

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Presiden Joko Widodo menyatakan bahwa Indonesia telah memasuki industri 4.0 dengan meluncurkan “Making Indonesia 4.0” pada April 2018 (Welianto, 2019). Program tersebut bertujuan mengembangkan perindustrian Indonesia berkembang lebih baik lagi dibanding sebelumnya. Presiden Joko Widodo percaya bahwa era Industri 4.0 akan membantu revitalisasi industri nasional secara menyeluruh (Welianto, 2019). Menjadikan Indonesia sebagai bagian dari 10 besar ekonomi global di 2023 adalah harapan Presiden Joko Widodo dalam implementasi industri 4.0. Revolusi industri keempat ini berlangsung selama abad 21. Tahapan ini ditandai dengan berkembangnya inovasi digital dan pengoptimalan komputerisasi, yang merupakan hasil revolusi industri ketiga (Welianto, 2019). Industri diharapkan mampu mempertahankan keunggulan kompetitif yang dimiliki dengan melakukan peningkatan dan inovasi berkelanjutan di tempat kerja (Insoll & Mäkiyryö, 2018). Sejalan dengan program “*Making Indonesia 4.0*”, Kementerian Perindustrian telah melakukan beberapa program untuk meningkatkan penerapan teknologi 4.0 di Indonesia. Salah satunya melalui bidang *startup* (Gareta, 2020).

Startup adalah perusahaan yang dapat berkembang dengan pesat meski berada dalam kondisi ketidakpastian yang ekstrim terkait keberhasilannya (Graham, 2012). Pada awalnya, *startup* didefinisikan sebagai perusahaan yang terbentuk kurang dari 5 tahun. Namun, definisi tersebut telah bergeser. Perusahaan yang baru berdiri atau bergerak di bidang teknologi, tidak bisa serta merta dikatakan sebagai sebuah *startup*. Berdasarkan Graham (2012), untuk bisa dinyatakan sebagai sebuah *startup*, diperlukan data terkait *growth* perusahaan. *Startup* adalah perusahaan yang dapat menjadikan sebuah ide menjadi bisnis dan memfokuskan pada *growth* dalam mengukur kesuksesan perusahaan tersebut (Salamzadeh & Kesim, 2015).

Kementrian Perindustrian Republik Indonesia (Kemenperin) membentuk program tahunan yang berfokus pada akselerasi *startup*. Kemenperin menyatakan bahwa program ini diadakan untuk mendukung program 4.0 milik pemerintah (Gareta, 2020). Pada tahun 2019, Indonesia menempati urutan ke 5 sebagai Negara dengan jumlah *startup* terbanyak, yakni sebanyak 2193 *startup* (Muslim, 2020). Jumlah tersebut meningkat pesat apabila dibandingkan dengan tahun 2018. Di tahun 2018, Kominfo mencatat sebanyak 992 perusahaan *startup* berdiri di Indonesia (Wijanarko, 2019). Tak hanya secara kuantitas, namun terdapat peningkatan kualitas. Diketahui terdapat empat *unicorn* di Indonesia (*startup* dengan valuasi lebih dari US\$ 1 miliar) yakni, Tokopedia, Traveloka, OVO, Bukalapak. Serta, satu *decacorn* (*startup* valuasi lebih dari US\$ 10 miliar) yakni Gojek (Wijanarko, 2019). Sejalan dengan hal tersebut,

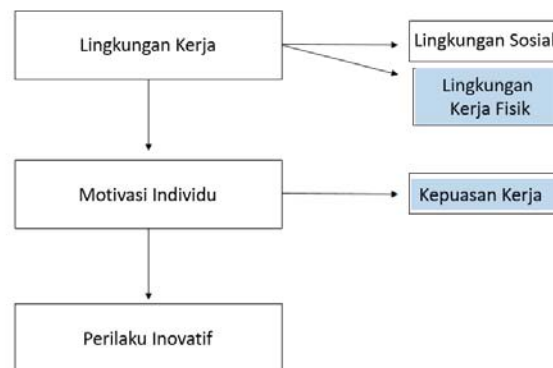
data dari *Global Startup Ecosystem Report 2020* menunjukkan Indonesia menduduki peringkat kedua dalam *Top 100 Emerging Ecosystem* (Rusdi, 2020). Peringkat tersebut menunjukkan bahwa Indonesia memiliki ekosistem *startup* yang telah terbentuk. Sehingga, banyak investor yang memberikan investasinya pada sektor *startup* (Rusdi, 2020).

