

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka akan dikemukakan teori-teori, penelitian-penelitian, dan publikasi umum yang ada hubungannya dengan variabel penelitian untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini. Dalam kajian pustaka pada dasarnya akan membahas mengenai teori-teori, konsep, dan generalisasi hasil dari penelitian yang nantinya akan menjadi landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian sesuai permasalahan yang sedang dihadapi (Iman, 2019).

Dalam kajian pustaka ini dikemukakan konsep dan teori yang ada kaitannya dengan materi materi yang digunakan dalam pemecahan masalah yaitu teori-teori mengenai pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas terhadap kinerja karyawan. Konsep dari teori tersebut dapat dijadikan sebagai perumusan hipotesis dan penyusunan penelitian, dan sebagai dasar dalam membahas hasil penelitian (Iwan, 2019).

2.1.1 Definisi Manajemen

Merujuk pada George R. Terry (2018:11) yang dialih bahasakan oleh G.A. Ticoalu manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Manajemen merupakan suatu kesatuan dalam sebuah organisasi yang digunakan untuk mencapai tujuan. Pengaturan manajemen yang efektif dan efisien membuat sebuah organisasi mencapai tujuannya dengan mudah (Mahardhika). Manajemen memiliki fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Sama halnya dengan Hasibuan (2018:2) yang menyatakan manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif merupakan hal yang paling penting untuk mencapai suatu tujuan. Adapun merujuk pada pengertian dari Bernadetha (2019:10) bahwa manajemen yaitu serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari berbagai pengertian tersebut peneliti sampai pada pemahaman bahwa manajemen adalah suatu proses yang didalamnya terdapat sebuah konsep untuk mencapai tujuan perusahaan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian untuk menentukan sasaran atau tujuan perusahaan serta menentukan cara untuk mencapai tujuan tersebut.

2.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Merujuk pada Sri (2018:8) yang menyatakan sumber daya manusia atau *human resource* dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan atau employee. Manajemen sumber

daya manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer mengenai aspek-aspek SDM dari manajemen kerja.

Sementara itu, merujuk pandangan dari Endang (2012:6) yang menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang yang memenuhi kebutuhan itu dan mengoptimalkan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara melihat latar belakang pendidikan atau kemampuan dan penugasan yang tepat, agar sesuai kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada.

Berdasarkan definisi sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan komponen perusahaan yang penting, karena SDM sebagai pelaksana dari fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan serta pengawasan. maka dari itu dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Sehingga mampu berkerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Definisi Kemampuan Kerja

Merujuk pada Hasibuan (2017:94) yang menyatakan kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sementara itu, Poltak (2021:100) mengatakan yang

dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang.

Selanjutnya merujuk pada Mangkunegara (2017:60) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal.

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa,sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan,kecakapan, kekuatan. Mengacu pandangan Robbins and Judge (2018:67) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah). Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-

tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa. Jika kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut keterampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya, pekerjaan yang keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan tangan, dan kekuatan tungkai atau bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat diartikan bahwa kemampuan adalah kecakapan atau kapasitas mengenai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

2.1.3.1 Dimensi dan Indikator Kemampuan Kerja

Merujuk pada Robbins and Judge (2018:67) yang mengatakan ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar karyawan dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. Berikut ini dimensi dan indikator kemampuan kerja:

1. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan mental. Tes IQ, misalnya, dirancang untuk memastikan kemampuan intelektual umum seseorang. Kemampuan intelektual ini dibutuhkan untuk menunjukkan aktivitas-aktivitas mental. Secara umum dapat dikatakan bahwa makin tinggi hierarki jabatan seseorang, di dalam organisasi

perusahaan, makin dibutuhkan kemampuan intelegen dan verbal untuk mensukseskan pekerjaannya.

2. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan dan dan yang lebih terbakukan dengan sukses. Misalnya pekerjaan yang atau bakat-bakat serupa menuntut manajemen untuk mengenali kapabilitas fisik seorang karyawan. keberhasilannya menuntut stamina, kecekatan fisik, kekuatan tungkai,

2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja Karyawan

Merujuk pada Robbins and Judge (2018:67) yang menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu:

1. Faktor Pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

2. Faktor Pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

3. Faktor Pengalaman Kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang diwaktu yang lalu.

2.1.3.3 Pencapaian Efektivitas dan Efisiensi Kerja

Mengacu pada Rizki (2017:211) yang menjelaskan ada beberapa kemampuan yang diperlukan dalam suatu instansi agar karyawan dapat mengerjakan tugas yang dibebankan padanya. beberapa kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja:

