

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini tidak bisa dipungkiri bahwa hampir semua manusia di dunia memiliki ketergantungan terhadap energi listrik. Hal ini terjadi karena hampir semua kegiatan manusia membutuhkan energi listrik. Energi listrik merupakan kebutuhan vital dalam kegiatan keseharian, hampir semua peralatan yang digunakan memerlukan adanya listrik seperti peralatan sederhana yang terdapat dalam rumah tangga hingga mesin-mesin industri canggih memerlukan energi listrik. Begitu besarnya ketergantungan semua manusia terhadap energi listrik untuk kehidupan sehari-hari, sehingga dapat dibayangkan jika tiba-tiba seluruh catu daya listrik di bumi terhenti, maka akan banyak menyebabkan kekacauan diberbagai aspek.

Cadangan minyak dunia yang semakin menipis dan kebutuhannya yang semakin tinggi membuat harga minyak dunia juga semakin tinggi. Kondisi demikian menuntut semua manusia untuk mencari dan mengkaji agar memanfaatkan sumber-sumber energi lain yang lebih murah dan berkelanjutan. Salah satu sumber energi listrik yang lebih murah adalah Pembangkit Listrik Tenaga Minihidro (PLTM) yang memanfaatkan sumber tenaga air.

Pembangkit Listrik Tenaga Minihidro atau yang disebut PLTM adalah pembangkit listrik yang memanfaatkan tenaga dari aliran/ terjunan air, waduk/bendungan atau saluran irigasi yang pembangunannya bersifat multiguna dengan kapasitas lebih dari 1 Megawatt sampai 10 Megawatt. Pengembangan PLTM sangat cocok untuk daerah terpencil atau pedesaan yang pada umumnya masih banyak terdapat sumber daya air terutama daerah yang banyak ditumbuhi pepohonan.

Pembangkit Listrik Tenaga Minihidro merupakan sistem pembangkit listrik mini yang dapat mengubah potensi air dengan ketinggian dan debit tertentu menjadi tenaga listrik di bawah 500 kWh, dengan mengoperasikan turbin air dan generator. Berbagai keunggulan dari Pembangkit Listrik Tenaga Minihidro sendiri yaitu potensi air yang melimpah, teknologi yang andal dan kokoh, sehingga mampu beroperasi lebih dari 15 tahun, teknologi ramah lingkungan dan terbarukan, serta efisiensi yang tinggi mencapai 70-85 persen. PLTM atau singkatan dari Pembangkit Listrik Tenaga Minihidro yang secara prinsip bekerja dengan tenaga air sama seperti PLTA atau singkatan dari Pembangkit Listrik Tenaga Air. Perbedaan antara PLTA dengan PLTM adalah pada kapasitas pembangkit. Secara sederhana, pembangkit dengan kapasitas 1 Megawatt sampai dengan 10 Megawatt disebut PLTM sedangkan di atas 10 megawatt disebut PLTA.

Proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihidro yang dikembangkan oleh PT. Tiga Oregon Putra dalam bidang Jasa Energi Terbarukan ini memiliki visi mewujudkan perusahaan yang secara terus menerus memiliki hubungan yang harmonis dan memberi manfaat bagi masyarakat dan lingkungan sekitarnya serta menjadi perusahaan nasional yang kompeten di bidang pengadaan listrik tenaga air. Dengan adanya visi ini tentu diharapkan semua karyawan proyek PLTM dapat memaksimalkan kerjanya. Salah satu cara untuk dapat memaksimalkan pekerjaan karyawan adalah dengan meningkatkan perilaku inovatif pada semua karyawan di proyek PLTM. Seperti upaya dalam pengembangan proyek PLTM ini yang memiliki beberapa kendala yaitu kendala alam yang antara lain adalah ketika turun hujan, debit mata air sungai yang besar, tanah longsor dan adanya retakan pasca gempa yang menyulitkan pekerjaan karyawan di proyek PLTM. Dalam situasi dan kondisi yang seperti ini, karyawan PLTM diharapkan mampu

meningkatkan perilaku inovatif agar dapat terus berinovasi untuk tetap dapat berkerja di segala situasi kondisi yang ada.

