

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen dalam suatu organisasi dalam berbagai bidang selalu membutuhkan tenaga manusia sebagai sumber daya, sehingga semua operasional dapat berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja disuatu lingkungan perusahaan atau organisasi dan sering disebut sebagai personil, tenaga kerja, pegawai, karyawan (Suryani & John, 2019). Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, terdapat dua alasan yang pertama sumber daya manusia dalam hal ini mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama dalam menjalankan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rencana formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi (Mulia, 2021).

Menurut Mahendra (2023) pencapaian suatu tujuan organisasi diperlukan SDM yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas dan mempunyai kinerja yang tinggi. Berdasarkan hasil kajian Primayani (2022) diperoleh hasil bahwa rendahnya kualitas SDM dalam produksi disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang masih rendah, sehingga sulit memahami atau menguasai

teknologi yang diperlukan dan sulit menerima atau beradaptasi dengan proses pembaruan akibat perkembangan Iptek yang sangat cepat. Oleh karena itu, perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan teknis dan manajemen.

Pendidikan dan pelatihan mempunyai peran yang sangat besar dalam membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan lanjutan, bukan proses sesaat, mengingat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang sangat pesat seperti saat ini. Konsep dasar pendidikan dan latihan adalah upaya untuk memberi bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya (Saraswati, 2022).

Paradigma pelatihan haruslah diletakkan pada posisi yang benar sehingga akan memberikan manfaat yang optimal. Batas sempit memisahkan pelatihan dari teknik baru. Apabila keterampilan dan pengetahuan sudah menjadi karatan (atau pertama-tama dipelajari dengan tidak mantap) akan menghasilkan suatu lingkaran setan (Isnaini, dkk, 2023). Selain itu, efektivitas tipe pelatihan suatu organisasi membutuhkan dukungan dan kerja sama semua pegawai. Dukungan manajemen puncak sangat penting, tetapi dukungan mereka saja tidaklah cukup, dibutuhkan juga dukungan dan komitmen dari pimpinan menengah dan pimpinan tingkat bawah. Hal ini perlu juga diperhatikan adalah motif penyelenggaraan pelatihan. Pegawai terkadang memperoleh pelatihan karena alasan yang lain selain kebutuhan, seperti di beberapa organisasi telah menjadi agenda tahunan. Sementara itu, suatu organisasi memberikan imbalan kepada pegawai berpretasi berupa mengikuti pelatihan. Sebenarnya, pegawai tidak membutuhkan pelatihan tersebut, tetapi karena difasilitasi organisasi sayang untuk dilewatkan. Artinya, paradigma pelatihan haruslah diletakkan pada posisi yang benar sehingga akan

memberikan manfaat yang optimal. Untuk itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam dan holistik, serta melihat korelasi antara sosialisasi antara pelatihan dan pengembangan untuk mencapai hasil yang diharapkan (Mahendra, 2023).

Koperasi Maha Dana Utama telah berupaya melakukan beberapa pelatihan terhadap karyawan seperti pelatihan manajemen risiko kredit, analisis pemberian kredit dan penanganan kredit bermasalah serta sertifikasi manajemen risiko. Sehingga diupayakan dengan adanya pendidikan dan latihan (diklat) yang diikuti oleh karyawan lebih handal dalam analisis pemberian kredit serta mampu menangani permasalahan apabila terjadi kredit macet.

Tekait dengan pendidikan dan pelatihan beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan diantaranya Yasin, dkk (2021) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila pendidikan dan pelatihan ditingkatkan maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Eliana (2020) menemukan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan (nyata) terhadap kinerja, artinya perubahan terhadap pendidikan dan pelatihan akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Adam, dkk (2020) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam arti apabila pendidikan dan pelatihan ditingkatkan maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian Prayogi, dkk (2021) menemukan bahwa pelatihan memiliki efek yang jelas terhadap kinerja karyawan. Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh Putri & Ratnasari (2019) menemukan bahwa pelatihan tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya perubahan terhadap pelatihan tidak nyata pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Selain adanya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan terdapat faktor yang sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan yaitu keterlibatan kerja (Fitriadi, 2022). Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikannya sendiri (Hadi, dkk, 2020). Karyawan yang aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya menunjukkan kemauan dan keinginan karyawan untuk ikut terlibat langsung dalam pekerjaan. Menurut Wokas, dkk (2022) ciri-ciri individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi dalam pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi dan tingkat *turnover* yang rendah. Dengan adanya keterlibatan kerja, karyawan dapat aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dengan menunjukkan kemampuan, keterampilan, solidaritas, semangat dan keinginan untuk memajukan perusahaan dan merasakan pekerjaannya sebagai kepentingan dan tujuan hidup.

