

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah platform atau ruang dimana individu saling berkolaborasi untuk melakukan aktivitas yang bertujuan mencapai hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi juga dilihat sebagai jaringan hubungan kerja yang bersifat resmi, yang dapat dijelaskan melalui diagram menggunakan berbagai kotak. Kotak-kotak tersebut menggambarkan posisi atau jabatan yang perlu diisi oleh individu yang memenuhi kriteria, masing-masing dengan peran tertentu. Selain itu, dalam setiap organisasi tidak dapat terlepas dari kehadiran sumber daya manusianya. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak utama dalam sebuah organisasi. Kunci sukses suatu organisasi terletak pada sumber daya manusia, yang berperan sebagai pelopor, penyumbang tenaga, serta membawa kreativitas dan usaha mereka untuk memperkuat kemampuan organisasi dalam melakukan perubahan tanpa henti. Kinerja karyawan di dalam organisasi memiliki peranan yang sangat penting dan sangat mempengaruhi keberhasilan keseluruhan organisasi.

Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2016), Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Kasmir (2016), Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusianya baik dimana setiap anggota atau pekerjanya selalu berusaha untuk meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Gaynor (2002), Perilaku inovatif didefinisikan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan untuk menciptakan dan mengambil ide-ide, pemikiran, atau cara-cara baru untuk diterapkan dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Menurut Kleysen dan Street (2001), Perilaku inovatif sebagai keseluruhan tindakan individu yang mengarah pada pemunculan, pengenalan dan menguntungkan pada seluruh organisasi. Sesuatu yang baru meliputi pengembangan ide produk baru atau teknologi-teknologi, perubahan dalam prosedur administratif yang bertujuan untuk meningkatkan relasi kerja atau penerapan dari ide-ide baru atau teknologi-teknologi untuk proses kerja yang secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektifitas mereka.

Bank Permata sebagai salah satu bank yang terkemuka di Indonesia, berfokus pada penyediaan layanan perbankan yang inovatif dan berkualitas tinggi, serta memiliki komitmen kuat untuk mengutamakan kepuasan nasabah. Sebagai bagian dari industri perbankan yang sangat kompetitif, Bank Permata memerlukan karyawan yang tidak hanya terampil, tetapi juga memiliki efikasi diri yang tinggi untuk memastikan keberhasilan organisasi. Menurut Schunk dalam Purnomo, dkk (2018), Efikasi diri merujuk kepada keyakinan seseorang mengenai kemampuan

dirinya untuk belajar atau melakukan sesuatu. Efikasi diri sangatlah penting untuk seseorang karena suatu keyakinan pada diri seseorang sangat berguna di masa depan. Karyawan dengan efikasi diri yang kuat akan lebih proaktif, mampu mengambil inisiatif, serta lebih resilien dalam menghadapi stres dan perubahan yang cepat dalam dunia perbankan. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kinerja individu, yang turut berkontribusi pada pencapaian tujuan dan kesuksesan Bank Permata secara keseluruhan.

Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi percaya bahwa mereka mampu mencapai tujuan mereka, dan ini meningkatkan motivasi berprestasi mereka. Motivasi berprestasi adalah dorongan internal untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dan mendapatkan pengakuan atas pencapaian tersebut. Menurut Conger (1975), motivasi berprestasi adalah dorongan yang ada pada diri seseorang yang berkaitan dengan prestasi. Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai kecenderungan seseorang untuk berusaha meraih kesuksesan dan memiliki orientasi tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas yang mereka kerjakan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Bank Permata KC Zainul Arifin maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Efikasi Diri Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Perilaku Inovatif Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Permata KC Zainul Arifin”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin ?
2. Apakah Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin ?
3. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin ?
4. Apakah Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin ?
5. Apakah Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin ?
6. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin melalui Perilaku Inovatif sebagai variabel intervening?
7. Apakah Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin melalui Perilaku Inovatif sebagai variabel intervening?

1.3 Uraian Teoritis

1.3.1 Kinerja

1.3.1.1 Defenisi Kinerja

Kinerja merupakan prestasi atau capaian hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya selama rentang waktu tertentu dimana yang diukur adalah kesesuaian antara kuantitas dan kualitasnya.

1.3.1.2 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016), ada 3 (tiga) indikator pengukuran kinerja yaitu Kuantitas, Kualitas, Ketepatan Waktu

1.3.2 Efikasi Diri

1.3.2.1 Defenisi Efikasi Diri

Efikasi diri adalah suatu keyakinan yang ada dalam diri seseorang yang mempengaruhi besarnya motivasi.

1.3.2.2 Indikator Efikasi Diri

Menurut Lunenburg (2011), terdapat empat indikator untuk mengukur efikasi diri, yaitu Pengalaman akan kesuksesan, Pengalaman individu lain, Persuasi verbal, Keadaan Fisiologis.

1.3.3 Motivasi Berprestasi

1.3.3.1 Defenisi Motivasi Berprestasi

Motivasi berprestasi adalah suatu keinginan dari dalam dan luar diri seseorang yang dapat mendorong orang tersebut untuk mau berusaha mencapai target dan keunggulan tertentu serta berniat meraih kesuksesan yang diinginkan.

1.3.3.2 Indikator Motivasi Berprestasi

Menurut McClelland (1987), berikut adalah indikator untuk mengukur individu yang memiliki motivasi berprestasi yaitu Memiliki tanggung jawab pribadi, Menetapkan nilai yang nantinya akan dicapai, Berupaya untuk bekerja dengan kreatif, Berupaya untuk menggapai cita-cita sebaik-baiknya, Mengadakan antisipasi guna menjauhi timbulnya kekecewaan dan kegagalan, Menjalankan kegiatan dengan sebaik-baiknya

1.3.3.3 Defenisi Perilaku Inovatif

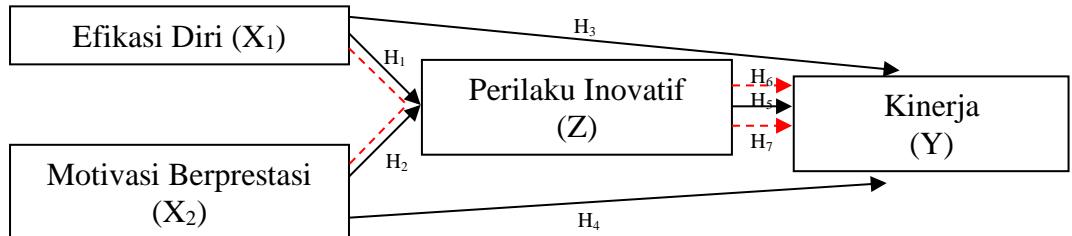
Perilaku inovatif adalah tindakan untuk menciptakan ide, gagasan, pemikiran dan cara-cara yang efektif untuk diterapkan dalam meyelesaikan setiap pekerjaan.

1.3.3.4 Indikator Perilaku Inovatif

Menurut De Jong dan Den Hartog (2010), ada empat indikator perilaku inovatif kerja yaitu *Idea Exploration*, *Idea Generation*, *Idea Championing*, *Idea Implementation*.

1.4 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variabel sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin
2. Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Perilaku Inovatif Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin
3. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin
4. Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin
5. Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin
6. Efikasi Diri berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin melalui Perilaku Inovatif sebagai variabel intervening.
7. Motivasi Berprestasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Permata KC Zainul Arifin melalui Perilaku Inovatif sebagai variabel intervening.

