

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan teknologi dan persaingan bisnis yang semakin ketat mendorong organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya supaya berhasil dalam persaingan bisnis saat ini. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil optimal. Hasil optimal yang dimaksud di sini adalah kinerja dari karyawan perusahaan tersebut. Karena jika kinerja dari karyawan tersebut bagus, tentu saja perusahaan dapat memperoleh hasil yang maksimal.

Menurut Siregar (2020) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan dan Silvy (2019) Kinerja karyawan merupakan hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja timbul bukan saja bersumber dari pendidikan formal, namun dalam praktik kerjanya di lapangan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pastinya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan, salah satunya adalah iklim inovasi. Menurut Bibi, Khan, Qian, Garavelli, Natalicchio, dan Capolupo (2020) Iklim inovasi adalah suasana yang kuat

yang memupuk dan menyebarkan mekanisme kreatif untuk mencapai tujuannya. Penelitian tentang iklim perusahaan berfokus pada persepsi karyawan tentang iklim kerja, yang mempengaruhi sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. Menurut He, Wu, Zhao, dan Yang (2019) inovasi merupakan kondisi yang rumit dan juga berisiko tinggi. Banyak karyawan yang kesulitan dalam berinovasi. Maka dari itu, iklim inovasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi atau individu secara positif, sementara iklim inovasi yang buruk dapat menghambat kinerja.

Iklim inovasi sangat penting bagi organisasi atau individu karena dengan adanya iklim inovasi bisa menciptakan solusi-solusi baru yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Waheed, Miao, Waheed, Ahmad, dan Majeed (2019) yang mengatakan bahwa “iklim inovasi penting bagi praktik inovasi dan kinerja” selain iklim inovasi, kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi dari perusahaan itu sendiri.

Selain iklim inovasi, motivasi dapat mempengaruhi kinerja seseorang, karena semakin tingginya motivasi dalam suatu perusahaan, maka kinerja karyawan di Perusahaan tersebut akan meningkat.. hal tersebut didukung oleh pendapat Widodo dan Yandi (2022) yang menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi ini diantaranya adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Menurut Hasibuan dan Silvya, (2019) motivasi adalah

merupakan pendorong atau penggerak seseorang untuk mau bertindak dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Kemudian pegawai yang termotivasi sangat mengerti tujuan dan tindakan mereka dan juga meyakini bahwa tujuan tersebut akan tercapai sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Motivasi bisa menimbulkan semangat dan dorongan kepada karyawan itu sendiri. Seorang atasan harus bisa memahami sifat karyawannya. Bisa dikatakan Jika seseorang memiliki motivasi yang kuat, maka seseorang itu akan lebih giat lagi dalam bekerja, dan itu menyebabkan kinerja mereka meningkat. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Widyaningsih, Dermawan, dan Pelana (2021) yang mengatakan bahwa “motivasi mempengaruhi kinerja secara langsung”.

Dengan adanya iklim inovasi dan motivasi yang kuat, akan mempengaruhi kinerja dari pegawai yang akan berdampak pada kemudahan dari organisasi untuk mencapai tujuannya. Karena pegawai termotivasi untuk bekerja lebih rajin dan di organisasi tersebut dan ada iklim inovasi yang bagus maka akan menciptakan perilaku inovatif. Menurut Wijayana, Rahayu, dan Wahyuningsih (2022) Perilaku kerja inovatif adalah pengenalan dan penerapan ide-ide baru, proses, produk atau prosedur yang dirancang untuk kinerja yang lebih baik di tempat kerja, jadi dengan perilaku kerja inovasi yang baik dengan penerapan ide-ide baru dalam memecahkan masalah di produksi akan menciptakan atau menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Perilaku inovatif juga berperan dalam mempengaruhi kinerja dari karyawan di suatu organisasi. Perilaku inovatif dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja secara efisien dan produktif. Karena pada saat karyawan terlibat dalam proses inovasi, mereka dapat menemukan cara-cara baru untuk melakukan pekerjaan mereka agar lebih efisien. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang Adekanmbi dan Ukpere (2022) yang menyatakan bahwa “perilaku inovatif memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja”.

