



E-ISSN 3032-601X & P-ISSN 3032-7105

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

MISTER

**Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science,
Technology and Educational Research**

**Jurnal Penelitian Multidisiplin dalam Ilmu
Pengetahuan, Teknologi dan Pendidikan**

**UNIVERSITAS SERAMBI MEKKAH
KOTA BANDA ACEH**

mister@serambimekkah.ac.id

Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science Technology
and Educational Research

Journal of MISTER

Vol. 2, No. 1b, Januari 2025

Pages : 2204–2209

Dampak Persepsi Terhadap Inovasi Mendorong Pemikiran Kreatif dalam Organisasi pada CV Sinar Berlian Maumere

Yustina Olivia da Silva, Oktavianus Dje Lali Laru, Carol Cornelius
Fabianus, Maria Noni, Albertus Karles, Gabriel Fernando Horong, Maria
Natalia

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Nipa

Article in Journal of MISTER

Available at : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

DOI : <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2852>

How to Cite this Article

APA : da Silva, Y. O., Lali Laru, O. D. ., Fabianus, C. C. ., Noni, M. ., Karles, A. ., Fernando Horong, G. ., & Natalia, M. . (2025). Dampak Persepsi Terhadap Inovasi Mendorong Pemikiran Kreatif dalam Organisasi pada CV Sinar Berlian Maumere. *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1b), 2204 – 2209.
<https://doi.org/10.32672/mister.v2i1b.2852>

Others Visit : <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/index>

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is a scholarly journal dedicated to the exploration and dissemination of innovative ideas, trends and research on the various topics include, but not limited to functional areas of Science, Technology, Education, Humanities, Economy, Art, Health and Medicine, Environment and Sustainability or Law and Ethics.

MISTER: *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research* is an open-access journal, and users are permitted to read, download, copy, search, or link to the full text of articles or use them for other lawful purposes. Articles on Journal of MISTER have been previewed and authenticated by the Authors before sending for publication. The Journal, Chief Editor, and the editorial board are not entitled or liable to either justify or responsible for inaccurate and misleading data if any. It is the sole responsibility of the Author concerned.



ISSN 3032-7105

ISSN 3032-601X



9 773032 710001 9 773032 601002

Dampak Persepsi Terhadap Inovasi Mendorong Pemikiran Kreatif dalam Organisasi pada CV Sinar Berlian Maumere

Yustina Olivia da Silva¹, Oktavianus Dje Lali Laru², Carol Cornelius Fabianus³, Maria Noni, Albertus Karles⁴, Gabriel Fernando Horong⁵, Maria Natalia⁶
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Nipa^{1,2,3,4,5,6}

*Email Korespondensi: yustinaolivadasilva@gmail.com

Diterima: 06-01-2025

| Disetujui: 07-01-2025

| Diterbitkan: 08-01-2025

ABSTRACT

Perception in an organization is the process by which individuals in a work environment receive, interpret, and assign meaning to the information, events, or behaviors around them. The approach used is quantitative with a survey method. This approach was chosen to measure the relationship between the perception of innovation and creative thinking in the organization in a systematic and measurable manner. Acceptance of change, openness to new ideas, and influence of the social and cultural environment. Innovation and creativity that are considered relevant, can increase efficiency, and provide new solutions that are easier to accept and adopt.

Keywords: Perception; creative; organization

ABSTRAK

Persepsi dalam organisasi adalah proses di mana individu dalam lingkungan kerja menerima, menginterpretasikan, dan memberikan makna terhadap informasi, kejadian, atau perilaku di sekitar mereka. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur hubungan antara persepsi terhadap inovasi dan pemikiran kreatif dalam organisasi secara sistematis dan terukur. Penerimaan terhadap perubahan, keterbukaan terhadap ide baru, serta pengaruh lingkungan sosial dan budaya. Inovasi dan kreativitas yang dianggap relevan, dapat meningkatkan efisiensi, dan memberikan solusi baru lebih mudah diterima dan diadopsi.

