

REAKSI MENTOR PADA PERILAKU PROAKTIF PROTEGE DI INSTITUSI KESEHATAN

Nofita Yusra Sandi^a, Muhammad Rasyid Abdillah^{b*}, Hadiyati^c

^{a,b,c} Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Lancang Kuning, Indonesia.

ABSTRAK	KATA KUNCI
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana hubungan antara reaksi mentor pada perilaku proaktif protege berpengaruh terhadap knowledge sharing yang di mediasi oleh benign envy mentor di institusi kesehatan. Penelitian ini menggunakan metode survei kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 84 responden. Pada penelitian ini menggunakan analisis <i>Structural Equation Modeling-Partial Least Squares</i> (SEM-PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Adapun hasil dari penelitian ini adalah berkorelasi positif dan signifikan reaksi mentor pada perilaku proaktif protégé terhadap knowledge sharing yang di mediasi oleh benign envy mentor. Hal ini dapat terjadi karena semakin seorang protégé berperilaku proaktif maka semakin meningkat rasa benign envy mentor untuk knowledge sharing kepada protégé dalam sistem mentoring.	Reaksi mentor, Perilaku proaktif, Knowledge sharing.

Pendahuluan

Program mentoring yang tidak berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena berbagai kendala. Salah satu faktor utama yang menghambat keberhasilan mentoring adalah pendekatan protege terhadap pekerjaan mereka. Ketika protege menunjukkan sikap atau perilaku yang bertentangan dengan kemampuan dan pengetahuan mentor, hal ini dapat memicu reaksi psikologis yang merugikan dari mentor, seperti rasa iri atau frustrasi. Kondisi ini tidak hanya mengganggu dinamika hubungan mentoring tetapi juga dapat menghalangi transfer pengetahuan yang efektif. Penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi bahwa perasaan iri yang dirasakan oleh mentor terhadap protege yang proaktif dan berprestasi dapat berdampak negatif pada proses mentoring. Ketidakmampuan protege untuk menyeimbangkan pendekatan mereka dengan ekspektasi mentor sering kali menjadi pemicu utama ketidakefektifan program mentoring. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana dinamika psikologis ini berperan dalam hubungan mentoring dan mencari cara untuk memitigasi dampak negatifnya. Temuan-temuan ini memberikan wawasan berharga tentang pentingnya mengelola perasaan iri dalam hubungan mentoring untuk meningkatkan hasil yang diharapkan. Memahami dinamika ini dapat membantu dalam merancang program mentoring yang lebih efektif dan harmonis, dengan implikasi praktis yang signifikan bagi organisasi yang ingin meningkatkan kualitas dan keberhasilan program mentoring mereka. Para akademisi dan praktisi semakin menyadari pentingnya mentoring, suatu hubungan interpersonal yang unik di mana karyawan yang lebih berpengalaman (Mentor) berbagi pengetahuan, pengalaman, dan keahlian dengan karyawan yang kurang berpengalaman (Protege) atau hubungan antara senior dan junior; Haggard, Dougherty, Turban, & Wilbanks, 2011; Kram & Isabella, 1985). Namun hubungan mentoring tidak selalu berhasil kondusif seringkali tidak mencapai hasil yang diharapkan (Allen et al., 2017; Allen, Eby, O'Brien, & Lentz, 2008). Alasan utama mengapa mentoring tidak efektif adalah pendekatan protege terhadap pekerjaan mereka yang bertentangan dengan kemampuan dan pengetahuan mentor mereka, sehingga berpotensi menimbulkan kondisi dan perilaku psikologis dari mentor.

* Muhammad Rasyid Abdillah. Email: rasyid@unilak.ac.id
ISSN XXXX-XXXX (print/ISSN) XXXX-XXXX (online ISSN)
© 2024
<https://journal.unilak.ac.id/index.php/BASELINE>

Metode

Jenis penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei dan rancangan *cross sectional*. Penelitian ini akan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner berupa *google form* (gform). Pendekatan analisis yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Populasi seluruh jumlah tenaga Kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Kecamatan Mandau. Ukuran sampel yang akan digunakan pada penelitian ini sebesar 84 pasang yang sedang melaksanakan mentoring di Rumah Sakit Umum Kecamatan Mandau berdasarkan rumus slovin.

