

## **HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN EMOSIONAL DENGAN PERILAKU KERJA INOVATIF PADA PENYIAR RADIO KAMPUS DI JAKARTA**

**Meralda Juliana Purada Tobing<sup>1</sup>, Ika Zenita Ratnaningsih<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, 50275

[meralda.tobing@gmail.com](mailto:meralda.tobing@gmail.com)

### **Abstrak**

Radio kampus perlu fleksibel dalam merespon penurunan jumlah dan perubahan perilaku pendengar radio akibat perkembangan teknologi dan komunikasi di Indonesia. Kru dapat menjaga eksistensi radio kampus dengan menampilkan perilaku kerja inovatif, yaitu menciptakan dan mengimplementasikan ide kreatif dalam bentuk produk, prosedur, atau pelayanan untuk meningkatkan performa organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja inovatif. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan dan mengekspresikan emosi secara akurat dan adaptif, memahami makna dan ilmu tentang emosi, menggunakan perasaan untuk memfasilitasi pikiran, serta mengatur emosi dalam diri dan orang lain ketika berinteraksi. Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa yang mengikuti UKM radio kampus di tujuh universitas di Jakarta. Sampel yang terlibat sejumlah 118 kru tetap (39 laki-laki dan 79 perempuan) dengan rentang usia 18 - 22 tahun dan rata-rata telah menjadi penyiar radio kampus selama 1,5 tahun. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportional random sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Kecerdasan Emosional (23 aitem,  $\alpha = 0,854$ ) dan Skala Perilaku Kerja Inovatif (28 aitem,  $\alpha = 0,911$ ). Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja inovatif pada penyiar radio kampus ( $r_{xy} = 0,653$  ;  $p < 0,001$ ), yang berarti semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif pada penyiar radio kampus di Jakarta. Kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar 42,7 % terhadap perilaku kerja inovatif pada penyiar radio kampus.

**Kata Kunci:** kecerdasan emosional, penyiar radio kampus, perilaku kerja inovatif

### **Abstract**

Campus radio needs to be flexible in order to respond the decreasing number and the changing behavior of radio listeners as a result of technology and communication development in Indonesia. Crew can maintain radio campus existence by showing innovative work behavior which means generating and implementing creative ideas through products, procedures, or services in order to increase organization performance. This research aims to study the relationship between emotional intelligence and innovative work behavior. Emotional intelligence is the ability to feel and express emotion accurately and adaptively, understand emotion and knowledge of emotion, use emotion to facilitate thought, and regulate emotion in one's self and others while interacting. Population of this research consists of college students who join campus radio in seven universities in Jakarta. Sample of this research consists of 118 crews (39 male and 79 female) age 18-22 years old and has been working as a radio campus announcer for averagely 1,5 years. This research use proportional random sampling technique to collect sample. Data on this research were collected by using Emotional Intelligence Scale (23 items,  $\alpha = 0,854$ ) and Innovative Work Behavior Scale (28 items,  $\alpha = 0,911$ ). Simple regression analysis shows that emotional intelligence is significantly positively correlated to innovative work behavior ( $r_{xy} = 0,653$  ;  $p < 0,001$ ) which means high level of emotional intelligence will result in high level of innovative work behavior in radio campus announcer. Emotional intelligence contributed 42,7 % to innovative work behavior in radio campus announcer.

**Keywords:** emotional intelligence, radio campus announcer, innovative work behavior

## **PENDAHULUAN**

Jasa penyiaran oleh radio di Indonesia turut merasakan dampak dari kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang berkembang setiap harinya. Keberadaan media digital, seperti YouTube, Facebook, Twitter, dan Instagram, memudahkan masyarakat untuk mendengarkan sekaligus menyaksikan tayangan visual informatif yang tidak dapat dirasakan oleh pendengar radio konvensional (Tya, 2010). Media digital yang berfokus pada musik, seperti Spotify dan Joox, bahkan menyediakan fitur untuk memutar lagu dari berbagai aliran dan musisi sesuai dengan keinginan (*on-demand*) sehingga pendengar tidak harus menunggu lagu diputar secara acak (*shuffle*) seperti pada radio (Salam & Rafidah, 2017).