1. Kemampuan berinteraksi yang meliputi indikator:
 - a. Kemampuan karyawan untuk menciptakan dan menjaga hubungan pribadi.
 - b. Kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan rekannya secara efektif .
 - c. Kemampuan karyawan untuk menangani konflik baik dengan orang lain maupun teman sekerja.
2. Kemampuan konseptual (*Conceptual ability*) meliputi:
 - a. Kemampuan karyawan untuk membina dan menganalisis informasi baik dari dalam maupun dari luar lingkungan organisasi .
 - b. Kemampuan untuk merefleksikan arti perubahan tersebut dalam tugas .
 - c. Kemampuan untuk menentukan keputusan yang berkaitan dengan bidang tugasnya .
3. Kemampuan Teknis meliputi:
 - a. Kemampuan karyawan untuk mengembangkan dan mengikuti rencana-rencana kebijakan dan prosedur yang efektif.
 - b. Kemampuan untuk memproses tata warkat atau kertas kerja dengan baik, teratur dan tepat waktu.

- c. Kemampuan untuk mengelola pengeluaran atas suatu anggaran
- d. Kemampuan untuk menggunakan pengetahuannya, peralatan-peralatan (*tools*), pengalaman (*experience*), dan teknis-teknis dari berbagai disiplin ilmu untuk memecahkan masalah.

2.1.4 Definisi Kreativitas Karyawan

Kreativitas karyawan adalah kelangsungan hidup jangka panjang dari suatu perusahaan karena dengan adanya kreativitas karyawan akan berpotensi menciptakan ide-ide baru maupun mengembangkan produk yang sudah ada (Luxita, 2022).

Sebagai contoh karyawan yang kreatif yaitu seorang karyawan disebuah perusahaan dapat memberikan ide yang menarik kepada perusahaan sebagai prasyarat pekerjaan. Kreativitas karyawan memiliki pengertian sebagai penilaian ide untuk mengembangkan produk, praktik, pelayanan, dan prosedur perusahaan yang baru atau asli yang bermanfaat yang dihasilkan oleh karyawan (Wijaya, 2019).

Karyawan yang kreatif memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan karyawan yang kurang kreatif. Karyawan yang kreatif akan memiliki pengembangan kemampuan dan pengetahuan yang baik, sedangkan karyawan yang kurang kreatif akan bekerja menurut kemampuan dan gaya kerja yang sudah ada sebelumnya dan tidak mampu menciptakan ide baru. Karyawan yang kreatif biasanya akan menjadi seorang yang independen dan sering bertindak di luar kebiasaan, berani beresiko, dan akan memiliki ketertarikan serta keterbukaan untuk melakukan eksperimen baru (Indrasari, 2017).

2.1.4.1 Ciri-ciri Kreativitas Karyawan

Dalam suatu penelitian yang dilakukan di Indonesia diperoleh urutan ciri-ciri kreativitas sebagai berikut a) mempunyai daya imajinasi yang kuat, b) mempunyai inisiatif, c) mempunyai minat yang kuat, d) bebas dalam berpikir, e) bersifat ingin tahu, f) selalu ingin mendapatkan pengalaman-pengalaman baru, g) percaya pada diri sendiri, h) Penuh semangat, i) Berani mengambil resiko, j) Berani dalam pendapat dan keyakinan.

Sedangkan merujuk pada Rindi (2019:20) yang mengemukakan ciri-ciri kreativitas antara lain a) senang mencari pengalaman baru, b) memiliki keasyikan dalam mengerjakan tugas-tugas yang sulit, c) memiliki inisiatif, d) memiliki ketekunan yang tinggi, e) cenderung kritis terhadap orang lain, f) berani menyatakan pendapat dan keyakinannya, g) selalu ingin tahu, i) Peka atau perasa, j) energik dan ulet, k) Menyukai tugas-tugas yang majemuk, l) Percaya kepada diri sendiri, m) mempunyai rasa humor, n) memiliki rasa keindahan, o) Berwawasan masa depan dan penuh imajinasi.

2.1.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas Karyawan

Mengacu pada Sjahrul (2020), faktor-faktor yang dapat mendorong terwujudnya kreativitas individu diantaranya

1. Dorongan dari dalam diri sendiri. Setiap individu memiliki kecenderungan atau dorongan dari dalam dirinya untuk berkeaktivitas, mewujudkan potensi, mengungkapkan dan mengaktifkan semua kapasitas yang dimilikinya. Dorongan ini merupakan motivasi primer untuk kreativitas ketika individu

membentuk hubungan-hubungan baru dengan lingkungannya dalam upaya menjadi dirinya sepenuhnya.