Pada penelitian ini akan menggunakan teknik pengukuran skala *Likert* dengan 7 alternatif jawaban yaitu :

1. Skor 7 apabila menjawab Sangat Setuju (SS)
2. Skor 6 apabila menjawab Setuju (S)
3. Skor 5 apabila menjawab Agak Setuju (AS)
4. Skor 4 apabila menjawab Ragu-ragul (R)
5. Skor 3 apabila menjawab Agak Tidak Setuju (ATS)
6. Skor 2 apabila menjawab Tidak Setuju (TS)
7. Skor 1 apabila menjawab Sangat Tidak Setuju (STS)

Hasil

Pada penelitian ini terdapat 84 pasang responden yang telah mengisi kuesioner (*gform*). Berdasarkan jenis kelamin responden mentor adalah perempuan berjumlah 44 responden (52,4%) dan laki-laki sebanyak 40 responden (47,6%). Jenis kelamin responden protégé adalah perempuan berjumlah 33 responden (39,3%) dan laki-laki sebanyak 51 responden (60,7%). Dan berdasarkan usia responden mentor paling banyak berusia 42-50 thn (41,7%) ada pada kelompok usia protégé mayoritas usia 18-22 thn (58,3%).

Uji Reliabilitas

Tahap awal dari model pengukuran adalah melakukan uji reliabilitas untuk memperlihatkan akurasi dan ketepatan dari sebuah alat ukur dalam menentukan pengukuran. Uji ini akan menggunakan dua kriteria yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Dan dikatakan reliabilitas apabila kedua nilai dari kriteria tersebut diatas 0,7. Pada penelitian ini didapatkan hasil *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada variabel koherensi naratif dan minat untuk mengadopsi adalah 0,7 yang artinya seluruh variabel memenuhi syarat. Untuk hasil pengukuran dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability (rho_a)</i>	<i>Composite reliability (rho_c)</i>
Benign Envy Mentor	0,818	0,835	0,879
Knowledge Sharing	0,809	0,893	0,867
Reaksi Mentor terhadap Prilaku proaktif protege	0,909	0,928	0,926

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 4.0, 2024

Uji Validitas Konvergen

Selanjutnya tahap dari model pengukuran adalah melakukan uji validitas kovergen. Pada uji validitas kovergen, setiap item pernyataan dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai *loading factor* > 0,7 dan dilihat juga *Average Variances Extracted* (AVE) dikatakan valid apabila nilainya $\geq 0,5$. Pada penelitian *loading factor* dari setiap variabel >0,7 dan *Average Variances*

Extracted (AVE) $\geq 0,5$ sehingga memenuhi syarat uji validitas kovergen. Untuk hasilnya dapat dilihat pada Tabel 2 dan Tabel 3.

Tabel 2. Loading factor

Tabel 4.14 Nilai Cross Loading					
Variabel	M1	Y2	Y1	M2	X
BEM1	0,875	0,145	0,347	0,188	0,541
BEM2	0,825	0,182	0,414	0,267	0,608
BEM4	0,792	0,159	0,352	0,022	0,394
BEM5	0,716	0,073	0,422	-0,022	0,338
KS1	0,293	-0,084	0,745	-0,010	0,229
KS3	0,229	-0,191	0,733	-0,015	0,105
KS4	0,315	-0,187	0,834	-0,032	0,228
KS5	0,531	-0,119	0,833	0,050	0,304
RM1	0,608	0,235	0,283	0,331	0,895
RM2	0,440	0,192	0,142	0,393	0,794
RM3	0,604	0,245	0,279	0,358	0,898
RM4	0,412	0,296	0,157	0,230	0,799
RM5	0,349	0,221	0,235	0,197	0,710
RM6	0,440	0,235	0,189	0,302	0,730
RM8	0,452	0,216	0,388	0,187	0,702
RM9	0,369	0,178	0,188	0,208	0,710

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 4.0, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* semua item pernyataan $> 0,70$, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Nilai AVE		
Variabel	AVE	Keterangan
Reaksi mentor terhadap perilaku proaktif protege	0,614	Memenuhi
Benign Envy mentor	0,647	Memenuhi
Knowledge Sharing	0,620	Memenuhi

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS versi 4.0, 2024

Nilai AVE kelima variabel penelitian memenuhi persyaratan yaitu $> 0,5$. Hal tersebut memperlihatkan jika rata-rata, variabel penelitian telah menjabarkan lebih dari separuh varian indikatornya.