Nielsen sebagai perusahaan global yang rutin melakukan survei terkait apa yang ditonton dan dibeli konsumen menemukan bahwa jumlah pendengar radio di Indonesia mengalami penurunan sebesar 3% setiap tahunnya. Hasil survei perusahaan Nielsen pada tahun 2016 terhadap lebih dari 8.400 orang berusia 10 tahun ke atas yang tinggal beberapa kota di Indonesia menunjukkan bahwa hanya 38% atau sekitar 20 juta masyarakat Indonesia yang masih mendengarkan radio (Lubis, 2016). Hasil survei juga menunjukkan bahwa pendengar radio didominasi oleh para konsumen masa depan, yaitu *Millennial* (38%) dan generasi Z (19%), diikuti dengan generasi X (28%), generasi *Baby Boomer* (13%), dan generasi *Silent* (2%) (Lubis, 2016). Perkembangan teknologi komunikasi dan informasi juga berdampak pada perubahan perilaku pendengar radio.

Mahasiswa yang notabene termasuk dalam kategori generasi *Millennial* dan Z tidak hanya mendominasi jumlah pendengar radio, beberapa di antara mereka juga aktif menjadi kru radio kampus. Radio kampus adalah radio komunitas berbasis perguruan tinggi, bersifat independen, tidak komersial, dan berperan dalam memenuhi kebutuhan informasi aktual, pendidikan, serta hiburan secara khusus bagi civitas akademika kampus melalui program acara yang disiarkannya (Darmanto dkk., 2015). Keuntungan yang dimiliki radio kampus dimanfaatkan untuk menjamin keberlangsungan siaran dan peningkatan kualitas program radio kampus. Radio kampus tidak hanya menjadi ujung tombak dalam menyediakan informasi bagi komunitas kampus, tetapi juga menjadi wadah bagi mahasiswa untuk menyalurkan minat dan bakat dalam dunia penyiaran serta melatih keterampilan berbicara di depan umum (Romli, 2012), dapat menambah wawasan tentang industri musik bahkan memberikan akses lebih awal untuk mengetahui materi musik terbaru ketika bekerjasama dengan label musik (Ulfa, 2015), menambah wawasan tentang cara mengatur stasiun radio serta melatih kepemimpinan (dalam Ibtisam, 2016).

Fenomena penurunan jumlah pendengar, perubahan perilaku pendengar, dan keberadaan radio kampus sebagai radio non-komersial di tengah-tengah banyaknya radio komersial (radio publik, swasta, dan berlangganan) menuntut radio kampus untuk berinovasi dalam rangka menjaga eksistensi dan meningkatkan keefektifan perannya. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa organisasi harus dapat fleksibel untuk mengikuti selera pasar yang dinamis di era teknologi dan informasi yang terus mengalami perkembangan. Schermerhorn dkk. (2012) turut menjelaskan bahwa organisasi sebaiknya tidak statis, tetapi secara konsisten melakukan inovasi sehingga mampu menjadikan inovasi sebagai bagian dari perilaku dalam bekerja sehari-hari. Anggota dapat membantu organisasi untuk menghadapi tantangan perubahan teknologi dan selera pasar dengan melakukan perubahan pada tingkat individual, yaitu menampilkan perilaku kerja inovatif. Penyiar dianggap sebagai pihak yang lebih sering berinteraksi langsung dengan pendengar sehingga diharapkan mampu menunjukkan perilaku kerja inovatif dalam rangka menjaga minat pendengarnya.