2. Dorongan dari lingkungan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kreativitas berupa kemampuan berpikir dan sifat kepribadian yang berinteraksi dengan lingkungan tertentu. Faktor kemampuan berpikir terdiri dari kecerdasan (inteligensi) dan pemerayaan bahan berpikir berupa pengalaman dan ketrampilan. Faktor kepribadian terdiri dari ingin tahu, harga diri dan kepercayaan diri, sifat mandiri, berani mengambil resiko.

Kreativitas akan sangat membantu organisasi dalam merespon setiap perubahan yang mungkin saja terjadi di dunia bisnis yang penuh persaingan. Selain itu, menciptakan, atau memunculkan ide-ide baru untuk memperbaiki kondisi, merupakan komponen penting dari diri individu dan dengan demikian hal ini menjadi potensi bagi banyak pekerja (Endah, 2019). Terbentuknya kreativitas karyawan untuk dapat menciptakan ide-ide, konsep, serta metode baru dapat terjadi melalui motivasi dari dalam diri sendiri maupun dari lingkungan sekitar.

2.1.4.3 Manfaat Kreativitas Karyawan

Mengacu pada pandangan Supartha (2019) yang menjabarkan kreativitas mempunyai beberapa manfaat, yaitu:

1. Melakukan sesuatu yang kreatif atau menghasilkan hal kreatif akan memberikan sesuatu yang baru dan segar sehingga membuat hidup lebih berguna dan indah.

2. Orang yang memiliki kreativitas akan lebih dapat menghargai ide atau karya orang lain dan dihargai pula oleh orang lain. Begitu pula dengan karyawan yang memiliki kreativitas akan saling menghargai dan dihargai oleh pemimpin dan karyawan lain dalam menciptakan ide baru atau keberhasilan menciptakan ide baru.
3. Kreativitas juga akan meningkatkan kesuksesan usaha atau bisnis karena akan lebih mudah menciptakan karya atau produk baru sehingga lebih diminati oleh para konsumen atau sasarnya.
4. Kreativitas dapat menjadi awal terjadinya inovasi dan perubahan.
5. Kreativitas dapat meningkatkan taraf hidup manusia.
6. Seseorang yang kreatif tidak akan takut kehilangan peluang karena ia bisa menciptakan peluangnya sendiri.

2.1.4.4 Dimensi Kreativitas Karyawan

Merujuk pada Guilford (2018) yang mengemukakan ciri-ciri dari kreativitas yang dijadikan dimensi dan indikator dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kelancaran berpikir (*fluency of thinking*)

Kemampuan untuk menghasilkan banyak ide yang keluar dari pemikiran seseorang secara cepat. Dalam kelancaran berpikir, yang ditekankan adalah kuantitas, dan bukan kualitas.

- a. Mengajukan banyak pertanyaan.
- b. Menjawab dengan sejumlah jawaban jika ada pertanyaan.

- c. Mempunyai banyak gagasan mengenai suatu masalah.
- d. Lancar mengungkapkan gagasangagasannya.
- e. Bekerja lebih cepat dan melakukan lebih banyak daripada orang lain.
- f. Dapat dengan cepat melihat kesalahan dan kelemahan dari suatu obeejek atau situasi.

2. Keluwesan berpikir (*flexibility*)

Kemampuan untuk memproduksi sejumlah ide, jawaban-jawaban atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda-beda, mencari alternatif atau arah yang berbeda-beda, serta mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran. Orang yang kreatif adalah orang yang luwes dalam berpikir. Mereka dengan mudah dapat meninggalkan cara berpikir lama dan menggantikannya dengan cara berpikir yang baru.

- a. Memberikan aneka ragam penggunaan yang tak lazim terhadap suatu objek.
- b. Memberikan bermacam-macam penafsiran terhadap suatu gambar, cerita atau masalah.
- c. Menerapkan suatu konsep atau asas dengan cara yang berbeda-beda.
- d. Memberikan pertimbangan terhadap situasi yang berbeda dari yang diberikan oarng lain.
- e. Dalam membahas atau mendiskusikan suatu situasi selalu mempunyai posisi yang bertentangan dengan mayoritas kelompok.
- f. Jika diberikan suatu masalah biasanya memikirkan bermacam-macam cara untuk menyelesaikannya.

- g. Menggolongkan hal-hal menurut pembagian (kategori) yang berbeda-beda.
- h. Mampu mengubah arah berpikir secara spontan.

3. Elaborasi (*elaboration*)

Kemampuan dalam mengembangkan gagasan dan menambahkan atau memperinci detail-detail dari suatu objek, gagasan atau situasi sehingga menjadi lebih menarik.

