

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era bisnis saat ini yang terus berubah dengan cepat dan persaingan yang semakin kuat, perusahaan di berbagai industri berusaha keras untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi mereka di pasar yang dinamis. Menurut Sihombing & Verawati (2020), perubahan dalam era globalisasi memerlukan kehadiran tenaga kerja yang mampu bersaing dalam dinamika bisnis yang terus berkembang. Dalam mencapai tujuan perusahaan, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan dianggap sebagai kekayaan utama bagi setiap entitas organisasi karena memiliki peran sentral dalam mencapai kesuksesan perusahaan (Ansah & Rita, 2019). Wiliandari *et al.* (2014) menyatakan bahwa performa organisasi sangat tergantung oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Salah satu aset terpenting yang dimiliki sebuah organisasi adalah sumber daya manusianya, yang memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, maka kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan. Kinerja karyawan dapat ditentukan sebagai keseluruhan nilai yang diharapkan dari perilaku karyawan selama periode waktu tertentu (Bozionelos & Singh, 2017). Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keterlibatan. Keterlibatan karyawan mengacu pada tingkat komitmen dan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang terlibat menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka dan merasakan hubungan yang

mendalam serta dedikasi terhadap organisasi mereka (Robbins & Judge dalam Anwar *et al.*, 2022).

Kahn dalam Ismail *et al.* (2019) memperkenalkan konsep keterlibatan karyawan yang mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai pemanfaatan diri anggota organisasi dalam peran pekerjaannya. Dalam keterlibatan, individu menunjukkan ekspresi fisik, kognitif, dan emosional mereka saat menjalankan suatu peran. Konsep keterlibatan kerja ini mengacu pada keadaan emosi yang positif dan energik, serta tingkat dedikasi yang tinggi dan fokus yang kuat pada pekerjaan (Coetzee & Dyk, 2018; Kataria *et al.*, 2019). Energi positif ini pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan di tempat kerja.

Karyawan yang tidak terlibat dalam pekerjaan, cenderung kurang produktif dan mengalami stress, kelelahan, dan absenteisme. Hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Di sisi lain, karyawan yang sangat terlibat menunjukkan semangat yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, dan mengalami ikatan yang kuat dengan organisasi, serta menunjukkan tingkat fokus dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Robbins & Judge, 2013). Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang signifikan (Bakker & Bal; Anitha; Dajani dalam Ismail *et al.*, 2019). Telah secara konsisten menunjukkan bahwa keterlibatan memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Selain keterlibatan, kreativitas juga memiliki hubungan positif terhadap kinerja (Tian & Soo, 2018). Menurut Amabile *et al.* (2005); Madjar (2008), kreativitas merupakan tindakan dalam menciptakan ide-ide yang baru dan berguna.

Bagi organisasi, untuk mencapai kemajuan yang signifikan dan memiliki keunggulan yang kompetitif, diperlukan karyawan yang kreatif (Hahn *et al.*, 2015). Di lingkungan persaingan yang semakin ketat saat ini, karyawan kreatif sangat diperlukan. Karyawan yang kreatif dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih efisien ataupun juga dapat melampaui dari apa yang diharapkan. Sehingga karyawan yang kreatif biasanya akan memiliki tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lain. Menurut Amabile (2018), karyawan yang kreatif dapat mengimplementasikan cara baru dalam mengatasi permasalahan dan tantangan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja dan memenangkan persaingan dalam usaha.

Penelitian ini dilakukan di PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta. Perusahaan ini secara spesifik bergerak dalam bidang konsultasi, analisis, desain, dan implementasi sistem informasi. Melalui keterlibatan dan pemanfaatan kreativitas, perusahaan ini dapat memberikan solusi yang unggul dalam mengatasi berbagai tantangan sistem informasi yang dihadapi oleh klien, sehingga memperkuat kepercayaan mereka terhadap layanan yang diberikan. Untuk mencapai keberhasilan organisasi, maka organisasi harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi, akan cenderung lebih produktif dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu, karyawan yang terlibat juga akan lebih loyal terhadap perusahaan.

Menurut Stairs & Galpin (2009), keterlibatan karyawan akan menghasilkan energi positif yang dapat meningkatkan semangat kerja, motivasi, menyadari pentingnya pekerjaan, serta menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi. Karyawan

yang terlibat akan menunjukkan kinerja yang tinggi dan juga produktif. Menurut Anwar *et al.* (2022), karyawan yang kreatif memerankan peran utama dalam kinerja pekerjaan. Karyawan yang kreatif dapat menciptakan solusi-solusi baru pada tantangan dan masalah pekerjaan. Penciptaan ide-ide baru ini akan membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sukses untuk memenuhi tugas dan kewajiban pekerjaan. Oleh karena itu, karyawan kreatif pada intinya berusaha untuk meningkatkan pelaksanaan dan kinerja pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh dari topik yang diangkat mengenai keterlibatan karyawan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan di perusahaan PT. Global Intermedia Nusantara Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini, diharapkan dapat menghasilkan implikasi manajerial yang dibutuhkan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Untuk mengetahui apakah kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4 Batasan Masalah

1. Menurut Schaufeli *et al.* (2006), keterlibatan karyawan adalah keadaan pikiran yang positif, memuaskan, dan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya semangat, dedikasi, dan penyerapan.

2. Menurut Zhou & George (2001), kreativitas di tempat kerja dapat diartikan sebagai penciptaan ide-ide baru yang bermanfaat dan menghasilkan solusi-solusi baru.

3. Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Singh *et al.*, 1996).

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi penelitian-penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan keterlibatan karyawan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wawasan terkait pengaruh keterlibatan karyawan dan kreativitas terhadap kinerja karyawan.

b. Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam membantu meningkatkan keterlibatan karyawan, kreativitas karyawan, dan kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi penjelasan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi penjelasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, dan pengembangan hipotesis penelitian.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi penjelasan mengenai lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel yang digunakan, data penelitian, metode pengumpulan data, dan metode pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi penjelasan hasil dan pembahasan mengenai data yang diteliti dan diolah dalam penelitian ini.

BAB V Penutup

Bab ini berisi penjelasan mengenai hasil penelitian, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan

memberikan saran berdasarkan hasil penelitian untuk penelitian berikutnya.

