



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 3547-3553

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Peran Motivasi Intrinsik Dalam Meningkatkan Kreativitas Karyawan Pada Perusahaan Pelayaran Di Kabupaten Karimun

Zalmi Dzirrusydi<sup>1</sup>, Jeri Heswanda<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen Kepelabuhan dan Pelayaran, Fakultas Sains dan Teknologi, Universitas Karimun  
Zalmi270288@gmail.com

### **Abstrak**

*Motivasi intrinsik, yang berasal dari dorongan internal seperti rasa ingin tahu, kepuasan personal, dan keinginan untuk berkembang, dianggap sebagai elemen kunci dalam mendorong karyawan untuk menghasilkan ide-ide segar dan berpikir secara inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara menyeluruh bagaimana motivasi intrinsik berperan dalam meningkatkan kreativitas karyawan di tempat kerja. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus pada perusahaan yang menerapkan budaya kerja yang mendorong kreativitas. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen, yang kemudian dianalisis menggunakan pendekatan tematik. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi cenderung lebih proaktif, kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, berani menyampaikan ide-ide alternatif, dan lebih fleksibel terhadap perubahan. Aspek-aspek seperti keterikatan terhadap pekerjaan, dukungan dari pimpinan, serta ruang kebebasan untuk berekspresi turut memperkuat motivasi dari dalam diri karyawan. Kesimpulan dari penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebebasan berpikir, penghargaan terhadap kontribusi individu, serta kesempatan untuk berkembang sebagai strategi untuk mengoptimalkan kreativitas karyawan. Hasil ini memberikan kontribusi dalam merancang pendekatan manajerial yang menumbuhkan motivasi intrinsik secara berkelanjutan.*

*Kata kunci: Motivasi Intrinsik, Kreativitas, Karyawan, Perusahaan, Pelayaran*

### **1. Latar Belakang**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, kemampuan untuk berinovasi menjadi faktor utama bagi perusahaan agar dapat bertahan dan berkembang. Inovasi tidak semata-mata ditentukan oleh teknologi atau strategi korporasi, melainkan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang memiliki tingkat kreativitas tinggi. Kreativitas karyawan mencerminkan kapasitas individu dalam mencetuskan ide-ide baru, menemukan solusi yang unik, serta memberikan kontribusi bernilai bagi perusahaan. Dalam dunia profesional, kreativitas tidak hanya diartikan sebagai penciptaan hal-hal baru, tetapi juga mencakup kemampuan untuk mengimplementasikan ide secara nyata guna meningkatkan efektivitas dan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami faktor-faktor yang dapat mendorong peningkatan kreativitas karyawan. Salah satu aspek yang secara signifikan berpengaruh terhadap kreativitas adalah motivasi intrinsik. Motivasi ini merujuk pada dorongan internal seseorang untuk melakukan pekerjaan berdasarkan kepuasan pribadi, minat, atau rasa ingin tahu, tanpa bergantung pada insentif eksternal seperti kompensasi atau penghargaan.[1] Dorongan dari dalam diri ini berperan besar dalam mendorong karyawan untuk berpikir secara kreatif, mengeksplorasi berbagai gagasan baru, serta berinovasi dalam pelaksanaan tugasnya.

Motivasi intrinsik merupakan kekuatan yang mendorong kreativitas dalam pekerjaan. Motivasi ini berasal dari dalam diri individu dan berkontribusi pada pemenuhan tujuan organisasi maupun tujuan individu. Selain itu, motivasi intrinsik juga dipahami sebagai dorongan kerja internal yang muncul dari kesadaran individu mengenai pentingnya pekerjaan yang dilakukan. Indikator motivasi intrinsik mencakup kebutuhan akan pencapaian atau prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, serta kebutuhan untuk berafiliasi. Motivasi intrinsik dan ekstrinsik memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi intrinsik muncul dari keinginan individu untuk melakukan sesuatu karena merasa senang atau puas, yang dapat mendorong semangat dan komitmen dalam bekerja. Sementara itu, motivasi ekstrinsik berfokus pada dorongan untuk mendapatkan imbalan

atau menghindari hukuman.[2] Meskipun motivasi ekstrinsik juga dapat meningkatkan produktivitas, ketergantungan yang berlebihan terhadapnya dapat menghambat kreativitas dan inovasi.

