

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

BAB II ini akan menjelaskan tentang teori dasar, kajian pustaka, serta ulasan penelitian terdahulu. Sumber teori dasar yang diambil pada penulisan penelitian ini bersumber pada buku, jurnal, bahan ajar, dan internet.

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan rekaman hasil yang didapatkan dari suatu fungsi kerja tertentu ataupun aktivitas dalam periode waktu tertentu (Russel, 1998). Adapun menurut Campbell et., al (1993) Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku individu, sesuatu yang dilakukan orang dan dapat diamati, yang menghasilkan nilai untuk organisasi. Pengertian Kinerja karyawan menurut Shirlie & Hikmah (2020) adalah suatu prestasi kerja yang dilakukan karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan baik secara kuantitas maupun kualitas (Hikmah & Sherlie, 2020). Pengertian lain dari kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan dari pengetahuan teknis seseorang, keterampilan seseorang, daptasi seseorang dan hubungan interpersonal seseorang (Falah & Ayuningtias, 2020). Berdasarkan pengertian beberapa tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha karyawan yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kewajiban, dan kemampuan agar dapat memenuhi target yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam setiap organisasi pengukuran kinerja dapat menggunakan metode tertentu. Seperti yang dikemukakan oleh Prawirosentono (2002) kinerja setiap organisasi harus diukur dengan metode statistik, terutama mengenai mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator sebagai perbandingan antara apa yang telah dihasilkan berbanding dengan apa yang diharapkan, kaitannya terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang.

2.1.1 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Marion E. Haynes dikutip oleh Heni Nurdiana (2018) mengemukakan mengenai 4 elemen pokok yang harus diperhatikan untuk memperoleh kinerja yang baik, yakni sebagai berikut :

- 1) Deskripsi jabatan, yang akan menjelaskan tugas dan tanggung jawab suatu jabatan sehingga pejabat yang akan menjalankan tau secara pasti yang harus dilakukannya. Contohnya dalam peningkatan kinerja seorang guru tentusaja guru tersebut harus mengetahui apa saja yang harus dilakukannya, dan bagaimana untuk melakukannya.
- 2) Hasil dengan indikator kerja haruslah jelas, artinya seorang guru harusnya mengetahui dan memahami indikator keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
- 3) Standar kinerja, yang menunjukkan keberhasilan tugas yang dilaksanakan tersebut.
- 4) Tujuan, apabila ketiga elemen tersebut dijalankan secara sistematis diharapkan tujuan dari yang sudah diterapkan tersebut dapat tercapai.

2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja merupakan sistem formal yang digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu digunakan untuk menilai prestasi kerja dari karyawan dan memiliki peran dalam mengidentifikasi, mengukur, melakukan pendataan, mengobservasi dan mengetahui kelemahan serta kekuatan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

(Hasibuan, 2007) menyatakan bahwa penilaian kinerja dapat berjalan dengan efektif dengan memperhatikan beberapa aspek berikut

- a. *Relevance*, merupakan hal yang menunjukkan bahwa harus ada keterkaitan atau hubungan yang relevan antara standar kinerja dengan tujuan dari organisasi. Selain itu adanya kejelasan antara hubungan unsur-unsur pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan dan dimensi yang akan dinilai pada formulir penilaian.
- b. *Sensitivity* yaitu menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja dapat membedakan karyawan yang efektif dengan yang tidak efektif.
- c. *Reliability* untuk mendapatkan data yang dapat diandalkan, maka masing-masing penilaian harus memiliki kesempatan yang cukup untuk mengamati hal apa saja yang telah dilakukan oleh seorang pekerja.
- d. *Acceptability* merupakan bagian yang penting. Seorang pekerja harus mendapatkan persetujuan dan pengakuan dari organisasi. Apabila tidak mendapat persetujuan maka dapat terjadi kecerdikan yang dapat merugikan organisasi dan pekerja lain.

- e. *Practicality* yaitu instrumen dalam penilaian kinerja harus dan mudah untuk dipahami baik bagi manajer ataupun bagi karyawan.

2.2 Motivasi Intrinsik

2.2.1 Pengertian Motivasi Intrinsik

Motivasi Intrinsik menurut Hasibuan (2007) berasal dari kata latin *movere* yang memiliki arti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun dalam Andriani (2019) secara etimologi motivasi berarti kondisi didalam diri individu untuk mencapai sesuatu atau mencapai tujuan dalam hidup. Suwatno (2011) juga menjelaskan bahwa motivasi intrinsik ialah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, sebab dalam diri manusia telah ada motivasi dalam menjalankan sesuatu. Menurut Torington & Hall (1991) seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan tampak pada perilakunya dan motivasi dapat menjadi daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang besar terhadap keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Berdasarkan penelitian-penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik adalah bentuk dorongan dari individu terhadap apa yang dihadapinya berupa pekerjaan ataupun hal lain, yang berasal dari dalam diri individu.

