

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pada perkembangan zaman yang semakin pesat saat ini, menjadikan manusia dituntut untuk lebih dinamis dalam melakukan semua hal, seperti pekerjaan sehari-hari. Perusahaan juga dituntut untuk melakukan berbagai perubahan serta menyesuaikan diri terhadap perubahan yang sedang terjadi dalam industri di Indonesia saat ini (Setiawan, 2018). Senada dengan itu Muthorin (2014) yang menyatakan bahwa perusahaan-perusahaan berusaha mengkonsep suasana tempat kerja yang memadai bagi pekerjanya, hal tersebut bertujuan untuk memberikan kenyamanan bagi pekerja dan memudahkan pekerja untuk menemukan ide juga berinovasi. Ide-ide yang dikeluarkan karyawan terkadang diakibatkan oleh desakan atau masalah yang terjadi di perusahaan yang mengakibatkan ide-ide kreatif diluar kebiasaan mereka muncul. Senada dengan itu De Jong dan De Hartog (2010) berpendapat saat ide tersebut telah terdesak didalam kondisi tertentu, disaat itu juga perilaku inovatif dimulai.

TVRI stasiun Yogyakarta yang merupakan TVRI stasiun daerah pertama yang berdiri di tanah air, pada tahun 1965. Pertama berdiri di Yogyakarta berlokasi di Jalan Hayam Wuruk, tepatnya saat TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta dipimpin oleh Kepala Stasiun yang pertama yakni IR. Dewabrata. Konon, untuk mendirikan menara pemancar, dibangun dari bahan bambu. Selanjutnya, di tahun 1970 menara pemancar

TVRI Stasiun D.I. Yogyakarta menempati lokasi baru di Jalan Magelang Km. 4,5 Yogyakarta, seluas 4 hektar, sampai dengan saat ini. Jangkauan siaran TVRI stasiun D.I.Y meliputi seluruh propinsi DIY dan sebagian wilayah propinsi Jawa Tengah, yakni kabupaten Magelang, kota Magelang, Temanggung, Wonosobo, sebagian Klaten, sebagian Purworejo, sebagian Karanganyar. (Diakses dari <http://www.Gudeg.net> tanggal 31 Maret 2021)

Pegawai TVRI Stasiun Yogyakarta terdiri dari 2 bagian besar, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Lembaga Penyiaran Publik (LPP) TVRI dan Pegawai Kontrak, jumlah pegawai yang bekerja di TVRI Yogyakarta lebih dari 200 pegawai. Pegawai tersebut meliputi dari beberapa bidang yang ada antara lain bidang umum, keuangan, teknik, kerjasama jasa siaran dan non siaran, berita, dan bidang program atau konten media baru. Dalam produksinya, TVRI Stasiun Yogyakarta membagi tim kerjanya menjadi dua bagian utama. Tim yang pertama adalah Produksi Program Acara. Program Produksi Acara yang membuat dan memproduksi acara– acara hiburan, musik, agama, kesehatan dan acara anak–anak. Tim yang kedua adalah Program Berita, tim ini memfokuskan diri pada penyampaian informasi yang berupa berita, dialog interaktif, perbincangan, dan segala sesuatu mengenai berita. Dalam produksi Program Berita sendiri melibatkan banyak pihak dan dari berbagai profesi. Pada Tim Produksi Berita, kita dapat menemui produser, pengarah acara, kameramen liputan, kameramen studio, penata cahaya, penyunting gambar, penyiar, reporter,

operator program dan operator VTR. (*Hasil wawancara dengan kepala produksi TVRI Yogyakarta*).