Kreativitas karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam dunia kerja yang dinamis dan kompetitif. Definisi kreativitas dalam konteks karyawan adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru yang berguna dan inovatif untuk menyelesaikan masalah serta meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat kreativitas tinggi cenderung lebih terbuka terhadap pengalaman baru dan mampu berpikir "out of the box," yang memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi signifikan terhadap tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas karyawan sangat beragam, termasuk lingkungan kerja yang mendukung dan keterikatan karyawan terhadap tugas mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong karyawan untuk berinovasi, karena mereka merasa dihargai dan didukung dalam proses berpikir kreatif. Selain itu, keterikatan karyawan terhadap pekerjaan mereka juga berperan penting dalam meningkatkan kreativitas. Karyawan yang merasa terikat dengan organisasi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar untuk menghasilkan ide-ide baru dan berkontribusi pada keberhasilan tim. Kreativitas karyawan dapat diukur melalui sejumlah indikator, seperti kelancaran ide, fleksibilitas, orisinalitas, elaborasi, dan transformasi.[3] Kelancaran menggambarkan kemampuan individu dalam menghasilkan berbagai gagasan, sementara fleksibilitas menunjukkan kapasitas untuk mengadopsi beragam pendekatan dalam menyelesaikan suatu permasalahan. Orisinalitas merujuk pada keunikan dalam berpikir, sedangkan elaborasi mencerminkan kemampuan untuk mengembangkan serta mengimplementasikan ide-ide tersebut. Adapun transformasi berkaitan dengan kemampuan untuk mengubah atau menggabungkan ide menjadi sesuatu yang baru dan memiliki nilai.

Kreativitas karyawan tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga berkontribusi terhadap keberlanjutan inovasi dalam organisasi. Dalam era digital yang penuh disrupsi, organisasi sangat membutuhkan karyawan yang mampu berpikir kreatif dan menghasilkan solusi yang tidak konvensional. Kreativitas kini menjadi kompetensi inti dalam menghadapi tantangan industri 4.0 dan perubahan pasar yang cepat. Selain faktor individu, aspek organisasi seperti gaya kepemimpinan, struktur kerja, dan budaya inovasi juga memengaruhi kreativitas. Pemimpin yang mendorong partisipasi aktif, memberi ruang eksperimen, dan tidak menghukum kegagalan mampu menciptakan iklim psikologis yang aman untuk berpikir kreatif. Hal ini sejalan dengan pendekatan transformational leadership, yang mengedepankan inspirasi, motivasi, dan pemberdayaan. Budaya organisasi yang mendukung kreativitas biasanya ditandai dengan fleksibilitas, toleransi terhadap risiko, dan keterbukaan terhadap ide baru. Organisasi seperti ini mendorong kolaborasi lintas fungsi dan menyediakan ruang bagi eksplorasi gagasan tanpa tekanan hierarkis.[4] Budaya organisasi yang adaptif mempercepat proses transformasi ide menjadi inovasi nyata yang memberi nilai tambah. Kreativitas juga sangat erat kaitannya dengan psychological empowerment, yaitu sejauh mana individu merasa kompeten, memiliki makna dalam pekerjaan, dan diberdayakan dalam pengambilan keputusan. Karyawan yang merasa memiliki kendali terhadap tugasnya akan lebih berani mengeksplorasi pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah. Ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan kreativitas saling memperkuat. Dalam pengembangan sumber daya manusia, kreativitas dapat diasah melalui program pelatihan berbasis design thinking, metode brainstorming, dan pendekatan berbasis kolaborasi tim. Penerapan teknologi digital juga memainkan peran penting dalam memperluas akses terhadap informasi, mempercepat proses penciptaan ide, dan mendukung implementasi ide dalam bentuk nyata. Secara keseluruhan, kreativitas bukan hanya tanggung jawab individu, tetapi merupakan hasil sinergi antara kompetensi pribadi, dukungan organisasi, dan kepemimpinan yang memberdayakan. Oleh karena itu, organisasi yang ingin tetap kompetitif harus menjadikan kreativitas sebagai bagian dari strategi jangka panjang, baik melalui sistem penghargaan, kebijakan fleksibel, maupun pembentukan tim kerja yang interdisipliner.