Kata kunci: Persepsi; kreatif; organisasi

PENDAHULUAN

Persepsi dalam organisasi adalah proses di mana individu dalam lingkungan kerja menerima, menginterpretasikan, dan memberikan makna terhadap informasi, kejadian, atau perilaku di sekitar mereka. Persepsi ini memengaruhi cara karyawan memahami situasi, membuat keputusan, dan berinteraksi dengan orang lain di tempat kerja.

Dalam organisasi, persepsi memiliki peran penting karena menentukan bagaimana individu merespons kebijakan perusahaan, gaya kepemimpinan, atau hubungan antarindividu. Persepsi tidak selalu mencerminkan realitas objektif, tetapi lebih pada bagaimana seseorang menafsirkan apa yang mereka alami berdasarkan pengalaman, nilai, dan kepribadian mereka.

Persepsi bertujuan untuk membantu individu memahami dan memberikan makna terhadap informasi, kejadian, atau situasi yang mereka hadapi, sehingga dapat mendukung pengambilan keputusan yang tepat, memperlancar komunikasi, dan membangun hubungan yang harmonis dalam organisasi. Dengan memahami persepsi, individu dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja, memahami ekspektasi, serta menilai kebijakan atau perilaku orang lain. Selain itu, persepsi juga berfungsi meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, karena cara seseorang memandang lingkungannya sangat memengaruhi sikap dan tindakannya. Dalam konteks organisasi, persepsi yang baik akan mendukung terciptanya suasana kerja yang kondusif dan produktif.

Persepsi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan penerimaan suatu inovasi di masyarakat. Inovasi, yang biasanya berupa penerapan ide atau teknologi baru, sering kali menghadapi tantangan dalam hal adopsi, yang banyak dipengaruhi oleh bagaimana inovasi tersebut dipersepsikan oleh individu atau kelompok. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi persepsi adalah tingkat kompleksitas inovasi itu sendiri. Semakin rumit inovasi tersebut, semakin besar kemungkinan bahwa masyarakat atau pengguna akan merasa kesulitan untuk memahami dan menggunakannya. Selain itu, persepsi terhadap relevansi inovasi juga sangat mempengaruhi penerimaannya. Jika inovasi dianggap tidak sesuai dengan kebutuhan atau masalah yang ada, peluang untuk diadopsi akan menurun. Keuntungan yang dirasakan dari inovasi tersebut juga menjadi faktor penting karena semakin jelas manfaatnya, semakin besar kemungkinan inovasi tersebut akan diterima.

CV.Sinar Berlian (Gudang) Semen adalah perusahaan yang bergerak dalam industri semen, yang menyediakan bahan bangunan (semen), yang tentunya memiliki banyak karyawan yang dipekerjakan dan bekerja di bidangnya masing-masing. Pimpinan harus memberikan arahan kepada karyawan tentang cara mengelola dan mengatur semen. Dan juga arahan yang diberikan harus jelas agar karyawan dapat memahami informasi yang ingin dicapai, serta mengetahui langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapainya. Arahan yang jelas akan mengurangi kebingungan, serta meningkatkan focus dan efisiensi untuk memastikan bahwa semua karyawan bergerak dalam satu arah yang sama. Selain itu dengan adanya arahan yang terstruktur, proses komunikasi antara pemimpin dan karyawan dapat berjalan lancar, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis.

METODE

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Pendekatan ini dipilih untuk mengukur hubungan antara persepsi terhadap inovasi dan pemikiran kreatif dalam organisasi secara sistematis dan terukur.

Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif dan kausal. Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan persepsi terhadap inovasi dan tingkat pemikiran kreatif dalam organisasi. Kausal digunakan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel.

Variabel Penelitian

- **Variabel Bebas (X):** Persepsi terhadap inovasi.
- **Variabel Terikat (Y):** Pemikiran kreatif dalam organisasi.