Inovasi adalah proses dalam membuat perubahan, baik berskala kecil maupun besar, bersifat radikal maupun inkremental, berupa produk, proses, atau pelayanan yang menghasilkan pengenalan akan sesuatu yang baru bagi organisasi, meningkatkan nilai bagi konsumen, dan berkontribusi pada gudang ilmu organisasi (O'Sullivan & Dooley, 2009). Menurut Damanpour dan Gopalakrishnan (dalam Neiva dkk., 2017), perilaku kerja inovatif adalah bentuk adaptasi atauantisipasi terhadap perubahan lingkungan yang berfokus untuk meningkatkan serta menjaga efektivitas dan daya saing organisasi. De Jong dan den Hartog (2010) menjelaskan perilaku kerja inovatif sebagai perilaku yang dilakukan individu secara sengaja untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ide baru dalam rangka meningkatkan performa. Menurut Scott dan Bruce (dalam Neiva dkk., 2017), perilaku kerja inovatif adalah kumpulan perilaku yang berhubungan dengan proses menciptakan ide kreatif, mempromosikan ide kepada orang lain, mengembangkan rencana yang cukup untuk mengimplementasikan ide, serta menyingkap teknologi, proses, teknik, atau ide baru tentang suatu produk. Bergeron (dalam Parker & Bindl, 2015) menjelaskan bahwa perilaku kerja inovatif dapat dianggap sebagai bagian dari kewajiban pekerjaan anggota yang diatur sesuai perjanjian formal dengan organisasi (*in-role*) atau sebagai kontrak tersirat antara anggota dan organisasi dalam bentuk perilaku kerja di luar kewajiban (*extra-role*).

Perilaku kerja inovatif menjadi bentuk perilaku dalam organisasi yang penting untuk diteliti karena sejumlah manfaat positif yang dihasilkannya. Menurut West dan Anderson (dalam Neiva dkk., 2017), anggota yang menunjukkan perilaku kerja inovatif lebih menikmati kepuasan kerja, mencapai performa yang lebih baik di tempat bekerja, mengembangkan relasi yang lebih baik dengan rekan kerja, memiliki tingkat stres yang cenderung rendah, dan menikmati pertumbuhan diri (*personal growth*) yang lebih tinggi. Organisasi perlu memahami sejumlah faktor yang memengaruhi perilaku kerja inovatif untuk dapat meningkatkan frekuensi kemunculan perilaku kerja inovatif dalam anggota. Hammond dkk. (2011) menyimpulkan bahwa terdapat tiga faktor utama yang memengaruhi perilaku kerja inovatif, yaitu faktor kontekstual, faktor pekerjaan, dan faktor individual.

Salah satu faktor individual yang memengaruhi perilaku kerja inovatif terlihat dari penelitian yang dilakukan oleh Madrid dkk. (2014) pada 92 ahli di 73 perusahaan di Chile. Hasil penelitian menunjukkan bahwa suasana hati positif yang teraktivasi tinggi selama satu minggu, memiliki hubungan positif yang kuat dengan perilaku kerja inovatif. Menurut Luthans (2011), emosi dapat berubah menjadi suasana hati ketika individu kehilangan fokus terhadap objek atau peristiwa yang mendahului perasaan. Beier dan Oswald (dalam Robbins & Judge, 2015) menjelaskan bahwa untuk dapat menjaga suasana hati yang positif, individu sebaiknya memiliki kemampuan untuk menilai emosi dalam diri sendiri serta orang lain, memahami makna emosi, dan mengatur emosi dengan baik. Kemampuan ini kemudian dikenal sebagai kecerdasan emosional.

Menurut Salovey dan Mayer (dalam Santrock, 2011) kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk merasakan dan mengekspresikan emosi secara akurat dan adaptif (seperti memahami persepsi orang lain), memahami emosi serta ilmu terkait emosi (seperti memahami peran emosi dalam pertemanan atau hubungan lain), menggunakan perasaan untuk memfasilitasi pikiran (seperti berada dalam suasana hati positif berpengaruh pada kreativitas), dan mengatur emosi dalam diri serta orang lain (seperti mampu untuk mengontrol emosi) dalam rangka meningkatkan pertumbuhan emosional dan intelektual. Goleman (dalam Luthans, 2011) mendefinisikan konsep kecerdasan emosional sebagai kemampuan yang dimiliki individu untuk mengenali perasaannya sendiri dan orang lain sehingga dapat memotivasi diri serta mengatur emosi, baik dalam diri maupun dalam hubungan dengan orang lain. Menurut Greenberg dan Baron (2008), kecerdasan emosional adalah salah satu jenis kecerdasan yang kerap memiliki peran penting untuk berperilaku dalam organisasi. Slaski dan Cartwright (dalam Weiten dkk., 2011) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional merupakan kunci untuk menjadi resilien dalam menghadapi stres