Beberapa temuan empiris mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi intrinsik yang tinggi menunjukkan kecenderungan yang lebih besar dalam menampilkan perilaku kreatif dibandingkan dengan individu yang hanya bergantung pada motivasi ekstrinsik, seperti pemberian insentif atau peluang promosi jabatan. Ketika individu merasa bahwa pekerjaannya memiliki nilai personal dan bermakna, mereka cenderung terdorong untuk mengeksplorasi ide-ide baru secara mandiri, tanpa tekanan atau dorongan eksternal.[5] Dengan demikian, kreativitas di tempat kerja lebih berpeluang muncul dalam kondisi yang memberikan kebebasan berpikir serta ruang aman untuk bereksperimen, tanpa rasa takut terhadap potensi risiko atau kegagalan. Selain itu, literatur menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif berperan dalam meningkatkan motivasi intrinsik, yang pada akhirnya turut mendorong kapasitas kreatif karyawan. Perusahaan yang membangun budaya inovatif, memberi keleluasaan dalam berpendapat, serta menghargai kontribusi individual, menciptakan konteks yang kondusif bagi munculnya kreativitas. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan daya saing, penting bagi perusahaan untuk merancang strategi internal yang mendukung penguatan motivasi dari dalam diri karyawan. Namun demikian, hubungan antara motivasi intrinsik dan kreativitas tidak bersifat linear. Sejumlah studi menunjukkan bahwa

variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, berpotensi memoderasi hubungan tersebut. Kepemimpinan yang transformatif dan mendukung otonomi karyawan dapat memperkuat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kreativitas, sementara gaya kepemimpinan yang otoriter justru cenderung menekan inisiatif individu.

Kemajuan teknologi juga menjadi faktor yang perlu diperhitungkan. Penerapan teknologi digital dalam perusahaan dapat meningkatkan kreativitas jika didukung oleh motivasi intrinsik yang memadai. Sebaliknya, dalam kondisi rendahnya dorongan internal, teknologi dapat menjadi distraksi yang mengganggu proses berpikir kreatif. Dengan mempertimbangkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik merupakan determinan penting dalam peningkatan kreativitas karyawan.[6] Akan tetapi, faktor kontekstual seperti iklim perusahaan, gaya kepemimpinan, dan integrasi teknologi berperan sebagai moderator dalam hubungan tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam peran motivasi intrinsik dalam meningkatkan kreativitas karyawan, dengan mempertimbangkan elemen-elemen kontekstual yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruhnya. Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan praktis bagi pengembangan strategi perusahaan yang berorientasi pada penguatan kreativitas melalui optimalisasi motivasi intrinsik.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam, yakni peran motivasi intrinsik dalam meningkatkan kreativitas karyawan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi makna subjektif yang diberikan oleh partisipan terhadap pengalaman mereka di lingkungan kerja, tanpa intervensi atau manipulasi variabel. Pendekatan deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai karakteristik motivasi intrinsik serta pengaruhnya terhadap kreativitas karyawan. Melalui pendekatan ini, data yang dikumpulkan akan dideskripsikan secara rinci untuk memahami hubungan antar fenomena yang diteliti.[7] Teknik pengumpulan data merupakan proses pengambilan informasi yang dilakukan peneliti untuk mendukung penelitian. Keakuratan data bergantung pada metode yang digunakan, sehingga pemilihannya harus sesuai dengan tujuan penelitian. Sumber data primer dalam penelitian ini melalui wawancara dengan informasi dan melakukan observasi ke lapangan. Adapun informasi dalam penelitian ini adalah orang-orang yang menjadi subjek penelitian. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari berbagai sumber, termasuk buku dan informasi dari situs-situs resmi di internet yang berkaitan dengan dunia kerja di sektor swasta. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari beberapa tahapan yaitu reduksi data (merangkul), menyajikan data dalam bentuk narasi, tabel atau grafik dan penarikan kesimpulan berdasarkan data yang telah dianalisis.[8]

## 3. Hasil dan Diskusi

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi intrinsik memainkan peran kunci dalam meningkatkan kreativitas karyawan. Dorongan internal seperti minat terhadap pekerjaan, kepuasan pribadi, dan semangat belajar berkontribusi secara langsung terhadap kemampuan mereka menghasilkan ide-ide baru dan inovatif. Temuan ini konsisten dengan teori Deci & Ryan mengenai self-determination theory, yang menyatakan bahwa individu yang bekerja berdasarkan motivasi intrinsik lebih kreatif, lebih puas, serta lebih terlibat dalam tugas-tugasnya. Lebih lanjut, hasil ini juga mendukung studi [9] yang menunjukkan bahwa motivasi intrinsik meningkatkan kapasitas eksplorasi ide, terutama dalam lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang fleksibel dan apresiatif menjadi faktor eksternal yang memperkuat motivasi intrinsik tersebut.