Hidayat (2023) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja adalah *degree to which an employee is participating in his/her job and meeting such needs as prestige and autonomy*. Selanjutnya Syamsir, dkk (2024) mengatakan, keterlibatan kerja adalah derajat sampai dimana karyawan yang berpartisipasi dalam pekerjaannya dan memenuhi seperti kebutuhan-kebutuhan gengsi dan otonomi. Dapat dijelaskan bahwa aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat

menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif partisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Menurut Wokas, dkk (2022) ciri-ciri individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, dan kurang berpartisipasi terhadap pekerjaannya.

Keterlibatan kerja merupakan suatu ukuran sampai dimana karyawan dapat berpartisipasi dalam pekerjaannya secara psikologis dan menganggap pekerjaannya dan kinerjanya penting, Fahrizal, dkk (2020) menyatakan bahwa karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat mengenali dan benar-benar memperhatikan jenis pekerjaan yang mereka lakukan, tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih rendah. Hal ini dipertegas oleh Nuralini & Almasdi (2020) yang menyatakan bahwa tingkat keterlibatan kerja yang tinggi telah ditemukan berkaitan dengan kemangkiran yang lebih rendah dan tingkat permohonan berhenti yang lebih rendah. Berdasarkan hal tersebut dengan adanya keterlibatan kerja mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang tidak puas terhadap organisasi akan berupaya untuk berhenti dan mencari pekerjaan yang lain.

Sehubungan dengan pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan beberapa penelitian telah dilakukan diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Wokas, dkk (2022) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila terdapat perubahan terhadap variabel keterlibatan kerja maka secara nyata akan diikuti

oleh perubahan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hadi, dkk (2020) menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini artinya apabila keterlibatan kerja meningkat akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Syamsir, dkk (2024) menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini mengandung pengertian apabila terdapat perubahan terhadap variabel keterlibatan kerja maka secara nyata akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siregar, dkk (2023) menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi keterlibatan kerja maka kinerja akan semakin meningkat. Demikian pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Abram, dkk (2022) menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen dan kinerja karyawan hal ini mengandung pengertian bahwa apabila terdapat perubahan terhadap variabel keterlibatan kerja maka secara nyata akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar, dkk (2019) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi rendahnya keterlibatan kerja karyawan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan penggerak kreativitas dan inovasi di dalam sebuah perusahaan yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit perusahaan dalam kurun waktu yang panjang (Rompas, dkk, 2020). Selanjutnya Maulana (2023) mendefinisikan sebagai kemampuan untuk berimajinasi dan menghasilkan ide-ide baru dengan mengkombinasikan, mengubah atau

menerapkan ide-ide yang sudah ada dengan cara yang belum dipikirkan sebelumnya. Ide-ide kreatif yang kemudian diproses melalui beberapa tahapan sehingga menghasilkan produk atau jasa atau model bisnis disebut inovasi. Kreativitas tidak hanya sekedar keberuntungan tetapi merupakan kerja keras yang disadari. Kegagalan bagi orang yang kreatif hanyalah merupakan variabel pengganggu untuk keberhasilan. Dia akan mencoba lagi, dan mencoba lagi hingga berhasil. Orang yang kreatif menggunakan pengetahuan yang kita semua memilikinya dan membuat lompatan yang memungkinkan, mereka memandang segala sesuatu dengan cara yang baru. Kreativitas memungkinkan penemuan-penemuan baru dalam bidang ilmu dan teknologi, serta dalam semua bidang usaha manusia. Salah satu kendala konseptual utama terhadap studi kreativitas adalah pengertian kreativitas sebagai sifat yang diturunkan/diwariskan oleh orang yang berbakat luar biasa atau genius (Lengkey, dkk, 2021).