- a. Mencari arti yang lebih mendalam terhadap jawaban atau pemecahan masalah dengan melakukan langkah-langkah terperinci.
- b. Mengembangkan atau memperkaya gagasan orang lain.
- c. Mencoba atau menguji detail-detail untuk melihat arah yang akan ditempuh.
- d. Mempunyai rasa keindahan yang kuat, sehingga tidak puas dengan penampilan yang kosong atau sederhana.
- e. Menambah garis-garis, warnawarna dan detail-detail (bagian-bagian) terhadap gambarnya sendiri atau gambar orang lain.

4. Originalitas (*originality*)

Merupakan kemampuan untuk mencetuskan gagasan unik atau kemampuan untuk mencetuskan gagasan asli.

- a. Memikirkan masalah-masalah atau hal yang tidak terpikirkan orang lain.
- b. Mempertanyakan cara-cara yang lama dan berusaha memikirkan cara-cara yang baru.
- c. Memilih asimetri dalam menggambarkan atau membuat desain.
- d. Memilih cara berpikir lain daripada yang lain.
- e. Mencari pendekatan yang baru dari yang *stereotype* (klise).

- f. Setelah membaca atau mendengar gagasan-gagasan, bekerja untuk menyelesaikan yang baru.
- g. Lebih senang mensintesa daripada menganalisis sesuatu.

2.1.5 Definisi Kinerja Karyawan

Merujuk pada Ahmad (2019) kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.

Sementara itu Rahmawati (2020:55) menyatakan “kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya”. Mengacu pada Mangkunegara (2018:3) yang menyatakan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018:2) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Dari teori-teori di atas maka dapat kita ketahui bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan dari karyawan dalam mencapai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk mewujudkan tujuan, visi dan misi suatu organisasi. Maka dari itu peneliti mengambil kesimpulan bahwa pengertian kinerja adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

2.1.5.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai (Mangkunegar, 2018:20).

Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

Merujuk pada Mangkunegara (2018:27) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.1.5.2 Dimensi Kinerja Karyawan

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi, tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat

ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja secara individual maupun secara kelompok.

Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual. Mengacu pada Mangkunegara (2018:20), mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan: dalam konteks sdm, kualitas yang dihasilkan mengacu pada kualitas pekerjaan dan kontribusi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Kualitas karyawan mencakup kompetensi, keahlian, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas dengan baik. Sdm yang berkualitas tinggi memiliki karyawan yang mampu menghasilkan pekerjaan dengan standar yang tinggi, sehingga berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan organisasi.
2. Kuantitas yang dihasilkan: kuantitas yang dihasilkan oleh sdm merujuk pada produktivitas tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berkaitan dengan seberapa efisien karyawan dalam menghasilkan output atau hasil kerja. Karyawan yang produktif dapat mencapai target dan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan keberhasilan organisasi.

3. Ketepatan waktu: dalam konteks SDM, ketepatan waktu mencakup kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas atau proyek sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang ditetapkan. Sdm yang dapat menghormati ketepatan waktu berkontribusi pada kelancaran operasional perusahaan dan penyelesaian proyek tepat waktu. Ketepatan waktu juga penting dalam menghadapi persaingan di pasar yang dinamis
4. Kerjasama: Aspek kerjasama dalam SDM mencakup kemampuan karyawan untuk bekerja sama dalam tim dan berkolaborasi dengan anggota lain dalam organisasi. Tim yang solid dan berkolaboratif mampu mencapai tujuan bersama lebih efektif. Kerjasama yang baik juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan komunikasi, dan meningkatkan efisiensi operasional.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kajian penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang dapat diambil dari berbagai sumber ilmiah seperti skripsi, tesis, disertasi atau jurnal penelitian. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi acuan peneliti dalam melakukan penelitian:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Arini	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Arini	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru) Kiki Rindy Arini, Mochammad Djudi Dan Mukzam Ika Ruhana (2015)	adalah Variabel Bebas (X): Kemampuan Kerja Variabel Terikat (Y): Kinerja Karyawan.	adalah Variabel Bebas (X): Motivasi Kerja	motivasi kerja berpengaruh
2	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat Sidik Priadana, Iwan Ruswandi (2013)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Priadana adalah Variabel Bebas (X): Kemampuan Kerja Variabel Terikat (Y): Kinerja Karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Priadana adalah Variabel Bebas (X): Motivasi Kerja Variabel Terikat (Y): Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan pegawai berada dalam katagori cukup baik, motivasi kerja pegawai berada pada katagori baik, dan kepuasan kerja pegawai berada pada katagori baik, kinerja pegawai berada pada katagori baik.
3	Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa Ni Luh Sekartini (2016)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Sekartini adalah Variabel Bebas (X): Kemampuan Kerja Variabel Terikat (Y): Kinerja Karyawan.	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Sekartini adalah Variabel Bebas (X): Disiplin Kerja Variabel Bebas (X): Motivasi Kerja Variabel Terikat (Y): Kepuasan Kerja	Hasil penelitian berbasis PLS adalah 1). Kemampuan untuk bekerja dan tidak signifikan pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja; 2). Kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai; 3). Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; 4) Disiplin kerja dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; 5: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; 6) Motivasi kerja berpengaruh positif dan