yang meliputi kemampuan untuk mempersepsikan dan mengekspresikan emosi, menggunakan emosi untuk memfasilitasi pikiran, dan mengatur emosi.

Menurut teori *broaden and build* (Conoley & Conoley, 2009), emosi positif mampu memperluas (*broaden*) kamus pikiran-tindakan sehingga individu mampu memikirkan berbagai cara yang tidak biasa untuk mengatasi masalah. Menurut Fredrickson (dalam King, 2011), luasnya kamus pikiran-tindakan tersebut memunculkan aktivitas-aktivitas yang membangun sumber daya bagi individu, seperti eksplorasi informasi baru, menjalin pertemanan dengan orang baru, hingga berolahraga untuk meningkatkan kesehatan. Fredrickson (dalam Conoley & Conoley, 2009) menjelaskan bahwa aktivitas kreatif dan terjalannya ikatan sosial tersebut pada akhirnya membangun (*build*) sumber daya pribadi, baik sumber daya fisik, intelektual, sosial, maupun psikologis yang dimiliki individu untuk menghadapi masalah di kemudian hari. Emosi positif pada akhirnya memengaruhi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang mendorong individu dalam berperilaku, termasuk berperilaku inovatif (Hu & He, 2018).

Bhaduri dan Kumar (2010) menemukan bahwa motivasi intrinsik memiliki peran terbesar dalam memengaruhi individu pada tahap awal ketika ketidakpastian terhadap ide kreatif untuk diimplementasikan menjadi inovasi masih tinggi. Motivasi ekstrinsik selanjutnya turut memengaruhi individu ketika inovasi disetujui dan siap untuk diaplikasikan. Efek emosi atau suasana hati positif bagi anggota dapat memupuk motivasi intrinsik untuk menciptakan ide, seperti cenderung lebih kreatif, lebih bersedia untuk menolong rekan lain, dan tekun menyelesaikan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kesuksesan organisasi (Biswas-Diener, 2011). Menurut Ngan (2015), motivasi ekstrinsik didapatkan anggota ketika mempersepsikan bahwa dirinya mendapatkan dukungan dari organisasi berupa ketersediaan sumber daya dan otonomi untuk menciptakan dan mengaplikasikan ide secara bebas dan aktif tanpa mendapat penghakiman.

Penelitian terdahulu yang membahas perilaku kerja inovatif lebih banyak terfokus pada pengaruh dari faktor eksternal dibandingkan faktor internal, seperti kecerdasan emosional. Peneliti menemukan beberapa jurnal penelitian ilmiah di Indonesia yang menggunakan kecerdasan emosional sebagai variabel mediator ketika dihubungkan dengan perilaku kerja inovatif. Hasil penelitian Agustina (2016) pada 45 wirausahawan wanita pemilik UMKM kerajinan tangan di Surabaya menunjukkan bahwa kecerdasan emosional sebagai variabel mediator mampu menguatkan interaksi antara stres peran wirausaha dan perilaku inovatif. Berada dalam emosi atau suasana hati positif dapat membantu wirausahawan untuk mengubah pengalaman menjadi solusi sehingga mengurangi tingkat stres.

Penelitian ilmiah terkait hubungan antara kecerdasan emosional dan perilaku kerja inovatif, baik dari Indonesia maupun luar negeri, tidak seluruhnya dikaji dalam ranah Psikologi. Peneliti hingga kini belum menemukan penelitian ilmiah yang menguji korelasi kecerdasan emosional dengan perilaku kerja inovatif pada jasa penyiaran radio, khususnya penyiar radio kampus. Sedikitnya jumlah penelitian ilmiah dalam bidang Psikologi terkait korelasi antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja inovatif di Indonesia serta belum adanya penelitian ilmiah yang dilaksanakan pada penyiar radio kampus menjadi pertimbangan peneliti untuk melakukan penelitian ini. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja inovatif pada penyiar radio kampus di Jakarta.