Selalu melakukan inovasi adalah salah satu kebutuhan *startup*, karena lingkungan bisnis bergerak secara dinamis (Insoll & Mäkikyrö, 2018). Untuk dapat bersaing dengan kompetitor, pengembangan produk ataupun servis secara berkala menjadi suatu hal yang penting (Samani, dkk., 2017b). Menurut *northeastern.edu*, inovasi berperan penting dalam bisnis karena mendorong pertumbuhan bisnis. Pemberlakuan inovasi produk maupun model bisnis, menjaga relevansi dengan pasar yang mudah berubah (Widiarini, 2020). Terakhir, berinovasi juga dapat menjadikan suatu perusahaan memiliki ciri khas yang membedakan dengan perusahaan lainnya (Widiarini, 2020). Inovasi adalah jantung dari *startup*, artinya agar tetap hidup, *startup* perlu berfikir kreatif dan berinovasi secara kontinu (Ahrend, 2013). Inovasi di dalam *startup* tidak hanya dilakukan oleh *founder* maupun *cofounder*. Namun, bisa berbentuk implementasi kreativitas dari manajemen maupun karyawannya (Insoll & Mäkikyrö, 2018). Terlebih dengan adanya kompetisi secara global dan lingkungan yang penuh ketidakpastian, karyawan yang dapat memenuhi perannya dalam bekerja dan aktif berperilaku inovatif dapat membantu organisasi untuk terus bertahan (Janssen, 2000).

Dalam meningkatkan perilaku inovatif di dalam organisasi, salah satu aspek yang perlu diperhatikan adalah *layout* tempat kerja karyawan. *Layout* tempat kerja menjadi penting dikarenakan hal tersebut berhubungan dengan pengelolaan SDM (Dul, dkk., 2011). *Startup* adalah organisasi yang bersifat dependen terhadap kreativitas (Alexander, dkk., 2017). Berdasarkan *preliminary survey* yang dilakukan secara daring pada karyawan *startup*, sebanyak 95.7% dari jumlah 192 responden menyatakan bahwa lingkungan kerja menuntut karyawan agar dapat bekerja secara kreatif. Kreativitas karyawan berperan penting dalam pengembangan organisasi. Hal ini dikarenakan, kreativitas menentukan kapasitas inovasi organisasi tersebut, (Insoll & Mäkikyrö, 2018). Sesuai dengan hal tersebut, divisi sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi perlu memfokuskan pengembangan pada tingkat individu terlebih dahulu. Aspek ergonomis yang memengaruhi suasana kreatif di lingkungan kerja juga dapat meningkatkan inovasi. Hal tersebut dibutuhkan organisasi untuk berkompetisi dengan lingkungan eksternalnya (Dul, dkk., 2011). Dalam pengembangan *startup* menurut Baregheh, dkk., (2009), dapat dikatakan bahwa faktor sentral yang perlu diperhatikan organisasi adalah perilaku inovatif.

Pada tahun 1988, Amabile mengembangkan *componential theory*, yang membahas kreativitas dan perilaku inovatif. Menurut teori tersebut, kreativitas dan perilaku inovatif adalah dua hal yang berbeda. Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk dapat menghasilkan ide yang terbaharukan dan

berguna. Sedangkan, perilaku inovatif adalah bagaimana karyawan mengeksekusi ide kreatif tersebut pada pekerjaannya (Amabile, 1988). Kreativitas adalah tahapan pertama perilaku inovatif yang nantinya akan menumbuhkan kultur inovasi dalam organisasi. Menurut Amabile (1988) terdapat beberapa hal yang dapat memengaruhi perilaku inovatif, seperti motivasi intrinsik dan lingkungan kerja. Premis dalam teori ini adalah bagaimana faktor eksternal (lingkungan kerja) dapat memengaruhi motivasi intrinsik individu. Sehingga, dapat menghasilkan kreativitas hingga perilaku inovatif (Amabile, 1997; Amabile & Pilemer, 2012). Terdapat dua tipe lingkungan kerja yang dijelaskan oleh teori ini, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja sosial. Meski menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh pada motivasi intrinsik dan dapat diukur secara valid. Namun, Amabile belum mengembangkannya dan berfokus pada lingkungan sosial saja (Amabile, 2012). Sehingga, diperlukan data-data empiris yang dapat mengembangkan *Componential Theory of Creativity* ini.