Karyawan bagi organisasi atau sebuah perusahaan adalah aset yang paling berharga. Agar terus dapat memberikan kontribusi kepada organisasi, karyawan harus dapat dikelola dengan sebaik-baiknya. Inovasi sebagai daya saing organisasi, yang salah satunya dapat dicapai dengan peran serta dari karyawannya. Dasar dari perubahan organisasi sekaligus inovasi dalam organisasi adalah perilaku inovatif yang dilakukan oleh karyawan (Etikariena, 2019).

Studi tentang inovasi mengarah pada inovasi di level organisasi (Amo, B. W., & Kolvereid, 2005). Namun pendapat lain mengatakan bahwa inovasi adalah ide dan individu merupakan pencetus dan pelaksana ide inovatif (Scott, S. G., & Bruce, 1994). Menurut Van den Ven (1986) Ide dapat muncul dari individu sebagai pihak yang membawa, mengembangkan, bereaksi dan dapat memodifikasinya. Sebuah studi menemukan bahwa 80% suatu ide diinisiatifkan oleh karyawan perusahaan dan 20% lainnya adalah hasil dari rencana inovasi yang telah ditetapkan perusahaan (Getz, I., & Robinson, 2003). Oleh karena itu, karyawan adalah bagian terpenting dalam menghasilkan sebuah inovasi. Ketika karyawan bisa berinovasi, maka dampak positif yang timbul tidak hanya dapat dirasakan oleh organisasi namun juga oleh karyawan itu sendiri. Tantangan yang kemudian muncul adalah bagaimana membawa karyawan yang ada di organisasi dapat menerapkan inovasi dalam konteks tugasnya masing-masing (Gailly, 2011).

Perilaku kerja inovatif merupakan salah satu dasar kinerja organisasi, yang menunjukkan bahwa sebuah studi tentang perilaku inovatif individu perlu dilakukan (Scott, S. G., & Bruce, 1994). Setiap organisasi menyadari apabila suatu perusahaan tidak berinovasi, risiko yang dihadapi yaitu penurunan dan kematian organisasi itu sendiri serta inovasi yang kemudian

dilakukan akan menghasilkan efektivitas suatu organisasi secara luas dan dapat menjadi sebuah keuntungan bagi suatu perusahaan jika dapat memiliki sebuah kemampuan untuk terus berinovasi dalam sebuah produk, teknologi, jasa dan proses kerja menjadi sebuah keunggulan yang kompetitif di sektor swasta dan sektor publik (Amo, B. W., & Kolvereid, 2005)

Penelitian perilaku kerja inovatif telah banyak dilakukan dalam industri di berbagai negara seperti Malaysia, Belanda, Cina, Spanyol dengan objek penelitian di beberapa industri seperti manufaktur, jasa, pemerintahan dan instansi pendidikan (Messmann, 2012). Identifikasi tentang penurunan kesenjangan pengetahuan dapat diatasi dengan perilaku kerja inovatif sebagai pelaksanaan efektif dari MSDM yang lebih menekankan pada sektor jasa (Yean et al., 2015).

Perusahaan berkompetisi pada basis jasa dan tidak lagi pada basis produk fisik (Kandampully, 2002). Di dalam sebuah ekonomi global, sektor jasa merupakan sektor yang terus mengalami perkembangan sehingga studi jasa khususnya pada inovasi dalam bidang jasa terus bergerak menjadi sebuah isu yang sentral (Spohrer, J. & Maglio, 2008). Oleh karena itu, sangat penting memahami bagaimana proses inovasi tersebut terjadi dalam sektor jasa. Selama ini, area penelitian inovasi pada perusahaan jasa lebih banyak fokus dikonteks negara maju (misal Amerika, Eropa, dan Australia) dan masih sangat kurang penelitian di negara berkembang (Thakur, R. & Hale, 2013). Adanya perbedaan budaya dan sosial ekonomi suatu negara, akan mempengaruhi pengembangan jasa pada suatu negara (Alam, 2007). Hal ini menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia, sangat relevan sebagai konteks penelitian perilaku kerja inovatif pada perusahaan jasa (Alam, 2007).

