

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tak bisa dihindarkan bahwa pada kehidupan berorganisasi, keberadaan sumber daya ialah suatu hal yang mutlak, salah satunya adalah sumber daya manusia. Hal ini seringkali disebut menjadi salah satu bagian penentu berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam usahanya untuk dapat meraih targetnya. Peranan sumber daya tersebut dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai target yang telah ditetapkan, lebih daripada faktor lainnya. Terutama pada saat pandemi covid-19 menyerang, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu aspek terpenting dalam menjaga organisasi dapat terus berjalan dengan lancar. Ada beberapa cara dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi, yaitu melalui pelatihan, membuat lingkungan kerja kondusif, meningkatkan motivasi, meningkatkan inovasi karyawan dan lain sebagainya.

Dampak dari pandemi covid-19 tidak hanya dari segi ekonomi saja namun juga berdampak pada mental dari karyawan. Salah satu efek dari terganggunya mental yaitu adalah motivasi, baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi sendiri diartikan menjadi suatu dorongan pada diri manusia yang bisa menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku yang dikemukakan oleh Darmawan (2013) dalam (Lusri & Siagian, 2017). Motivasi juga berdampak pada kinerja karyawan, jika motivasi kerja karyawan menurun maka kinerja mereka juga ikut menurun, begitupun sebaliknya jika motivasi karyawan meningkat maka

kinerjanya pun ikut meningkat, ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lusri & Siagian, 2017) yang membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil dari penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan juga pengaruh motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya.

Selain itu, dampak yang terjadi akibat dari covid-19 adalah banyak kantor atau tempat usaha yang tutup atau bangkrut. Salah satu faktornya yaitu, kurang baiknya kantor atau tempat usaha dalam menyesuaikan diri dengan situasi pandemi. Dalam keadaan yang demikian, organisasi dituntut untuk selalu membuat atau menemukan inovasi baru. Oleh Karena itu, kantor atau tempat usaha harus menuntut setiap karyawannya untuk selalu berperilaku inovatif agar kantor atau tempat usaha mereka tetap berjalan. Menurut (Yuan & Woodman, 2010) perilaku inovatif dalam lingkungan kerja didefinisikan sebagai pengenalan atau penerapan yang disengaja oleh karyawan terhadap ide, produk, dan proses baru untuk peran kerja, tim, atau organisasi mereka. Dengan adanya perilaku inovatif yang dimiliki setiap karyawan, kantor atau tempat usaha dapat kembali bersaing.

Di masa pandemi saat itu sangat diperlukan inovasi, tidak hanya dari segi ide namun juga dalam segi perilaku. Kantor atau tempat usaha saat ini sangat dituntut untuk selalu inovatif tidak hanya dari ide namun juga dari perilaku agar selalu dapat bersaing. Karyawan dituntut untuk selalu berperilaku inovatif untuk menunjang

kinerja mereka. Dengan karyawan berperilaku inovatif tidak hanya menunjang kinerja mereka namun juga dapat menunjang kepuasan kerja mereka. Dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, Sitawati, & Tukijan, 2019) yang meneliti tentang hubungan antara pengaruh kreatifitas dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi nya, menemukan bahwa perilaku inovatif memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya, jika perilaku inovatif seorang karyawan meningkat maka kepuasan kerja karyawan tersebut juga ikut meningkat. Maka dari itu setiap kantor atau tempat usaha menuntut setiap karyawannya agar selalu berperilaku inovatif agar dapat bertahan dalam masa pandemi seperti saat ini.

Variabel lain yang menunjang kinerja karyawan yaitu, kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan variabel yang perlu dipertimbangkan keprioritasannya dalam menunjang kinerja, karena kepuasan kerja adalah aspek yang penting yang perlu dimiliki oleh seorang karyawan untuk menunjang kinerjanya. Kepuasan karyawan telah menjadi tujuan utama organisasi dalam beberapa tahun terakhir, dengan kepuasan kerja dianggap sebagai prasyarat untuk tingkat kualitas yang kompetitif dan keberhasilan organisasi (Bernal, Castel, Navarro, & Torres, 2005). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa jika seorang karyawan puas dengan pekerjaannya atau dengan lingkungan kerjanya maka yang terjadi adalah kinerjanya akan meningkat yang mana akan membantu keberhasilan dari organisasi. Ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sule, Nafiu, & Okpanachi, 2014) yang meneliti tentang variabel kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan dan memperoleh hasil

yaitu, kepuasan kerja memiliki hasil positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana artinya, jika kepuasan meningkat maka kinerjanya juga ikut meningkat. Maka dari itu, setiap kantor atau tempat usaha harus memberikan lingkungan kerja yang baik dan juga dukungan bagi setiap karyawannya agar dapat menjaga kepuasan karyawannya, dengan begitu juga dapat membantu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mustafa, Cortzer, Ramos, & Fuhrer, 2021) yang meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja karyawan terhadap perilaku inovatif karyawan di perusahaan kecil dan menengah. Menemukan hasil bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap perilaku inovatif. Ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Susanti & Lizarti, 2021) yang meneliti tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku inovatif karyawan. Menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap perilaku inovatif. Namun, penelitian yang akan penulis lakukan memiliki perbedaan hubungan antar variabel, yang dimana penulis akan meneliti tentang hubungan antara variabel perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adapun juga penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dhermawan, Sudibya, & Utama, 2012) yang meneliti tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Memiliki hasil, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan. Ada juga penelitian yang dilakukan oleh (Bahri & Nisa, 2017) yang

meneliti tentang pengaruh antara pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Dan memiliki hasil, yaitu motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil – hasil penelitian sebelumnya tersebut, memiliki perbedaan hasil dengan hipotesis yang akan dibuat pada penelitian ini. Pada penelitian ini, penulis ingin membuktikan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan juga kinerja karyawan.

Motivasi merupakan hal yang sangat diharapkan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Maka dari itu, dalam penelitian ini akan diteliti pengaruh motivasi dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasinya. Untuk itulah dalam kesempatan ini penulis tertarik mengambil penelitian dengan mengangkat judul: **“PERANAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PERILAKU INOVATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

Dalam penelitian ini penulis mengambil objek penelitian yaitu, Unit Pelayanan Teknis (UPT) Kehutanan wilayah Manokwari, Papua Barat. Alasan dipilihnya UPT Kehutanan wilayah Manokwari sebagai objek pada penelitian ini karena penulis memiliki akses untuk memudahkan penulis dalam pengambilan data yaitu, orang tua penulis bekerja di salah satu instansi UPT Kehutan yang berada di Manokwari. Dan alasan lainnya yaitu, penulis tertarik meneliti variabel motivasi dan perilaku inovatif ini apakah setelah terjadi pandemi kemarin yang mengganggu ekonomi, mental dan juga cara bekerja karyawan yang dituntut untuk lebih inovatif ini apakah memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan yang berada di UPT

Kehutanan wilayah Manokwari dan juga alasan lainnya yaitu, belum ada nya penelitian yang serupa yang pernah dilakukan di UPT Kehutanan wilayah Manokwari.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal meningkatkan motivasi kerja dan perilaku inovatif karyawan untuk meningkatkan kinerja instansi. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi instansi yang terkait dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang dimilikinya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah Perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah perilaku inovatif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah Kepuasan kerja memediasi secara signifikan pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
2. Menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
5. Menganalisis pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan
6. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
2. Mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kepuasan kerja
3. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
5. Mengetahui pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan
6. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
7. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan