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa individu dengan pola pikir berkembang cenderung lebih adaptif dalam menghadapi tantangan dan kegagalan (Zeng et al., 2016; Janssen & van Atteveldt, 2023). Demikian pula, hubungan positif antara *resilience* dan *wellbeing* mendukung literatur yang menempatkan ketahanan psikologis sebagai faktor protektif utama dalam menjaga kesehatan mental pendidik (Guo et al., 2020; Zewude et al., 2023).

Lebih lanjut, pengaruh kuat *wellbeing* terhadap *innovative behavior* mengindikasikan bahwa inovasi dalam konteks pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kapasitas kognitif atau sikap belajar, tetapi juga oleh kondisi psikologis yang memungkinkan individu merasa aman, bermakna, dan terlibat secara positif dalam pekerjaannya (Othman & Sivasubramaniam, 2019; Ibrahim et al., 2021).

Secara keseluruhan, model penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi dalam dunia pendidikan merupakan hasil dari interaksi antara faktor kognitif (*growth mindset*), sumber daya adaptif (*resilience*), dan kondisi psikologis (*wellbeing*). Oleh karena itu, upaya mendorong perilaku inovatif pada pendidik perlu diarahkan tidak hanya pada pengembangan pola pikir, tetapi juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan ketahanan psikologis.

### **Implikasi Manajerial dan Praktis**

Temuan penelitian ini memberikan sejumlah implikasi praktis yang relevan bagi pengelola lembaga pendidikan, khususnya yayasan pendidikan dan pimpinan sekolah, dalam upaya menumbuhkan perilaku kerja inovatif di kalangan pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *growth mindset* tidak secara langsung mendorong *innovative behavior*, tetapi bekerja melalui peran mediasi *resilience* dan *wellbeing*. Temuan ini mengindikasikan bahwa kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang hanya berfokus pada aspek kognitif atau pola pikir belum tentu efektif jika tidak diiringi dengan penguatan kondisi psikologis pendidik.

Pertama, lembaga pendidikan perlu memandang *resilience* sebagai kapasitas psikologis yang penting dalam mendukung kinerja guru di tengah dinamika perubahan pendidikan. Oleh karena itu, program pengembangan profesional guru tidak seharusnya terbatas pada peningkatan kompetensi pedagogis dan akademik semata, tetapi juga mencakup penguatan kemampuan adaptasi, pengelolaan tekanan kerja, serta ketahanan dalam menghadapi berbagai

tantangan (Hobfoll et al., 2018; Luthans et al., 2007) . Kegiatan seperti pelatihan pengelolaan emosi, strategi *coping* terhadap stres, serta praktik refleksi profesional dapat membantu guru mengembangkan ketahanan psikologis yang lebih kuat. Dengan demikian, *growth mindset* yang dimiliki guru dapat lebih mudah diterjemahkan menjadi praktik pembelajaran yang inovatif (Yeager & Dweck, 2020).

Kedua, temuan mengenai peran penting *wellbeing* dalam mendorong *innovative behavior* menegaskan perlunya perhatian organisasi terhadap kesejahteraan psikologis pendidik. Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman secara psikologis, hubungan kerja yang suportif, serta adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor penting yang memungkinkan guru untuk berinisiatif dan bereksperimen dengan pendekatan pembelajaran baru (Diener, 2013; Hobfoll et al., 2018). Oleh karena itu, pimpinan sekolah dan pengelola yayasan perlu mempertimbangkan aspek kesejahteraan guru dalam penyusunan kebijakan, pengaturan beban kerja, maupun pengembangan sistem dukungan organisasi.

Ketiga, dalam proses rekrutmen dan pengembangan karier, lembaga pendidikan disarankan untuk tidak hanya mempertimbangkan aspek kompetensi akademik dan pengalaman kerja calon pendidik. Faktor adaptabilitas, kesiapan psikologis, serta potensi individu dalam menghadapi perubahan juga perlu menjadi bagian dari pertimbangan. *Growth mindset* memang merupakan modal penting bagi guru dalam proses pembelajaran berkelanjutan (Yeager & Dweck, 2020). Namun demikian, tanpa dukungan lingkungan kerja yang kondusif dan kondisi kesejahteraan yang memadai, potensi tersebut sulit berkembang menjadi inovasi yang berkelanjutan dalam praktik pendidikan (Hobfoll et al., 2018).

Secara keseluruhan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa upaya mendorong inovasi di lingkungan sekolah perlu dilakukan melalui pendekatan yang lebih komprehensif. Selain mengembangkan kapasitas individu guru, lembaga pendidikan juga perlu membangun sistem organisasi yang mendukung kesejahteraan dan ketahanan psikologis pendidik sehingga inovasi dapat tumbuh secara berkelanjutan (Hobfoll et al., 2018; Yeager & Dweck, 2020).

### **Implikasi Teoretis**

Dari sisi teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi penting terhadap literatur mengenai *innovative behavior*, khususnya dalam konteks pendidikan. Pertama, temuan ini memperluas pemahaman tentang peran *growth mindset* dengan menunjukkan bahwa pola pikir berkembang tidak selalu memiliki pengaruh langsung terhadap perilaku inovatif. Hal ini menantang asumsi umum dalam literatur yang cenderung mengaitkan *growth mindset* secara langsung dengan berbagai hasil positif, termasuk inovasi.

Kedua, penelitian ini menegaskan posisi *resilience* sebagai mekanisme penjelas (*explanatory mechanism*) yang menjembatani hubungan antara orientasi kognitif individu dan perilaku kerja inovatif. Dengan demikian, *resilience* tidak hanya dipahami sebagai respons terhadap tekanan atau kesulitan, tetapi juga sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan individu mengaktualisasikan potensi inovatifnya. Temuan ini memperkaya teori-teori psikologi organisasi dan perilaku kerja dengan menempatkan *resilience* sebagai konstruk sentral dalam proses inovasi.

Ketiga, integrasi *wellbeing* dalam model inovasi memberikan perspektif yang lebih komprehensif tentang perilaku kerja inovatif. Penelitian ini menunjukkan bahwa inovasi tidak

semata-mata didorong oleh kemampuan berpikir dan motivasi belajar, tetapi juga oleh kondisi psikologis yang memungkinkan individu merasa aman, bermakna, dan terlibat secara positif dalam pekerjaannya. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kerangka teoretis yang menghubungkan *mindset theory*, teori kesejahteraan psikologis, dan literatur inovasi dalam satu model yang terintegrasi.

Secara keseluruhan, temuan ini memperkaya diskursus teoretis dengan menegaskan bahwa perilaku inovatif merupakan hasil interaksi antara faktor kognitif, adaptif, dan emosional, bukan semata-mata hasil dari satu dimensi psikologis tertentu.

## 5. SIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

### Simpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa *growth mindset* tidak secara langsung memengaruhi *innovative behavior* pendidik, tetapi bekerja melalui peran mediasi *resilience* dan *wellbeing*. Temuan ini menunjukkan bahwa inovasi dalam konteks pendidikan tidak hanya bergantung pada orientasi kognitif individu, tetapi juga pada kemampuan adaptif dan kondisi kesejahteraan psikologis yang mendukung.

Dengan mengintegrasikan *growth mindset*, *resilience*, *wellbeing*, dan *innovative behavior* dalam satu model konseptual, penelitian ini menawarkan perspektif yang lebih holistik dalam memahami perilaku kerja inovatif. Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan bahwa upaya mendorong inovasi di lembaga pendidikan perlu dilakukan melalui pendekatan terpadu yang menggabungkan pengembangan individu dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan serta ketahanan psikologis pendidik.

### Keterbatasan

Meskipun memberikan kontribusi empiris dan teoretis yang bermakna, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan kausal secara kuat. Hubungan antar variabel yang ditemukan bersifat asosiatif dan merefleksikan kondisi pada satu titik waktu tertentu.

Kedua, penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel mediasi, yaitu *resilience* dan *wellbeing*. Masih dimungkinkan adanya variabel lain yang berperan dalam menjelaskan hubungan antara *growth mindset* dan *innovative behavior*, seperti dukungan organisasi, iklim inovasi, kepemimpinan, atau karakteristik pekerjaan.

Ketiga, konteks penelitian yang terbatas pada pendidik di sekolah berbasis nilai tertentu dapat membatasi generalisasi temuan ke konteks organisasi atau sektor lain. Karakteristik budaya organisasi dan nilai-nilai institusional kemungkinan memengaruhi bagaimana *growth mindset*, *resilience*, dan *wellbeing* berinteraksi dalam mendorong inovasi.

### Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan keterbatasan tersebut, beberapa arah penelitian selanjutnya dapat disarankan. Pertama, penelitian mendatang disarankan menggunakan desain longitudinal atau eksperimental untuk menguji dinamika hubungan antar variabel secara lebih mendalam dan memperoleh bukti kausal yang lebih kuat.

Kedua, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel mediasi atau moderasi tambahan, seperti dukungan organisasi yang dirasakan, iklim inovasi, gaya kepemimpinan, atau tekanan kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif.

Ketiga, studi komparatif lintas konteks organisasi atau lintas budaya juga diperlukan untuk menguji konsistensi model yang diusulkan dalam berbagai setting. Pendekatan ini akan memperkaya generalisasi temuan dan memperdalam pemahaman tentang peran konteks dalam hubungan antara *growth mindset*, *resilience*, *wellbeing*, dan *innovative behavior*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfikri, A. W. (2023). Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana Peran Pendidikan Karakter Generasi Z dalam Menghadapi Tantangan Di Era Society 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana*, 21–25. <http://pps.unnes.ac.id/pps2/prodi/prosiding-pascasarjana-unnes>
- Andriani, A., & Listiyandini, R. A. (2017). Peran Kecerdasan Sosial terhadap Resiliensi pada Mahasiswa Tingkat Awal. *Psymphic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(1), 67–90. <https://doi.org/10.15575/psy.v4i1.1261>
- Aris, A., Rajah, N., Abdullah, N. H., & Hamid, N. A. A. (2019). The relationship between human resource development, intrapreneurial competencies and innovative work behaviour. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 28(18), 274–285.
- Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: Development and validation of the eudaimonic workplace well-being scale. *PLoS ONE*, 14(4), 1–21. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0215957>
- Bawuro, F. A., Danjuma, I., & Wajiga, H. (2018). Factors Influencing Innovative Behaviour of Teachers in Secondary Schools in the North East of Nigeria. *Path of Science*, 4(3), 1007–1017. <https://doi.org/10.22178/pos.32-9>
- Beltman, S. (2021). Understanding and Examining Teacher Resilience from Multiple Perspectives. In (pp. 11-26). [https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1\\_2](https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1_2)
- Bostwick, K. C. P., & Becker-Blease, K. A. (2018). Quick, Easy Mindset Intervention Can Boost Academic Achievement in Large Introductory Psychology Classes. *Psychology Learning and Teaching*, 17(2), 177–193. <https://doi.org/10.1177/1475725718766426>
- Boyd, D. E. (2014). The Growth Mindset Approach : A Threshold Concept in Course Redesign. *Journal on Centers for Teaching and Learning*, 6, 29–44.
- Bozkurt, A. (2020). Educational Technology Research Patterns in the Realm of the Digital Knowledge Age. *Journal of Interactive Media in Education*, 2020(1), 18. <https://doi.org/10.5334/jime.570>
- Caniëls, M. C. J., Semeijn, J. H., & Renders, I. H. M. (2018). Mind the mindset! The interaction of proactive personality, transformational leadership and growth mindset for engagement at work. *Career Development International*, 23(1), 48–66. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0194>
- Cheshire, L., Esparcia, J., & Shucksmith, M. (2015). Community resilience, social capital and territorial governance. *Ager*, 18, 7–38. <https://doi.org/10.4422/ager.2015.08>
- Cloete, A. L. (2017). Technology and education: Challenges and opportunities. *HTS Teologiese Studies / Theological Studies*, 73(4), 1–7. <https://doi.org/10.4102/hts.v73i4.4589>