2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik

Berikut ini faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik menurut Taufik (2007).

- a. Kebutuhan yang merupakan bentuk dari aktivitas manusia dalam memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan biologis maupun psikologis.
- b. Harapan yang merupakan bentuk dari keinginan dalam menggapai kesuksesan yang dapat memunculkan rasa puas dan peningkatan harga diri serta pergerakan ke arah pencapaian tujuan.
- c. Minat yang merupakan bentuk dari rasa suka dan ingin melakukan suatu hal tanpa diperintah.

Adapun dalam Hasibuan (2007) terdapat empat faktor dari motivasi intrinsik menurut antara lain:

- a. Tanggung jawab, yakni tugas seorang karyawan untuk memahami peran dan wewenangnya dalam bekeja.
- b. Penghargaan, adalah pemberian *reward* terhadap karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Pengembangan dan kemajuan, yaitu pemberian kesempatan bagi karyawan untuk maju dan berkembang dalam pekerjaan

2.3 Kreativitas Karyawan

2.3.1 Pengertian Kreativitas Karyawan

Secara umum, kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyajikan perspektif baru, untuk menghasilkan ide-ide baru dan bermakna.

Kreativitas juga dapat berarti karyawan menggunakan beragam keterampilan, kemampuan, pengetahuan, pandangan, dan pengalaman mereka yang beragam untuk menghasilkan ide-ide baru untuk pengambilan keputusan, penyelesaian masalah, dan penyelesaian tugas dengan cara yang efisien (Cheung & Wong, 2011). Sedangkan menurut Smith (dalam Permatasari, 2018) kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang berbeda baik berupa hasil yang dapat dinilai maupun berupa ide (tindakan yang menghasilkan karya cipta baru dan berbeda).

Kreativitas karyawan dapat diartikan pusat kelangsungan hidup jangka panjang suatu organisasi karena karyawan dapat menghasilkan ide-ide baru dan berpotensi berguna untuk menciptakan yang baru, dan atau meningkatkan yang sudah ada, produk, layanan, proses, dan rutinitas (Shalley et al., 2000). Menurut Marabessy (2019), kreativitas karyawan didefinisikan sebagai produksi ide, produk, atau prosedur yang baru atau orisinal, dan memiliki potensi manfaat bagi sebuah organisasi. Kreativitas penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap peluang, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi terhadap perubahan, tumbuh, dan bersaing dalam lingkungan bisnis.

2.3.2 Aspek yang Mempengaruhi Kreativitas

Aspek yang memberi pengaruh pada kreativitas karyawan yaitu aspek internal dan aspek eksternal

1. Aspek Internal

Aspek internal tertanam didalam diri karyawan itu sendiri yakni gaya kognitif dan kepribadian. Menurut Roger (dalam Munandar, 2009) setiap individu memiliki kecenderungan atau dorongan dari dalam dirinya untuk melakukan kreativitas, mewujudkan potensi diri mengungkapkan dan mengeluarkan semua kemampuan yang dimilikinya.

2. Aspek Eksternal

Aspek eksternal berasal dari pengaruh luar yakni motivasi pemimpin, motivasi teman kerja dan karakteristik pekerjaan. Munandar (2009) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas dapat berupa kemampuan berpikir dan sifat kepribadian yang berinteraksi dengan lingkungan tertentu.

2.3.3 Indikator Kreativitas

Menurut Guilford dalam Basrow (1984) ada empat indikator kreativitas, yaitu sebagai berikut.

a. Keluwesan

Merupakan sebuah kemampuan untuk mengemukakan sebuah ide, jawaban, atau pertanyaan yang bervariasi. Dapat melihat sebuah permasalahan dari sudut pandang yang berbeda, mencari cara alternatif atau

arah yang berbeda, dan mampu menggunakan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran.

b. Keaslian

Keaslian merupakan kemampuan seseorang dalam mengemukakan pendapat tanpa adanya campur tangan dari orang lain sehingga pendapat yang dikemukannya merupakan pendapat murni dari dirinya.

c. Penguraian

Penguraian merupakan kemampuan menjabarkan setiap permasalahan yang ada sehingga dapat mengetahui inti dari permasalahan tersebut sehingga dapat menemukan jalan tengah dan solusi dari permasalahan tersebut.

d. Perumusan kembali

Perumusan kembali merupakan keahlian diamnna seseorang dapat menyusun dan merangkai ide-ide dan gagasan yang sudah ada kemudian di rangkai menjadi satu kesatuan ide baru.