Sehubungan dengan pengaruh kreativitas terhadap kinerja penelitian yang dilakukan oleh Indrajita, dkk (2021) menemukan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kreativitas meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Dani & Mujanah (2021) menemukan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya apabila terdapat perubahan terhadap variabel kreativitas maka secara nyata akan diikuti oleh perubahan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Devi, dkk (2022) menemukan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya secara nyata apabila kreativitas meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan, Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Syahmirza & Prawitowati (2022) yang

menemukan bahwa kreativitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila kreativitas meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Demikian pula dengan penelitian Wahyunata (2021) menemukan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja yang artinya apabila kreativitas meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Mahita, dkk (2023) yang menyatakan bahwa kreativitas tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya tinggi rendahnya kreativitas tidak akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tentang kreativitas dapat dikaitkan dalam pelayanan jasa pada Koperasi Maha Dana Utama harus mampu menemukan metode yang efektif dalam pelayanan sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan nasabah serta segala keluhannya, sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal sebagai upaya peningkatan kinerja koperasi.

Pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti, keterlibatan kerja dan kreativitas yang dimiliki setiap karyawan harus memberikan dampak dan kontribusi yang positif sebagai upaya peningkatan kinerja. Menurut Busro (2018:89) *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Dengan kata lain, kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam upaya mencapai visi, misi organisasi bersangkutan.

Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja dalam perusahaan sebagai pencapaian visi, misi dan perusahaan (Arfah, 2021). Pada hasil observasi pada Koperasi Maha Dana Utama terdapat fenomena penurunan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari target dan realisasi kredit pada perusahaan. Data target dan realisasi kredit disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Kredit Koperasi Maha Dana Utama Tahun 2021 – 2023

Tahun	Target Kredit (Rp)	Realisasi Kredit (Rp)	Persentase (%)
2021	450.000.000,00	398.450.000,00	88,5%
2022	550.000.000,00	472.950.000,00	85,9%
2023	650.000.000,00	550.500.000,00	84,5%

Sumber: Koperasi Maha Dana Utama (2024)

Berdasarkan Tabel 1.1 maka dapat dijelaskan bahwa realisasi kredit tidak dapat memenuhi target pada setiap tahunnya. Pada tahun 2021 realisasi tercapai sebesar 88,5%, pada tahun 2022 realisasi mengalami penurunan yaitu sebesar 85,9%, dan pada tahun 2023 realisasi hanya tercapai sebesar 84,5%. Penurunan kinerja karyawan juga dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan pada perusahaan. Adapun tingkat absensi karyawan Koperasi Maha Dana Utama disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Tingkat Absensi dan Hari Kerja Karyawan Pada Koperasi Maha Dana Utama Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Hilang	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4	5=3x4	6	7=5-6	8=6:5x100%
1	Januari	32	26	832	25	807	3.10%
2	Februari	32	24	768	22	746	2.95%
3	Maret	32	24	768	23	745	3.09%
4	April	32	26	832	21	811	2.59%
5	Mei	32	27	864	24	840	2.86%
6	Juni	32	25	800	20	780	2.56%
7	Juli	32	27	864	22	842	2.61%
8	Agustus	32	26	832	21	811	2.59%
9	September	32	26	832	20	812	2.46%
10	Oktober	32	27	864	19	845	2.25%
11	November	32	25	800	22	778	2.83%
12	Desember	32	25	800	21	779	2.70%
Jumlah		384	308	9856	260	9596	32.58%
Rata-rata		32	25,67	821.33	21.67	799.67	2.72%

Sumber : Koperasi Maha Dana Utama (2024)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan Koperasi Maha Dana Utama tahun 2023 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 2,72%. Hal ini tentunya sangat mengganggu karena tidak dapat memberikan pelayanan yang optimal untuk nasabah yang berkunjung. Tingginya tingkat absensi mencerminkan keterlibatan dan kreativitas dari karyawan yang juga mengalami penurunan sehingga memungkinkan untuk tidak masuk kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Diklat, Keterlibatan Kerja dan

Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Maha Dana Utama, Pererenan, Mengwi, Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- 1) Apakah pendidikan dan latihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Maha Dana Utama, Pererenan, Mengwi, Badung?
- 2) Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Maha Dana Utama, Pererenan, Mengwi, Badung?
- 3) Apakah kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Maha Dana Utama, Pererenan, Mengwi, Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Maha Dana Utama, Pererenan, Mengwi, Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Maha Dana Utama, Pererenan, Mengwi, Badung.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap Kinerja karyawan pada Koperasi Maha Dana Utama, Pererenan, Mengwi, Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini antara lain:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat bagi mahasiswa dalam rangka membandingkan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan keadaan di masyarakat dan merupakan syarat untuk meraih gelar sarjana manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan bacaan dan referensi di perpustakaan, sehingga dapat menjadi bahan kajian bagi penelitian dalam bidang yang sama.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan didalam menetapkan kebijaksanaan mengenai kinerja karyawan pada Koperasi Maha Dana Utama, Pererenan, Mengwi, Badung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