- Coetzee, S., Ebersöhn, L., Ferreira, R., & Moen, M. (2017). Disquiet Voices Foretelling Hope: Rural Teachers' Resilience Experiences of Past and Present Chronic Adversity. *Journal of Asian and African Studies*, 52(2), 201–216. <https://doi.org/10.1177/0021909615570955>
- Cooper, D. R., & Schindler, Pamela, S. (2014). *Business Research Methods*. 679.
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D. won, Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New well-being measures: Short scales to assess flourishing and positive and negative feelings. *Social Indicators Research*, 97(2), 143–156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- El Achkar, A. M. N., Leme, V. B. R., Soares, A. B., & Yunes, M. A. M. (2019). Life satisfaction and academic performance of elementary school students. *Psico-USF*, 24(2), 323–335. <https://doi.org/10.1590/1413-82712019240209>
- Guo, J., Liu, L., Zhao, B., & Wang, D. (2020). Teacher Support and Mental Well-Being in Chinese Adolescents: The Mediating Role of Negative Emotions and Resilience. *Frontiers in Psychology*, 10, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.03081>
- Han, S. J., & Stieha, V. (2020). Growth Mindset for Human Resource Development: A Scoping Review of the Literature with Recommended Interventions. *Human Resource Development Review*, 19(3), 309–331. <https://doi.org/10.1177/1534484320939739>
- Hancock, S. (2023). *Researching HRM: Skills for Current Students and Future Managers, Report*. 1–8. <https://www.collegesidekick.com/study-docs/7704040>
- He, W.-j., & Chiang, T.-w. (2024). From growth and fixed creative mindsets to creative thinking: an investigation of the mediating role of creativity motivation [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, Volume 15 - 2024. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1353271>
- He, W.-j., & Chiang, T.-w. (2024). From growth and fixed creative mindsets to creative thinking: an investigation of the mediating role of creativity motivation [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, Volume 15 - 2024. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1353271>
- Ho, F. K. W., Louie, L. H. T., Chow, C. B., Wong, W. H. S., & Ip, P. (2015). Physical activity improves mental health through resilience in Hong Kong Chinese adolescents. *BMC Pediatrics*, 15(1), 1–9. <https://doi.org/10.1186/s12887-015-0365-0>
- Hobfoll, S., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640>
- Hosseini, S., & Haghighi Shirazi, Z. R. (2021). Towards teacher innovative work behavior: A conceptual model. *Cogent Education*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/2331186X.2020.1869364>
- Ibrahim, N. F., Abdullah, N., Teknikal, U., Sharif, S. M., Teknikal, U., Saleh, H., & Teknikal, U. (2021). Relationship Between Well-Being and Innovative Work Behaviour in Public Educational Institutions : a Conceptual Paper. *Academy of Entrepreneurship Journal*, 27(5), 1–10.
- Janssen, T. W. P., & van Atteveldt, N. (2023). Coping styles mediate the relation between mindset and academic resilience in adolescents during the COVID-19 pandemic: a randomized controlled trial. *Scientific Reports*, 13(1), 1–14.

- <https://doi.org/10.1038/s41598-023-33392-9>
- Kain, A., Mueller, C., Golianu, B. J., Jenkins, B. N., & Fortier, M. A. (2021). The impact of parental health mindset on postoperative recovery in children. *Paediatric Anaesthesia*, *31*(3), 298–308. <https://doi.org/10.1111/pan.14071>
- Keating, L. A., & Heslin, P. A. (2015). The potential role of mindsets in unleashing employee engagement. *Human Resource Management Review*, *25*(4), 329–341. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.008>
- Kern, M. L., Waters, L. E., Adler, A., & White, M. A. (2015). A multidimensional approach to measuring well-being in students: Application of the PERMA framework. *Journal of Positive Psychology*, *10*(3), 262–271. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.936962>
- Kouzes, T. K., & Posner, B. Z. (2019). Influence of managers' mindset on leadership behavior. *Leadership and Organization Development Journal*, *40*(8), 829–844. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2019-0142>
- Lambriex-Schmitz, P., Van der Klink, M. R., Beusaert, S., Bijker, M., & Segers, M. (2020). Towards successful innovations in education: Development and validation of a multi-dimensional Innovative Work Behaviour Instrument. *Vocations and Learning*, *13*(2), 313–340. <https://doi.org/10.1007/s12186-020-09242-4>
- Lasmawan, W. (2019). Era Disrupsi dan Implikasinya Bagi Reposisi Makna dan Praktek Pendidikan. *Jurnal Media Komunikasi Pendidikan Pancasila Dan Kewarganegaraan*, *1*(April), 54–65.
- Liebenberg, L., Theron, L., Sanders, J., Munford, R., van Rensburg, A., Rothmann, S., & Ungar, M. (2016). Bolstering resilience through teacher-student interaction: Lessons for school psychologists. *School Psychology International*, *37*(2), 140–154. <https://doi.org/10.1177/0143034315614689>
- 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*(June), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.814154>
- Lutfi Astuti, K., & Ikhwan Setiawan, A. (2023). Fostering Teacher's Digital Competencies And Innovative Work Behavior In Facing Merdeka Belajar Policy: Digital Informal Learning As A Mediator. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, *4*(2), 288–295. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v4i2.619>
- Mansfield, C., Beltman, S., & Price, A. (2014). Im coming back again! the resilience process of early career teachers. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, *20*(5), 547–567. <https://doi.org/10.1080/13540602.2014.937958>
- McLean, L., Abry, T., Taylor, M., & Connor, C. M. D. (2018). Associations among teachers' depressive symptoms and students' classroom instructional experiences in third grade. *Journal of School Psychology*, *69*, 154–168. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2018.05.002>
- Meijer, P. C. (2020). Innovative Practices in Teacher Education. *Education beyond Crisis*, *5*(7), 176–190. [https://doi.org/10.1163/9789004432048\\_010](https://doi.org/10.1163/9789004432048_010)
- Memon, M. A., Ting, H., Cheah, J. H., Thurasamy, R., Chuah, F., & Cham, T. H. (2020). Sample size for survey research: Review and recommendations. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, *4*(2), i–xx. [https://doi.org/10.47263/jasem.4\(2\)01](https://doi.org/10.47263/jasem.4(2)01)
- Messmann, G., Regensburg, M. A., & Uk, A. (2012). *Innovative work behaviour Investigating the nature and facilitation of vocational teachers' contributions to innovation*