Uji Validitas Diskriminan

Selanjutnya uji dari model pengukuran adalah melakukan uji validitas diskriminan. Uji validitas diskriminan memperlihatkan item-item pernyataan dalam sebuah skala pengukuran dan dikatakan valid apabila item-item pengukuran variabel memiliki korelasi yang kuat terhadap variabel yang diukurnya dan memiliki korelasi yang lemah atau bahkan tidak berkorelasi signifikan dengan variabel lain. Ukuran yang digunakan untuk menentukan validitas diskriminan adalah *cross loading* dan *fornell-lacker criterion*. Dikatakan memenuhi syarat apabila nilainya $>0,7$ dan pada penelitian ini memenuhi syarat karena nilainya $>0,7$. Dapat dilihat pada Tabel 4. Dan Tabel 5.

Tabel 4. Cross Loading Variabel

Variabel	M1	Y2	Y1	M2	X
BEM1	0,875	0,145	0,347	0,188	0,541
BEM2	0,825	0,182	0,414	0,267	0,608
BEM4	0,792	0,159	0,352	0,022	0,394
BEM5	0,716	0,073	0,422	-0,022	0,338
KS1	0,293	-0,084	0,745	-0,010	0,229
KS3	0,229	-0,191	0,733	-0,015	0,105
KS4	0,315	-0,187	0,834	-0,032	0,228
KS5	0,531	-0,119	0,833	0,050	0,304
RM1	0,608	0,235	0,283	0,331	0,895
RM2	0,440	0,192	0,142	0,393	0,794
RM3	0,604	0,245	0,279	0,358	0,898
RM4	0,412	0,296	0,157	0,230	0,799
RM5	0,349	0,221	0,235	0,197	0,710
RM6	0,440	0,235	0,189	0,302	0,730
RM8	0,452	0,216	0,388	0,187	0,702
RM9	0,369	0,178	0,188	0,208	0,710

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 4.0, 2024

Seluruh indikator dari masing-masing variabel dalam penelitian ini sudah memenuhi validitas diskriminan, yakni nilai *cross loading* $> 0,7$.

Tabel 5. Fornell-Larcker criterion

Variabel	M1	Y2	Y1	M2	X
Benign Envy Mentor	0,804				
Knowledge Sharing	0,476	-0,175	0,788		
Reaksi Mentor terhadap Prilaku proaktif protege	0,601	0,288	0,297	0,363	0,783

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 4.0, 2024

Tabel 5. memperlihatkan jika penelitian ini sudah memenuhi *rule of thumb* dari nilai *Fornell-Larcker Criterion*, dimana akar kuadrat nilai AVE suatu variabel lebih besar daripada hubungannya dengan variabel yang lainnya.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat melalui *structural model assessment*. Pada umumnya peneliti akan menggunakan p value dan t-statistic untuk menentukan taraf signifikansi. Hipotesis diterima apabila nilai dari p value <0,05 dan t-statistic >1,96. Dapat dilihat dari Tabel 6 dibawah ini.

Tabel 6. Hasil Path Coefficient (Pengaruh Langsung)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket
Benign Envy Mentor -> knowledge Sharing	0,476	0,494	0,119	4,009	0,000	Ho diterima
Reaksi mentor terhadap prilaku proaktif protégé -> Benign Envy mentor	0,601	0,604	0,100	6,036	0,000	Ho diterima
Reaksi mentor terhadap prilaku proaktif protégé -> Benign Envy Mentor -> Knowledge sharing	0,286	0,300	0,092	3,103	0,002	Ho diterima

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SmartPLS 4.0, 2024

Reaksi mentor terhadap prilaku proaktif protege dengan Benign envy mentor memiliki nilai p-value 0.0000 yang mana nilai tersebut < 0.05 maka menerima Ha dan menolak Ho. Nilai *t-statistic* yang menunjukkan angka 6,036 (>1.96) memperlihatkan jika adanya hubungan yang signifikan antara Reaksi mentor terhadap prilaku proaktif protege dengan benign envy mentor. Nilai *original sample*/sampel asli (O) penelitian ini menunjukkan angka positif (0,601), maka dapat disimpulkan jika ada korelasi positif yang signifikan antara Reaksi mentor terhadap prilaku proaktif protégé dan benign envy mentor.