Gambar 1.1 Adaptasi *Componential Theory of Creativity*

Secara lebih lanjut, dalam penelitian ini, motivasi intrinsik dilihat menggunakan konsep kepuasan kerja Locke (1976). Kepuasan kerja adalah kesenangan dan kepuasan yang didapatkan dari bekerja (Locke, 1976). Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya, mampu mengekspresikan sikap positif dalam bekerja. Hal tersebut merepresentasikan aspek psikologis motivasi intrinsik (Latham, 2007). Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai respon emosi atau afektif pada berbagai sisi suatu pekerjaan (Kinicki & Fugate, 2016). Locke (1983), menyatakan bahwa salah satu elemen dalam kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Hasil penelitian tersebut didukung pula oleh Sundstrom (1986). Dalam penelitiannya, Sundstrom (1986) mengidentifikasi bahwa kepuasan terhadap lingkungan kerja fisik adalah salah satu komponen dalam kepuasan kerja. Oldham (1988), dalam penelitiannya juga membuktikan secara empiris bahwa kepuasan terhadap lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang lebih besar, yakni, kepuasan kerja.

Sayiner (2015), mendukung teori Amabile terkait bagaimana lingkungan kerja dapat memengaruhi perilaku inovatif karyawan. Lingkungan kerja karyawan diketahui memediasi proses inovatif di dalam diri individu (Sayiner, 2015). Untuk dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam diri karyawan, organisasi dapat berfokus secara internal (mengubah dari dalam diri karyawan) atau eksternal (merubah lingkungan kerja). Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kategori yakni: lingkungan sosial, kultur organisasi dan lingkungan fisik. Di antara ketiga aspek tersebut, perubahan untuk

meningkatkan inovasi lebih mudah dilakukan apabila berfokus pada lingkungan fisik. Tren organisasi untuk lebih memperhatikan desain lingkungan fisik yang menunjang kinerja, sayangnya, baru terjadi pada beberapa tahun terakhir (Sayiner, 2015). Leaman dan Bordass (2005), menyatakan bahwa produktivitas individu dapat naik hingga 20%, ketika organisasi lebih memperhatikan desain lingkungan fisik yang sesuai.

Armstrong (2012) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya seputar letak geografis suatu organisasi namun juga meliputi desain lingkungan kerja dan budaya organisasi. Saat ini, lingkungan kerja telah bergeser dari bentuk pasif ke aktif sebagai bentuk dukungan dalam menciptakan waktu kerja yang lebih efektif (Newsham, 1997). Lingkungan kerja dapat menstimulasi bagaimana karyawan berfikir kreatif dan menghasilkan inovasi (Dul, dkk., 2011). Karyawan dengan perilaku inovatif dapat membantu organisasi untuk memiliki *competitive advantage* dibanding organisasi-organisasi pesaingnya (de Jong & den Hartog, 2010). Inovasi yang diciptakan dapat membantu organisasi untuk meningkatkan *branding* dan menarik perhatian pasar yang ditargetkan. Organisasi yang melakukan proses inovasi secara terus menerus, memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif. Kemampuan tersebut memberikan nilai lebih apabila dibandingkan pada organisasi yang baru menghasilkan produk inovatif untuk pertama kalinya. Sehingga, dapat dikatakan karyawan yang secara aktif melakukan inovasi dapat membantu organisasi untuk menambah pengalamannya dalam mengembangkan inovasi.

