

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia adalah komponen penting dalam berjalannya sebuah organisasi. Menurut Siagian (2021) mengemukakan bahwa pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan pengertian makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Oleh karena itu, secara menyeluruh secara menyeluruh bahwa pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Prasetyo et al., 2021)

Sumber Daya Manusia adalah orang yang kuat, mampu, dan bersedia memberikan kontribusi serta saran mengenai pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Samsuni, 2017). Dalam pelaksanaannya pada organisasi adapun manajemen sumber daya manusia yang berguna untuk mengelola sumber daya manusia itu sendiri, Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar

efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan tertentu (Hasibuan, 2005). Dari pengertian diatas dapat diketahui bahwa tanpa adanya manajemen sumber daya manusia dan sumber daya manusia sebuah organisasi tidak dapat mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia adalah komponen dalam memberikan kontribusi serta saran dalam pekerjaan organisasi untuk mencapai tujuan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan antara manajemen sumber daya manusia dengan kinerja individu (Saputra et al., 2020)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja yang baik tentunya menjadi harapan untuk semua organisasi` yang mempekerjakan individu, sebab kinerja individu pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja menjadi faktor yang paling berkaitan dengan kemajuan suatu organisasi, karena melalui kinerja sebuah perusahaan dapat terus berlanjut untuk beroperasi (Almaududi, 2019).

Kinerja Individu adalah gambaran tentang pencapaian atau target, pelaksanaan program, usaha, dan kebijakan yang dilakukan untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan dalam kelompok atau organisasi. Dari pengertian mengenai kinerja individu ini merupakan kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan (Mahsun, 2006). Terdapat berbagai faktor yang dapat

mempengaruhi kinerja individu, yaitu *burnout*, *self efficacy*, motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Pada Yosanti & Kasmita (2020) mengemukakan adanya pengaruh *burnout* terhadap kinerja individu.

*Burnout* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja individu, karena menurut Hayati & Fitria (2018) *Burnout* adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan. dengan terjadinya *burnout* atau kejenuhan kerja pada individu akan berdampak negatif terhadap dirinya sendiri maupun organisasi. *Burnout* adalah sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi yang dapat terjadi di antara individu yang bekerja dengan orang-orang dalam beberapa kapasitas (Schaufeli et al., 2009). Kejenuhan kerja yang terjadi pada individu dalam sebuah organisasi dapat terjadi akibat banyaknya tuntutan pekerjaan, tekanan dari pimpinan, atau stres yang berlebihan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas kinerja individu yang berdampak pada kegiatan dalam organisasi. Selain *burnout* adapun *self efficacy* sebagai faktor lain yang mempengaruhi kinerja (Lukmantyo, 2022).

*Self efficacy* adalah aspek yang paling penting dari pengetahuan diri atau kesadaran diri yang berkontribusi pada perbaikan dalam kehidupan sehari-hari manusia (Ary & Sriathi, 2019). *Self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja individu karena disaat seorang individu memiliki *self efficacy* ini akan

meningkatkan intensitasnya dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan dengan keyakinan bahwa dirinya mampu untuk menyelesaikan tugasnya dan mendalami diri sendiri untuk menjadi lebih baik lagi kedepannya, *Self efficacy* sendiri memiliki pengaruh hubungan dengan motivasi intrinsik (Rindu & Kurniawan, 2021), dengan begitu motivasi intrinsik juga akan mempengaruhi kinerja individu (Ulifah & Mahfudiyanto, 2021).

Motivasi intrinsik adalah jenis motivasi yang dimulai dan diteruskan oleh dorongan batin dan sepenuhnya terkait dengan belajar. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang mendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dalam diri individu tersebut, yang lebih dikenal dengan faktor motivasional (Potu et al., 2021). Dengan pengertian tersebut ketika seseorang akan melakukan pekerjaan karena itu menarik dan menyenangkan seperti pekerjaan itu sendiri, dengan tujuan pekerjaan yang ditentukan sendiri, untuk kepuasan diri, yang mencakup lingkungan kerja, kualitas rekan kerja, kemampuan, dan kebebasan, dikenal sebagai motivasi intrinsik. dan inovasi untuk mewujudkan impian seseorang (Andika & Darmanto, 2020). Setelah motivasi intrinsik adapun faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu *Innovative Work Behavior* (Tze & Rasli, 2014).

*Innovative work Behavior* merupakan perilaku yang meliputi beberapa proses individu untuk menghasilkan ide-ide baru, mempromosikan dan mencari dukungan untuk ide-ide tersebut (Fiernaningsih et al., 2022).

*Innovative work behavior* mengacu pada pengenalan atau penerapan ide, proses, dan prosedur baru yang disengaja oleh anggota kedalam bidang atau divisinya dan kedalam organisasi (West & Farr, 2016). Mereka yang memiliki *innovative work behavior* di organisasi adalah mereka yang secara aktif mencari solusi untuk masalah atau kebutuhan orang lain dengan menggunakan ide-ide baru dan kreatif. Mereka juga menyadari bahwa tren dapat berubah seiring berjalannya waktu, yang berarti mereka harus menggunakan ide-ide ini dan menerapkannya kedalam organisasi.

Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah (IMM) adalah organisasi otonom Muhammadiyah dan termasuk organisasi pergerakan mahasiswa yang bergerak pada bidang keagamaan, kemahasiswaan, dan kemasyarakatan. IMM diresmikan di Yogyakarta oleh ketua PP Muhammadiyah H.A Badawi pada tanggal 14 Maret 1964 M bertepatan dengan 29 *syawwal* 1384 H, IMM didirikan bukan tanpa alasan, karena IMM didirikan dengan tujuan “mengusahakan terbentuknya Akademisi Islam yang Berakhlak Mulia dalam rangka mencapai tujuan Muhammadiyah”. IMM juga bergerak didalam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) sebagai organisasi intra kampus, IMM didalam UMY memiliki 9 ranting atau komisariat pada fakultas yang berbeda, yaitu pada fakultas Ekonomi dan Bisnis, Pendidikan Bahasa, Hukum, Ilmu Sosial dan Politik, Agama Islam, Teknik, Kedokteran, Pertanian, dan Pendidikan Vokasi. Didalam IMM sendiri anggotanya biasa disebut dengan kader.