Selain mempengaruhi kinerja karyawan, perilaku inovatif juga dipengaruhi oleh 2 faktor, seperti iklim inovasi Afsar dan Umrani, (2020) dan juga dipengaruhi oleh motivasi Susanti dan Lizarti, (2021). Iklim inovasi sangat penting dalam memfasilitasi perilaku inovatif. Jika organisasi atau lingkungan mendorong dan mendukung inovasi, maka individu atau kelompok akan merasa lebih terbuka untuk bereksperimen dan mencoba hal-hal baru. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Afsar dan Umrani (2020) yang menyatakan bahwa “iklim inovasi juga berdampak pada perilaku kerja inovatif ketika dikaitkan dengan kepemimpinan transformasional daripada ketika dipisahkan”.

Motivasi dapat mendorong seseorang untuk mencoba hal-hal baru, berani mengambil risiko, dan mencapai hasil yang terbaik dalam karyanya. Pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap perilaku inovatif siswa memiliki heterogenitas disiplin dan heterogenitas regional yang jelas (Dai dkk., 2022) Oleh karena itu, penting bagi individu atau organisasi untuk

memotivasi diri atau karyawan mereka untuk meningkatkan perilaku inovatif mereka. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Susanti dan Lizarti, (2021) yang menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Inovatif karyawan kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Sumatera Barat. Artinya motivasi memberikan pengaruh terhadap perilaku inovatif karyawan”.

Sekolahan merupakan tempat untuk anak-anak belajar, oleh karena itu, biasanya sekolah merupakan tempat yang mendukung suatu inovasi. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki peran penting dalam mendukung iklim inovasi di sekolah. Ketika kepala sekolah tidak bisa mendukung inovasi, maka kinerja dari guru yang mengajar biasanya akan menurun. Motivasi yang terdapat dalam lingkungan sekolah biasanya juga akan meningkatkan perilaku inovatif guru-guru dan akan meningkatkan kinerja mereka. Maka jika hal tersebut tidak didukung maka kinerja guru akan semakin menurun.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Widodo dan Yandi (2022), Hasibuan dan Silvy (2019) dan peneliti yang lain mengatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Namun masih ada peneliti yang memiliki pendapat berbeda. Peneliti tersebut adalah Hidayat (2020) yang mengatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan adanya gap riset tersebut, maka penulis ingin menguji ulang pengaruh iklim inovasi, motivasi terhadap kinerja dan mediasi dari perilaku inovatif dalam sebuah organisasi dengan melakukan penelitian

yang berjudul : **“PENGARUH IKLIM INOVASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI PERILAKU INOVATIF SEBAGAI MEDIASI”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi permasalahan dalam riset yang peneliti identifikasi yaitu apakah iklim inovasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai variabel mediasi. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah Iklim Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Iklim Inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Inovatif?
5. Apakah Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Perilaku Inovatif?
6. Apakah Perilaku Inovatif memediasi pengaruh positif Iklim Inovasi terhadap Kinerja?
7. Apakah Perilaku Inovatif memediasi pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja?

### **C. Tujuan Penelitian**

Dengan adanya tujuan penelitian akan membuat penelitian menjadi terarah dan menghasilkan data yang lebih baik. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Inovasi terhadap Kinerja Karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
3. Untuk menganalisis pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Iklim Inovasi terhadap Perilaku Inovatif.
5. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi terhadap Perilaku Inovatif.
6. Untuk menganalisis pengaruh Perilaku Inovatif sebagai mediasi dari Iklim Inovasi terhadap Kinerja Karyawan.
7. Untuk menganalisis pengaruh Perilaku Inovatif sebagai mediasi dari Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

### **D. Manfaat Penelitian**

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberi banyak manfaat bagi para pembaca. Adapun manfaat yang khusus ditulis oleh peneliti untuk para pembaca, yaitu sebagai berikut.

#### **1. Manfaat Teori**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi ilmu manajemen, khususnya dibidang sumber daya manusia. Yang berfokus pada Iklim Inovasi, Motivasi, Perilaku Inovatif

dan Kinerja Karyawan dengan implementasinya di organisasi maupun menjadi bahan referensi untuk peneliti selanjutnya.

## **2. Manfaat Praktis**

### **Bagi Peneliti**

Peneliti dapat memperluas pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Kinerja Karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Selain menambah pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, penelitian ini juga bisa dijadikan dasar untuk penelitian lebih lanjut yang terkait dengan topik penelitian ini dan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.