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
				signifikan terhadap kinerja karyawan; 7) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada Pt. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro Agus Styoro Cahyo Wibowo (2013)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Wibowo adalah Variabel Bebas (X): Kreativitas Variabel Terikat (Y): Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wibowo adalah Variabel Bebas (X): Pelatihan	Hasil analisis menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan pelatihan dan kreativitas berdampak baik bagi para teknisi di PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro
5	<i>Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</i> <i>Muskadi Sembiring, Jufrizen Jufrizen Dan Hasrudy Tanjung (2021)</i>	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Sembiring adalah Variabel Bebas (X): Kemampuan Kerja Variabel Terikat (Y): Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Sembiring adalah Variabel Bebas (X): Kepuasan Kerja, Pengaruh Motivasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
				bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai.
6	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir <i>Edholianansyah Edholianansyah, Benny Usman, Heryati Heryati Dan Suhada Suhada (2022)</i>	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Edholianansyah adalah Variabel Bebas (X): Kemampuan Kerja, Kreativitas	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Edholianansyah adalah Variabel Terikat (Y): Produktivitas Kerja	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan adanya pengaruh parsial yang signifikan antara Kemampuan Kerja dan Kreativitas terhadap Produktivitas Kerja
7	Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado Jihanti . Dama, Imelda W.J Ogi (2018)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Dama adalah Variabel Bebas (X): Kreativitas Terikat (Y): Kinerja Karyawan	Persbedaan penelitian ini dengan penelitian Dama Variabel Bebas (X): Inovasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Inovasi dan Kreatifitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
8	Pengaruhkemampuan Kerjadan Iklimorganisasiterhadap Kinerja Pegawai Indra Drajat (2014)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Drajat Variabel Bebas (X): Kemampuan Kerja Terikat (Y): Kinerja Karyawan	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Drajat Variabel Bebas (X): Iklim Organisasi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan iklim organisasi secarabersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah <i>Mother And Baby</i>)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Wartono	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Wartono	Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
	Tri Wartono (2017)	Terikat (Y): Kinerja Karyawan	Variabel Bebas (X): Stres Kerja	stres kerja terhadap kinerja karyawan.
10	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sumenep Indra Prasetyo, Fatimah Riswati (2019)	Persamaan penelitian ini dengan penelitian Prasetyo Variabel Bebas (X): Kemampuan Kerja, Kreativitas	Perbedaan penelitian ini dengan penelitian Prasetyo Terikat (Y): Produktivitas Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, kemampuan kerja dan kreativitas pegawai mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas.
11	<i>Determining Performance Criteria of Railway Market: A Case Study</i> Terzić, A., Prokic, J., & Stanković, J. (2020)	Sama-sama membahas tentang kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam industri perkeretaapian.	Penelitian ini fokus pada analisis SWOT, Diamond, dan Five Forces untuk menentukan kriteria kinerja dalam kluster kereta api di Turki, sementara penelitian Anda berfokus pada pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas terhadap kinerja karyawan.	Penelitian menemukan bahwa efisiensi operasional adalah faktor kinerja yang paling penting dalam kluster kereta api Turki, dan penggunaan metode Delphi membantu dalam mengidentifikasi kriteria yang paling mempengaruhi daya saing.
12	<i>Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan</i> Hussain Khahro, S., Ahmed Memon, N., Ahmed Memon, Z., & Mustafa, A. (2023)	Meneliti hubungan antara faktor-faktor psikologis (kepuasan kerja) dan kinerja karyawan, yang juga relevan dengan kemampuan	Penelitian ini berfokus pada industri konstruksi di Pakistan, menggunakan analisis regresi berganda untuk mengevaluasi hubungan antara kepuasan kerja	Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja karyawan, dengan faktor-faktor seperti lingkungan kerja positif dan pelatihan yang berkelanjutan

No	Nama dan Judul Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Hasil Penelitian
		kerja dan kreativitas.	dan kinerja karyawan.	berkontribusi pada peningkatan kinerja.
13	<i>The Effect of Employee Welfare Programmes on Employee Performance: A Case Study of Kenya Railways Corporation</i> International Academic Journal of Human Resource and Business Administration (2020).	Sama-sama meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di industri kereta api.	Penelitian ini fokus pada program kesejahteraan karyawan dan dampaknya terhadap kinerja, berbeda dengan fokus Anda pada kemampuan kerja dan kreativitas.	Penelitian menemukan bahwa program kesejahteraan karyawan meningkatkan motivasi dan produktivitas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Sumber: Disadur dari Google Scholar (2022)

Dari kesepuluh penelitian yang disebutkan, tampaknya novelty (kebaruan) yang dapat diidentifikasi terletak pada fokus penelitian dan konteksnya. Berikut adalah beberapa kemungkinan novelty dari setiap penelitian:

1. **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru):** Novelty dari penelitian ini terletak pada penekanan khusus pada hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di industri pabrik gula Djombang Baru. Penelitian ini mungkin menjadi salah satu penelitian awal yang menyelidiki hubungan ini secara khusus di pabrik gula ini.