- development vorgelegt von CORE View metadata, citation and similar papers at core.*  
<http://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs12186-010-9049-y>
- Mohd Thas Thaker, M. A., Pitchay, A., Mohd Thas Thaker, H., & Amin, F. (2019). Factors influencing consumers' adoption of Islamic mobile banking services in Malaysia: An approach of partial least squares (PLS). *Journal of Islamic Marketing*, 10. <https://doi.org/10.1108/JIMA-04-2018-0065>
- Mohd Thas Thaker, H., Khaliq, A., Ah Mand, A., Iqbal Hussain, H., Mohd Thas Thaker, M. A. Bin, & Allah Pitchay, A. Bin. (2021). Exploring the drivers of social media marketing in Malaysian Islamic banks: An analysis via smart PLS approach. *Journal of Islamic Marketing*, 12(1), 145–165. <https://doi.org/10.1108/JIMA-05-2019-0095>
- Nguyet Trang, T. T., & Thang, P. C. (2023). Development and validation of Vietnam teachers' resilience scale instrument: A four-factor model. *Heliyon*, 9(12), e22730. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e22730>
- Novi, A., & Etikariena, A. (2022). The Relationship between Resilience and Innovative Work Behavior among College Students. *Jurnal Humaniora Dan Ilmu Pendidikan*, 1(2), 109–120. <https://doi.org/10.35912/jahidik.v1i2.1186>
- Nur Shabrina, F., Sigumonrong, G. E. R., Isnandini, N., & Alya Eka Putri, S. (2021). Distres sebagai Mediator antara Resiliensi dan Well-being pada Dewasa di Indonesia. *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 26(2), 319–334. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol26.iss2.art6>
- Othman, Z., & Sivasubramaniam, V. (2019). Depression, anxiety, and stress among secondary school teachers in Klang, Malaysia. *International Medical Journal*, 26(2), 71–74.
- Paton, D., & Johnston, D. (2004). Disaster Prevention and Management: An International Journal. *An International Journal An International Journal Iss An International Journal Iss Disaster Prevention and Management: An International Journal Iss Universitas Negeri Semarang At*, 10(18), 270–277. <http://dx.doi.org/10.1108/EUM0000000005930>
- Peng, L., Chen, H., Liang, W., Shi, Z., & Li, Q. (2025). The impact of growth mindset on subjective wellbeing in elementary school students: a moderated mediation model [Original Research]. *Frontiers in Psychology*, Volume 16 - 2025. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1595422>
- Prieto, I. M., & Pérez-Santana, M. P. (2014). Managing innovative work behavior: The role of human resource practices. *Personnel Review*, 43(2), 184–208. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2012-0199>
- Roberts, N., Campbell, D. E., & Vijayasarathy, L. R. (2016). Using Information Systems to Sense Opportunities for Innovation: Integrating Postadoptive Use Behaviors with the Dynamic Managerial Capability Perspective. *Journal of Management Information Systems*, 33(1), 45–69. <https://doi.org/10.1080/07421222.2016.1172452>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. *Handbook of Market Research*, July, 587–632. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4\\_15](https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15)
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2019). An ultra-short measure for work engagement: The UWES-3 validation across five countries. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), 577–591. <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>