## **METODE**

Populasi yang terlibat dalam penelitian ini adalah 170 mahasiswa yang menjadi penyiar di tujuh radio kampus di Jakarta, yaitu Radio Untar, BVoice Radio, Radio Mercu Buana, M Radio, London School Radio, Moestopo Radio, dan FourtyFive Radio. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proportional random sampling* karena jumlah penyiar pada setiap radio kampus berbeda dan jumlah sampel yang diambil dari setiap radio kampus akan sebanding sesuai dengan proporsional ukurannya. Sampel dalam penelitian ini diambil sesuai jumlah yang merujuk pada tabel Krejcie dan Morgan (dalam Sugiyono, 2014), yaitu 118 penyiar yang terdiri dari 39 penyiar laki-laki dan 79 penyiar perempuan. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Kecerdasan Emosional (23 aitem,  $\alpha = 0,854$ ) dan Skala Perilaku Kerja Inovatif (28 aitem,  $\alpha = 0,911$ ). Skala Kecerdasan Emosional disusun berdasarkan aspek-aspek menurut Goleman (dalam Luthans, 2011), yaitu *self-awareness*, *self-management*, *self-motivation*, *empathy*, dan *social skill*. Skala Perilaku Kerja Inovatif disusun berdasarkan aspek-aspek menurut de Jong dan den Hartog (2010), yaitu *idea exploration*, *idea generation*, *idea championing*, dan *idea implementation*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for Windows* versi 24.0.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas variabel kecerdasan emosional menunjukkan skor *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,929 dengan  $p = 0,354$  ( $p > 0,05$ ) sedangkan variabel perilaku kerja inovatif menunjukkan skor 0,618 dengan  $p = 0,839$  ( $p > 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Uji linearitas hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan perilaku kerja inovatif menghasilkan koefisien  $F = 86,402$  dengan signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja inovatif.

Hasil analisis regresi sederhana menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja inovatif ( $r_{xy} = 0,653$  ;  $p < 0,001$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja inovatif pada penyiar radio kampus di Jakarta, dapat diterima. Koefisien determinasi (*R Square*) yang berada pada angka 0,427 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini variabel kecerdasan emosional memberikan sumbangan efektif sebesar 42,7 % terhadap perilaku kerja inovatif dan 57,3 % sisanya merupakan sumbangan dari faktor-faktor yang tidak diukur dalam penelitian ini. Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel adalah  $Y = 32,924 + 0,707 X$  yang menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa setiap perubahan yang terjadi pada variabel prediktor (X), yaitu kecerdasan emosional, akan diikuti dengan perubahan pada variabel kriterium (Y), yaitu perilaku kerja inovatif, sebesar 0,707.

Selain membuktikan adanya hubungan antara kedua variabel, hasil skor subjek turut dikelompokkan dalam empat kategori yang bergerak dari sangat rendah, rendah, tinggi, dan sangat tinggi. Hasil kategorisasi subjek penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar penyiar dari ketujuh radio kampus memiliki tingkat kecerdasan emosional yang tinggi (65,2%) dan tingkat perilaku kerja inovatif yang juga tinggi (72,9 %). Hasil kategorisasi turut memberikan pemahaman bahwa tingkat kecerdasan emosional kru radio kampus yang tinggi diikuti dengan tingginya tingkat perilaku kerja inovatif. Meskipun sebagian besar subjek penelitian berada dalam kategori tinggi, terdapat empat penyiar dengan tingkat kecerdasan emosional dan delapan penyiar dengan tingkat perilaku kerja inovatif yang rendah. Hal ini dapat menjadi pertimbangan bagi radio kampus untuk memberikan intervensi dalam rangka meningkatkan kecerdasan emosional dan perilaku kerja inovatif penyiar.

