**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA**

**DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN DI PROYEK PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA MINIHIDRO**

**PUBLIKASI ILMIAH**

 Diajukan kepada:

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat

Sarjana Strata Satu (S1)

 ****

*Oleh:*

 *Istia Dwi Amalia*

 *17081233*

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCUBUANA YOGYAKARTA**

 **YOGYAKARTA**

 **2021**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN KERJA**

**DENGAN PERILAKU INOVATIF PADA KARYAWAN DI PROYEK PEMBANGKIT LISTRIK TENAGA MINIHIDRO**

 **Istia Dwi Amalia1, Dr.Alimatus Sahrah, M.M., M.Si2**

 Universitas Mercu Buana Yogyakarta

 Dwiamaliaistia@gmail.com

 085742408043

 ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja denganperilaku inovatif pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro (PLTM). Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan yang bekerja di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro Pengambilan subjek dilakukan dengan metode *purposive sampling.* Pengambilan data penelitian ini dengan menggunakan dua skala yaitu Skala Perilaku Inovatif dengan Skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,501 dengan p = 0,000 (p < 0,005) yang berarti ada hubungan positif antara perilaku inovatif dengan persepsi terhadap lingkungan kerja pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro.

**Kata Kunci**: Persepsi terhadap Lingkungan Kerja, Perilaku Inovatif, Karyawan Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro

***RELATIONSHIP BETWEEN PERCEPTIONS OF THE WORK ENVIRONMENT***

***WITH INNOVATIVE BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN THE***

***MINIHYDRO POWER PLANT PROJECT***

**Istia Dwi Amalia1, Dr.Alimatus Sahrah, M.M., M.Si2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Dwiamaliaistia@gmail.com

085742408043

# ***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between perceptions of the work environment and innovative behavior of employees in the Minihdro Power Plant project. The hypothesis of this research is that there is a significant relationship between perceptions of the work environment and the innovativeness of employees in the Mini Hydro Power Plant (PLTM) project. The subjects in this study found 50 employees working in the Mini-Dro Power Plant project. Subjects were taken using purposive sampling method. The data collection of this research used two scales, namely the Innovative Behavior Scale and the Perception Scale of the Work Environment. The data analysis technique used is product moment correlation. Based on the analysis of research data, the correlation coefficient was 0.501 with p = 0.000 (p < 0.005), which means that there is a positive relationship between innovative behavior and perceptions of the work environment of employees in the Minihdro Power Plant project.*

***Keywords****: Perception of the Work Environment, Innovative Behavior, Minihdro Power Plant Employees*

**PENDAHULUAN**

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 manusia terhadap energi listrik dalam kehidupan sehari-hari, sehingga bisa dibayangkan bila tiba-tiba seluruh catu daya listrik di bumi terhenti, maka akan banyak terjadi kekacauan dalam berbagai 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 MW (satu Megawatt) sampai dengan 10 MW (sepuluh 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.

 Proyek Pembangkit Listrik Tenaga minihidro (PLTM) yang dikembangkan oleh PT. Tiga Oregon Putra dalam bidang Jasa Energi Terbarukan ini memiliki visi mewujudkan perusahaan yang secara terus menerus memiiki hubungan yang harrmonis 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 dilakukan menghasilkan efektivitas organisasi secara luas telah diterima dan keuntungan bagi perusahaan jika memiliki kemampuan untuk terus berinovasi dalam produk, jasa, teknologi dan proses kerja menjadi keunggulan 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). Sektor jasa dalam ekonomi global mengalami perkembangan sehingga studi jasa terkhusus inovasi jasa bergerak menjadi isu 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 mengacu pada kemampuan untuk menciptakan sebuah ide yang original, menggunakan hasil kerja sebagai sebuah ide yang berpotensi dan menerapkan 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 menunjukan 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 menunjukan bahwa kinerja inovasi di indoneisa belum optimal.

Berdasarkan hasil penelitian terbaru mengenai persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif yang dilakukan oleh Lina, Reny dan Sowanya (2017) menunjukan 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 menunjukan masih rendahnya perilaku inovatif pada karyawan.

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 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.

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 sebab itu, organisasi selalu berusaha untuk menumbuhkan dan mengembangkan perilaku kerja inovatif karyawan demi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan (Afsar & Badir, 2017).

Perilaku inovatif dapat dipengaruhi oleh beberapa factor yaitu faktor internal yang meliputi tipe kepribadian dan gaya individu, dan faktor eksternal yang meliputi kepemimpinan, dukungan untuk berinovasi, tuntutan dalam pekerjaan serta iklim psikologis (Etikariena & Muluk, 2014). Hal ini menunjukan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja dapat mempengaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan, karena dalam iklim psikologis pada factor internal tersebut menunjukan kepada 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 menunjukkaan 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 lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas di mana 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 lingkukang 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, kemanan 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 merupakan suatu proses yang menyangkut masuknya pesan atau informasi ke dalam 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 pekerjaanya (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?