- Schreiber, C., & Schotanus-Dijkstra, M. (2024). Enhancing mental wellbeing by changing mindsets? Results from two randomized controlled trials. *BMC Psychology*, *12*(1), 1–13. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01470-2>
- Shahab, H., & Imran, R. (2018). Cultivating University Teachers' Innovative Work Behavior: The Case of Pakistan. *Business & Economic Review*, *10*(1), 159–178. <https://doi.org/10.22547/ber/10.1.7>
- Sipayung, E. R., & Hsu, C.-H. (2023). Indonesian Teachers' Beliefs and Competencies in Implementing the Indonesian Prototype Curriculum to Promote SDG Goal 4. *Educative: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, *1*(3), 118–126. <https://doi.org/10.37985/educative.v1i3.220>
- Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: Assessing the ability to bounce back. *International Journal of Behavioral Medicine*, *15*(3), 194–200. <https://doi.org/10.1080/10705500802222972>
- Sugiyono. (2022). Identifikasi Perilaku Bidang Pengembangan Moral Anak Kelompok B Di Tk It Al-Dhaifullah Desa Betung Kecamatan Abab Kabupaten .... *Alfabeta, Bandung*, 27–44. <https://repository.unsri.ac.id/106058/>
- Suhaili Mohd Yusoff, & Tengku Faekah Tengku Ariffin. (2020). Looking after teacher wellbeing: Does teacher empowerment matter? *Malaysian Online Journal of Educational Management*, *8*(4), 43–56. <http://mojem.um.edu.my>
- Tudor, K. E., & Spray, C. M. (2017). Approaches to measuring academic resilience: A systematic review. *International Journal of Research Studies in Education*, *7*(4), 41–61. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2017.1880>
- Usakli, A., & Kucukergin, K. G. (2018). Using partial least squares structural equation modeling in hospitality and tourism: Do researchers follow practical guidelines? In *International Journal of Contemporary Hospitality Management* (Vol. 30, Issue 11). <https://doi.org/10.1108/IJCHM-11-2017-0753>
- Xiao, F., Zhang, Z., Zhou, J., Wu, H., Zhang, L., Lin, M., & Hu, L. (2023). The relationship between a growth mindset and the learning engagement of nursing students: A structural equation modeling approach. *Nurse Education in Practice*, *73*(September), 103796. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2023.103796>
- Xu, K. M., Koorn, P., de Koning, B., Skuballa, I. T., Lin, L., Henderikx, M., Marsh, H. W., Sweller, J., & Paas, F. (2021). A Growth Mindset Lowers Perceived Cognitive Load and Improves Learning: Integrating Motivation to Cognitive Load. *Journal of Educational Psychology*, *113*(6), 1177–1191. <https://doi.org/10.1037/edu0000631>
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2020). What can be learned from growth mindset controversies? *American Psychologist*, *75*(9), 1269–1284. <https://doi.org/10.1037/amp0000794>
- Zainal, M. A., & Mohd Matore, M. E. E. (2021). The influence of teachers' self-efficacy and school leaders' transformational leadership practices on teachers' innovative behaviour. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *18*(12). <https://doi.org/10.3390/ijerph18126423>
- Zeng, G., Chen, X., Cheung, H. Y., & Peng, K. (2019). Teachers' growth mindset and work engagement in the Chinese educational context: Well-being and perseverance of effort as mediators. *Frontiers in Psychology*, *10*(MAR), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00839>

- Zeng, G., Hou, H., & Peng, K. (2016). Effect of growth mindset on school engagement and psychological well-being of Chinese primary and middle school students: The mediating role of resilience. *Frontiers in Psychology*, 7(NOV), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01873>
- Zewude, G. T., Beyene, S. D., Taye, B., Sadouki, F., & Hercz, M. (2023). COVID-19 Stress and Teachers Well-Being: The Mediating Role of Sense of Coherence and Resilience. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 13(1), 1–22. <https://doi.org/10.3390/ejihpe13010001>
- Zhao, Q., Gong, L., & Chen, T. (2021). Impacts of growth mindset and concern with performance on resilience to self-doubt in american and chinese students. *Social Psychology of Education*, 24(6), 1585–1606. <https://doi.org/10.1007/s11218-021-09671-6>
- Zhao, Y., Niu, G., Hou, H., Zeng, G., Xu, L., Peng, K., & Yu, F. (2018). From growth mindset to grit in Chinese Schools: The mediating roles of learning motivations. *Frontiers in Psychology*, 9(OCT), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02007>