Menurut Wade dkk. (2014), individu yang memiliki kecerdasan emosional tinggi dapat dipahami sebagai individu yang mampu menggunakan emosi untuk meningkatkan motivasi, menstimulasi pemikiran yang kreatif, dan mengembangkan empati terhadap orang lain.

Hasil penelitian yang dilakukan Carmeli dkk. (2013) terhadap 202 pekerja di bagian teknisi, *quality control*, *maintenance* dan *technical operations*, *customer service*, serta administrasi dari dua firma perangkat lunak dan satu firma servis menunjukkan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dan kreativitas. Carmeli dkk. (2013) menemukan bahwa perilaku memberikan bantuan yang ditunjukkan individu dengan kecerdasan emosional tinggi di tempat bekerja mampu memberikan umpan balik yang kuat bagi pemberinya berupa emosi yang positif. Emosi positif tersebut menjadi energi yang memicu individu menjadi sosok kreatif.

Jafri dkk. (2016) yang melakukan penelitian terhadap 250 pekerja dari berbagai jabatan dari dua organisasi negeri di Bhutan menemukan bahwa salah satu alasan yang dapat menjelaskan adanya hubungan antara kecerdasan emosional dan kreativitas adalah individu yang berada dalam keadaan emosi positif dianggap tengah berada dalam posisi yang lebih baik untuk berpikir dan menyelesaikan masalah secara kreatif. Efek dari emosi positif ini sejalan dengan model *broaden and build* yang digagas oleh Frederickson (dalam Keyes & Haidt, 2003). Frederickson (dalam Keyes & Haidt, 2003) menjelaskan bahwa emosi positif mampu memperluas (*broaden*) wilayah atensi, kognisi, dan tindakan serta membangun (*build*) sumber daya personal dalam diri manusia, baik fisik, intelektual, maupun sosial.

Berada dalam suasana hati positif memberi kesempatan bagi individu untuk membangun sumber daya, seperti membangun pertemanan dengan orang baru (King, 2011). Munculnya inovasi turut melibatkan adanya interaksi dengan orang lain karena proses membangun pertemanan mampu meningkatkan kecenderungan adanya adaptasi terhadap ide baru dan kecenderungan memperoleh pendukung ketika akan mengajukan implementasi dari ide kreatif yang telah dibuat (Madrid dkk., 2014). Menurut Madrid dkk. (2014), individu yang mempersepsikan bahwa dirinya didukung oleh organisasi untuk berinovasi dapat menstimulus penciptaan dan implementasi dari ide kreatif.

Penelitian yang dilakukan Gumusluoğlu dan Ilsev (2009) terhadap 163 pekerja bagian *research and development* dan 43 manajer dari perusahaan mikro pengembangan perangkat lunak di Turki menunjukkan bahwa dukungan untuk berinovasi (*support for innovation*) turut memengaruhi kecenderungan individu untuk berinovasi. Individu yang mempersepsikan bahwa dirinya mendapat dukungan untuk berinovasi (*support for innovation*), yaitu ketika organisasi terbuka terhadap perubahan, mendukung penciptaan ide kreatif, dan memiliki sumber daya yang cukup, individu cenderung termotivasi untuk memperjuangkan ide hingga berhasil diterapkan (Gumusluoğlu & Ilsev, 2009). Iklim organisasi yang suportif, kooperatif, dan saling percaya sehingga koordinasi dan kontrol dicapai melalui penguatan dan partisipasi, pengembangan keterampilan didukung, dan informasi dibagikan secara terbuka, dapat menuntun individu untuk mengimplementasikan ide kreatif (Jafri dkk., 2016).