2.4 Motivasi Intrinsik dan Kinerja Karyawan

Seorang karyawan akan memiliki minat yang tinggi dalam pekerjaan jika dia termotivasi secara intrinsik dan akan melakukan pekerjaan dengan rajin. Selain itu, motivasi intrinsik dapat mempengaruhi ketekunan individu dalam pencapaian tugas, yang selanjutnya akan tercermin dalam kinerja pekerjaannya. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik sangat menyadari tanggung jawab mereka, yang menghasilkan lebih banyak antusiasme terhadap pekerjaan. Kurangnya motivasi

intrinsik dari karyawan akan menghambat kinerja mereka dan dapat berdampak negatif terhadap kinerja organisasi.

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Setiap kali karyawan termotivasi, maka mereka akan terdorong untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam hal ini, Kuvaas *et.,al.* (2017) menegaskan bahwa motivasi dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan, penghargaan pekerjaan, partisipasi dan pengambilan keputusan. Karyawan yang sudah termotivasi dalam melakukan pekerjaannya secara tidak langsung karyawan tersebut akan membantu organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, motivasi dapat mendorong karyawan untuk melipat-gandakan upaya mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, meskipun ada rintangan yang dapat mereka hadapi.

Penelitian terdahulu dari Suwardi (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian dari Harlie (2010) yang hasilnya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier secara parsial mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

2.5 Kreativitas Karyawan dan Kinerja Karyawan

Karyawan yang kreatif meningkatkan prestasi kerja mereka dengan mengadopsi pendekatan dan strategi baru untuk mengatasi berbagai masalah di tempat kerja. Mereka tidak mengalami kelelahan dan stres, yang menghasilkan efisiensi, produktivitas, dan peningkatan kinerja tugas yang lebih besar. Faktor

utama yang membedakan kreatif karyawan dari rekan kerja mereka adalah fleksibilitas, yang meningkatkan kemampuan beradaptasi dan keterbukaan intrinsik mereka terhadap pengalaman yang menghasilkan peningkatan kinerja.

Kreativitas sering menjadi sumber keunggulan kompetisi juga sebagai faktor penting dalam memberikan pelayanan berkualitas di perusahaan. Beberapa penelitian meneliti secara langsung hubungan antara kreativitas karyawan dan kinerja kerja Meskipun dalam (Amabile & Pratt, 2016) kreativitas karyawan terkait dengan penjualan karyawan, bukti langsung untuk hubungan antara kreativitas dan kinerja pekerjaan layanan adalah masih kurang. Studi saat ini menegaskan bahwa jika karyawan menggunakan ide-ide yang berguna dalam memberikan layanan, atau mempertimbangkan perbaikan untuk proses dan prosedur pelayanan, kualitas pelayanan dan efektifitasnya harus ditingkatkan. Dengan kata lain, kreativitas karyawan dapat meningkatkan kinerja pekerjaan secara signifikan.

2.6 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep penelitian merupakan pernyataan bentuk dari data atau diagram yang mendefinisikan secara garis besar alur logika atau konsep pemikiran dari sebuah penelitian. Kerangka konsep sangat dibutuhkan dalam sebuah penelitian agar tidak terjadi kesalahpahaman penafsiran pada sebuah penelitian.

Berlandaskan dari tinjauan pustaka mengenai motivasi intrinsik dan kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan di atas, maka dapat peneliti rumuskan sebuah kerangka konsep penelitian yang akan digunakan sebagai tolak ukur dari hasil penelitian yaitu sebagai berikut.