**METODE PENELITIAN**

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah persepsi terhadap lingkungan kerja, persepsi terhadap lingkungan kerja adalah cara pekerja untuk menilai apa yang terjadi di sekitar lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang diberikan kepada pekerja, dimana penilaian tersebut berbeda denga satu orang dan lainnya.

Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala persepsi terhadap lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayati (2009) yaitu Aspek lingkungan kerja fisik dan aspek lingkungan kerja non-fisik. Aspek lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu: 1) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, meja, kursi dan lain sebaginya merupakan bagian yang akan digunakan saat bekerja, dan 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum seperti penerangan, kelembaban, kebisingan, warna, kebersihan, kemanan bekerja dan lain-lain. Sedangkan aspek lingkungan kerja non fisik adalah hubungan yang dibangun antara atasan dan sesama rekan kerja. Hubungan dengan atasan dapat bersifat positif maupun negatif.

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah perilaku inovatif. Perilaku inovatif adalah perilaku individu dalam mencetuskan dan mengembangkan ide-ide baru untuk kemudian di terapkan dalam praktek kerja yang dapat memberi keuntungan bagi sebuah organisasi atau perusahaan ditempat kerja. Variabel perilaku inovatif akan diukur dengan skala.*.*Pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan skala perilaku inovatif yang dikemukanan oleh De Jong dan Den Hartog (2010) yaitu *Idea Exploration , Idea Generation, Idea Championing* dan *Idea Implementation.*

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2015). Pada penelitian ini terdapat dua skala yang digunakan oleh peneliti untuk dapat mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu skala perilaku inovatif dan skala persepsi terhadap lingkungan kerja.

Pembuatan skala perilaku inovatif dan skala persepsi terhadap lingkungan kerja pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Mini Hidro (PLTM) ini menggunakan model skala likert Skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2015). Terdapat empat kategori sikap yang ditawarkan kepada responden untuk menyatakan kesesuaian atau keketidaksesuiannnya terhadap isi pernyataan yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Dalam skala ini peneliti tidak menggunakan pilihan jawaban Netral (N), karena tersedianya jawaban Netral (N) akan menimbuklan kecenderungan pada subjek untuk memilih jawaban Netral (N), terutama pada subjek yang ragu-ragu atas jawabannya.

Dalam skala Likert terdapat dua macam pernyataan sikap yaitu yang *favorable* untuk mendukung atau memihak pada obyek sikap dan pernyataan yang *unfavorable* untuk tidak mendukung obyek sikap (Azwar, 2016). Skor yang diberikan pada pernyataan *favorable* adalah 4, 3, 2, 1 dan pernyataan *unfavorable* diberikan skor 1, 2, 3, 4 (Azwar, 2016).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan uji hipotesis menyatakan bahwa hipotetsis penelitian ini diterima. Hasil perhitungan analisis korelasi *product moment* menunjukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif dengan nilai korelasi (rxy) = 0,501 dan p = 0,000. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa terdapat hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihidro. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang ditunjukan bahwa semakin tinggi perilaku inovatif karyawan maka semakin tinggi pula persepsi terhadap lingkungan kerja pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro (PLTM). Sebaliknya, semakin rendah perilaku inovatif karyawan maka semakin rendah pula persepsi terhadap lingkungan kerja pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro (PLTM).

Diterimanya hasil analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku Inovatif pada karyawan. Hasil dari analisis data didapat koefisien (R2) sebesar 23,6 yang menunjukan bahwa variabel persepsi terhadap lingkungankerja memiliki kontribusi sebesar 23,6% terhadap perilaku inovatif pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro (PLTM) dan sisanya 76,4% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak ikut diteliti.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Lina, Reni dan Sowanya, 2017) bahwa semakin tinggi persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi pula perilaku inovatif karyawan. Dan sebaliknya, jika semakin rendah persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin rendah pula perilaku inovatif karyawan. Adanya hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif pada karyawan mengandung arti bahwa pada setiap aspek persepsi terhadap lingkungan kerja memberikan sumbangan terhadap perilaku inovatif pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro (PLTM).

Persepsi terhadap lingkungan kerja muncul sebagai sebuah implikasi dari Iklim Organisasi yang telah dibuktikan dapat melihat pengaruh pada nyaman atau tidaknya seseorang bekerja diperusahaan tersebut (Idrus, 2006). Lebih lanjut, persepsi terhadap lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku inovatif pada karyawan di dalam perusahaan sehingga sangat penting bagi perusahaan untuk terus meningkatkan perilaku inovatif karyawan (Dewi et al., 2018).