Aprilia, dkk (2021) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Anggaran merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi/instansi untuk dapat menjalankan kegiatan operasional organisasi/instansi tersebut. Anggaran adalah pedoman kegiatan organisasi/instansi dalam bentuk keuangan yang mengandung aktivitas selama satu periode tertentu dan juga merupakan tujuan dari organisasi tersebut (Putra, 2024). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *goal-setting theory* keberhasilan kinerja penyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan spiritual sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. Riani (2022), mengatakan temuan penting dalam *goal setting* adalah performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik dari pada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan dan memiliki tujuan yang mudah. Tujuan yang sulit dan dapat diterima mengakibatkan performansi lebih tinggi daripada tujuan yang mudah (Putra & Febriansyah, 2020).

2.1.2 Pendidikan dan Latihan

1) Pengertian Pendidikan dan Latihan

Menurut Mahendra (2023), pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Pendidikan merupakan proses pembelajaran melalui proses dan prosedur dan berlangsung dalam waktu yang relative lama.

Pelatihan kerja dapat diartikan sebagai suatu proses di mana orang mendapat kapabilitas untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya (Hermawan, dkk, 2022). Pelatihan juga diartikan sebagai proses belajar untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan pemberian praktik dari pada teori (Siregar, 2020).

Sinambela (2019:209) menjelaskan, bahwa pelatihan adalah proses pembelajaran yang mungkin pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Busro (2018:203) pelatihan merupakan suatu alat yang penting bagi perusahaan untuk merubah kinerja karyawan guna mencapai pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan merupakan segala proses yang sangat penting diikuti oleh seorang karyawan sebagai upaya peningkatan pengetahuan sesuai standar untuk dapat mencapai pertumbuhan dan tujuan perusahaan.

2) Tujuan Pendidikan dan Pelatihan

Secara umum, tujuan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan adalah memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Semakin baik program pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengelola organisasi, maka semakin terampil karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan (Putra, 2023).

Karyawan yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan. Pentingnya pelatihan menurut Sinambela (2019:209) yaitu untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Mahendra (2023) menjelaskan, bahwa pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum melaksanakan pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemicu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerjanya.

Pujiarti, dkk (2023) menjelaskan, bahwa pengembangan SDM mutlak diperlukan bagi organisasi yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan dalam masyarakat. Para karyawan atau pekerja yang sudah berpengalaman pun selalu memerlukan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, karena untuk meningkatkan produktivitas kerja selalu ada cara yang lebih baik. Peningkatan, pengembangan, dan pembentukan

tenaga kerja dapat dilakukan melalui upaya pembinaan, pendidikan, dan latihan (Putra, 2023).

Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 198 Pasal 2 menyebutkan bahwa Diklat bertujuan:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
3. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik

3) Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Lumbangaol (2024) pentingnya program pendidikan dan pelatihan antara lain sebagai berikut ini: a. Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu memiliki kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemampuannya melainkan karena tersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini

perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan. b. Adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi ataupun instansi. Oleh sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang menempati jabatan tersebut terkadang tidak ada. Demikian, maka diperlukan penambahan maupun peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut. c. Promosi dalam suatu organisasi/instansi adalah suatu keharusan apabila seseorang tersebut mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward dan insentive (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang yang berupa promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi 17 seorang pegawai. Kadang-kadang kemampuan seorang pegawai yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu ini masih belum cukup. Untuk itu maka diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan. d. Didalam masa pembangunan ini organisasi- organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintahan maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai dengan masa pembangunan.

4) Indikator Pendidikan dan latihan

Menurut pendapat Busro (2018:206) indikator pendidikan dan latihan antara lain sebagai berikut :

- a) Jumlah diklat yang pernah diikuti
- b) Jumlah jam diklat yang pernah diikuti

Menurut Mangkunegara (2019:45) indikator pendidikan dan pelatihan adalah:

- a) Tujuan dan sarana pelatihan, yaitu tujuan dan sarana yang digunakan dalam diklat.
- b) Materi diklat, yaitu kesesuaian antara materi dengan tujuan yang hendak dicapai.
- c) Metode latihan, harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai menjadi yang menjadi peserta.
- d) Peserta latihan, harus memenuhi syarat yang ditetapkan.