TVRI Stasiun Yogyakarta selalu berusaha menciptakan berbagai acara yang menarik sehingga dapat diminati oleh masyarakat Yogyakarta, dengan tetap menggunakan adat dan tradisi Yogyakarta sebagai salah satu ciri khas dalam acara-acara yang diproduksi. Hal tersebut sesuai dengan visi TVRI Yogyakarta yaitu terwujudnya TVRI Stasiun D.I Yogyakarta sebagai media televisi publik yang independen, profesional, terpercaya dan pilihan masyarakat DIY, mencerdaskan kehidupan masyarakat dan melestarikan nilai budaya yang berkembang di DIY. Misi TVRI Jogja yaitu mengembangkan TVRI Stasiun D.I Yogyakarta menjadi media perekat sosial sekaligus media kontrol sosial yang dinamis dan menjadi pusat layanan informasi yang utama serta menyajikan hiburan yang sehat dengan mengoptimalkan potensi daerah dan kebudayaan yang tumbuh dan berkembang di DIY. (<https://anangwiharyanto.wordpress.com/profil/> diakses tanggal 31 Maret 2021)

TVRI stasiun Yogyakarta selaku Lembaga Penyiaran Publik yang dinaungi oleh Pemerintah ini juga dituntut untuk menyajikan informasi yang dibutuhkan masyarakat, khususnya masyarakat Yogyakarta. Semakin tinggi kebutuhan masyarakat akan informasi, maka tuntutan terhadap insan industri televisi untuk terus menggali inovasi dan kreativitasnya juga semakin tinggi (Yosephine & Madiono, 2013).

Menurut De Jong dan Den Hartog (2010) Perilaku inovatif digambarkan sebagai sebuah perilaku yang berbeda dengan kreativitas, dimana kreativitas akan berhenti pada ide, sedangkan perilaku inovatif akan berlanjut hingga bagaimana ide tersebut dilaksanakan atau dijalankan. Menurut De Jong dan Den Hartog, (2010) mengemukakan bahwa terdapat empat aspek perilaku inovatif yaitu (a) *Opportunity exploration*, mencari cara untuk meningkatkan pelayanan atau proses pengiriman saat ini atau mencoba untuk memikirkan proses kerja, produk atau pelayanan dengan cara alternatif, (b) *Idea generation*, karyawan dapat mengembangkan sebuah konsep yang ada dengan ide baru bertujuan untuk peningkatan, (c) *Championing*, dimana individu melibatkan orang lain dalam melaksanakannya dan mencari dukungan untuk melakukan inovasi demi kemajuan perusahaan, (d) *Application*, perilaku dalam aplikasi berkaitan dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh individu untuk dapat menerapkan ide tersebut ke dalam praktek nyata.

Berdasarkan beberapa kasus mengenai kurangnya perilaku inovatif pada karyawan dapat dilihat dari hasil Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Yuniasanti, dan Prahara (2017) pada karyawan PT. A memiliki perilaku inovatif tingkat rendah 30 orang (85,714%), tingkat sedang 5 orang (14,286%), dan tingkat tinggi 0 orang (0%) yang artinya bahwa subjek belum bisa menemukan ide dan melihat kenyataan dilapangan. Penelitian yang dilakukan oleh Gets dan Robinson (2008) menemukan bahwa hampir 80% perilaku inovatif seharusnya muncul dari karyawan. Sementara hanya 20% inovasi muncul dari perusahaan. Jika perilaku inovatif karyawannya tinggi maka akan mengarahkan pekerja untuk berpikir positif terhadap hasil kinerjanya, dengan demikian

dapat tercipta juga persaingan di lingkungan kerja yang positif (El-Munarwan & Sawitri, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian produksi TVRI Yogyakarta pada tanggal 03 September 2021 diketahui bahwa karyawan produksi TVRI Yogyakarta memiliki tugas dan tanggung jawab yang terdiri dari bertanggung jawab atas terlaksananya pembuatan dan produksi program yang sedang berlangsung, bertugas mengatur dan mengawasi setiap pelaksanaan produksi, mengatur skrip dan alur pelaksanaan produksi, mengatur masalah yang timbul pada saat waktu *shooting*, mengawasi *progress* perkembangan dari produksi dan pasca produksi, bertanggung jawab atas jadwal penayangan acara. Dengan adanya *job description* karyawan dapat mengembangkan tugas dan tanggung jawabnya untuk memunculkan ide gagasan yang lebih inovatif. Salah satu caranya yaitu mengembangkan *job description* yang ada agar lebih bervariasi.

Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara mengenai perilaku inovatif yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 31 Maret 2021 kepada 8 orang karyawan bagian produksi atau program TVRI Yogyakarta. Hasil dari wawancara tersebut bahwa karyawan belum banyak yang memaksimalkan kesempatan yang ada dalam membuat suatu program tayangan, serta karyawan masih banyak yang kurang memaksimalkan antara teman programmer atau produksi. Hal itu dikarenakan karyawan masih belum bisa menemukan ide-ide inovasi yang baru dan peluang baru untuk diterapkan pada program yang tangani. Karyawan mengatakan bahwa masih jarang dan bahkan akhir-

akhir ini belum bisa memberikan ide apapun untuk program yang ditangani bersama, walaupun seorang karyawan sudah terpikir ide baru, tetapi karyawan belum mampu menyampaikan ide tersebut dan tidak berusaha untuk merealisasikannya. Selain itu ada 5 karyawan yang belum bisa untuk mengatasi permasalahan secara efektif di tempat kerja.

Hasil wawancara di atas sesuai dengan aspek-aspek perilaku inovatif yang dikemukakan oleh De Jong dan Den Hartog (2010) yaitu, aspek *opportunity exploration* terdapat 4 karyawan yang belum dapat mengeksplorasi program-program baru yang diberikan oleh atasan dan masih monoton dengan program-program yang lama karena sungkan serta takut untuk memakai program dari karyawan tersebut. Pada aspek *idea generation* terdapat 5 karyawan masih menggunakan program-program dari pimpinannya sehingga terlihat kurang menarik, karyawan belum memaksimalkan tim yang ada untuk menghasilkan sesuatu ide program agar dapat diterima oleh masyarakat yang menyaksikan acara program tersebut. Pada aspek *idea championing*, terdapat 3 karyawan ketika memiliki kendala dalam menemukan ide-idenya karyawan lebih memilih diam serta memecahkannya sendiri dan tidak memanfaatkan tim program untuk saling membantu kesulitan satu sama yang lain antar karyawan dan belum mampu meyakinkan ide yang dipunyainya, pada aspek *application* terdapat 2 karyawan ketika telah memiliki ide atau gagasan yang sesuai dengan program, karyawan memilih diam atau acuh karena terkadang karyawan tersebut kurang didukung oleh timnya. Dari hasil wawancara tersebut Peneliti menyimpulkan bahwa dari 8 karyawan yang diwawancarainya masih terdapat 5 orang karyawan yang

mempunyai perilaku inovatif rendah, sedangkan terdapat 3 karyawan yang sudah mempunyai perilaku inovatif tinggi.

Berdasarkan uraian fakta dilapangan, seharusnya perusahaan tidak hanya memperhatikan kebutuhan dari perusahaan namun juga memperhatikan karyawan. Pertumbuhan dan kelangsungan hidup perusahaan bukan hanya dilihat dari sektor modal dan keuangan, tetapi juga dilihat dari bagaimana perusahaan tersebut mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya (Loghan, 2014). Selain itu karyawan perusahaan diharapkan memiliki perilaku inovatif untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dihasilkan oleh perusahaan (Davila dkk 2012). Namun kenyataannya, tidak semua karyawan mampu memunculkan ide-ide kreatifnya serta mengaplikasikan ide tersebut.

Setiap permasalahan yang ada pastinya terdapat faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku inovatif. Menurut West dan Farr (1990) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif yaitu faktor internal, faktor pekerjaan, dan faktor kontekstual. Faktor internal terdiri dari perbedaan individu, kepribadian individu, dan motivasi. Faktor pekerjaan terdiri dari kompleksitas pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan masa kerja. Sedangkan faktor terakhir adalah faktor kontekstual yang terdiri dari dukungan berinovasi, iklim organisasi, ketersediaan sumber daya, kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan. Peneliti memilih iklim organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan karena iklim organisasi yang positif bisa mempengaruhi tingkah laku inovatif karyawan dengan cara memberikan motivasi intrinsik pada karyawan dan membuat karyawan merasa