Dalam konteks perusahaan pelayaran yang menjadi lokasi studi, karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan selaras dengan nilai personal menunjukkan kecenderungan untuk lebih aktif dalam mengemukakan gagasan baru, mengusulkan solusi alternatif, serta melakukan improvisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin. Motivasi intrinsik seperti kepuasan dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan, rasa ingin tahu, dan keinginan untuk berkembang secara profesional menjadi pemicu utama munculnya kreativitas. Temuan ini diperkuat oleh wawancara dengan beberapa informan yang mengungkapkan bahwa kebebasan dalam mengambil keputusan operasional, adanya pengakuan atas inisiatif individu, serta dukungan dari atasan, menjadi faktor yang memperkuat dorongan intrinsik mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian [10] yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan tidak menekan justru memperbesar peluang munculnya kreativitas. Selain faktor internal, dukungan struktural dan budaya organisasi juga terbukti menjadi katalisator bagi motivasi intrinsik. Perusahaan yang memberikan ruang berekspresi, memberi fleksibilitas dalam penyelesaian pekerjaan, serta secara terbuka mengapresiasi kontribusi karyawan, menciptakan ekosistem yang kondusif bagi tumbuhnya kreativitas. Dalam

kasus ini, motivasi intrinsik tidak hanya dipelihara oleh dorongan pribadi, tetapi juga diperkuat oleh iklim kerja yang memberikan otonomi dan makna.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa tidak semua karyawan mampu memanfaatkan potensi kreatifnya secara optimal, meskipun memiliki dorongan intrinsik. Beberapa faktor penghambat yang muncul antara lain adalah gaya kepemimpinan yang masih bersifat instruksional, keterbatasan ruang diskusi, serta ketakutan terhadap risiko jika ide yang diusulkan tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi dengan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan mekanisme evaluasi kinerja. Selanjutnya, dinamika pekerjaan di industri pelayaran yang bersifat prosedural dan berbasis regulasi internasional juga memberikan tantangan tersendiri dalam penerapan ide-ide kreatif. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi manajerial yang adaptif dan inklusif agar motivasi intrinsik yang telah tumbuh di kalangan karyawan dapat dikelola menjadi kekuatan inovatif yang nyata.

Beberapa temuan juga mengemukakan bahwa beberapa karyawan merasa kreativitasnya menurun ketika tekanan kerja terlalu tinggi atau ketika ide-ide mereka tidak direspons secara positif oleh atasan. Artinya, motivasi intrinsik tetap membutuhkan dukungan dari lingkungan eksternal agar dapat berkembang secara optimal. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik tidak berdiri sendiri, tetapi berinteraksi erat dengan kondisi eksternal dalam lingkungan kerja. Meskipun motivasi datang dari dalam diri karyawan, keberadaan budaya kerja yang terbuka terhadap gagasan baru, sistem manajemen yang memberikan ruang otonomi, serta hubungan interpersonal yang suportif sangat mempengaruhi sejauh mana motivasi tersebut dapat diwujudkan dalam bentuk kreativitas konkret. Selain itu, penelitian ini menunjukkan adanya variasi dalam intensitas motivasi intrinsik antar individu, yang dipengaruhi oleh latar belakang pengalaman kerja, jenjang karier, dan tingkat kepuasan terhadap peran yang dijalankan. Misalnya, peran strategis seperti brand strategist atau product manager cenderung memiliki dorongan eksplorasi ide yang lebih tinggi karena tuntutan pekerjaan mereka bersifat multidimensi dan memerlukan inovasi berkelanjutan. Sementara itu, pada posisi lebih teknis seperti software developer atau UI/UX designer mengungkapkan bahwa motivasi mereka dipengaruhi oleh kesempatan untuk menerapkan keterampilan secara kreatif dan menyaksikan dampak langsung dari hasil kerja mereka. Menariknya, adanya growth mindset atau pola pikir berkembang juga tampak menjadi ciri umum di antara jabatan yang memiliki motivasi intrinsik kuat. Mereka cenderung tidak menganggap kegagalan sebagai hambatan, melainkan sebagai proses belajar yang memberi inspirasi untuk perbaikan. Hal ini sesuai dengan pandangan [11] yang menekankan pentingnya growth mindset dalam mendorong kreativitas dan ketangguhan psikologis di lingkungan kerja modern.

