

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan yang di lingkungan bisnis yang semakin meningkat berpengaruh pada peningkatan perhatian yang diberikan organisasi kepada anggotanya. Faktor penting yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi adalah kinerja kerja dari pegawai (Wang & Chen, 2020). Sebuah organisasi tidak lepas dari sumber daya manusia yang bekerjasama untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Sunyoto (2015), sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat membuat keberhasilan sebuah perusahaan dalam membangun Keberhasilan suatu perusahaan tergantung pada kompetensi yang dimiliki oleh karyawan (Jyoti & Dev, 2015)

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang di dalamnya memiliki anggota yang disebut karyawan, karyawan sebagai anggota dari perusahaan saling bekerjasama dan bersaing untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau target dari individu yang harus diselesaikan untuk perusahaan. Dalam bekerja karyawan memiliki motivasi kerja yang bertujuan untuk memberikan semangat atas pekerjaan yang dilakukan, agar pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan maksimal. Dengan adanya motivasi dalam bekerja secara tidak langsung kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan meningkat. Hubungan antara motivasi intrinsik dan kinerja karyawan dapat melibatkan kepuasan psikologis, dasar otonomi, kompetensi diri, dan keterkaitan antar pekerjaan (Amabile & Pratt, 2016).

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan untuk tujuan tertentu. Terdapat dua jenis motivasi; motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Dalam penelitian ini penulis memfokuskan pada motivasi intrinsik. Menurut Uno (2016) “Motivasi intrinsik, timbul bukan berasal dari rangsangan luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai dan sejalan dengan kebutuhannya”. Dalam perusahaan karyawan memiliki motivasi intrinsik yang mendorong dirinya agar bisa berdinamika dengan rekan kerjanya. Dorongan untuk berkembang dalam perusahaan menjadi pemicu motivasi intrinsik dalam diri karyawan. Dorongan yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan sehingga kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan konsep utama dalam pekerjaan dan psikologi organisasi (Campbell, 1990). Menurut bernadian & Russel bahwa Job Performance merupakan kombinasi antara kemampuan dan sifat (*ability and traits*), usaha (*effort*) dan dukungan (*support*) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang. (Bernadian & Russel dalam Satwika, 2014). Banyak organisasi menganggap kinerja karyawan sebagai elemen penting dalam kesuksesan karyawan (Shafiet al., 2020). Perusahaan mendorong kreatifitas karyawan dengan mengkonseptualisasikan kreativitas karyawan sebagai gagasan ide-ide baru dan berguna, saran atau solusi oleh individu dalam perusahaan. Ide atau solusi yang dikemukakan oleh karyawan berguna untuk kemajuan perusahaan dan keberhasilan perusahaan (Huang et al., 2019).

Karyawan yang memiliki motivasi yang besar dalam bekerja dan kinerja pegawai yang tinggi harus didukung juga dengan kreativitas karyawan. Kreativitas dalam bekerja bukan hanya bagaimana seorang pegawai dapat membuat prestasi baik, tetapi solusi yang di tawarkan dapat menghadirkan hal baru. Kreativitas karyawan merupakan komponen utama dalam perusahaan, kreativitas karyawan mengacu pada penciptaan produk dan layanan baru yang bermanfaat bagi berlangsungnya kegiatan di perusahaan. (Woodman et al., 2001).

Penjelasan singkat di atas dapat diketahui bahwa setiap karyawan dengan motivasi dari diri sendiri dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut di perusahaan, dengan didorong kreatifitas dari karyawan dapat menimbulkan rasa betah dan rasa loyalitas karyawan yang tinggi pada perusahaan. Kreativitas internal karyawan bisa dibangun hanya dari diri pribadi karyawan tersebut, setiap karyawan memiliki cara tersendiri untuk meningkatkan loyalitas mereka di perusahaan. Objek penelitian yang akan dilakukan penulis terhadap seluruh karyawan PT Samudera Selang yang ada di semua cabang yang tersebar di beberapa kota di Pulau Jawa.

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul pengaruh kreativitas karyawan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan. Harapannya agar perusahaan dapat mengetahui seberapa tinggi tingkat kreativitas dan motivasi intrinsik yang dimiliki karyawan dalam bekerja, serta hal-hal apa saja yang bisa meningkatkan dan menghambat kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Selang?
2. Apakah kreativitas karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Samudera Selang?

1.3 Batasan Pnelitian

Agar dapat lebih fokus di dalam melakukan penelitian ini, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan atau Job Performance merupakan kombinasi antara kemampuan dan sifat (*ability and traits*), usaha (effort) dan dukungan (support) yang diukur melalui hasil produksi atau hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang. (Bernadian & Russel dalam Satwika, 2014). Perlunya penelitian tentang kinerja dikarenakan agar tercapainya tujuan dari perusahaan perlu adanya SDM yang berkualitas yang ditunjukkan pada kinerja karyawan.
2. Menurut Uno (2016) Motivasi intrinsik, timbul bukan berasal dari rangsangan luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri, yaitu sesuai dan sejalan dengan kebutuhannya. Dalam perusahaan karyawan memiliki motivasi intrinsik yang mendorong dirinya agar bisa berdinamika dengan rekan kerjanya. Dorongan untuk berkembang dalam perusahaan menjadi pemicu motivasi intrinsik dalam diri karyawan. Dorongan yang positif dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan sehingga

kinerja karyawan tersebut dalam perusahaan meningkat. Perlunya penelitian tentang motivasi intrinsik dikarenakan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya dorongan dari diri karyawan untuk memberikan hasil terbaik terhadap perusahaan dengan memunculkan motivasi intrinsik.

3. Marabessy (2019), kreativitas karyawan didefinisikan sebagai produksi ide, produk, atau prosedur yang baru atau orisinal, dan memiliki potensi manfaat bagi sebuah organisasi. Perlunya kreativitas dalam bekerja bukan hanya bagaimana seorang pegawai dapat membuat prestasi baik tetapi solusi yang di tawarkan dapat menghadirkan hal baru, sehingga perlu untuk diteliti lebih dalam mengenai hubungannya dengan kinerja karyawan.

1.4 ‘Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini dilakukan sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan di PT Samudera Selang.
2. Untuk menguji kreativitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Samudera Selang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan mendapatkan manfaat bagi:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan digunakan sebagai pertimbangan ketika dilakukan pengambilan keputusan dan sebagai

pedoman serta wawasan terkait pengaruh kreativitas karyawan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi pembaca dan para peneliti yang ingin melakukan penelitian yang berfokus pada bidang sumber daya manusia khususnya terkait dengan pengaruh kreativitas karyawan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Laporan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab I ini peneliti menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab II ini peneliti menjelaskan teori-teori dari para ahli dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini dan digunakan sebagai acuan. Pada bab ini juga peneliti menjelaskan mengenai masing-masing variabel yang berpengaruh pada kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab III peneliti akan menjelaskan mengenai lokasi penelitian, data penelitian, model penelitian, populasi dan sampel, metode pengukuran data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab IV ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrument berupa uji validitas dan uji reliabilitas, hasil dari analisis data (statistic deskriptif, statistik linier berganda, uji F, dan uji t), serta diakhiri dengan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Pada bab V ini memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