Populasi dan Sampel

- **Populasi:** Seluruh karyawan CV Sinar Berlian Maumere.
- **Teknik Sampling:** Purposive sampling, yaitu memilih karyawan yang memiliki peran langsung dalam proses inovasi dan kreativitas, seperti manajer, supervisor, dan staf kreatif.
- **Ukuran Sampel:** Ditentukan menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat toleransi kesalahan 5%.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju).

- **Indikator Persepsi terhadap Inovasi:**
 1. Kesadaran terhadap pentingnya inovasi.
 2. Sikap terhadap perubahan.
 3. Kemampuan menerima ide baru.
- **Indikator Pemikiran Kreatif:**
 1. Kemampuan menghasilkan ide baru.
 2. Inisiatif dalam menyelesaikan masalah.
 3. Kemampuan berpikir di luar kebiasaan (out-of-the-box).

Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada responden. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, seperti laporan tahunan atau laporan inovasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Cv Sinar Berlian

CV Sinar Berlian (Gudang) Semen adalah entitas yang bergerak dalam industri semen, yang merupakan bagian dari sektor konstruksi dan material bangunan yang terletak di Jalan Wolomarang Maumere. Gudang semen CV berlian dirancang khusus untuk memenuhi standar kualitas dengan spesifikasi area penyimpanan yang luas dan tertutup untuk melindungi semen dan meminimalisir terjadinya resiko kerusakan. Dengan adanya Perkembangan teknologi, CV Sinar Berlian memanfaatkan teknologi tersebut berupa alat bantu (forklift) untuk mempermudah pemindahan barang dan meningkatkan kreativitas dan efisiensi kerja. Pemanfaatan teknologi lainnya yaitu menggunakan komputer untuk pengimputan barang (semen) yang masuk maupun keluar, serta menjadi sarana bagi karyawan untuk melakukan absensi.

Perusahaan ini dikenal dengan pelayanan yang cepat dan terpercaya serta jaringan distribusi yang luas, ini memungkinkan mereka untuk melayani pelanggan di berbagai daerah. Fokus Utama adalah pada sektor konstruksi dan Pembangunan baik untuk proyek besar maupun kebutuhan Masyarakat umum. CV Sinar Berlian berkomitmen untuk memberikan produk yang berkualitas dengan harga yang kompetitif serta menjaga kepuasan pelanggan melalui pelayanan yang ramah.

Pertanyaan dari Tim Wawancara :

1. Bagaimana peran karyawan dalam menangkap dan merespons rangsangan dari lingkungan kerja yang mempengaruhi persepsi mereka terhadap tugas dan tanggung jawab?
“ Peran karyawan dalam menangkap dan merespons rangsangan dari lingkungan kerja; Karyawan menerima informasi dari lingkungan kerja melalui pengamatan, mendengar, atau berinteraksi dengan rekan kerja dan situasi di sekitar mereka. Persepsi yang terbentuk kemudian mempengaruhi cara mereka menyelesaikan tugas dan berinteraksi dengan tim.”
2. Mengapa penting bagi karyawan untuk memiliki pemahaman yang jelas dalam tahap persepsi untuk menjalankan fungsi kerja mereka dengan efektif?
“ Pentingnya pemahaman tahap persepsi untuk karyawan: Memahami tahap persepsi memungkinkan karyawan untuk mengolah informasi dengan lebih baik, mengidentifikasi prioritas pekerjaan, dan mengambil keputusan yang tepat. Hal ini juga membantu mereka beradaptasi dengan perubahan atau tantangan dalam pekerjaan.”
3. Bagaimana proses stimulasi dari lingkungan luar dapat diserap oleh indera dan diolah oleh otak sehingga mempengaruhi karyawan dalam bekerja?
“Stimulasi dari lingkungan kerja, seperti instruksi atau suasana kantor, ditangkap oleh indera (seperti mata dan telinga) dan diubah menjadi sinyal listrik. Sinyal ini dikirim ke otak untuk diproses di area seperti korteks sensorik dan prefrontal, yang mengintegrasikan informasi dengan pengalaman sebelumnya. Proses ini menghasilkan pemahaman yang membantu karyawan menyesuaikan perilaku, meningkatkan kinerja, dan mengambil keputusan yang relevan dalam bekerja.”
4. Mengapa beberapa stimulus dari luar dapat lebih mudah mendapat tempat dalam pemahaman individu dibandingkan yang lain?
“Beberapa stimulus lebih mudah dipahami karena relevansi, intensitas, keunikan, keterkaitan dengan pengalaman sebelumnya, respons emosional, dan frekuensi yang tinggi, sehingga lebih menarik perhatian dan diolah lebih mendalam oleh karyawan.”