Tabel 1

Kategorisasi Skala Perilaku Inovatif

|  |
| --- |
| **Kategori Pedoman Skor N Presentase** |
| Tinggi X > ($μ+1σ$) X ≥ 48 44 88%Sedang ($μ-1σ) s/d (μ+1σ)$ 32 ≤ X < 48 6 12%Rendah X < ($μ-1σ)$ X < 32 0 0% |
|  Total 50 100% |

 Keterangan :

 X = X – Skor Subjek

 $μ$ = Mean atau rerata hipotetik

 $σ$ = Standart deviasi hipotetik

Berdasarkan hasil kategorisasi skala perilaku inovatif, di dapatkan hasil bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki perilaku inovatif dalam tingkat sedang sebanyak 6 orang atau sebanyak 12% dan sisanya sebanyak 44 orang atau sebanyak 88% dalam tingkat tinggi. Hasilnya yang memiliki perilaku inovatif pada kategorisasi sedang artinya beberapa subjek dalam penelitian ini belum memiliki pandangan yang jauh kedepan untuk memenuhi kebutuhan proyek PLTM, belum dapat menghasilkan sebuah ide baru atau cara baru untuk menyelesaikan pekerjaan di proyek PLTM, belum mampu menyakinkan atau memperjuangkan sebuah ide yang dimiliki baik kepada rekan sekerja atau kepada atasan serta kurang berkontribusi dalam penerapan ide baru di proyek PLTM ini. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti saat mewawancara 2 dari 4 subjek bahwa perilaku inovatif yang dimiliki oleh subjek masih terbilang rendah. Jadi berdasarkan hasil kategorisasi dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di proyek PLTM ini masih ada yang terdapat memiliki perilaku inovatif yang sedang.

Tabel 2

 Kategorisasi Skala Persepsi terhadap Lingkungan Kerja

|  |
| --- |
| **Kategori Pedoman Skor N Presentase** |
| Tinggi X > ($μ+1σ$) X ≥ 102 40 80%Sedang ($μ-1σ) s/d (μ+1σ)$ 68 ≤ X < 102 10 20%Rendah X < ($μ-1σ)$ X < 68 0 0% |
|  Total 50 100% |

 Keterangan :

 X = X – Skor Subjek

 $μ$ = Mean atau rerata hipotetik

 $σ$ = Standart deviasi hipotetik

Selanjutnya yang didapat berdasarkan hasil kategorisasi dari skala persepsi terhadap lingkungan kerja di dapatkan hasil bahwa subjek dalam penelitian ini memiliki persepsi terhadap lingkungan kerja dalam tingkat sedang sebanyak 10 orang atau sebanyak 20% dan sisanya sebanyak 40 orang atau sebanyak 80% dalam tingkat tinggi. Artinya, sebagian besar subjek dalam penelitian ini memiliki persepsi yang positif terhadap lingkungan kerja di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minidro (PLTM) ini.

Secara umum hasil penelitian ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro (PLTM). Pada penelitian ini juga masih memiliki banyak kekuranagan diantaranya adalah peneliti hanya menggunakan satu faktor saja dari variabel perilaku inovatif yaitu persepsi terhadap lingkungan kerja, walaupun pada kenyataannya terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempegaruhi munculnya perilaku inovatif pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro. Selanjutnya penelitian ini memiliki beberapa kendala yaitu penelitian ini dilakukan pada masa Covid-19 yang membuat peneliti kesulitan untuk bertemu subjek secara langsung karena dikhawatirkan dapat menularkan atau tertular virus Covid-19 serta kendala lain yang ditemukan dalam penelitian ini adalah kendala dari sisi subjek yaitu kurangnya pemahaman mengenai cara pengisian kuesioner secara online sehingga peneliti hanya mendapatkan 50 subjek

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif pada karayawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro. Hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin tinggi perilaku inovatif pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro. Sebaliknya, semakin rendah persepsi terhadap lingkungan kerja maka semakin rendah perilaku inovatif pada karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro memiliki tingkat persepsi terhadap lingkungan kerja dan perilaku inovatif yang tinggi.

Melihat dari hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini yaitu bagi subjek yang bekerja di proyek Pembangkit Listrik Tenaga Minihdro (PLTM) disarankan untuk terus meningkatkan perilaku inovatif ditempat kerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk dapat memperhatikan data demografi yang ditinjau dari segi pendidikan terahir dan masa kerja pada penelitian mengenai hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan perilaku inovatif pada karyawan. Selanjutnya bagi peneliti selanjutnya juga disarankan agar menggunakan faktor-faktor lain yang mempengaruhi perilaku inovatif karyawan seperti tipe keperibadian, gaya individu, kepemimpinan, dukungan untuk berinovasi serta tuntutan pekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace spirituality, perceived organizational support and innovative work behavior: The mediating effects of person-organization fit. *Journal of Workplace Learning*, *29*(2), 95–109. https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086

Alam, S. (2007). *Role of Herbals in Drug Delivery System, The Pharma Review*. *6*, 106–107.