Konsep ruang kerja perkantoran yang populer digunakan saat ini adalah konsep ruang kerja terbuka (*open-plan office*). Hal ini karena konsep ruang kerja terbuka dianggap bersifat fleksibel dan mampu meningkatkan kerja sama. Selain itu, ruang kerja bersifat terbuka diketahui dapat meningkatkan kreativitas hingga memfasilitasi komunikasi secara efektif (Samani, dkk., 2017a). Perusahaan *startup* pun seringkali mengadopsi desain terbuka, seperti contohnya. Traveloka, Lazada, Tokopedia, Gojek, RedDoorz, MBiz, Shopee, BukaLapak (DailySocialTV, 2020). Hal ini ditunjang pula dengan data observasi peneliti pada beberapa perusahaan *startup* dengan konsep ruang kerja terbuka. Dari data observasi pada kantor Grab di Surabaya di tahun 2020 yang bertempat di Jalan Pemuda, diketahui bahwa *startup* tersebut mengadopsi ruang kerja bersifat terbuka. Pintu transparan dengan logo Grab terlihat menyambut sebelum memasuki ruang kantor. Di dalamnya, pada satu sudut terlihat meja panjang yang menghadap dinding kantor tanpa adanya sekat sama sekali. Terdapat pula meja yang saling berhadapan di bagian tengah dengan kursi-kursi tinggi yang melengkapi. Tak hanya itu, setiap karyawan dapat melakukan personalisasi pada meja kerjanya agar lebih nyaman. Terdapat karyawan yang menaruh bingkai foto ataupun hiasan pada meja kerja, bantal pada kursi kerja dan cukup ruang untuk meletakkan tas kerja di bawah meja tanpa mengganggu area bekerja. Memiliki konsep yang sama yakni ruang kerja terbuka, kantor Lazada yang bertempat di Jakarta juga tidak memberlakukan sekat antar meja karyawannya. Terlihat bahwa dalam satu meja panjang dapat diduduki oleh 3

orang secara bersama-sama. Terdapat 6-8 meja panjang dalam 1 area yang sama, dimana 1 area tersebut ditempati oleh 1 departemen. Hal ini dilakukan untuk mempermudah proses kolaborasi dan kerja sama dalam tim. Setiap orang dapat melakukan personalisasi dengan menaruh *sticky notes* pada meja kerja, juga peralatan-peralatan kantor pribadi yang menunjang pekerjaan. Terdapat ruang relaksasi dengan *pantry* yang bersifat terbuka. Sofa di bagian tengah dan bagian pinggir yang dilengkapi meja serta kursi tanpa sekat. Setiap area pertemuan memiliki pintu dan jendela transparan tanpa adanya tirai penutup. Area pertemuan diberikan nama-nama kota/pulau di Indonesia agar lebih melekat pada budaya.

Konsep ruang kerja terbuka diketahui tak hanya memberikan efek positif namun juga efek negatif. Contoh efek negatif tersebut adalah berkurangnya privasi dan meningkatnya distraksi pada karyawan (Libby, 2018). Beberapa penelitian juga mendukung bahwa ruang kerja terbuka memberikan efek negatif seperti distraksi berupa kebisingan, berkurangnya privasi, kesulitan dalam mengatur *personal space* seperti tempat penyimpanan hingga suhu ruangan (Insoll & Mäkiyörö, 2018; Haynes, dkk., 2017; van Roekel, 2017; Samani, dkk., 2017a). Lee dan Brand, (2010), menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang memiliki tingkat distraksi tinggi, baik secara visual maupun auditori, meningkatkan stres kerja pada karyawan. Adanya tingkat distraksi yang tinggi juga dapat menurunkan *perceived creativity* dan inovasi di lingkungan kerja (Lee & Brand, 2010). Namun berbeda dengan hal tersebut, 55 responden dari

122 responden *pre-eliminary* menyatakan bahwa ruang kerja berkonsep terbuka tidak memberikan efek distraksi pada karyawan. Hal tersebut berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang sebelumnya telah dipaparkan. Tak hanya itu, kontrol yang menurun di tempat kerja dapat menurunkan kepuasan karyawan serta memengaruhi produktivitas dan perilaku inovatif secara negatif (Danielsson & Bodin, 2009; Lee & Brand, 2005; O'Neill, 1994).

Lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan kenyamanan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hal ini perlu lebih diperhatikan oleh organisasi (Kim & de Dear, 2013; Vischer, 2007). Berdasarkan penelitian Kim dan de Dear (2013), distraksi suara dan ketidakmampuan karyawan dalam mengontrol privasi di ruang kerja menjadi alasan terbesar ketidakpuasan pada ruang kerja bersifat terbuka.

Dalam penelitiannya, Samani dkk., (2017a), menjelaskan bahwa masih terbatasnya penelitian yang membahas persepsi karyawan terhadap komponen lingkungan kerja fisik yang membantu dan menghambat perilaku inovatif. Begitu pula dengan penelitian yang menguji secara empiris bagaimana motivasi intrinsik dalam diri individu, dalam hal ini kepuasan, dapat memediasi variabel dalam konteks kreativitas serta inovasi (Shalley, dkk., 2004). Penelitian Amabile (2012) juga menyarankan adanya pengembangan teori kreativitas dan inovasi miliknya dengan berfokus pada pengaruh lingkungan fisik ruang kerja.

Dua tahun semenjak pandemi memasuki Indonesia, Indonesia mulai menerapkan beberapa kelonggaran. Pemerintah mengumumkan bahwa

pembatasan berangsur dikurangi dengan menurunkan pembatasan kegiatan masyarakat (PPKM) menjadi tingkat 2 (Mashabi, 2022). Pemerintah pun telah melonggarkan aturan, 75% karyawan boleh bekerja secara *work from office* (WFO). Beberapa perusahaan yang termasuk di dalamnya adalah sektor teknologi informasi, pasar modal, keuangan, komunikasi (Mashabi, 2022). Direktur Darurat WHO, Michael Ryan memprediksi bahwa pandemi Covid-19 mengalami berubah status menjadi endemi di tahun 2022 ini. Endemi diprediksi sebagai akhir dari sebuah pandemi artinya masyarakat dapat beraktivitas dengan adanya kelonggaran. Selaras dengan hal tersebut, Sekretaris Eksekutif Komite Penanganan Covid-19 dan Pemulihan Ekonomi Nasional (KPC-PEN), menyatakan bahwa Indonesia akan mengalami perubahan pandemi menjadi endemi pada kuartal dua ataupun tiga tahun 2022 (Dewi, 2022). Adanya pergeseran kondisi pandemi yang berangsur normal, membuat organisasi menerapkan karyawan kembali bekerja secara WFO. Hal ini menjadikan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh organisasi.

Meski tergolong faktor penting, namun seringkali efek konsep ruang kerja yang digunakan kurang diperhatikan oleh organisasi (Landry, 2012). Penelitian Landry (2012) berfokus pada kantor-kantor desainer interior. Penelitian tersebut memiliki saran penelitian untuk mengukur bagaimana kondisi lingkungan fisik memengaruhi proses kreatif dan inovasi pada bidang pekerjaan lain. Begitu pula dengan penelitian Moultrie, dkk., (2007) yang berfokus pada

firma-firma di Eropa dan bagaimana karakteristik lingkungan fisik memengaruhi perilaku inovatif. Menurutnya, *framework* tersebut dapat diaplikasikan pada bidang pekerjaan lainnya, sehingga organisasi dapat mengetahui secara sadar mengapa penggunaan konsep ruang kerja digunakan sebagai usaha meningkatkan produktivitas.

Penelitian ini berpusat pada karyawan yang bekerja di perusahaan-perusahaan berbasis *startup* di Indonesia. Konsep ruang kerja yang terbuka diketahui berhubungan dengan kreativitas, inovasi hingga kolaborasi, sehingga seringkali diadaptasi oleh perusahaan berbasis *startup* (Insoll & Mäkikyrö, 2018). Perbedaan subjek dan juga latar belakang budaya bisa jadi memberikan hasil penelitian yang berbeda. Pada penelitian ini, perilaku inovatif berfokus pada teori de Jong dan den Hartog (2008). Selain itu, penelitian ini memfokuskan pada *startup* yang telah memasuki *creation stage*. Pada tahap tersebut, produk yang dikembangkan oleh *startup* telah menerima *feedback* dari kustomer/investor sehingga perilaku inovatif yang dimaksudkan sesuai dengan teori De Jong (2008). Pada fase *creation stage*, *startup* telah menjual produk pada masyarakat. Selain itu, *startup* telah berkembang dengan investasi yang didapat dari *venture capitals* atau investor (Salamzadeh & Kesim, 2015).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, “Bagaimana faktor-faktor ergonomis memengaruhi perilaku inovatif pada *startup* dengan desain ruang kerja terbuka?”.

1.3 Signifikansi Penelitian

Perilaku inovatif diketahui menjadi salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh karyawan, terutama karyawan di bidang *startup* (Insoll & Mäkikyrö, 2018). Inovasi yang dilakukan karyawan dapat meningkatkan *value* organisasi hingga menjadikannya kelebihan dalam berkompetisi dengan *startup* lainnya (Insoll & Mäkikyrö, 2018). Selain itu, penelitian ini dapat menambah informasi terkait kondisi di Indonesia dalam beberapa hal. Pertama, meningkatnya data *environmental psychology* di Indonesia yang saat ini masih terbatas. Kedua, meningkatnya informasi terkait bagaimana pengaruh konsep ruang kerja terbuka yang seringkali diadopsi oleh *startup*. Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya dan signifikansi penelitian terkait variabel-variabel penelitian yang dilakukan saat ini:

1. Penelitian yang mengaitkan kontrol personal dengan perilaku inovatif

Sayiner (2015) melakukan studi kasus pada beberapa jenis lingkungan kerja fisik. Penelitian tersebut berfokus pada perusahaan besar, *startup* dan perusahaan multi-nasional. Sayiner (2015) melakukan penelitian pada *startup* yang telah berkembang. Dalam penelitian tersebut, diketahui bahwa salah satu

metode meningkatkan perilaku inovatif adalah dengan berfokus pada faktor lingkungan. Perbedaan jenis ruangan di dalam perusahaan bergantung pada nilai-nilai perusahaan, seberapa besar kebutuhan untuk berinovasi dan bagaimana lingkungan dapat menunjang kebutuhan tersebut. *Startup* dalam studi kasus ini menggunakan konsep ruang kerja terbuka. Hal ini dikarenakan ruang terbuka dipercayai dapat meningkatkan kolaborasi antar karyawan dan terbentuk proses berinovasi. Karyawan dapat melakukan personalisasi pada ruang kerja yang meningkatkan rasa kepemilikan dan kontrol personal. Kontrol yang karyawan miliki dapat meningkatkan kepuasan kerja, kinerja hingga perilaku inovatif di tempat kerja.

2. Penelitian yang mengaitkan distraksi dengan perilaku inovatif

Insoll dan Mäkikyrö (2018), melakukan penelitian kualitatif dengan subjek industri *startup*. Penelitian tersebut mengkaji bagaimana lingkungan kerja dapat memengaruhi kreativitas pada karyawan *startup* yang masih berada pada fase awal, yakni masa inkubasi. Penelitian Insoll dan Mäkikyrö (2018), menjelaskan bahwa faktor ekstrinsik lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kreativitas adalah distraksi. Distraksi yang tinggi dapat memengaruhi konsentrasi dan meningkatkan stres sehingga karyawan merasa sulit berfikir kreatif. Namun, adanya distraksi pada tingkat rendah diketahui dapat membantu meningkatkan kreativitas, yang merupakan komponen dari inovasi. Kreativitas telah dikenal sebagai komponen inovasi dalam tingkat

individu hingga organisasi (Insoll & Mäkikyrö, 2018). Inovasi merupakan faktor sentral bagi perusahaan *startup*. Organisasi yang mampu berinovasi diketahui mampu meningkatkan daya saing organisasi (Insoll & Mäkikyrö, 2018).

