

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada lingkungan kerja, sumber daya manusia (SDM) menjadi salahsatu sumber daya yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia terpenting yang harus dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan adalah karyawan. Organisasi akan berhasil mencapai tujuannya apabila sumber daya manusianya dikelola dengan baik. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia dalam suatuorganisasi, maka semakin tinggi tingkat keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.Peranan SDM di dalam suatu organisasi maupun perusahaan sangat berpengaruh dengan adanya motivasi, menurut Nopitasari & Krisnandy (2018) semakin kuat motivasi intrinsik di dalam diri karyawan, maka semakin kuat keinginan karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sehingga semakin terdorong perilaku karyawantersebut untuk diarahkan sesuai dengan standar kinerja dan tujuan perusahaan. Menurut Timbuleng et al., (2023) Istilah motivasi merujuk pada sebuah keadaan internal yang mengaktifkan dan memberikan petunjuk kepada pikiran kita. Motif adalah pusat kehidupan kita yang membangkitkan dan mengarahkan apa yang kita pikirkan, rasakan, dan kita lakukan.

Motivasi adalah kondisi kognitif yang berbentuk stimulus yang muncul atas individu untuk mengerjakan suatu aktivitas pada maksud tertentu. Motivasi dapat juga berwujud seperti metode-metode untuk melakukan sesuatu yang

bermula pada seseorang atau kelompok karena ingin menggapai tujuan yang diinginkannya demi mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya. Hasibuan (2006) mendefinisikan motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Widiyanti et al., (2019) Berdasarkan hasil t-test dan F-test menunjukkan benar adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan antara motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Motivasi sangat berkaitan dengan komitmen organisasi, karena pada dasarnya motivasi memiliki pengaruh pada adanya komitmen di suatu organisasi. Seiring dengan perkembangan teori komitmen organisasional, merujuk pada Allen & Meyer (1990) yang mengemukakan definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologi yang merupakan karakteristik dari hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap kepuasan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Motivasi memiliki faktor untuk menumbuhkan rasa kesetiaan karyawan akan pekerjaannya yang mana dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Henry (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi ditunjukkan dari merasa bagian dari organisasi dan ingin tetap berada dalam organisasi serta tidak ada keinginan untuk keluar dari organisasi. Selain itu, ada juga peneliti lainnya, Singh (2018) dalam Yasa et al., (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki makna bahwa

karyawan tersebut selalu setia kepada organisasi.

Begitu pentingnya motivasi, maka pemimpin dituntut untuk peka terhadap kepentingan karyawannya. Disini pendekatan bukan hanya terhadap karyawan tetapi juga terhadap keluarga dan lingkungan. Sehingga pimpinan tahu apa yang menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Jadi motivasi merupakan salah satu faktor penentu dalam memunculkan perilaku inovatif. Perilaku kerja inovatif adalah pembuatan, pengenalan, dan penerapan ide atau gagasan baru dalam pekerjaan, kelompok, atau organisasi untuk meningkatkan kinerja peran individu tersebut (Janssen, 2000). Menurut Janssen (2000) aspek perilaku kerja inovatif yaitu menciptakan ide (*idea generation*), berbagi ide (*idea promotion*), dan realisasi ide (*idea realization*). Menurut hasil penelitian Zhou & George (2001) menyatakan perilaku inovatif sangat berkaitan dengan inovasi. Dengan adanya faktor positif seperti motivasi yang ada di lingkungan kerja, maka perilaku inovatif akan muncul dengan ide – ide atau inovasi yang cemerlang untuk menyukseskan dan mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

Pada dasarnya motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi banyak hal, seperti yang telah dijabarkan tentang keterkaitan motivasi dengan perilaku inovatif dan komitmen organisasi. Dengan banyaknya keterkaitan tersebut memiliki dampak kepada kinerja karyawan, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutedjo & Mangkunegara, 2013). Penilaian kinerja menurut Suwondo & Sutanto (2015)

diukur dengan, 1) Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kualitas dalam penyelesaian pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, 2) Tingkat inisiatif dalam bekerja, antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut, 3) Kecekatan mental, kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja lain, 4) Kedisiplinan waktu dan absensi, merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Fenomena yang diangkat dalam penelitian ini yaitu adanya penerimaan karyawan baru secara besar besaran pada kantor Dinas Kesehatan Kab 50 kota yang menyebabkan membengkaknya dana anggaran, dengan adanya pembengkakan anggaran yang disebabkan terlalu banyaknya karyawan, maka bonus-bonus yang diterima karyawan berkurang pesat dari sebelumnya. Fenomena ini saya dapatkan dari berbagai keluhan orang di sekitar seperti, keluarga ataupun teman. Maka, dalam penelitian ini akan diteliti apakah dengan adanya motivasi intrinsik yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor Dinas Kesehatan Kab 50 kota. Alasan dipilihnya kantor Dinas Kesehatan Kab 50 kota sebagai objek adalah saya memiliki akses kedalam untuk mempermudah saya dalam pengambilan data. Untuk itulah dalam kesempatan ini saya merasa tertarik mengambil penelitian dengan

mengangkat judul: “Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Perilaku Inovatif Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. ” dengan jenis penelitian yaitu Kuantitatif.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif?
3. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi?
4. Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Perilaku Inovatif memediasi secara signifikan pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Komitmen Organisasi memediasi secara signifikan pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan
2. Menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Perilaku Inovatif
3. Menganalisis pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Organisasi

4. Menganalisis pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Karyawan
5. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan
6. Menganalisis pengaruh Perilaku Inovatif sebagai mediasi pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.
7. Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi sebagai mediasi pengaruh Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya mengenai masalah kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian nantinya dapat menjadi referensi dan acuan studi yang berhubungan dengan masalah tentang motivasi intrinsik, perilaku inovatif, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.