

BAB I.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran motivasi merupakan komponen penting yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja. Motivasi, menurut Prihartanta (2015), merupakan aktualisasi kekuatan batin seseorang yang dapat mengawali dan mengarahkan perilaku sebagai hasil interaksi antara motivasi dan keadaan yang dihadapi. Menurut Arisanti dkk. (2019), motivasi kerja adalah suatu keadaan yang secara internal dan eksternal memotivasi seseorang untuk menggunakan bakat dan kemampuannya untuk menyelesaikan suatu tugas dengan cara yang terbaik, dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan menghasilkan hasil kerja yang terbaik.

Motivasi kerja sangat penting bagi sebuah bisnis karena berfungsi sebagai insentif bagi para pekerja, menurut Dzulkifli (2013). Menurut Safrizal (2022), motivasi mempengaruhi perilaku manusia dengan memberikan perhatian pada arah, kekuatan, dan ketekunan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi juga mendorong individu untuk bekerja lebih keras untuk mencapai kinerja yang diinginkan sehingga dapat memuaskan kebutuhannya (Satria, 2021). Motivasi kerja dan kinerja mempunyai hubungan yang erat, dimana meningkatnya motivasi kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja dan sebaliknya, meningkatnya kinerja juga dapat mempengaruhi motivasi kerja (K. W. Rahayu, 2017).

Kemampuan berinovasi merupakan salah satu faktor penting untuk menjaga daya saing dan kelangsungan hidup perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Wulandari (2012) menegaskan bahwa bisnis didorong untuk lebih kreatif dalam menciptakan produk karena persaingan yang semakin ketat dan konsumen yang semakin pemilih tentang apa yang mereka beli. Diponugroho (2015) mengungkapkan inovasi yang diterapkan perusahaan dapat meningkatkan daya tarik produk yang pada akhirnya akan mendorong pelanggan untuk melakukan pembelian berulang karena tidak bosan dengan produk tersebut. Alfian Prasetya & Anjar Priyono (2024) menegaskan salah satu manfaat memiliki kemampuan inovasi yang kuat bagi bisnis adalah mereka akan memiliki sumber daya dan keahlian yang dibutuhkan untuk mengatasi tantangan pasar secara efektif, sehingga memberi mereka keunggulan kompetitif jangka panjang.

Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan yang secara implisit dimiliki dan diterima oleh suatu kelompok, Budaya organisasi menggambarkan kebiasaan yang terkandung dalam struktur organisasi, yang merupakan standar perilaku yang diikuti oleh anggota organisasi, dan mempengaruhi bagaimana kelompok tersebut merasa, berpikir, dan bereaksi terhadap situasi yang berbeda (Adiawaty, 2020). Hal ini juga memungkinkan mereka untuk mengubah produk lama menjadi produk baru dengan nilai tambah yang lebih tinggi melalui inovasi yang unik (Dzulkifli, 2013). Budaya organisasi sebagai “budaya yang produktif adalah budaya yang dapat memperkuat perusahaan dan menjamin tercapainya tujuan perusahaan.” (Wahjono, 2022). Menurut Nudin (2017) budaya organisasi merupakan suatu jaringan makna-makna yang samar dan tersembunyi, yang hanya dapat muncul apabila makna-makna tersebut dikomunikasikan dan disosialisasikan kepada pihak luar.

Kinerja penting untuk diteliti karena Menunjukkan sejauh mana penerapan ketiga faktor tersebut efektif dalam mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Nursam (2017) Kinerja adalah sejauh mana orang atau organisasi dipersiapkan untuk melakukan suatu tugas, melakukannya dengan sukses, mematuhi kewajiban yang diberikan, dan menghasilkan hasil yang diinginkan. Menurut Dzulkifli (2013), Kinerja karyawan sangat penting. Kristanto (2015) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara aktual dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Darda (2021) mendefinisikan kinerja sebagai hasil akhir dari upaya-upaya yang secara langsung memberikan dampak pada tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan pertumbuhan ekonomi; dan Kristiyanti (2012) mendefinisikan kinerja adalah sejauh mana program, kebijakan, atau kegiatan organisasi memberikan kontribusi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan misi yang tertuang.

Taneja (2024) mengartikan kewirausahaan sebagai kemampuan untuk mengenali peluang dalam situasi yang penuh ketidakpastian, serta menciptakan inovasi yang menghasilkan nilai bagi konsumen dan masyarakat serta menggambarkan kewirausahaan sebagai sebuah proses yang terus beradaptasi, seiring dengan perubahan sosial dan teknologi yang berlangsung cepat. Sullivan (2023) menjelaskan bahwa kewirausahaan merupakan suatu proses untuk menghasilkan solusi inovatif terhadap masalah yang dihadapi masyarakat, sambil mengelola risiko dan memberikan dampak sosial serta ekonomi yang positif. Buku ini juga menyoroti pentingnya aspek keberlanjutan dalam kewirausahaan, di mana para wirausahawan tidak hanya fokus pada pencapaian keuntungan, tetapi juga

berupaya memberikan kontribusi yang baik bagi lingkungan dan komunitas.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berperan dalam memoderasi kemampuan berinovasi dan budaya organisasi?
2. Apakah kemampuan berinovasi berperan terhadap kinerja artisan?
3. Apakah budaya organisasi berperan terhadap kinerja artisan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis peran motivasi sebagai moderator dalam hubungan antara kemampuan berinovasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan artisan.
2. Untuk mengeksplorasi dampak Kemampuan Berinovasi yang inovatif terhadap kinerja artisan.
3. Untuk mengukur pengaruh budaya organisasi karyawan artisan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti, memperoleh pengetahuan secara lebih luas terkait peran motivasi dalam memoderasi kemampuan berinovasi dan budaya organisasi terhadap kinerja artisan *entrepreneurship*.
2. Bagi pembaca, mampu menjadi referensi untuk pembaca dalam mendapatkan informasi tentang peran motivasi dalam memoderasi kemampuan berinovasi dan budaya organisasi terhadap kinerja artisan *entrepreneurship*.

3. Bagi pengelola, mampu menjadi masukan dan informasi untuk asrtisan dalam mengetahui tentang peran motivasi dalam memoderasi kemampuan berinovasi dan budaya organisasi terhadap kinerja artisan *entrepreneurship*.