3. Penelitian yang mengaitkan kontrol personal pada kepuasan terhadap lingkungan kerja fisik

Penelitian kuantitatif Kim dan de Dear (2013), mengkaji pengaruh berbagai tipe ruang kerja terhadap kepuasan karyawan. Subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 42.764 dari 303 perusahaan. Diketahui dari jumlah partisipan tersebut, 66.9% menggunakan tempat kerja berkonsep terbuka. Ruang kerja yang terbuka memengaruhi kemampuan karyawan mengontrol teritorial di tempat kerja. Karyawan memiliki kebutuhan untuk mengontrol tingkat kebisingan, privasi secara visual, interaksi dengan rekan kerja hingga kemampuan personalisasi ruang kerja. Ketika karyawan bisa mengontrol lingkungannya, maka kepuasan dan persepsi positif terkait lingkungan kerja menjadi meningkat. Sebaliknya, terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kepuasan terhadap lingkungan kerja. Faktor tersebut adalah ketidakberhasilan karyawan mengontrol kebisingan kurangnya privasi, terlebih dalam konsep ruang kerja terbuka.

4. Penelitian yang mengaitkan distraksi pada kepuasan terhadap lingkungan kerja fisik

Berfokus pada 238 karyawan perusahaan multimedia kreatif di Malaysia, penelitian Samani, dkk., (2017a) mengukur efek ruang kerja terbuka pada kreativitas. Lebih dari 50% responden dalam penelitian ini menyatakan bahwa mereka merasakan distraksi di ruang kerja. Kemudahan berkomunikasi pada ruang kerja terbuka meningkatkan distraksi auditori. Distraksi auditori membuat karyawan mempersepsikan negatif kepuasan terhadap lingkungan kerja fisik (Samani, dkk., 2017a). Apabila dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di ruang kerja tertutup, karyawan di lingkungan kerja terbuka memiliki tingkat kepuasan yang lebih rendah. Distraksi diketahui membuat karyawan merasa sulit berkonsentrasi sehingga membuat karyawan tidak nyaman (Samani, dkk., 2017a).

5. Penelitian yang mengaitkan kepuasan terhadap lingkungan kerja fisik dengan perilaku inovatif

Bagaimana karyawan menilai kepuasan terhadap lingkungan kerjanya adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Berdasarkan Sayiner (2015), diketahui bahwa perilaku inovasi dimulai dengan pembentukan ide kreatif terlebih dahulu dan dimediasi oleh lingkungan kerja. Lingkungan di tempat kerja, terdiri atas tiga bagian yakni, lingkungan sosial, kultur dan lingkungan kerja fisik. Berdasarkan data penelitian Sayiner (2015), organisasi mengeluarkan anggaran yang cukup besar dalam mengatur lingkungan kerja

fisik kantor. Namun, jarang melakukan analisa lebih lanjut terkait pengaruhnya. Adanya personalisasi pada ruang kerja dapat meningkatkan kepuasan terhadap lingkungan kerja fisik. Ketika seorang karyawan merasa puas dengan lingkungan kerja fisiknya, maka semakin mudah baginya untuk berfikir kreatif. Hal ini dikarenakan, perasaan nyaman di tempat kerja, meningkatkan kreativitas karyawan (Sayiner, 2015).

Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Subjek yang dipilih dalam penelitian ini berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian Sayiner (2015) tidak hanya berfokus pada *startup* namun juga meneliti korporasi besar dan perusahaan multinasional. Penelitian Samani, dkk., (2017a) berfokus pada karyawan multimedia di Malaysia. Selanjutnya, penelitian Kim dan de Dear (2013) berfokus pada karyawan perusahaan secara umum dengan berbagai tipe ruang kerja (ruang kerja terbuka dan tertutup). Terakhir, penelitian Insoll dan Mäkiyö (2018) yang berfokus pada perusahaan *startup* pada fase inkubasi atau fase awal. Pada fase tersebut, *startup* masih belum mendapatkan investor dan masih mengembangkan *business model*. Penelitian ini berfokus pada karyawan *startup* di Indonesia yang telah memasuki fase *creation stage*. Pada fase tersebut, *startup* telah meluncurkan produknya ke masyarakat. Peneliti memilih subjek karyawan *startup*, karena penggunaan ruang kerja berkonsep terbuka semakin marak diadaptasi *startup* di Indonesia. Selain itu, *startup* pada

fase *creation stage* menghadapi tantangan bagaimana mempertahankan posisinya di masyarakat.

Selain subjek, terdapat perbedaan terkait metode penelitian yang dipilih. Sayiner (2015) memilih metode studi kasus pada tiga jenis perusahaan yang berbeda. Insoll dan Mäkikyrö (2018) memilih metode penelitian kualitatif. Penelitian tersebut menggunakan wawancara secara mendalam dan juga observasi. Sedangkan, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner sebagai alat pengambilan data.

Samani, dkk., (2017a) memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini, yakni distraksi dan kepuasan terhadap lingkungan kerja fisik. Namun, konsep dasar terkait kepuasan terhadap lingkungan kerja fisik yang digunakan berbeda. Samani, dkk., (2017a) menggunakan alat ukur milik Carlopio (1996) sebagai dasar pengukuran variabel tersebut. Sedangkan penelitian ini menggunakan alat ukur milik Kim dan de Dear (2013). Alat ukur yang dihasilkan oleh Carlopio (1996) adalah *physical work environment satisfaction questionnaire* (PWESQ). Carlopio (1996) mengukur 5 faktor pekerjaan dan ergonomis dalam kuesioner tersebut, yakni *ambience* ruang kerja, fasilitas kantor, sistem kerja, peralatan penunjang pekerjaan dan aspek kesehatan serta keamanan. Sedangkan alat ukur Kim dan de Dear (2013) yang digunakan pada penelitian ini memiliki 8 dimensi yakni temperatur, kualitas udara, pencahayaan, kualitas pendengaran, *layout* ruang kerja, perlengkapan

yang digunakan, kebersihan dan pemeliharaan serta kepuasan secara menyeluruh.

Framework yang digunakan oleh penelitian Samani, dkk., (2017a) pun berbeda dengan penelitian ini. Samani, dkk., (2017a) menggunakan teori Vischer (2007). Vischer memaparkan bahwa aspek-aspek dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa aman di lingkungan kerjanya adalah karyawan yang nyaman dengan lingkungannya (Vischer, 2007). Aspek-aspek lingkungan yang membuat aman dan nyaman tersebut, meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan merasakan kepuasan, maka karyawan terdorong untuk menyelesaikan penugasan dengan baik (Vischer, 2007). Sedangkan, penelitian ini menggunakan *framework* milik Amabile (2012).

Berdasarkan *Componential Theory of Creativity* milik Amabile (2012), lingkungan kerja dapat memengaruhi faktor internal karyawan. Dalam teorinya, Amabile menjelaskan bahwa hal yang memengaruhi perilaku inovatif di dalam organisasi adalah faktor ergonomis. Lingkungan kerja yang mampu menstimulasi secara perseptual dan kognitif, dapat meningkatkan perilaku inovatif dalam diri karyawan (Amabile, 2012). Lingkungan kerja yang dimaksud dapat dilihat dari sisi lingkungan sosial dan lingkungan kerja fisik. Penelitian ini memfokuskan pada lingkungan kerja fisik. Berdasarkan saran yang diberikan Amabile (2012), meski dapat diukur secara valid, namun hingga saat ini lebih banyak penelitian yang berfokus pada lingkungan sosial

dibandingkan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja diketahui dapat memengaruhi bagaimana kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas, maka perilaku inovatif menjadi meningkat di tempat kerja. Karyawan menjadi mampu memberikan solusi yang kreatif serta inovatif dalam penyelesaian penugasan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sebelumnya telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh faktor-faktor ergonomis pada perilaku inovatif

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa didapatkan dari penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian dapat menambah kajian ilmu di bidang *environmental psychology* serta terkait kreativitas. Hasil dari penelitian ini pun dapat dijadikan dasar untuk penelitian selanjutnya mengenai perilaku inovatif di lingkungan fisik kantor bersifat terbuka dan faktor-faktor yang memengaruhinya

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi mengenai pengelolaan konsep lingkungan fisik kantor yang dapat memudahkan interaksi namun tetap memberikan karyawan kontrol personal. Sehingga, dapat mengurangi efek

negatif distraksi di tempat kerja dengan hubungannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dapat memberikan pengaruh positif pada performansi kerja individu, dalam hal ini peningkatan perilaku inovatif.