2.1.3 Keterlibatan kerja

1) Pengertian Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok dan berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan itu. Wolly, dkk (2022) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif dan emosional selama bekerja.

Menurut Syamsir, dkk (2024) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerja penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Wokas, dkk, 2022). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai

sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Menurut Akhsanudin (2020), keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan menilai bahwa pekerjaan yang dilakukannya memiliki potensi untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya sebagai hasil dari proses tersebut tergantung pada sejauh mana kebutuhan-kebutuhan, baik instrinsik maupun ekstrinsik, dirasa penting.

Napitupulu (2020) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya. Robbins (2019) menambahkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan.

Sandy (2021) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variable yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di

dalam organisasi, seperti tingkat *absenteeism* dan *turnover*. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai suatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Berdasarkan dari definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah sejauhmana seorang karyawan melibatkan peran fisik, kognitif dan emosional dalam pekerjaan dan memihak pada organisasinya serta menganggap bahwa pekerjaan itu sangat penting bagi citra dirinya, sehingga karyawan dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor personal dan factor situasional (Pratiwi, 2023):

a) Faktor personal

Faktor personal yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi faktor demografi dan psikologis. Factor demografi mencakup usia,

pendidikan, jenis kelamin, jabatan dan senioritas. Adapun faktor-faktor demografi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Usia

Usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka.

2) Pendidikan

Semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin banyak waktu yang disediakan untuk bekerja. Terutama bagi para wanita, dengan semakin tinggi pendidikan, kecenderungan untuk bekerja semakin besar sehingga dapat mempengaruhi pada keterlibatan kerjanya.

3) Jenis kelamin

Jenis kelamin mengacu pada perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki. Perempuan dan laki-laki mempunyai perbedaan psikologis dimana laki-laki cenderung rasional, lebih aktif dan agresif sedangkan perempuan lebih emosional dan lebih pasif.

4) Jabatan

Pada umumnya, manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih terlibat

dalam pekerjaan daripada karyawan yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah.

5) Senioritas

Lingkungan yang menerapkan senioritas menciptakan hubungan yang tidak harmonis antara pimpinan dengan bawahan apabila perlakuan senioritas sudah tidak bisa diterapkan secara positif. Konsep senioritas dapat diartikan secara positif apabila seorang senior mampu menunjukkan kemampuan dan kecakapan kerja yang optimal sehingga dapat ditiru dan ditularkan kepada junior.

Sedangkan faktor psikologis yang mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup :

1) Nilai-nilai pribadi individu

Sifat dasar meliputi nilai kemenangan bagi individu yang berarti berhasil mengaktualisasikan dirinya. Nilai pribadi akan menjadi dasar bagi individu pada saat mengambil keputusan dalam membuat perencanaan untuk mencapai kesuksesan.

2) *Locus of control*

Locus of control atau lokus pengendalian merupakan kendali individu atas pekerjaan mereka dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan diri. Robbins (2019) mendefinisikan lokus kendali sebagai tingkat dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri.

3) Kepuasan terhadap hasil kerja

Kepuasan terhadap hasil kerja berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan.

4) Absensi

Absensi merupakan ketidakhadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya dalam pekerjaan. Pada umumnya, organisasi atau perusahaan selalu memperhatikan karyawannya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang karyawan akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan sehingga tidak bisa mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

5) Intensi *turnover*

Intensi *turnover* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

b) Faktor situasional

Faktor situasional yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup :

1) Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang dimaksud yaitu kesesuaian pekerjaan yang ditangani dengan keinginan karyawan itu sendiri. Maksudnya di sini adalah adanya kesesuaian antara keinginan dan kemampuan karyawan tersebut pada tugas yang diberikan, sehingga ia dapat bekerja dengan baik.

2) Organisasi

Organisasi akan menyediakan bantuan sesuai yang dibutuhkan oleh karyawan untuk bekerja secara efektif dan dalam menghadapi situasi yang sulit. Pemahaman karyawan secara global mengenai tingkat yang mana organisasi peduli dengan keberadaan dan kontribusi karyawan serta peduli terhadap kesejahteraan mereka tersebut *perceived organizational support*. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan melibatkan diri dalam pekerjaannya.