Namun, penting juga dicatat bahwa dukungan dari manajemen atas dan rekan kerja memainkan peran sebagai katalisator. Ide kreatif sering tidak berkembang maksimal ketika mereka merasa tidak dihargai atau ketika struktur perusahaan terlalu kaku. Hal ini mencerminkan bahwa motivasi intrinsik dapat mengalami hambatan dalam lingkungan yang tidak responsif atau tidak memberi ruang bagi kebebasan berpikir. Secara keseluruhan, pembahasan ini menyoroti bahwa untuk menumbuhkan kreativitas secara berkelanjutan, perusahaan perlu menciptakan ecosystem kerja yang tidak hanya menstimulasi motivasi intrinsik, tetapi juga mengelola faktor eksternal seperti beban kerja, budaya perusahaan, dan sistem penghargaan secara bijaksana. Lingkungan yang mendukung, kolaboratif, dan terbuka terhadap eksplorasi ide akan memperkuat efek positif dari motivasi intrinsik yang sudah ada. Selain faktor internal dan eksternal yang telah dibahas sebelumnya, muncul pula dimensi lain yang berkaitan dengan budaya kolaborasi dan keterlibatan sosial di lingkungan kerja. Kolaborasi lintas tim menjadi sumber utama lahirnya ide-ide segar. Diskusi informal, sesi brainstorming terbuka, hingga kegiatan komunitas internal perusahaan berkontribusi dalam memicu munculnya perspektif baru yang mendukung kreativitas.

Temuan ini memperkuat konsep social creativity yaitu bahwa kreativitas tidak hanya hasil dari proses kognitif individu, namun juga dipengaruhi oleh dinamika sosial dan interaksi dalam kelompok. Ketika karyawan merasa nyaman untuk menyampaikan ide tanpa takut dikritik, proses kreatif menjadi lebih produktif dan inovatif. Pemanfaatan teknologi juga muncul sebagai aspek penting yang mendorong ekspresi kreativitas. Akses terhadap perangkat lunak terbaru, platform digital, dan sumber daya daring memungkinkan mereka untuk mengeksplorasi ide dengan lebih fleksibel dan efisien.[12] Ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik semakin berkembang ketika didukung oleh infrastruktur kerja yang modern dan adaptif. Di sisi lain, terdapat peringatan penting dari hasil penelitian ini, yaitu bahwa motivasi intrinsik memiliki peluang untuk melemah bila karyawan tidak mendapatkan ruang aktualisasi yang sepadan. Ketika ide yang mereka ajukan sering ditolak tanpa alasan jelas atau tidak diimplementasikan, muncul rasa frustrasi dan kehilangan semangat. Ini mengarah pada kondisi creative fatigue, di mana potensi kreatif tertahan oleh hambatan birokrasi atau kurangnya pengakuan. Aspek keseimbangan kerja dan kehidupan (work-life balance) juga diangkat oleh beberapa informan sebagai faktor pendukung motivasi intrinsik. Ketika perusahaan memberi fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, karyawan merasa lebih otonom dan mampu mengatur ritme kerja sesuai dengan kondisi psikologis mereka.[13] Hal ini berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja dan dorongan internal untuk terus berkarya secara kreatif.

Penelitian ini memberikan wawasan bahwa untuk memelihara ekosistem kreatif yang berkelanjutan, perusahaan perlu mendorong budaya kerja yang kolaboratif dan partisipatif, menyediakan infrastruktur yang memadai untuk eksplorasi ide, memberi ruang otonomi serta menghindari kontrol berlebihan, membangun sistem apresiasi yang menghargai proses, bukan hanya hasil akhir, menjaga keseimbangan psikologis karyawan dengan kebijakan kerja yang fleksibel. Dengan pendekatan holistik ini, kreativitas karyawan tidak hanya menjadi hasil sesaat, tetapi menjadi bagian dari budaya kerja yang berkesinambungan dan strategis untuk pertumbuhan perusahaan. Selain faktor-faktor yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini juga menyoroti pentingnya terciptanya rasa aman psikologis di tempat kerja sebagai fondasi bagi motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan. Ketika karyawan merasa lingkungan kerja memberi ruang tanpa takut mengalami kritik negatif atau hukuman atas ide yang mereka ajukan, maka mereka lebih berani berinovasi dan berkontribusi secara maksimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun budaya yang menghargai keberagaman pendapat dan mendorong komunikasi terbuka.[14] Peran kepemimpinan juga tidak bisa diabaikan dalam memengaruhi motivasi dan kreativitas. Gaya kepemimpinan yang inspiratif dan mampu memberdayakan bawahan, seperti kepemimpinan transformasional, terbukti memperkuat keterikatan emosional karyawan dengan pekerjaan dan menumbuhkan semangat inovasi.