mendapat dukungan atau dorongan penuh dari perusahaan, sehingga karyawan segan untuk menampilkan perilaku inovatifnya (Shally, 2004).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 31 Maret 2021 kepada 8 orang karyawan bagian produksi atau programmer TVRI Yogyakarta. Hasil dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi yang kurang baik terhadap iklim organisasi yang ada, dikarenakan karyawan masih ada beberapa yang merasakan kurang adil dalam pembagian tugas. Karyawan juga mengatakan bahwa semenjak pandemi dan di terapkan WFH (*work from home*) kualitas lingkungan dalam organisasi menurun dan terdapat karyawan yang bersikap serta berperilaku acuh terhadap teman satu divisinya. Karyawan juga merasa fasilitas di rumah tidak begitu lengkap dibandingkan bekerja di kantor perusahaan seperti koneksi internet yang kurang stabil, meja kerja yang kurang memenuhi standar, dan peralatan yang lain kurang mendukung sehingga menimbulkan perilaku inovatif pada karyawan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti tersebut dapat disimpulkan bahwa 3 dari 8 karyawan produksi TVRI Yogyakarta memiliki persepsi terhadap iklim organisasi yang kurang baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan aspek struktur, karyawan merasa fungsi organisasi kurang baik hal tersebut ditunjukkan dengan pembagian tugas yang kurang merata dari atasan. Pada aspek standar, karyawan merasa terkadang dirinya masih memiliki standart yang rendah ketika karyawan tersebut melihat teman satu bagian bekerja tidak sesuai tugas atau berperilaku acuh. Pada aspek tanggung jawab, karyawan merasa kurang mampu mengambil keputusan

disaat melaksanakan tugas, hal ini ditunjukkan sikap karyawan tidak mampu mengambil keputusan secara cepat ketika dihadapkan dengan permasalahan. Aspek penghargaan, karyawan merasa penghargaan yang diberikan dari perusahaan kurang dengan apa yang telah karyawan berikan ketika target tugas sesuai dengan batas waktu yg telah ditentukan atau lebih cepat. Pada aspek dukungan, karyawan merasa terkadang kurang mendapatkan dukungan dari rekan ataupun atasan ketika karyawan tersebut sedang mengalami kesulitan atau masalah dalam organisasi. Aspek komitmen, karyawan merasa memiliki loyalitas terhadap organisasi yang rendah yang ditunjukkan dengan karyawan tersebut jarang berperan langsung dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut karyawan produksi TVRI Yogyakarta memiliki permasalahan pada persepsi terhadap iklim organisasi yang kurang baik, sehingga hal tersebut menjadi dasar peneliti memilih persepsi terhadap iklim organisasi yang berpengaruh pada tingkat perilaku inovatif karyawan.

Menurut Shally (2004) iklim organisasi yang positif bisa mempengaruhi tingkah laku inovatif karyawan dengan cara memberikan motivasi intrinsik pada karyawan dan membuat karyawan merasa mendapat dukungan atau dorongan penuh dari perusahaan, sehingga karyawan segan untuk menampilkan perilaku inovatifnya. Selanjutnya, hasil dari penelitian Dewa dan Komang (2016) bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap perilaku inovatif pada karyawan. Hutuhanean (2005) menunjukkan bahwa persepsi karyawan bagian marketing atau pemasaran yang memiliki iklim organisasi baik berkontribusi besar untuk memiliki perilaku inovatif dari karyawan dibandingkan dengan variabel pribadi kreatif. Penilaian yang dilakukan

karyawan terhadap iklim organisasi, disebut dengan proses persepsi. Setiap karyawan dalam organisasi akan membuat penilaian yang berbeda tentang iklim organisasi dimana mereka berada, karyawan cenderung untuk bertindak laku berdasarkan pandangannya mengenai lingkungannya dan tidak selalu berdasarkan pada bagaimana keadaan lingkungan yang sebenarnya (Steers dan Black, 1994). Sehingga peneliti memilih iklim organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena sesuai dengan pendapat Imran, Saeed, Haq dan Fatima (2010) mengemukakan bahwa iklim organisasi memberikan pengaruh terhadap perilaku inovatif sehingga dapat di artikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif. Selain itu juga menurut Amabile (dalam Susrini dkk, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap perilaku inovatif yang artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi perilaku inovatifnya, sehingga penelitian tentang perilaku inovatif penting dilakukan.