Fenomena *Burnout* pada kader IMM sering terjadi ketika dalam masa periodisasi yang sedang melaksanakan berbagai kegiatan atau program kerja lalu dibenturkan dengan banyaknya tugas kuliah yang menumpuk atau dalam masa ujian, walaupun memang kewajiban seorang mahasiswa adalah kuliah tetapi tidak jarang perkuliahan juga melelahkan dan membuat stress atau bahkan kegiatan di IMM yang mengakibatkan kelelahan, didalam IMM program kerja yang dilaksanakan bukan hanya satu atau dua kegiatan saja tetapi dalam satu periode ada empat hingga lima program utama ditambah kegiatan tambahan seperti *upgrading*, *bounding*, ataupun kegiatan lain, dengan banyaknya program kerja di IMM akan memberikan kebosanan dan kejenuhan karena bertemu dengan orang yang sama dalam setiap kegiatannya. Hal ini lah yang ingin peneliti ketahui karena dengan kelelahannya didalam perkuliahan juga mengakibatkan penurunan keaktifan didalam IMM atau bahkan didalam internal IMM sendiri yang mengakibatkan terjadinya kejenuhan. Selain fenomena mengenai *burnout* adapun fenomena lain yang terjadi pada kader IMM yaitu masih kurangnya *self efficacy* dan motivasi intrinsik, fenomena tersebut menjadi hambatan bagi IMM dalam melangsungkan kegiatan atau program kerjanya untuk mencapai tujuan IMM. Fenomena tadi menarik untuk diteliti apakah kader IMM yang memiliki *self efficacy* dan motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerjanya dalam organisasi, karena dari pengertiannya *self efficacy* dan motivasi intrinsik akan mempengaruhi diri seseorang dalam kehidupannya maupun dalam

pekerjaanya. Adapun fenomena lain yang terjadi pada tubuh IMM, yaitu kurang *innovative work behavior* pada diri kadernya, hal ini mengakibatkan kegiatan di IMM terkesan monoton di setiap tahunnya, kurangnya *innovative work behavior* juga mengakibatkan menurunnya ketertarikan mahasiswa terhadap IMM sebagai regenerasi untuk keberlangsungan dan keberlanjutan IMM.

Didasari pada penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja individu (Risambessy et al., 2012; Sukmana & Sudibia, 2015; Yosanti & Kasmita, 2020) artinya semakin tinggi tingkat *burnout* pada anggota organisasi maka kinerja individunya akan semakin menurun. Tetapi dalam penelitian lain disebutkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja individu (Khustina & Laily, 2019) yang berarti semakin tinggi *burnout* nya maka akan semakin tinggi pula kinerja individunya. Beda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Indrawan et al (2022) dimana *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja, yang berarti variabel *burnout* tidak ada pengaruhnya terhadap kinerja individu. Selanjutnya dalam penelitian yang meneliti *self efficacy* terhadap kinerja individu yang dilakukan oleh Na-Nan & Sanamthong (2020) menemukan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja individu, sedangkan dalam penelitian lain menemukan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja individu (Prasetyono & Indriasih, 2023). Pada penelitian lain yang meneliti pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja individu yang dilakukan

oleh Shin et al (2019) menemukan adanya pengaruh positif dari motivasi intrinsik terhadap kinerja individu, lain halnya hasil yang ditemukan oleh Emiyanti et al (2020) bahwa motivasi intrinsik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja individu. Selanjutnya ditemukan adanya pengaruh positif dari *innovative work behavior* terhadap kinerja individu (Vuong et al., 2022), hasil lain ditemukan oleh Monoyasa & Sularso (2017) bahwa *innovative work behavior* berpengaruh negatif terhadap kinerja individu. Dengan adanya perbedaan hasil pada beberapa penilitan terdahulu maka dapat disimpulkan adanya research gap yang terjadi.

Berdasarkan fenomena dan adanya hasil riset yang masih simpang siur dari penelitian-penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian modifikasi dari (Çetin & Aşkun, 2018; Na-Nan & Sanamthong, 2020; Schaufeli et al., 2019; Vuong et al., 2022). dengan judul: **“Pengaruh *Burnout*, *Self-Efficacy*, Motivasi Intrinsik, dan *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Individu pada Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja Individu ?
2. Apakah *Self efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Individu ?
3. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Individu ?
4. Apakah *Innovative Work Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Individu ?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Individu
2. Menganalisis pengaruh *Self efficacy* terhadap Kinerja Individu
3. Menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Individu
4. Menganalisis pengaruh *Innovative Work Behavior* terhadap Kinerja Individu

### **D. Manfaat Penelitian**

Peneliti berharap hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak kalangan. Manfaat ini mencakup dua hal, yaitu:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bisa menjadi sarana pengembangan ilmu dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen kinerja. Penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya dengan judul yang sama atau menambahkan dan memodifikasi dengan topik yang lebih menarik.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi organisasi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan untuk melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh organisasi dan rujukan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan organisasi

pada pengembangan Sumber Daya Manusia, selain itu agar organisasi dapat lebih memperhatikan kondisi anggotanya.

**b. Bagi mahasiswa**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan pengetahuan untuk mahasiswa yang ikut didalam organisasi secara umum dan secara khusus mahasiswa yang berada dalam organisasi IMM.