Pemimpin yang mampu menyampaikan visi yang terarah serta memberikan dukungan terhadap pengembangan karier karyawan secara personal berkontribusi secara signifikan dalam menjaga tingginya tingkat motivasi intrinsik. Di sisi lain, kemajuan teknologi digital turut memainkan peran strategis dalam menunjang proses kreatif di lingkungan kerja. Melalui platform komunikasi dan kolaborasi digital yang semakin canggih, pertukaran pengetahuan dan gagasan antarindividu maupun antarunit kerja menjadi lebih efisien. Kondisi ini memperkuat praktik knowledge sharing yang merupakan fondasi dari inovasi berkelanjutan.[15] Oleh karena itu, perusahaan perlu memaksimalkan pemanfaatan teknologi informasi sebagai sarana penyaluran dan implementasi ide-ide kreatif secara lebih optimal.

Penelitian ini menekankan bahwa penerapan motivasi intrinsik untuk mendorong kreativitas tidak dapat dilakukan secara terpisah, melainkan harus melalui pendekatan menyeluruh yang mencakup berbagai elemen dalam perusahaan. Salah satu tantangan utamanya adalah memastikan bahwa setiap kebijakan serta praktik manajerial benar-benar mendukung dan menghargai inisiatif serta kreativitas individu tanpa memberikan tekanan yang berlebihan.[16] Untuk itu, diperlukan fleksibilitas dari para pemimpin dan kebijakan yang responsif, sehingga karyawan merasa leluasa dalam bereksperimen dan mengembangkan ide-ide tanpa takut akan risiko kegagalan yang terlalu besar. Selain itu, perusahaan perlu menjaga keberlanjutan motivasi intrinsik dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran berkesinambungan dan terbukanya peluang untuk berinovasi. Karyawan yang diberikan kesempatan untuk terus mengembangkan diri dan bekerja sama dengan orang lain cenderung memiliki motivasi yang lebih konsisten serta tingkat kreativitas yang lebih tinggi. Oleh karena itu, dibutuhkan investasi dalam bentuk pelatihan, lokakarya, dan penyediaan akses terhadap sumber daya yang relevan agar peningkatan kompetensi karyawan selaras dengan tujuan dan kebutuhan perusahaan.

Dalam konteks perusahaan pelayaran yang menjadi lokasi studi, karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna dan selaras dengan nilai personal menunjukkan kecenderungan untuk lebih aktif dalam mengemukakan gagasan baru, mengusulkan solusi alternatif, serta melakukan improvisasi dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin. Motivasi intrinsik seperti kepuasan dalam menyelesaikan tantangan pekerjaan, rasa ingin tahu, dan keinginan untuk berkembang secara profesional menjadi pemicu utama munculnya kreativitas. Temuan ini diperkuat oleh wawancara dengan beberapa informan yang mengungkapkan bahwa kebebasan dalam mengambil keputusan operasional, adanya pengakuan atas inisiatif individu, serta dukungan dari atasan, menjadi faktor yang memperkuat dorongan intrinsik mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian [17] yang menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dan tidak menekan justru memperbesar peluang munculnya kreativitas. Selain faktor internal, dukungan struktural dan budaya organisasi juga terbukti menjadi katalisator bagi motivasi intrinsik. Perusahaan yang memberikan ruang berekspresi, memberi fleksibilitas dalam penyelesaian pekerjaan, serta secara terbuka mengapresiasi kontribusi karyawan, menciptakan ekosistem yang kondusif bagi tumbuhnya kreativitas. Dalam kasus ini, motivasi intrinsik tidak hanya dipelihara oleh dorongan pribadi, tetapi juga diperkuat oleh iklim kerja yang memberikan otonomi dan makna.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan bahwa tidak semua karyawan mampu memanfaatkan potensi kreatifnya secara optimal, meskipun memiliki dorongan intrinsik. Beberapa faktor penghambat yang muncul antara lain adalah gaya kepemimpinan yang masih bersifat instruksional, keterbatasan ruang diskusi, serta ketakutan terhadap risiko jika ide yang diusulkan tidak diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tidak berdiri sendiri, melainkan berinteraksi dengan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan mekanisme evaluasi kinerja. Selanjutnya, dinamika pekerjaan di industri pelayaran yang bersifat prosedural dan berbasis regulasi internasional juga memberikan tantangan tersendiri dalam penerapan ide-ide kreatif. Oleh karena