Informasi yang didapat ketika proses penelitian berlangsung serta observasi melalui akun media sosial turut mendukung hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan emosional pada sebagian besar subjek di tujuh radio kampus termasuk dalam kategori tinggi. Menurut pendapat beberapa subjek dari ketujuh radio kampus, keputusan untuk bergabung dalam radio kampus menjadi pengalaman yang menyenangkan karena kekeluargaan begitu terasa di antara anggota. Rasa kekeluargaan ini membantu subjek untuk bebas mengungkapkan emosinya sesuai kondisi yang tepat, berempati terhadap anggota yang membutuhkan bantuan, hingga memotivasi diri untuk tetap menyelesaikan tugas meskipun mengalami hambatan.

Tingkat perilaku kerja inovatif yang tinggi pada sebagian besar subjek di tujuh radio kampus turut didukung dengan informasi yang didapat ketika proses penelitian berlangsung serta observasi melalui akun media sosial masing-masing radio kampus. Hasil dari perilaku kerja inovatif tampak pada segmen, program siaran, hingga prestasi yang pernah dicapai oleh radio kampus. Kehadiran para *station manager* atau ketua untuk sekadar memantau atau memberikan umpan balik kepada para penyiar dan kru lain yang bertugas untuk siaran setiap harinya turut memberikan semangat tersendiri bagi anggota radio kampus. Adanya rapat bulanan memberikan peluang bagi anggota untuk saling bertukar informasi dan berkonsultasi terkait ide kreatif yang sudah dimiliki. Program kerja berupa studi banding ke radio komersial atau radio kampus lain, kunjungan ke pihak label rekaman, dan *sharing* dengan alumni turut menjamin keterbukaan akses informasi terkait dunia penyiaran dan industri musik secara bebas di antara anggota radio kampus. Pemberian apresiasi dengan tajuk “*crew of the month*” kepada anggota yang bekerja dengan baik setiap bulannya diakui anggota turut meningkatkan semangat untuk menunjukkan kemajuan selama menjalankan tugas.

## **KESIMPULAN**

Penelitian yang telah dilakukan merujuk pada kesimpulan adanya hubungan positif antara kecerdasan emosional dengan perilaku kerja inovatif pada penyiar radio kampus di Jakarta ( $r_{xy} = 0,653$  ;  $p < 0,001$ ). Kecerdasan emosional sebagai variabel prediktor dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 42,7 % terhadap variabel kriterium, yaitu perilaku kerja inovatif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Agustina, T. S. (2016). Interaksi antara stres peran wirausaha dan perilaku inovatif pada wanita wirausaha dengan efek moderasi kecerdasan emosional. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis (JEB)*, 10(3), 143 – 156.
- Andi, H. K. (2012). Relationships between emotional intelligence and the big five in youths. *Malaysian Journal of Youth Studies*, 7, 125-135.
- Bhaduri, S., & Kumar, H. (2010). Extrinsic and intrinsic motivations to innovate: Tracing the motivation of “grassroot” innovators in India. *Mind & Society*, 10(1), 27–55. doi: 10.1007/s11299-010-0081-2.
- Biswas-Diener, R. (2011). *Positive psychology as social change*. London: Springer.
- Carmeli, A., McKay, A. S., & Kaufman, J. C. (2013). Emotional intelligence and creativity: The mediating role of generosity and vigor. *The Journal of Creative Behavior*, 48, 290–309. doi: 10.1002/jocb.53.
- Conoley, C. W., & Conoley, J. C. (2009). *Positive psychology and family therapy: Creative techniques and practical tools for guiding change and enhancing growth*. New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Darmanto, A., Masduki, & Kurniawan, P. A. (2015). *Manajemen dan produksi radio komunitas*. Yogyakarta: Combine Resource Information.
- De Jong, J., & den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. doi:10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). *Behavior in organizations* (9<sup>th</sup> ed.). New Jersey, NJ: Pearson.
- Gumusluoğlu, L., & İlsev, A. (2009). Transformational leadership and organizational innovation: The roles of internal and external support for innovation. *The Journal of Product Innovation Management*, 26, 264-277. doi: 10.1111/j.1540-5885.2009.00657.x.