Menurut Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan persepsi adalah suatu proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan lingkungan di sekitar individu. Menurut Stringer (2002) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan yang relatif bertahan di dalam perusahaan yang dialami oleh karyawan, mempengaruhi tingkah laku karyawan dan dapat diibaratkan dalam bentuk nilai-nilai dari seperangkat karakteristik tertentu dari perusahaan. Iklim organisasi berperan besar dalam mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja dan mengekspresikan impresi, sikap, dan

perilaku pekerja dalam lingkup kerjanya. Dalam konteks organisasi, kondisi dari iklim organisasi merupakan hal yang penting dalam mendukung kinerja individu yang kreatif (Sundgern, Dimenas, Gustafsson & Selart, 2005).

Menurut Straiger (2002) terdapat enam aspek iklim organisasi yaitu (a) Struktur, Struktur organisasi yang baik ditunjukkan dengan adanya karyawan diorganisasi yang berfungsi dengan baik dan mempunyai peran serta tanggung jawab masing-masing yang jelas dalam lingkup organisasi. (b) Standar, Merefleksikan pengukuran perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan tingkat kebanggaan yang dimiliki karyawan, agar karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik. (c) Tanggung Jawab, Cerminan perasaan karyawan menjadi pemimpin diri sendiri dan tidak memerlukan pendapat mengenai keputusan yang diambil dari anggota yang lain. Persepsi karyawan tinggi menunjukkan bahwa karyawan yang berada didalam organisasi merasa didorong agar dapat menyelesaikan pekerjaan dan memecahkan masalah yang karyawan itu hadapi. (d) Penghargaan, Pemberian penghargaan atau *reward* dari perusahaan untuk karyawan merupakan pengganti kontribusi jasa karyawan atas pekerjaan yang telah mereka capai. (e) Dukungan, Dukungan menggambarkan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlangsung secara konsisten diantara karyawan dalam kelompok kerjanya. (f) Komitmen, Merujuk pada rasa bangga karyawan terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen yang kuat diasosiasikan dengan loyalitas personal seseorang.

Menurut Wirawan (2008) iklim organisasi adalah suatu tanggapan dari anggota organisasi yang menyangkut hal-hal berkaitan dengan suasana internal organisasi, yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi. Perusahaan-perusahaan juga berusaha membuat konsep didalam organisasinya yang memadai untuk para karyawannya, hal tersebut bertujuan untuk memberikan suasana internal yang lebih baik agar karyawan yang berada didalmnya mudah menemukan ide-ide dalam berinovasi (Muthohirin, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Asyari (2017) menemukan bahwa iklim organisasi sebagai faktor terbesar dalam mempengaruhi perilaku inovatif sebesar 68%, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi faktor yang lainnya. Hal ini disebabkan karena iklim organisasi merefleksikan keyakikan dan makna psikologis (*psychological meanings*) dari setiap karyawan kepada lingkungannya dan berusaha mewujudkannya (Schneider & Reichers dalam Octara & Salendu, 2013). Shally (2004) mengemukakan bahwa iklim organisasi yang positif bisa mempengaruhi tingkah laku inovatif dengan cara memberikan motivasi intrinsik kepada karyawan dan membuat karyawan merasa mendapat dukungan atau dorongan penuh dari perusahaan, sehingga karyawan segan untuk menampilkan perilaku inovatifnya. Setiap perusahaan wajib mengkonsep iklim organisasinya yang positif dan baik serta mendukung setiap karyawan untuk menampilkan tiap ide-ide kreatifnya karena setiap anggapan iklim organisasi yang positif bisa dimaknai sebagai dukungan dan perhatian bagi setiap karyawan yang berada didalamnya, sehinggann karyawan dapat bersaing secara sehat dan karyawan dapat mengeluarkan tingkah laku serta ide-ide kreatifnya yang

bertujuan untuk memberikan keuntungan perusahaan. Namun pada kasus kenyataannya masih banyak terlihat atau ditemukan dibanyak perusahaan yang kurang memperhatikan karyawan dan hanya melihat hasil dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengajukan rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta.

C. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi ilmu psikologi.

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta serta sebagai sumber referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat memberi manfaat bagi karyawan yang bekerja agar mampu mengetahui perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta.