HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP IKLIM ORGANISASI DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN PRODUKSI TVRI YOGYAKARTA

RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH INNOVATIVE BEHAVIOR IN TVRI YOGYAKARTA PRODUCTION EMPLOYEES

**Muhamad Sahal Yauqi**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

muhamadsahalyauqi@gmail.com

**Abstrak**

Perusahaan dituntut untuk melakukan perubahan dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi pada industri di Indonesia saat ini. Hal ini mengakibatkan perusahaan mengkonsep tempat kerja menjadi nyaman agar karyawan dapat menemukan ide dan berinovasi. Masih rendahnya perilaku inovatif di TVRI Yogyakarta terutama pada bagian produksi atau program menjadi permasalahan yang harus dicarikan bentuk solusi yang tepat.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan TVRI Yogyakarta. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan TVRI Yogyakarta. Subjek penelitian berjumlah 60 orang dengan masa kerja minimal 1 tahun Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala persepsi terhadap iklim organisasi dan skala perilaku inovatif, metode yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,602 (p < 0,050). Hal ini menunjukkan, ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan TVRI Yogyakarta. Peran atau sumbangan efektif iklim organisasi terhadap perilaku inovatif sebesar 36,2% yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinan (R2) senilai 0,362. Berdasarkan hasil penelitian ini memberikan informasi solusi untuk lebih menyelaraskan dan mengharmoniskan hubungan di lingkungan organisasi untuk memunculkan perilaku inovatif karyawan.

**Kata Kunci:** Persepsi terhadapIklim Organisasi, Perilaku Inovatif, karyawan produksi

***Abstract***

*The company demands to make changes and adapt to changes that occur in the industry in Indonesia today. This has resulted in the company conceptualizing the workplace to be comfortable so that employees can find ideas and innovate. The low level of innovative behavior at TVRI Yogyakarta, especially in the production or program section, is a problem that must be found in the form of the right solution. The aim of this study is to examine the relationship between perception of organizational climate with innovation behavior in employees of TVRI Yogyakarta. The hypothesis is that there is a positive relationship between the organizational climate with the innovation behavior in employees of the TVRI Yogyakarta. 60 subjects with a minimum working time of 1 year were interviewed. The data was recorded using the " Perception of Organizational Climate Scale" and "Innovative Behavior Scale". The method used was "Pearson Product Moment Correlation". The results of the data analysis showed a correlation coefficient (r) of 0.602 (p <0.050). This shows that there is a very positive connection between the organizational climate with the innovative behavior employees of the TVRI Yogyakarta. The role or effective contribution of the organizational climate to innovation behavior of 36,2%, indicated by the value of the determinant coefficient (R2) of 0.362. Based on the results of this study, it provides information on solutions to harmonize relationships in the organizational environment to bring up employee innovative behavior.*

**Keywords**: Perception of Organizational Climate, Innovative Behavior, *production employee*

**PENDAHULUAN**

 Pada perkembangan zaman yang semakin pesat saat ini, menjadikan manusia dituntut untuk lebih dinamis untuk 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 diperusahaan yang mengakibatkan ide-ide kreatif diluar kebiasaan mereka muncul. Senada dengan itu (De Jong & De Hartog, 2010) berpendapat saat ide tersebut telah bertemu dengan masalah yang muncul dalam organisasi, disaat itu juga perilaku inovatif dimulai.

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 mengembangakan 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 usahausaha 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.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian produksi TVRI Yogyakarta pada tanggal 03 September 2021 didapatkan hasil bahwa karyawan produksi TVRI Yogyakarta bagian produksi atau program memiliki tugas dan tanggung jawab yang terdiri dari berlangsungnya pembuatan dan produksi program yang berlangsung, bertugas mengatur dan mengawasi setiap pelaksanaa 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 mengembangan *job description* yang ada agar lebih bervariatif.

Berdasarkan hasil wawancara pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki perilaku inovatif rendah. Hal tersebut dibuktikan dengan pernyataan dari subjek yang mendukung aspek-aspek perilaku inovatif. Aspek *opportunity exploration* terdapat empat karyawan yang belum dapat mengeksplor program-program baru yang diberikan oleh atasan dan masih monoton dengan program-program yang sebelumnya karena sungkan serta takut untuk memakai program dari karyawan tersebut. Pada aspek *idea generation* terdapat limakaryawan masih menggunakan program-program dari pimpinannya sehingga terlihat kurang menarik, karayawan belum memaksimalkan tim yang ada untuk mennghasilkan sesuatu ide program agar dapat diterima oleh masyarakat yang menyaksikan acara program tersebut. Pada aspek *idea championing,* terdapat tigakaryawan ketika memiliki kendala dalam menemukan ide-idenya karyawan lebih memilih diam serta memecahkannya sendiri dan tidak memanfaatkan tim program untuk saling membantu kesulitan masing-masing atau karyawan tersebut belum mampu meyakinkan ide yang dipunyainya, pada aspek *application* terdapat dua 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 delapan karyawan yang diwawancarainya masih terdapat lima orang karyawan yang mempunyai perilaku inovatif rendah, sedangkan terdapat tiga 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).

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 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 terdakang 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 dihadapakan dengan permasalahan. Aspek peghargaan, karyawan merasa peghargaan yang diberikan dari perusahaan kurang denga 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.

MenurutRobbins dan Judge (2013) mendefinisikan persespi 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.

Menurut Straiger (2002) terdapat enam aspek iklim organisai 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 kebangaan yang dimiliki karyawan, agar karyawaan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan baik. (c) Tanggung Jawab, Cerminan perasaan karyawan menjadi pemimpin diri sendiri dan tidak memerlukanpendapatmengenai keputusan yang diambil dari anggota yang lain. Persepsi karyawan tinggi menunjukkan bahwa karyang yang berada didalam organisasi merasa didorong agar dapat menyelesaiakan 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 menegenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlangsung secara konsisten diantara karyawan dalam kelompok kerjanya. (f) Komitmen, Merujuk pada rasa bangga karyawan terhadap organisasinya dan derajat keloyalan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen yang kuat diasosiasi 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).

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

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi, yaitu penelitian yang bertujuan mencari hubungan antara variabel prediktor dengan variabel kriterium. Variabel prediktor dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap iklim organisasi*,* sedangkan variabel kriterium adalah perilaku inovatif*.* Definisi operasional perilaku inovatif adalah yaitu sebuah usaha dengan tujuan tertentu, yang dapat memberikan manfaat bagi kelompok, organisasi atau tempat individu atau kelompok bekerja untuk mencapai sasaran yang ditetapkan, sedangkan persepsi terhadap iklim organisasi persepsi terhadap iklim organisasi merupakan proses dimana seluruh anggota yang tergabung di dalam organisasi tersebut mempersepsikan nilai dan norma dilingkungan tempat bekerjanya.

 Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan TVRI Yogyakarta bagian produksi atau programmer yang sudah bekerja minimal selama 1 tahun. Sampel berjumlah 60 karyawan diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan skala. Metode skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*. Dalam penelitian ini terdapat dua alat ukur yaitu Skala persepsi terhadap iklim orgaisasi (α = 0.868) daya beda aitem bergerak dari rentang 0,151 sampai dengan 0.601 dan Skala perilaku inovatif (α = 0.885) daya beda aitem bergerak dari rentang 0.217 sampai dengan 0.641. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Perhitungan dalam penelitian ini seluruhnya dilakukan secara komputasi dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Package for Sosial Sciences (SPSS) for windows evaluation version 25.0*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis *product moment* diperoleh nilai korelasi (rxy) sebesar r = 0.602 dan p = 0.000 (< 0.050). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa semakin baik persepsi persepsi terhadap iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif yang dirasakan oleh karyawan dan sebaliknya semakin buruk persepsi persepsi terhadap iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta.

Pada penelitin ini yang pertama kali dilakukan adalah uji asumsi (normalitas dan linieritas) dengan menggunakan teknik analisis model Kolmogorov-smirnov. Hasil uji normalitas pada variabel perilaku inovatif diperoleh nilai K-SZ = 0.092 dengan nilai signifikansi sebesar 0.200 (p > 0.050), yang berarti sebaran data normal. Hasil uji normalitas untuk variabel persepsi terhadap iklim organisasi diperoleh nilai K-SZ = 0.087 dengan nilai signifikansi sebesar 0.200 (p > 0.050), yang berarti sebaran data normal. Selanjutnya hasil uji linieritas pada variabel perilaku inovatif dengan persepsi terhadap iklim organisasi diperoleh nilai F = 49.731 (p ≤ 0.001), berarti perilaku inovatif dengan persepsi terhadap iklim organisasi memiliki hubungan yang linier. Kemudian hasil analisis korelasi variabel dukungan sosial dengan kesepian diperoleh koefisien sebesar 0.602 (p<0.050) serta diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.362 menunjukkan bahwa variabel persepsi terhadap iklim organisasi pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta memiliki kontribusi sebesar 36.2% terhadap kecenderungan tingginya perilaku inovatif karyawan dan sisanya 63.8% berhubungan dengan faktor lain.

Persepsi terhadap iklim organisasi merupakan variabel yang memiliki sumbangan positif terhadap perilaku inovatif. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Komang Veni Widiyanti dan Dian Ratna Sawitri (2018) tentang “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan *Final Assay* Devisi Produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak” menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara Iklim Organisasidengan Perilaku Inovatif pada Karyawan *Final Assay* Devisi Produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak dengan korelasi *Product Moment* (r) sebesar 0.27 (p < 0.050). Artinya semakin baik persepsi terhadap iklim organisasi maka semakin tinggi pula tingkat perilaku inovatif yang dimiliki karyawan, begitu pula sebaliknya semakin buruk persepsi terhadap iklim organisasi maka semakin rendah pula perilaku inovatif yang dimiliki oleh karyawan.

Iklim organisai memberikan pengaruh terhadap perilaku inovatif sehingga dapat di artikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi perilaku inovatif (Saeed, Haq dan Fatima, 2010). Menurut Wirawan (2008) iklim organisasi merupakan suatu tanggapan dari anggota organisasi yang menyangkut hal-hal berkaitan dengan suasana internal organisasi, yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi. 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).

