

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peranan yang sangat strategis dalam melaksanakan, memelihara dan mengembangkan tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat secara menyeluruh. Penting bagi instansi pemerintah untuk memastikan ASN memiliki kepuasan kerja yang cukup atau bahkan tinggi karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja mereka (Fajri, Amelya, & Suworo, 2022; Endra, 2022).

Namun, penulis mengidentifikasi bahwa selama pandemi Covid-19, ASN mengalami problem terkait kepuasan kerja mereka. Hasil review yang penulis lakukan terhadap beberapa hasil penelitian yang dilakukan selama pandemi Covid-19 menunjukkan bahwa **kepuasan kerja karyawan**, termasuk ASN **menurun** (Setianingrum, Hariyati, Pujasari, Novieastari, & Fitri, 2021). Kepuasan dipandang sebagai pernyataan positif hasil dari penilaian para pegawai terhadap apa yang telah dilakukan oleh instansi kepada pegawainya. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik-karakteristik yang cukup luas. Kepuasan kerja diidentifikasi sebagai variabel yang saling berkaitan dengan kinerja karena tinggi rendahnya kepuasan kerja akan memberikan dampak terhadap kinerja pegawai (Farmi et al., 2021). Dengan demikian, penting bagi

instansi atau perusahaan untuk memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai mereka.

Untuk mempertahankan atau meningkatkan kepuasan kerja pegawai, perusahaan harus memperhatikan tingkat motivasi mereka (Lantara, 2018; Widyaputra & Dewi, 2018). Sayangnya, di masa pandemi COVID-19 seperti sekarang ini, banyak ASN yang mengalami tekanan kerja sehingga mengakibatkan **motivasi kerja yang rendah**.

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam berupaya untuk mencapai tujuan. Menurut Susanti (2021) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Orang biasanya bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan yang diinginkan sehingga dapat tercapai sebuah kepuasan kerja. Dalam hal ini, semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangatnya, maka semakin tinggi kepuasan kerja pegawai. Maryati dan Fernando (2018) menyatakan bahwa motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari dalam diri dan tumbuh serta berkembang, kemudian mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti. Menurut Rahayu dan Aprianti (2020) menunjukkan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seorang pegawai agar mau bekerjasama, secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk menciptakan kepuasan. Widyaputra dan Dewi (2018) menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi intrinsik yang baik kepada pegawai dapat meningkatkan kepuasan

kerja pegawai terhadap instansi mereka.

Dampak pandemi Covid-19 juga menuntut para aparatur sipil negara (ASN) untuk melakukan inovasi dalam memberi layanan masyarakat berbasis teknologi digital. Dunia menuntut agar instansi lebih inovatif dari pada yang lain. Instansi yang inovatif dapat bertahan, berkembang, dan bersaing untuk mencapai tujuan bersama dan dapat menjaga institusi untuk tetap kompetitif di lingkungan kerja (Etikariena, 2018). Perilaku inovatif dari pegawai dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Perilaku inovatif dapat dipahami sebagai perilaku di mana seseorang secara sukarela memberikan akses inovasi dan pengalaman kepada orang lain (Adriyanto & Prasetyo, 2021). Pegawai yang mempunyai perilaku inovatif dapat menciptakan ide- ide kreatif tersebut menjadi suatu hal yang baru dan mempunyai keberanian untuk mengembangkan ide tersebut dalam perusahaan (Hadi, 2020).

Tuntutan berperilaku inovatif tidak hanya diberlakukan untuk ASN di jajaran pemerintah pusat, namun juga aparat di jajaran pemerintah daerah (<https://www.itworks.id/29506/pandemi-covid-19-dorong-banyak-inovasi-layanan-berbasis-digital.html>). Deputi bidang Pelayanan Publik Kementerian PANRB, Diah Natalisa saat menjadi narasumber pada webinar bertema Berdamai dengan Covid-19 yang diselenggarakan oleh Universitas Gadjah Mada pada tanggal 16 Juni 2021 mengungkapkan bahwa pandemi memaksa ASN untuk melakukan perubahan perilaku dan budaya. Dalam hal ini ASN dituntut berperilaku lebih inovatif dan kreatif.

Perilaku inovatif dan kreatif dapat ditingkatkan apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi (Demircioglu & Audretsch, 2017). Perilaku inovatif sangat dipengaruhi oleh motivasi dari pegawai, baik motivasi intrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai maka semakin banyak inovasi yang dapat ia lakukan, tetapi jika motivasi kerja rendah maka perilaku inovatif pegawai juga rendah. Menurut Susanti (2021), pegawai yang memiliki motivasi tinggi dapat meningkatkan perilaku inovatif karena motivasi merupakan faktor penentu untuk mengarahkan daya potensi dalam diri. Artinya jika motivasi pegawai tinggi maka akan menimbulkan perilaku yang sangat inovatif. Motivasi intrinsik mendorong pegawai untuk bekerja secara kreatif berdasarkan minat, rasa ingin tahu dan keinginan untuk belajar terus menerus.

Namun, penulis mengidentifikasi adanya gap dari fenomena terkait perilaku inovatif selama pandemi Covid-19. Berdasarkan pengamatan Susanti (2021) yang dilakukan di kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat, terdapat beberapa permasalahan yaitu **rendahnya perilaku inovatif pegawai** karena beberapa faktor seperti pegawai kurang informasi untuk menciptakan perubahan positif dan kurangnya ide kreatif untuk dapat dikembangkan di sebuah instansi atau perusahaan.

Berdasarkan fenomena gap diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai terkait 3 variabel (perilaku inovatif, motivasi, dan kepuasan kerja). Namun, penulis memfokuskan pada motivasi intrinsik, karena dengan pemberian motivasi intrinsik yang baik kepada pegawai dapat meningkatkan perilaku inovatif mereka dan dapat

menciptakan kepuasan kerja pegawai terhadap instansi. Penulis juga menempatkan perilaku inovatif sebagai variabel mediator karena dalam beberapa penelitian, perilaku inovatif ini dipengaruhi oleh motivasi (Widiyanti & Sawitri, 2018) dan mempengaruhi kepuasan kerja (Sujarwo & Wahjono, 2017; Astuti et al., 2019).

Untuk itu, penulis mengusulkan sebuah penelitian yang tentang Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Selama Pandemi Covid 19 Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Mediator. Penelitian mengambil subjek Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul. Judul penelitian adalah Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kepuasan Kerja Selama Masa Pandemi Covid-19 Di Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul Dengan Perilaku Inovatif Sebagai Mediator.

B. Masalah Penelitian

Banyak penelitian yang telah dilakukan untuk menentukan hubungan antara perilaku inovatif, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja pegawai sebagaimana dijelaskan pada latar belakang diatas. Adapun masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku inovatif pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul?
3. Apakah perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul?

4. Apakah perilaku inovatif memediasi pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap perilaku inovatif pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.
3. Untuk mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.
4. Untuk mengetahui perilaku inovatif berperan sebagai mediator pada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bantul.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pegawai dan bisa memberi wawasan yang lebih luas kepada pembaca mengenai perilaku inovatif, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti yang lain agar mengetahui pengaruh

variabel perilaku inovatif dan motivasi intrinsik terhadap kepuasan kerja.