Perilaku inovatif digambarkan sebagai sebuah perilaku yang berbeda dengan kreativitas, dimana kreativitas akan berhenti pada generasi ide, sedangkan perilaku inovatif akan berlanjut hingga bagaimana ide tersebut di implementasikan (J. De Jong & Den Hartog, 2010). Perilaku

kerja inovatif sebagai penciptaan model bisnis, teknik manajemen, strategi dan struktur organisasi diluar dari yang sudah ada (McGuirk et al., 2015). Perilaku inovatif dapat dikatakan sebagai kemampuan dalam menciptakan sebuah ide yang masih original dan menjadikan hasil kerja sebagai sebuah ide yang memiliki potensi dan mengamplifikasikan ide-ide baru kedalam praktek kerja (Birdi, K., Leach, D & Magadley, 2016).

Direktorat Jendral Kekayaan Intelektual (DJKI) Kementrian Hukum dan Ham (kemenkumham) mengungkapkan bahwa ranking Indonesia dibeberapa indikator inovasi dan kekayaan intelektual masih perlu ditingkatkan. Terkait adanya data kinerja inovatif global, Indonesia saat ini berada di *ranking* 85 dari 131 negara dikutip dari Corne University, INSEAD and WIPO dalam Global Innovation Index 2020. Selanjutnya berdasarkan data dari Global Innovation Index (GII) 2020 yang menunjukkan deretan negara di Asia yang memiliki tingkat inovatif tinggi hingga rendah, Indonesia masuk dalam deretan negara yang kurang inovatif yaitu berada pada *ranking* 12 dari 20 negara di Asia yang masuk didalam data global. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja inovasi di indoneisa belum optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terbaru mengenai persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif yang dilakukan oleh Dewi, Yuniasanti, Prahara (2018) menunjukkan bahwa perilaku inovasi karyawan bagian penjualan mengalami kemrosotan sepanjang tahun 2015 karena dinilai belum memiliki ide-ide inovatif yang mampu menyelesaikan permasalahan (Dewi et al., 2018). Oleh karena hal itu dikatakan bahwa penjualan dalam perusahaan masih tergolong rendah. Begitu pula di Proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihidro (PLTM) dalam bidang jasa ini menunjukkan masih rendahnya perilaku inovatif pada karyawan.

Untuk mendapatkan data awal, peneliti melakukan wawancara kepada Kepala karyawan yang bertugas mendampingi karyawan lain ketika bekerja pada tanggal 7 Mei 2021. Hasil

wawancara yang didapatkan yaitu Kepala karyawan mengungkapkan bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak benar-benar memahami apa yang karyawan tersebut kerjakan seperti menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan. Selanjutnya, Kepala karyawan tersebut juga mengungkapkan bahwa khususnya karyawan yang terbilang masih baru memiliki kemauan yang kurang dalam mencari suatu inovasi atau ide baru atau solusi untuk suatu perubahan yang lebih baik. Selain itu, Kepala karyawan juga mengatakan bahwa ada karyawan yang tidak dapat untuk bekerjasama dalam proses kerja, hal ini menurutnya karena karyawan tersebut tidak memiliki etos kerja dan *attitude* yang baik sehingga berdampak pada hilangnya rasa kerjasama dengan karyawan lain untuk merealisasikan usulan perbaikan inovatif dalam proses kerja kelompok. Lebih lanjut, kepala karyawan yang bertugas mendampingi karyawan di lapangan juga mengungkap bahwa masih ada beberapa karyawan yang tidak memiliki ide atau usulan perbaikan dalam pekerjaan untuk diaplikasikan dalam dunia kerja, hal ini terjadi karena karyawan memiliki *skill* yang kurang mumpuni.