itu, dibutuhkan strategi manajerial yang adaptif dan inklusif agar motivasi intrinsik yang telah tumbuh di kalangan karyawan dapat dikelola menjadi kekuatan inovatif yang nyata.

Penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada efektivitas komunikasi internal sebagai sarana untuk memperkuat motivasi. Ketika karyawan merasa bahwa suara mereka didengar dan kontribusinya dihargai melalui umpan balik yang bersifat konstruktif, dorongan intrinsik mereka cenderung meningkat. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk menanamkan budaya umpan balik yang transparan dan positif, serta menjauhkan diri dari budaya saling menyalahkan yang dapat menghambat proses kreatif. Di sisi lain, perusahaan juga harus memahami bahwa setiap individu merespons motivasi intrinsik secara berbeda. Faktor-faktor seperti kepribadian, latar belakang budaya, dan pengalaman kerja sangat memengaruhi cara seseorang memahami dan merasakan dorongan dari dalam dirinya. Karena itu, pendekatan manajerial yang seragam atau bersifat “satu untuk semua” tidaklah efektif dan harus disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing individu. Selain itu, pengelolaan motivasi intrinsik juga memerlukan proses evaluasi yang terus-menerus agar perusahaan mampu mengenali berbagai kendala yang mungkin timbul dan menyesuaikan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara fleksibel.[18] Melalui pendekatan yang adaptif ini, perusahaan dapat memastikan bahwa motivasi intrinsik tetap menjadi kekuatan utama yang mendorong inovasi dan kreativitas, terutama dalam menghadapi perubahan yang terus berlangsung di lingkungan kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik merupakan faktor fundamental dalam meningkatkan kreativitas karyawan, namun perlu didukung oleh struktur organisasi, gaya kepemimpinan yang partisipatif, dan iklim kerja yang terbuka terhadap perubahan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan pelayaran untuk mengembangkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih berorientasi pada pemenuhan kebutuhan psikologis dasar karyawan, seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan Dari analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik sangat penting dalam merangsang kreativitas pada karyawan perusahaan pelayaran yang berlokasi di Kabupaten Karimun. Orang yang motivasi kerjanya berasal dari kepuasan pribadi terhadap pekerjaan, terdorong untuk belajar, dan memiliki keterlibatan emosional yang kuat dalam penyelesaian tugas cenderung lebih aktif dalam inovasi, komunikasi ide, dan partisipasi konstruktif dalam lingkungan kerja. Beberapa faktor organisasi seperti gaya kepemimpinan yang memberikan kebebasan, lingkungan tempat kerja yang inklusif serta teknologi yang diterapkan sebagai alat kolaborasi telah terbukti meningkatkan hubungan antara motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang tidak proporsional serta minimnya perhatian terhadap kondisi psikologis pegawai dapat menjadi faktor penghambat dalam pengembangan kapasitas kreatif tersebut. Dengan demikian, diperlukan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, antara lain otonomi, kompetensi, dan hubungan interpersonal yang sehat, agar motivasi intrinsik dapat tumbuh secara konsisten. Langkah ini merupakan fondasi penting dalam membangun budaya kerja yang inovatif sekaligus memperkuat daya saing perusahaan pelayaran di kawasan tersebut.