2. **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Dinas Pertambangan Dan Energi Provinsi Jawa Barat:** Novelty dari penelitian ini terletak pada penerapan hubungan antara kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini mungkin memberikan wawasan baru tentang bagaimana faktor-faktor tersebut berinteraksi dalam konteks dinas pertambangan dan energi.
3. **Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa:** Novelty dari penelitian ini terletak pada penelitian yang melibatkan variabel disiplin kerja bersama dengan kemampuan dan motivasi kerja dalam konteks karyawan administrasi di Universitas Warmadewa. Hal ini dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman tentang bagaimana disiplin kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja.
4. **Pengaruh Pelatihan Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro:** Novelty dari penelitian ini terletak pada penelitian tentang hubungan antara pelatihan dan kreativitas dengan kinerja karyawan bagian teknisi di PT. PLN (Persero) Area Bojonegoro. Penelitian ini dapat memberikan informasi yang relevan bagi perusahaan energi seperti PLN untuk meningkatkan kinerja karyawan teknisi melalui strategi pelatihan dan pengembangan kreativitas.

5. **Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:** Novelty dari penelitian ini terletak pada analisis efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara motivasi kerja dan kemampuan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana kepuasan kerja dapat menjadi pendorong atau mediator dalam pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja.
6. **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir:** Novelty dari penelitian ini terletak pada penelitian yang melibatkan variabel kreativitas dalam hubungannya dengan kemampuan kerja dalam konteks pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana kreativitas dapat mempengaruhi produktivitas kerja di lembaga pemerintahan.
7. **Pengaruh Inovasi Terhadap Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado:** Novelty dari penelitian ini terletak pada penelitian tentang pengaruh inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan di PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman tentang bagaimana inovasi dan kreativitas berkontribusi pada kinerja karyawan di sektor perbankan.
8. **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai:** Novelty dari penelitian ini terletak pada penerapan hubungan antara kemampuan kerja dan iklim organisasi dengan kinerja pegawai. Penelitian ini

dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

9. **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby):** Novelty dari penelitian ini terletak pada fokus penelitian tentang hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan yang bekerja di Majalah Mother and Baby. Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang bagaimana stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam industri media dan penerbitan.
10. **Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Sumenep:** Novelty dari penelitian ini terletak pada penelitian yang melibatkan variabel kreativitas dalam hubungannya dengan kemampuan kerja dalam konteks pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sumenep. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman tentang bagaimana kreativitas dapat mempengaruhi produktivitas karyawan di lingkungan pemerintahan kabupaten.
11. ***Determining Performance Criteria of Railway Market: A Case Study:*** Penelitian ini unik karena menggunakan kombinasi analisis SWOT, Diamond, dan Five Forces untuk mengidentifikasi kriteria kinerja dalam kluster kereta api di Turki. Ini adalah pendekatan baru karena tidak ada penelitian sebelumnya yang menggunakan ketiga model ini secara bersamaan untuk membandingkan konsistensi hasil mereka pada data yang diamati secara nyata.

12. ***Relationship between Job Satisfaction and Employee Performance in the Construction Industry of Pakistan:*** Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya yang menghubungkan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dalam konteks industri konstruksi di Pakistan. Pendekatan ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana faktor-faktor psikologis seperti kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja dalam lingkungan bisnis yang sangat kompetitif dan dinamis.
13. ***The Effect of Employee Welfare Programmes on Employee Performance: A Case Study of Kenya Railways Corporation:*** Penelitian ini menyoroti dampak program kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan dalam konteks perkeretaapian di Kenya. Kebaruan penelitian ini adalah fokusnya pada program kesejahteraan sebagai faktor kunci yang mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan, yang sebelumnya kurang dieksplorasi dalam industri ini.

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kemampuan kerja adalah seperangkat keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kemampuan kerja mencakup berbagai aspek, termasuk keterampilan teknis yang spesifik untuk pekerjaan tertentu, kemampuan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi efektif, kerjasama tim, kepemimpinan, dan adaptability.