3) Gaji

Gaji yang dirasakan cukup baik dan pantas bagi dirinya menurut ukurannya sendiri. Hal ini merupakan kebutuhan hidup yang paling mendasar dan merupakan faktor pertama bagi kelangsung hidup manusia. Dengan dirasakannya adanya gaji yang cukup baik, maka diharapkan aktivitas kerja karyawan itu tidak terhambat oleh pemikiran-pemikiran bagaimana menghidupi dirinya sendiri dan keluarganya.

4) Rasa aman

Rasa aman atau *security* adalah dapat melakukan pekerjaannya tanpa dibebani resiko yang dapat membahayakan diri karyawan. Adanya perasaan aman merupakan suatu yang diinginkan oleh setiap orang, terutama pada saat ia sedang melaksanakan tugas yang merupakan

tumpuan hidupnya. Perasaan yang aman ini meliputi pengertian yang luas, termasuk rasa aman ditinjau dari kecelakaan kerja, rasa aman dari kelanjutan hubungan kerja atau sewaktu-waktu terkena PHK yang tidak dihendaki.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor personal dan faktor situasional. Faktor personal dapat dibedakan dari faktor demografi dan faktor psikologis seseorang.

3) Karakteristik Keterlibatan Kerja

Ada beberapa karakteristik dari karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan yang rendah (Oktaviana, 2019), antara lain:

a) Karakteristik

- 1) Menghabiskan waktu untuk bekerja
- 2) Memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan
- 3) Puas dengan pekerjaannya
- 4) Memiliki komitmen yang tinggi terhadap karier, profesi, dan organisasi
- 5) Memberikan usaha-usaha yang terbaik untuk perusahaan
- 6) Tingkat absen dan intensi *turnover* rendah
- 7) Memiliki motivasi yang tinggi

b. Karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah :

- 1) Tidak mau berusaha kerja untuk kemajuan perusahaan
- 2) Tidak peduli dengan pekerjaan maupun perusahaan
- 3) Tidak puas dengan pekerjaan

- 4) Tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan maupun perusahaan
- 5) Tingkat absen dan intensi *turnover* tinggi
- 6) Memiliki motivasi kerja yang rendah
- 7) Tingkat pengunduran diri yang tinggi
- 8) Merasa kurang bangga dengan pekerjaan dan perusahaan

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa karakteristik keterlibatan dapat dibedakan dalam kelompok keterlibatan kerja yang tinggi dan keterlibatan kerja yang rendah.

4) Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Dewi dan Persaulian, (2022), keterlibatan kerja memiliki dua indikator, yaitu :

a) *Performance self-esteem contingency*

Keterlibatan kerja merefleksikan tingkat dimana rasa harga diri seseorang dipengaruhi oleh performansi kerjanya. Aspek ini mencakup tentang seberapa jauh hasil kerja seorang karyawan (*performance*) dapat mempengaruhi harga dirinya (*self esteem*). Harga diri didefinisikan sebagai suatu indikasi dari tingkat dimana individu mempercayai dirinya mampu, cukup dan berharga.

b) Pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya secara psikologis pada pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri totalnya. Orang yang memiliki keterlibatan kerja adalah orang yang menganggap pekerjaan sebagai bagian yang paling penting dalam hidupnya. Ini berarti bahwa dengan

bekerja, ia dapat mengekspresikan diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins, 2019).

Robbins (2019:142), keterlibatan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator diantara :

1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan

Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan dapat menunjukkan seorang pekerja terlibat dalam pekerjaan. Aktif berpartisipasi adalah perhatian seseorang terhadap sesuatu. Dari tingkat atensi inilah maka dapat diketahui seberapa seorang karyawan perhatian, peduli dan menguasai bidang yang menjadi perhatiannya.

2) Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama

Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama pada karyawan yang dapat mewakili tingkat keterlibatan kerjanya. Apabila karyawan merasa pekerjaannya adalah hal yang utama. Seorang karyawan yang mengutamakan pekerjaan akan berusaha yang terbaik untuk pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai pusat yang menarik dalam hidup dan yang pantas untuk diutamakan.