- Hammond, M. M., Neff, N. L., Farr, J. L., Schwall, A. R., & Zhao, X. (2011). Predictors of individual-level innovation at work: A meta-analysis. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*, 5(1), 90–105. doi: 10.1037/a0018556.
- Hu, X., & He, T. (2018). A study of the influence of emotional intelligence on individual innovation behaviour. *Journal of Applied Management and Investments*, 7(2), 113-124.
- Ibtisam, F. (2016, Maret 8). Sahil Mulachela, penyiar gokil yang menjadi sukses berkat radio kampus. *Youthmanual*. <https://www.youthmanual.com/post/profil/sahil-mulachela-penyiar-gokil-yang-menjadi-sukes-berkat-radio-kampus>.
- Jafri, Dem, & Choden (2016). Emotional Intelligence and employee creativity: Moderating role of proactive personality and organizational climate. *Business Perspectives and Research*, 4(1), 54–66.
- Keyes, C. L. M., & Haidt, J. (2003). *Flourishing: Positive psychology and the life well-lived*. Washington D. C.: American Psychological Association.
- King, L. A. (2011). *The science of psychology: An appreciative view* (2<sup>nd</sup> ed.). New York, NY: McGraw Hill.
- Li, M., Liu, Y., & Wang, Z. (2017). Proactive personality and innovative work behavior: The mediating effects of affective states and creative self-efficacy in teachers. *Current Psychology*, 36, 697 – 706. Doi: 10.1007/s12144-016-9457-8.
- Lubis, M. (2016, Juli 11). Radio masih memiliki tempat di hati pendengarnya. *Nielsen*. <https://www.nielsen.com/id/en/press-room/2016/RADIO-MASIH-MEMILIKI-TEMPAT-DI-HATI-PENDENGARNYA.html>
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Madrid, H. P., Patterson, M. G., Birdi, K. S., Leiva, P. I., & Kausel, E. E. (2014). The role of weekly high-activated positive mood, context, and personality in innovative work behavior: A multilevel and interactional model. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 234–256. doi: 10.1002/job.1867.
- Neiva, E. R., Torres, C. V., & Mendonça, H. (2017). *Organizational psychology and evidence-based management: What science says about practice*. Cham: Springer.
- Ngan, P. T. (2015). Organizational innovativeness: Motivation in an employee's innovative work behavior. *Scientific Bulletin – Economic Sciences*, 14, 86-97.
- O'Sullivan, D., & Dooley, L. (2009). *Applying innovation*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Parker, S. K., & Bindl, U. K. (2017). *Proactivity at work: Making things happen in organizations*. New York, NY: Routledge.
- Pemerintah Indonesia. (2002). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2002 tentang Penyiaran*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi* (16<sup>th</sup> ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Romli, A. S. (2012, Juli 21). Karakteristik radio kampus, radio komunitas mahasiswa. *Romeltea*. <http://romeltea.com/karakter-radio-kampus-radio-komunitas-mahasiswa/>.
- Salam, W. Y., & Rafidah, C. (2017, September 11). Eksistensi radio konvensional di radio digital. *Baruga*. <https://baruga.id/eksistensi-radio-konvensional-di-era-digital/>
- Santrock, J. W. (2011). *Educational psychology* (5<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Schermerhorn, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2012). *Organizational behavior* (12<sup>th</sup> ed.). New Jersey, NJ: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tya. (2010, April 13). Teknologi radio 2.0 tinggalkan sistem radio konvensional. *Detik*. <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-1337467/teknologi-radio-20-tinggalkan-sistem-radio-konvensional#>

- Ulfa, I. P. S. (2015, Agustus 12). Radio kampus, sekali mengudara, tetap eksis. *Media Indonesia*.  
<http://mediaindonesia.com/read/detail/5939-radio-kampus-sekali-mengudara-terus-eksis>
- Wade, C., Travis, C., & Garry, M. (2014). *Psikologi jilid 1* (11<sup>th</sup> ed.). Jakarta: Erlangga.
- Weiten, W., Dunn, D. S., & Hammer, E. Y. (2012). *Psychology applied to modern life: Adjustment in the 21st century* (10<sup>th</sup> ed.). Belmont, CA: Wadsworth.