Amabile, T. M., & Conti, R. (1999). Changes in the work environment for creativity during downsizing. *Academy of Management Journal*, *42*(6), 630–640. https://doi.org/10.2307/256984

Amo, B. W., & Kolvereid, L. (2005). ORGANIZATIONAL STRATEGY, INDIVIDUAL PERSONALITY AND INNOVATION BEHAVIOR. *Journal of Enterprising Culture*, *13(1)*, 7–20.

Andriani, R. & E. M. A. S. (2004). Pengaruh Persepsi Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Tingkat Burnout pada perawat IRD RSUD dr. Soetomo Surabaya. *INSAN*, *6(1)*, 49–67.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Belajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Pustaka Pelajar.

Birdi, K., Leach, D & Magadley, W. (2016). The Relationship of Individual Capabilities and Environmental Support with Different Facets of Designers’ Innovative Behavior. *Journal Product Innovative Management*, *33(1)*, 19--35.

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

De Jong, J. P. J., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees’ innovative behaviour. *European Journal of Innovation Management*, *10*(1), 41–64. https://doi.org/10.1108/14601060710720546

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. https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.597

Etikariena, A. (2019). Perbedaan Perilaku Kerja Inovatif Berdasarkan Karakteristik Individu Karyawan. *Jurnal Psikologi*, *17*(2), 107. https://doi.org/10.14710/jp.17.2.107-118

Etikariena, A., & Muluk, H. (2014). Correlation between Organizational Memory and Innovative Work Behavior. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, *18*(2), 77. https://doi.org/10.7454/mssh.v18i2.3463

Gailly, B. (2011). *Developing innovative organization: A roadmap to boost your innovation.* Hampshire: Palgrive MacMillan.

Getz, I., & Robinson, A. G. (2003). Getz, I., & Robinson, A. G. *Innovate or Die: Is That a Fact? Creativity and Innovation Management,* *12(3)*, 130–138.

Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Pustaka Belajar.

Idrus, M. (2006). IMPLIKASI IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, *3(1)*, 94–106.

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *73(3)*, 287–302.

Kandampully, J. (2002). Service Management: The New Paradigm In Hospitality. In *Hospitality Press*. Hospitality Press.

McCormick, J. E. dan Tiffin, J. (1974). *Industrial Psychology* (6th ed.). Prentice-Hall of India Private Limited.

McGuirk, H., Lenihan, H., & Hart, M. (2015). Measuring the impact of innovative human capital on small firms’ propensity to innovate. *Research Policy*, *44*(4), 965–976. https://doi.org/10.1016/j.respol.2014.11.008

Messmann, G. (2012). Development of a measurement instrument for innovative work behaviour as a dynamic and context-bound construct. *Human Resource Development International*, *15*(1), 43–59.

Nitisemoto, A. S. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.

Pieterse, A. N., Van Knippenberg, D., Schippers, M., & Stam, D. (2010). Transformational and transactional leadership and innovative behavior: The moderating role of psychological empowerment. *Journal of Organizational Behavior*, *31(4)*(609–623).

Robbins, S. P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi,*. Prenhallindo.

Robbins, S. P. (2003). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga.

Sarwono, Sarlito, W. (2005). *Psikologi Lingkungan*. PT. Gramedia Grasindo.

Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of Innovative Behavior: A Path Model of Individual Innovation in the Workplace. *Academy of Management Journal*, *34(3)*, 580–607.

Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2014). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Slameto. (2010). *Belajar dan faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. PT Rineka Cipta.

Spohrer, J. & Maglio, P. P. (2008). The Emergence of Service Science: Toward Systematic Service Innovations to Accelerate Co‐Creation of Value. *Production and Operations Management*, *17(3)*, 238–246.

Sugiyono. (2015). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D*. Alfabeta.

Thakur, R. & Hale, D. (2013). Service innovation: A comparative study of U.S. and Indian service firms. *Journal of Business Research*, *66(8)*, 1108–1123.

Yean, T. F., Li, H., Sajjad, N., Wang, Q., Ali, A. M., Khaqan, Z., Amina, S., Agarwal, U. A., Datta, S., Blake-Beard, S., Bhargava, S., Fauzia, S., Budiningsih, I., Djaelani, A., Ahmad, M., Visagie, S., Rene, R. P. A., Gliddon, D. G., Mote, G., … Nijenhuis, K. (2015). Impact factors for innovative work behavior in the public sector: the case of the Dutch Fire Department. *Personality and Individual Differences*, *5*(1), 208–230.