Reaksi mentor terhadap prilaku proaktif protégé dan knowledge sharing memperoleh nilai p values 0,002 < 0,05 maka Hipotesa diterima yaitu Reaksi Mentor terhadap prilaku proaktif protege berpengaruh terhadap Knowledge Sharing melalui Benign Envy Mentor atau Benign envy mentor dapat memediasi hubungan antara reaksi mentor terhadap prilaku proaktif protege dan knowledge sharing mentor.

Diskusi

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa reaksi mentor terhadap prilaku proaktif protege memiliki pengaruh yang signifikan terhadap benign envy pada mentor. Hal ini ditunjukkan oleh nilai p-value sebesar 0.0000, yang lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0.05. Dengan demikian, hipotesis bahwa reaksi mentor terhadap prilaku proaktif protege berdampak pada benign envy mentor diterima.

Selain itu, nilai t-statistic yang mencapai 6.036, jauh di atas nilai kritis 1.96, memperkuat kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Nilai t-statistic yang tinggi ini menunjukkan bahwa semakin positif reaksi mentor terhadap perilaku proaktif protege, semakin tinggi pula tingkat benign envy yang dirasakan oleh mentor.

Benign envy, atau rasa iri yang tidak merugikan, dalam konteks ini dapat diartikan sebagai dorongan bagi mentor untuk meningkatkan performa atau prestasi mereka sendiri setelah melihat perilaku proaktif protege. Reaksi positif dari mentor menunjukkan pengakuan terhadap inisiatif dan usaha protege, yang pada gilirannya, memotivasi mentor untuk turut berkembang dan mencapai prestasi yang lebih baik.

Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa benign envy pada mentor mampu memediasi pengaruh positif antara reaksi mentor terhadap perilaku proaktif protege dan knowledge sharing pada mentor. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0.002, yang lebih kecil dari ambang batas signifikansi 0.05, sehingga hipotesis bahwa reaksi mentor terhadap perilaku proaktif protege berpengaruh terhadap knowledge sharing melalui benign envy pada mentor diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa reaksi positif dari mentor terhadap perilaku proaktif protege tidak hanya secara langsung mempengaruhi perilaku berbagi pengetahuan, tetapi juga melalui perasaan benign envy. Perasaan benign envy yang dirasakan oleh mentor ketika melihat perilaku proaktif protege mendorong mentor untuk lebih terbuka dalam berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka.

Benign envy, atau rasa iri yang tidak merugikan, berfungsi sebagai mediator yang efektif dalam meningkatkan knowledge sharing. Ketika mentor merespons perilaku proaktif protege dengan perasaan positif ini, mereka terdorong untuk memperbaiki diri dan lebih terbuka dalam berbagi pengetahuan, sehingga menciptakan lingkungan yang lebih kolaboratif dan produktif.

Temuan ini memiliki implikasi penting dalam konteks pembinaan dan pengembangan profesional. Mendorong protege untuk berperilaku proaktif dan memastikan bahwa mentor merespons secara positif dapat meningkatkan perasaan benign envy, yang pada gilirannya akan meningkatkan perilaku berbagi pengetahuan. Hal ini penting bagi organisasi untuk menciptakan program mentoring yang efektif, yang tidak hanya berfokus pada perkembangan protege, tetapi juga pada pengembangan mentor.

Kesimpulan

Pada penelitian ini, peneliti melihat pengaruh korelasi positif antara reaksi mentor terhadap perilaku proaktif protege dengan knowledge sharing mentor dalam proses mentoring. Benign envy mentor mampu memediasi pengaruh positif antara reaksi mentor terhadap perilaku proaktif protégé dan knowledge sharing pada mentor.

Referensi

- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E., & Lima, L. 2004. Career benefits associated with mentoring for protégés: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89: 127-136.
- Chen, P. Y., Dai, T., Spector, P. E., & Jex, S. M. 1997. Relationship between negative affectivity and positive affectivity: Effects of judged desirability of scale items and respondent's social desirability. *Journal of Personality Assessment*, 69: 183-198
- Connelly, C. E., & Kelloway, E. K. 2003. Predictors of employees' perceptions of knowledge sharing cultures. *Leadership & Organization Development Journal*, 24: 294-301.
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. 2007. The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92: 631-648.
- Morrison, E. W., & Phelps, C. C. (1999). Taking Charge at Work: Extrarole Efforts to Initiate Workplace Change. *Academy of Management Journal*, 42(4), 403-419. <https://doi.org/10.2307/257011>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 23(1), 286.