#### Referensi

- [1] R. C. Wulansari, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Melalui Motivasi Intrinsik (Studi Pada Karyawan Divisi Produksi Pt. Dok Dan Perkapalan Surabaya Persero),” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 4, no. 3, hal. 1–10, 2016.
- [2] S. SETIANINGRUM dan F. Wulandari, “Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik pada Kinerja Karyawan Kreativitas Karyawan Sebagai Mediator.” UIN RADEN MAS SAID, 2023.
- [3] R. Pangestu, “PENGARUH KREATIVITAS KARYAWAN DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi pada PT Samudera Selang.” Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2022.
- [4] S. Ganchoo, “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kreatifitas karyawan: Studi kasus pada karyawan di PT. Indoworld Mojokerto.” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020.
- [5] L. U. H. P. I. PRIMAYANI, “PENGARUH DIKLAT, MOTIVASI DAN KREATIVITAS PEKERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI USAHA KECIL DAN MENENGAH DAN PERDAGANGAN KABUPATEN KLUNGKUNG.” Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2022.
- [6] N. T. Kusuma, I. S. Kurniawan, dan D. S. Nurjannah, “Strategi Meningkatkan Kreativitas Karyawan Di

- Era Industri 4.0,” *JPEK(Jurnal Pendidik. Ekon. dan Kewirausahaan)*, vol. 5, no. 2, hal. 376–389, 2021. <https://doi.org/10.29408/jpek.v5i2.3950>
- [7] A. Kusumastuti dan A. M. Khoiron, *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2019.
- [8] T. Asri, “Analisis Penelitian Kualitatif Model Miles Dan Huberman,” *Acad. edu*, 2020.
- [9] J. Herawati, “Pengaruh kecerdasan emosional, motivasi ekstrinsik dan kepemimpinan transformasional terhadap kreativitas karyawan pada industri kerajinan perak di kota Yogyakarta,” *Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 9, no. 3, hal. 35–55, 2018. <https://doi.org/10.31317/jmk.9.3.35-55.2018>
- [10] M. F. SI dan A. Satrya, “Efek Mediasi Leader Member Exchange, Motivasi Intrinsik Dan Pemberdayaan Psikologis Pada Pengaruh Ethical Leadership Terhadap Kreativitas Aparatur Sipil Negara,” *Mix J. Ilm. Manaj.*, vol. 10, no. 1, hal. 296880, 2020. <http://dx.doi.org/10.22441/mix.2020.v10i1.004>
- [11] L. Nilawati, “Peran Teori Motivasi Terhadap Kreativitas Individu Karyawan: Hasil Sebuah Review,” *EQUILIBRIUM-Jurnal Bisnis dan Akunt.*, vol. 18, no. 2, hal. 197–208, 2024. <https://doi.org/10.61179/ejba.v18i2.650>
- [12] R. F. Rifai, “Peran Mediasi Kreativitas Karyawan dalam Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Keterlibatan Karyawan,” *J. Ilm. Mhs. Perbank. Syariah*, vol. 5, no. 1, hal. 247–258, 2025. <https://doi.org/10.36908/jimpa.v5i1.548>
- [13] A. M. Fadilla, “Pengaruh Perceived Servant Leadership dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kreativitas Karyawan pada Karyawan Departemen Produksi dan Pemberitaan PT. Jawa Pos Media Televisi (JTV).” UNIVERSITAS AIRLANGGA, 2015.
- [14] A. M. Ghiffari dan D. E. Purba, “Apakah Budaya Organisasi Pembelajaran Dapat Memoderasi Hubungan Tidak Langsung Antara Core Self-Evaluation dan Kreativitas Karyawan Melalui Motivasi Intrinsik,” *J. Ilmial Indones.*, vol. 6, no. 1, hal. 157–177, 2021. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.3800>
- [15] M. R. Aswinaryanto, “Pengaruh pemberdayaan psikologis dalam menciptakan kreativitas karyawan melalui motivasi intrinsik pada PT Pos Indonesia Persero cabang Mojokerto.” Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2021.
- [16] H. Hikmawati, “PENINGKATAN KREATIVITAS KARYAWAN DAN MOTIVASI INTRINSIK BERBASIS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KINERJA SDM PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IX (PERSERO) SEMARANG.” Fakultas Ekonomi UNISSULA, 2017.
- [17] R. NURHIDAYAH, “ANALISIS PENGARUH PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DALAM MENCIPTAKAN KREATIVITAS KARYAWAN MELALUI MOTIVASI INTRINSIK (STUDI KASUS AGEN ASURANSI PRUDENTIAL”.
- [18] D. A. Dalilulfalikhin, “PERAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP KREATIVITAS PENGIKUT, MOTIVASI INTRINSIK, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI. DAN PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK, PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KREATIVITAS PENGIKUT.” Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, 2024.