Kemampuan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa alasan mengapa kemampuan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, Efisiensi dalam Pekerjaan: Kemampuan kerja yang baik memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan lebih efisien dan tepat. Karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang kuat dan pengetahuan yang relevan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih akurat, menghemat waktu dan sumber daya perusahaan, Kualitas Pekerjaan: Kemampuan kerja yang baik berkontribusi pada tingkat kualitas pekerjaan yang lebih tinggi. Karyawan yang memiliki keterampilan yang sesuai dapat melakukan tugas-tugas mereka dengan baik, menghasilkan produk atau layanan yang berkualitas tinggi, dan menghindari kesalahan atau cacat, Inovasi dan Kreativitas: Kemampuan kerja yang luas dan keterampilan kreatif membantu karyawan untuk berkontribusi dalam menciptakan inovasi dan solusi kreatif. Karyawan yang memiliki kemampuan berpikir kritis dan kreatif dapat memberikan ide-ide baru yang membantu perusahaan untuk berkembang dan bersaing lebih baik di pasar, Meningkatkan Produktivitas: Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik dapat bekerja dengan lebih efektif, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Hal ini berarti perusahaan dapat mencapai lebih banyak hasil dengan menggunakan sumber daya yang sama atau bahkan lebih sedikit, Rasa Percaya Diri: Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Rasa percaya diri ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka dan Pengembangan Karir: Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik

cenderung memiliki peluang pengembangan karir yang lebih baik. Mereka dapat memenuhi persyaratan untuk promosi atau tanggung jawab yang lebih tinggi, memajukan karir mereka di perusahaan.

Secara keseluruhan, kemampuan kerja yang baik adalah salah satu faktor kunci dalam menentukan kinerja karyawan dan kesuksesan perusahaan. Investasi dalam pengembangan kemampuan kerja karyawan dapat memberikan hasil yang signifikan bagi perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut penelitian Tanjung (2021) bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sejalan dengan penelitian Lestari (2022) bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan

Kreativitas adalah kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru, orisinal, dan inovatif dalam menciptakan atau menyelesaikan sesuatu. Ini melibatkan proses berpikir yang kreatif, imajinatif, dan unik untuk menghubungkan gagasan-gagasan yang berbeda atau mengembangkan solusi baru untuk masalah yang ada.

Pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan dapat menjadi faktor kritis dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kreativitas karyawan dapat membawa manfaat besar dalam berbagai aspek bisnis, inovasi, dan pemecahan masalah. Berikut adalah beberapa cara di mana kreativitas dapat berpengaruh pada kinerja karyawan: Pemecahan Masalah Inovatif: Karyawan yang kreatif memiliki kemampuan untuk berpikir di luar batas konvensional, sehingga mereka lebih mampu menemukan solusi inovatif untuk masalah yang kompleks. Kemampuan ini

membantu meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari, Inovasi Produk dan Layanan: Kreativitas karyawan merupakan pendorong utama untuk menciptakan produk atau layanan baru yang menarik dan berbeda dari yang ada di pasar. Inovasi ini dapat membantu organisasi memenangkan persaingan dan memenuhi kebutuhan pelanggan dengan cara yang lebih baik, Perbaikan Proses Bisnis: Karyawan yang kreatif seringkali dapat mengidentifikasi area-area di dalam organisasi yang memerlukan perbaikan atau efisiensi. Dengan cara ini, kreativitas dapat membantu meningkatkan proses bisnis dan mengoptimalkan kinerja keseluruhan organisasi, Meningkatkan Motivasi dan Keterlibatan Karyawan: Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengekspresikan kreativitas mereka cenderung merasa lebih terlibat dan termotivasi dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa dihargai karena ide-ide mereka diakui dan diimplementasikan, sehingga berdampak positif pada kinerja dan produktivitas secara keseluruhan, Fleksibilitas dan Adaptabilitas: Kreativitas memungkinkan karyawan untuk berpikir secara fleksibel dan adaptif terhadap perubahan dan tantangan yang terjadi di lingkungan kerja. Mereka lebih siap untuk menghadapi situasi yang tidak terduga dan menemukan cara-cara baru untuk mengatasi hambatan, Peningkatan Citra Perusahaan: Organisasi yang dikenal memiliki budaya yang mendorong kreativitas dan inovasi, cenderung lebih menarik bagi calon karyawan yang berbakat. Karyawan yang kreatif sering kali menciptakan reputasi positif bagi perusahaan mereka, yang dapat mempengaruhi citra perusahaan secara keseluruhan.

Dengan mengedepankan dan mendukung kreativitas karyawan, perusahaan dapat meraih manfaat besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, adaptif, dan produktif, serta meningkatkan daya saing dan reputasi perusahaan.