Adapun hasil kategorisasi perilaku inovatifkaryawan produksi TVRI Yogyakarta, diketahui bahwa dari 60 subjek penelitian, terdapat 43 subjek (71.67%) yang memiliki perilaku inovatif pada kategori tinggi, sebanyak 17 subjek (28.33%) yang memiliki perilaku inovatifpada kategori sedang dan kategori rendah sebanyak 0 subjek (0%). Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa karyawan produksi TVRI Yogyakarta yang menjadi subjek dalam penelitian ini memiliki tingkat perilaku inovatif yang tinggi. Sedangkan hasil kategorisasi persepsi terhadap iklim organisasi, diketahui bahwa dari 60 subjek penelitian, terdapat 41 subjek (68.33%) yang memiliki persepsi terhadap iklim organisasi pada kategori tinggi, terdapat 19 subjek (31.67%) yang memiliki persepsi terhadap iklim organisasi pada kategori sedang dan kategori rendah sebanyak 0 subjek (0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki persepsi terhadap iklim organisasi dengan kategori tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pemaparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa persepsi terhadap iklim organisasi merupakan faktor yang berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta. Semakin baik persepsi terhadap iklim organisasi maka semakin tinggi tingkat perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta, dan sebaliknya semakin buruk persepsi terhadap iklim organisasi maka semakin rendah tingkat perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta.

**KESIMPULAN**

 Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta yang berarti hipotesis diterima. Diperoleh nilai koefisien korelasi (rxy) antara persepsi terhadap iklim organisasi dengan perilaku inovatif sebesar r = 0.602 (p < 0.050). Hal ini menunjukan bahwa semakin baik persepsi terhadap iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan produksi TVRI Yogyakarta maka perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta akan cenderung tinggi, sebaliknya semakin buruk persepsi terhadap iklim organisasi yang dirasakan pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta maka semakin rendah perilaku inovatif pada karyawan produksi TVRI Yogyakarta*.*

Saran yang diberikan terhadap subjek yang menjadi bagian dalam penelitian ini yaitu diharapkan agar dapat lebih membuka diri kepada perusahaan dan tetap berpikir positif, serta dapat menunjukkan kemampuan yang dimiliki sehingga atasan dapat menilai kemampuan karyawannya dengan semestinya. Bagi perusahaan atau pimpinan TVRI disarankan untuk memberi suport dan memfasilitas karyawan untuk meningkatkan perilaku inovatif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggali lebih jauh tentang berbagai hal terkait dengan persepsi terhadap iklim organisasi dan perilaku inovatifkaryawan. Diharapkan peneliti selanjutnya mampu mengkaji faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif.

**DAFTAR PUSTAKA**

Asyari, M. T. (2017). *Hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif pada karyawan bagian pemasaran PT. Indobismar Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).

Davila, T., Epstein, M., & Shelton, R. (2012). Making innovation work: *How to manage it, measure it, and profit from it*. FT pres.

De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, *19*(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

Dewi, L. F. A. A., Yuniasanti, R., & Prahara, S. A. (2018). Hubungan persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif karyawan bagian penjualan. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *19*(1), 13-25.

Getz, I., & Robinson , A. G. (2003). Innovate or die: Is that a fact?. *Creativity and innovation management, 12*(3), 130-136.

Logahan, J. M., Indrajaya, A., & Proborini, A. W. (2014). Analisis pengaruh perilaku inovatif dan self-esteem terhadap organizational citizenship behavior di PT. Stannia Binekajasa*. Binus Business Review, 5*(1), 396-403.

Muthohirin, N. (2014). *Pentingnya membangun kapabilitas inovasi*. Diunduh dari

[http://nasional.sindonews.com/read/915997/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi- 1414407707](http://nasional.sindonews.com/read/915997/162/pentingnya-membangun-kapabilitas-inovasi-%201414407707).

Octara, I., & Salendu, S. (2013). Hubungan antara iklim organisasi dan perilaku inovatif di tempat kerja pada karyawan. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, 6,* 1-20. Diunduh dari <http://lib.ui.ac.id/naskahringkas/2016-04/S52908-Indra%20Octara>

Robbins, S. P & Judge, T. A. (2013). *OrganizationalBehavior*. Fifteenth Edition. Boston: Pearson Education. Inc

Setiawan, A. B. (2018). Revolusi Bisnis Berbasis Platform Sebagai Penggerak Ekonomi Digital Indonesia. *Masyarakat Telematika dan Informasi: Jurnal Penelitian Teknologi Informatika dan Komunikasi, 9*(1), 61-76.

Shalley, C.E., Zhou, J., & Oldham. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here. Journal of Management, 6, 933-958. Doi: 10.1016/j.jm.2004.06.007

Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect. Upper saddle river,* NJ: Prentice Hall.

West, M. A., & Farr, J. L. (1990). *Innovation and creativity at work*. Chichester: Wiley.

Wirawan. (2008). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.