5. Bagaimana proses klarifikasi dan organisasi mempengaruhi pembentukan persepsi individu?
“Proses klarifikasi dan organisasi membantu individu menyusun dan menginterpretasikan informasi secara sistematis, sehingga membentuk persepsi yang lebih jelas dan sesuai dengan pengalaman serta konteks yang ada.
6. Mengapa persepsi dapat berubah setelah proses klarifikasi tambahan?
“Persepsi dapat berubah setelah proses klarifikasi tambahan karena informasi baru yang diperoleh memperbaiki atau mengubah cara otak menginterpretasikan stimulus, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih akurat atau berbeda.”

KESIMPULAN

Penerimaan terhadap perubahan, keterbukaan terhadap ide baru, serta pengaruh lingkungan sosial dan budaya. Inovasi dan kreativitas yang dianggap relevan, dapat meningkatkan efisiensi, dan memberikan solusi baru lebih mudah diterima dan diadopsi. Individu yang memiliki sikap positif terhadap perubahan dan kreativitas cenderung lebih terbuka untuk mengeksplorasi serta menerapkan ide-ide inovatif dalam kehidupan atau pekerjaan mereka. Pembentukan persepsi individu dipengaruhi oleh proses klarifikasi dan organisasi yang membantu otak menyaring, mengelompokkan, dan menginterpretasikan informasi berdasarkan pengalaman dan konteks. Persepsi dapat berubah setelah klarifikasi tambahan karena informasi baru mengubah cara otak mengolah dan memahami stimulus. Indera berperan dalam menangkap stimulus dari lingkungan luar, mengubahnya menjadi sinyal, dan mengirimkannya ke otak untuk diproses. Beberapa stimulus lebih mudah dipahami karena faktor-faktor seperti relevansi, intensitas, keunikan, dan pengalaman sebelumnya, yang mempengaruhi cara informasi diorganisir dan diterima oleh individu.

SARAN

Saran dari laporan persepsi inovasi dan kreativitas bagi CV. Sinar Berlian Maumere adalah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung eksperimen dan ide-ide baru, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kreativitas, mendorong kolaborasi antar tim, serta mengakui dan menghargai kontribusi inovatif karyawan. Hal ini dapat memperkuat kreativitas inovasi dan persepsi karyawan serta meningkatkan kinerja kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500.
- Oldham, G. R., & Cummings, A. (1996). Employee creativity: Personal and contextual factors at work. *Academy of Management Journal*, 39(3), 607-634.
- Zhou, J., & George, J. M. (2001). When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice. *Academy of Management Journal*, 44(4), 682-696.

Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137-1148.
(William James, 1890), (Semiawan, 1997), (Philip Kolter, 2008), Howard and Sheth (1969), Kotler (2000), Nicosia (1966), Thompson dan Malaviya (2013), Gestalt Psychology (Max Wertheimer, Kurt Koffka, Wolfgang Köhler), James Gibson (1979), Teori Bottom-Up dan Top-Down.