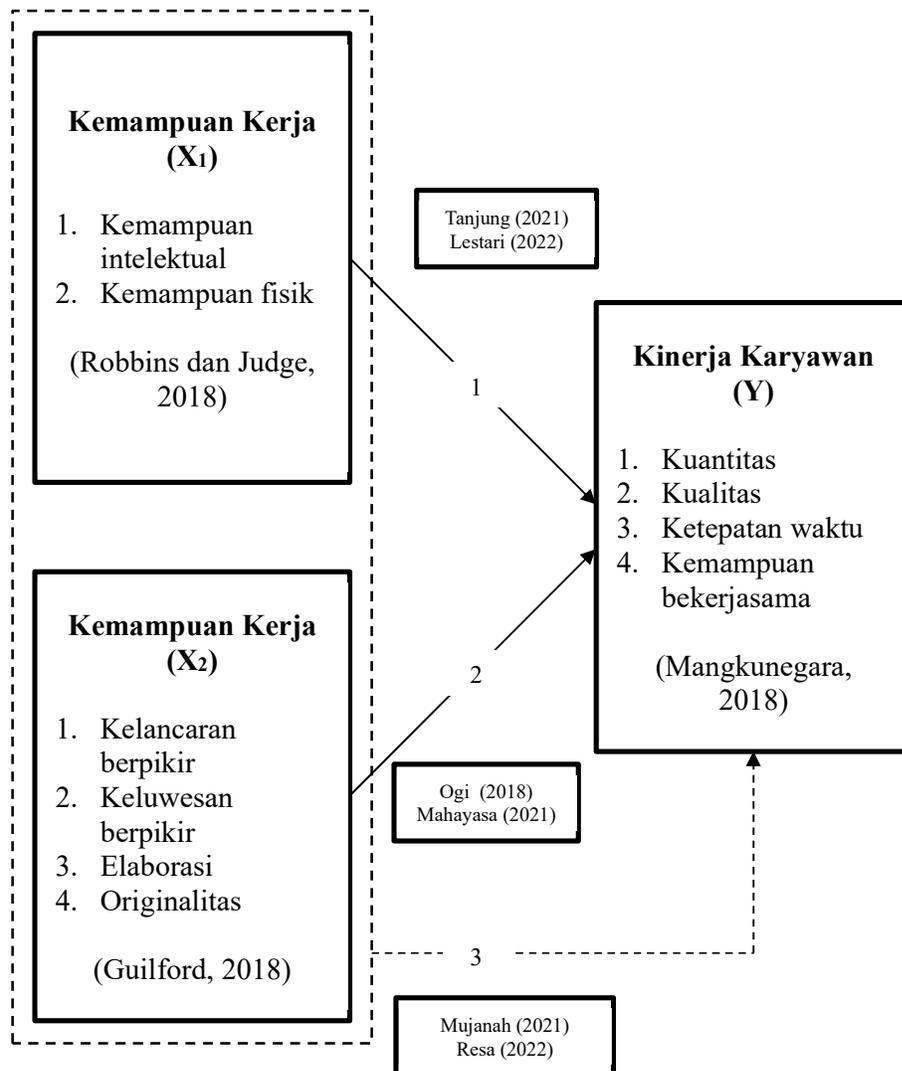
Menurut penelitian Ogi (2018) bahwa kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sejalan dengan penelitian Mahayasa (2021) bahwa kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja

Karyawan

Pengaruh kemampuan kerja dan kreativitas terhadap kinerja karyawan sangat penting dalam konteks kesuksesan organisasi karena, kemampuan kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan keahlian yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung lebih efisien dan kompeten dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kinerja karyawan biasanya meningkat secara langsung seiring dengan peningkatan kemampuan kerja mereka, kreativitas adalah kemampuan untuk berpikir di luar batas konvensional dan menghasilkan ide-ide baru, inovatif, dan orisinal. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja dan kreativitas yang baik cenderung memiliki peluang lebih besar untuk pengembangan karir. Mereka bisa menjadi aset berharga bagi organisasi dan menjadi kandidat yang lebih potensial untuk promosi dan tanggung jawab yang lebih besar.

Menurut penelitian Mujanah (2021) bahwa kemampuan kerja dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan sejalan dengan penelitian Resa (2022) bahwa kemampuan kerja dan kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

Sumber: Olah Data Peneliti (2024)

Keterangan:

1. Pengaruh secara parsial antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh secara parsial antara kreativitas terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh secara simultan antara kemampuan kerja dan kreativitas terhadap kinerja karyawan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian. Mengacu pada rumusan masalah sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian belum jawaban yang empirik.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan karyawan terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kreativitas terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kemampuan karyawan dan kreativitas terhadap variabel kinerja karyawan.