Variabel independen yang akan diteliti adalah Kreativitas Karyawan (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2), sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y), sebelum menentukan hipotesis maka dapat dilakukan terlebih dahulu pembuatan kerangka pikir penelitian.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Expliciting Interinsic motivation's impact on job performance: employee creativity as a mediator. Oleh Jnaneswar K and Gayathri Ranjit (2021)	Analisis Regresi Berganda	<i>Interinsic motivation's dan job peformance</i> memiliki dampak yang signifikan dan positif sehingga dapat meningkatkan <i>Employee creativity</i>
2	The Effect Of Intrinsic Motivation and Self Effecacy On Employee Performance Through Work Demand as Intervening Variabel oleh Hendra	Analisis Regresi Berganda, <i>ramdom sampling</i>	Motivasi intrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Judul Penelitian, Nama, dan Tahun Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Wijaya, Andhy Tri Adriyanto (2022)		
3	Effect of Employee Creativity on Project on Performance with the Mediating Role of Knowledge Sharing and Moderating Role of Openness to Experience oleh Hina Ahmed, Cynthia Sigamony (2020)	Analisis Regresi Berganda	Ada hubungan optimis antara kreativitas karyawan dengan kinerja karyawan di proyek.
4	The Effect Of occupational self-efficacy on Work performance through intrinsic work motivation oleh Fatih Cetin, Dutsal Askun (2017)	Metode <i>Simple Random Sampling</i> . Alat analisisnya yaitu regresi linier berganda	Varibale self-efficacy memiliki peran yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Tabel 2.1 adalah sejumlah penelitian terdahulu yang menjadi acuan pada penelitian ini. Jnaneswar K and Gayathri Ranjit tahun 2021 melakukan penelitian mengenai pegawai perusahaan ritel yang ada di India, perusahaan ritel dipilih karena pada saat itu perusahaan ritel sedang melakukan transformasi perubahan internal perusahaan. Peneliti ingin mengetahui motivasi Intrinsik dan kreativitas karyawan bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan retail tersebut.

Hendra Wijaya, Andhy Tri Adriyanto (2022) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi intrinsik dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan pemerintahan di kota Demak Jawa Tengah. Sampel yang diambil sebanyak 59 responden.

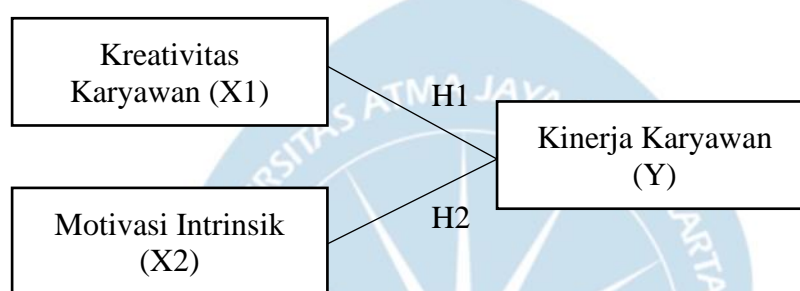
Hina Ahmed, Cynthia Sigamony (2020) meneliti mengenai kreativitas karyawan berpengaruh terhadap kinerja di sebuah perusahaan berbasis proyek di Pakistan. Kreativitas karyawan dan kinerja karyawan dalam proyek tersebut bergantung pada berbagai pengetahuan, sedangkan keterbukaan terhadap pengalaman memoderasi pada kreativitas karyawan.

Fatih Cetin, Dutsal Askun (2017) penelitian ini bertujuan untuk organisasi bekerja keras untuk meningkatkan motivasi karyawan mereka, keterampilan dan kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Tujuan utama dari studi ini untuk menyelidiki peran efikasi dari pekerjaan pada kinerja melalui motivasi intrinsik dengan menggunakan analisis longitudinal.

2.8 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konsep yang telah dibuat oleh peneliti, selanjutnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian. Hipotesis merupakan suatu dugaan

sementara yang harus dibuktikan terlebih dahulu. Hipotesis penelitian dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan adalah didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data yang ada. Mengetahui tentang penjelasan hipotesis diatas maka peneliti dapat merumuskan hipotesis penelitian atau dugaan sementara dengan judul penelitian “Pengaruh Kreativitas Karyawan dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan di PT Samudera Selang” adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Gong et al. (2009) kreativitas karyawan terkait dengan penjualan karyawan, bukti langsung untuk hubungan antara kreativitas dan kinerja pekerjaan layanan adalah masih kurang. Studi saat ini menegaskan bahwa jika karyawan menggunakan ide-ide yang berguna dalam memberikan layanan, atau mempertimbangkan perbaikan untuk proses dan prosedur pelayanan, kualitas pelayanan dan efektifitasnya harus ditingkatkan. Dengan kata lain, kreativitas karyawan dapat meningkatkan kinerja pekerjaan secara signifikan, berdasarkan pengertian tersebut dirumuskan Hipotesis 1:

H1 : Ada pengaruh kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Selang

Kuvaas *et.,al.* (2017) menegaskan bahwa motivasi dapat meningkatkan komitmen kerja karyawan, penghargaan pekerjaan, partisipasi dan pengambilan keputusan. Karyawan yang sudah termotivasi dalam melakukan pekerjaannya secara tidak langsung karyawan tersebut akan membantu organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, motivasi dapat mendorong karyawan untuk melipat-gandakan upaya mereka dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, meskipun ada rintangan yang dapat mereka hadapi. Berdasarkan hal tersebut didapat hipotesis 2 berupa:

H2 : Ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Selang