Hal ini diperkuat berdasarkan hasil wawancara 3 karyawan dari keseluruhan total karyawan sebanyak 64 karyawan yang bekerja dilapangan pada tanggal yang sama yaitu 7 Mei 2021 agar peneliti dapat menggali informasi yang lebih dalam. Dari sesi wawancara terhadap 3 karyawan tersebut, peneliti mendapatkan hasil wawancara yang hampir sesuai dengan hasil wawancara Kepala karyawan. Hasil yang didapatkan 3 dari 3 karyawan mengungkapkan bahwa terkadang tidak memahami apa yang dikerjakan secara keseluruhan, bahkan terkadang menanyakan terkait bagaimana cara karyawan tersebut mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya kepada Kepala karyawan. Selanjutnya, karyawan tersebut juga mengaku cenderung bekerja dengan cara yang setiap hari dikerjakan ditempat kerja. 3 karyawan tersebut juga mengatakan bahwa memang ada beberapa diantara karyawan lain yang tidak bisa di ajak

berkerjasama ketika bekerja dalam tim. Kemudian, 2 dari 3 karyawan tersebut mengaku bahwa tidak dapat mengungkapkan sebuah usulan untuk dapat diaplikasikan dalam pekerjaan karena 2 karyawan tersebut berpendapat bahwa tidak mudah untuk mencetuskan sebuah ide. Sedangkan 1 karyawan lagi mengaku bahwa pernah mencetuskan ide tetapi ide tersebut tidak diaplikasikan karena menurut atasannya ide tersebut tidak sesuai.

Dari hasil wawancara kepada Kepala karyawan dan 3 karyawan yang mengacu pada 4 aspek perilaku inovatif menurut De Jong dan Den Hartog (2010) tersebut, dapat dikatakan bahwa karyawan di proyek PLTM memiliki perilaku inovatif yang rendah. Belum munculnya *ide exploration*, *ide generation*, *ide championing* dan *ide implementation* pada karyawan ini menjadi tantangan tersendiri bagi pengembang proyek PLTM untuk lebih meningkatkan perilaku inovatif karyawan agar dapat mencetuskan sebuah ide baru.

Perilaku inovatif memiliki 4 aspek yaitu: *Idea exploration*, pada tahap ini karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah. *Idea generation*, pada tahap ini karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru. *Idea championing*, pada tahap ini karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya. *Idea implementation*, pada tahap ini karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja yang biasa dilakukan (J. De Jong & Den Hartog, 2010). Menurut De Jong dan Hartog (2010), tahapan perilaku tersebut adalah proses yang harus dilalui karyawan dalam mengembangkan perilaku kerja inovatif.

Setiap perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, aman serta nyaman untuk karyawannya. Karena setiap karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan yang kondusif akan membuat karyawan merasa aman dan

nyaman ketika berada di lingkungan tersebut serta dapat membangkitkan semangat karyawan dalam membuat inovasi atau ide-ide yang baru sehingga hal tersebut akan mempengaruhi sikap individu dalam memunculkan perilaku inovatifnya.

Perilaku inovatif karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Hal ini terutama terjadi di lingkungan kerja yang berubah dengan cepat, dimana karyawan memikirkan dan menerapkan ide-ide yang inovatif dalam merespon perubahan lingkungan kerja tersebut (Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, 2010). Dalam 3 dekade terakhir, para konsultan dan praktisi organisasi sangat konsen terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Hal ini diyakini dapat menunjang keberhasilan organisasi (J. De Jong & Den Hartog, 2010). Oleh karena itu, setiap organisasi selalu mengusahakan untuk selalu mengembangkan perilaku kerja inovatif karyawan agar mencapai suatu keunggulan kompetitif yang terus berkelanjutan (Afsar & Badir, 2017).

Perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal yang meliputi tipe kepribadian dan gaya individu, dan faktor internal yang meliputi kepemimpinan, dukungan untuk berinovasi, tuntutan dalam pekerjaan serta iklim psikologis (Etikariena & Muluk, 2014). Dari faktor-faktor yang telah dijabarkan menurut Etikariena & Muluk (2014) menunjukkan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan, karena dalam iklim psikologis pada faktor internal tersebut menunjukkan bagaimana lingkungan organisasi dipersepsikan dan diinterpretasikan oleh karyawan (Etikariena & Muluk, 2014). Dalam beberapa riset mengatakan lingkungan kerja mendukung serta mendorong kreativitas dan inovasi (Scott, S. G., & Bruce, 1994) (J. P. J. De Jong & Den Hartog, 2007). Pendapat tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja diprediksi dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan.

Kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Sedarmayanti, 2014). Kesesuaian didalam lingkungan kerja bisa dirasakan akibatnya dalam jangka waktu yang panjang, sedangkan untuk lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyita banyak waktu dan tenaga yang lebih banyak, serta tidak memungkinkan untuk memperoleh rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas dimana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan didukung dengan fasilitas yang memadai (Robbins, 2001).

Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Sementara itu persepsi terhadap lingkungan kerja didefinisikan sebagai cara pandang karyawan terhadap lingkungan sekitar dimana dia bekerja yang berkaitan dengan alat kerjanya, bahan, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2009).

Persepsi terhadap lingkungan kerja dibagi menjadi dua aspek yaitu persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik dan persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2009). Persepsi terhadap lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori yaitu kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya) dan kategori yang kedua adalah lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya seperti penerangan, kelembaban, kebisingan, warna, kebersihan, keamanan bekerja dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah

semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009).

Persepsi dapat dikatakan sebagai suatu proses yang mendasari masuknya suatu pesan atau suatu informasi kedalam otak manusia. Melalui persepsi manusia terus-menerus mengadakan hubungan dengan lingkungannya. Hubungan itu dilakukan dengan inderanya, yaitu indera pengelihatan, pendengaran, peraba, dan penciuman (Slameto, 2010). Karyawan akan memiliki persepsi baik terhadap lingkungan kerja apabila berada di lingkungan kerja yang kondusif, yang akan memberikan rasa aman serta nyaman (Sarwono, Sarlito, 2005). Setiap karyawan mengharapkan lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan yang kondusif akan membuat karyawan merasa aman dan nyaman ketika berada dilingkungan tersebut serta dapat membangkitkan semangat karyawan dalam membuat inovasi atau ide-ide yang baru sehingga hal tersebut akan mempengaruhi sikap individu dalam memunculkan perilaku inovatifnya.

Dampak positif yang akan muncul apabila karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja adalah karyawan mudah konsentrasi memikirkan ide-ide inovatif yang akan di gunakan di lapangan. Adapun dampak negatif apabila karyawan merasa kurang nyaman berada di tempat kerja, maka karyawan akan sulit berkonsentrasi menemukan ide-ide yang bersifat inovatif yang dapat melancarkan pekerjaannya (Amabile & Conti, 1999).

Berdasarkan pada penjelasan yang sudah diuraikan diatas, peneliti menemukan suatu permasalahan yang memunculkan suatu perumusan masalah. Perumusan masalah yang didapat yaitu, apakah terdapat hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif pada karyawan di proyek pembangkit listrik tenaga minihidro?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihidro (PLTM).

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bermanfaat bagi ilmu psikologi khususnya di bidang psikologi industri dan organisasi dengan mengungkap lebih jauh tentang hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif pada karyawan.

b. Manfaat Praktis

1) Manfaat bagi karyawan PLTM

Hasil penelitian ini bagi subjek diharapkan dapat lebih memahami tentang pentingnya persepsi terhadap lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif.

2) Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini bagi perusahaan diharapkan dapat dijadikan masukan dan acuan dalam memahami pentingnya lingkungan kerja yang dapat meningkatkan perilaku inovatif karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihidro (PLTM).

3) Manfaat peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dalam penelitian berikutnya dengan topik yang sama.