3) Melihat pekerjaannya sebagai sesuatu yang penting bagi harga diri

Keterlibatan kerja dapat dilihat dari sikap seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seseorang pekerja dalam pikiran mengenai pekerjaannya, dimana seorang karyawan

menganggap pekerjaan penting bagi harga dirinya. Harga diri merupakan panduan kepercayaan diri dan penghormatan diri, mempunyai harga diri yang kuat artinya merasa cocok dengan kehidupan dan penuh keyakinan, yaitu mempunyai kompetensi dan sanggup mengatasi masalah-masalah kehidupan. Harga diri adalah rasa suka dan tidak suka akan dirinya (Robbins, 2019). Apabila pekerjaan tersebut dirasa berarti dan sangat berharga baik secara materi dan psikologis pada pekerjaan tersebut maka pekerja tersebut menghargai dan melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin sehingga keterlibatan kerja dapat dicapai, dan karyawan tersebut merasa bahwa pekerjaan mereka penting bagi harga dirinya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator keterlibatan kerja terdiri dari : (1) Aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, (2) Menunjukkan pekerjaan sebagai yang utama, dan (3) pekerjaan penting untuk harga diri.

2.1.4 Kreativitas

1) Pengertian Kreativitas

Menurut Fauziah, dkk (2022), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Pengukuran kreativitas menurut Lee dan Tan (2019), yaitu keahlian berpikir kreatif, keterampilan, dan pendidikan dan latihan.

Menurut Anggraini (2020), kreativitas merupakan esensi yang mencirikan eksistensi dan perkembangan organisasi, karena kreativitas dapat terlihat melalui produk, usaha, mode atau model baru yang dihasilkan oleh individu dan kelompok dalam organisasi. Dan kreativitas juga merupakan ramuan utama dalam layanan pelanggan, pengembangan produk dan strategi baru.

Menurut Akhdan (2020) mengatakan bahwa kreativitas adalah inisiatif terhadap suatu produk atau proses yang bermanfaat, benar, tepat dan bernilai terhadap suatu tugas yang lebih bersifat heuristik yaitu sesuatu yang merupakan pedoman, petunjuk, atau panduan yang tidak lengkap danakan menuntun kita untuk mengerti, mempelajari atau menemukan sesuatu hal baru.

Atribut orang yang kreatif adalah terbuka terhadap pengalaman, suka memperhatikan melihat sesuatu dengan cara yang tidak biasa, kesungguhan, menerima dan merekonsiliasi sesuatu yang bertentangan, toleransi terhadap sesuatu yang tidak jelas, independen dalam mengambil keputusan, berfikir dan bertindak, memerlukan dan mengamsusikan otonomi, percaya diri, tidak menjadi subjek dari standar dan kendali kelompok, rela mengambil resiko yang telah diperhitungkan, gigih, sensitif terhadap permasalahan, lancar dan punya kemampuan untuk mengasah ide-ide yang baru, fleksibel keaslian, responsif terhadap perasaan, terbuka terhadap fenomena yang belum jelas, motivasi, bebas dari rasa takut gagal, berfikir dalam imajinasi dan selektif.

2) Faktor-Faktor Kreativitas

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas menurut Rogers dalam Munandar (2019) adalah:

a) Faktor internal individu

Faktor internal, yaitu faktor yang berasal dari dalam individu yang dapat mempengaruhi kreativitas, diantaranya :

- 1) Keterbukaan terhadap pengalaman dan rangsangan dari luar atau dalam individu. Keterbukaan terhadap pengalaman adalah kemampuan menerima segala sumber informasi dari pengalaman hidupnya sendiri dengan menerima apa adanya, tanpa ada usaha *defense*, tanpa kekakuan terhadap pengalaman-pengalaman tersebut. Dengan demikian individu kreatif adalah individu yang mampu menerima perbedaan
- 2) Evaluasi internal, yaitu kemampuan individu dalam menilai produk yang dihasilkan ciptaan seseorang ditentukan oleh dirinya sendiri, bukan karena kritik dan pujian dari orang lain. Walaupun demikian individu tidak tertutup dari kemungkinan masukan dan kritikan dari orang lain.
- 3) Kemampuan untuk bermain dan mengadakan eksplorasi terhadap unsur-unsur, bentuk-bentuk, konsep atau membentuk kombinasi baru dari hal-hal yang sudah ada sebelumnya.

b) Faktor eksternal (Lingkungan)

Faktor eksternal (lingkungan) yang dapat mempengaruhi kreativitas individu adalah lingkungan kebudayaan yang mengandung keamanan dan kebebasan psikologis. Peran kondisi lingkungan mencakup

lingkungan dalam arti kata luas yaitu masyarakat dan kebudayaan. Kebudayaan dapat mengembangkan kreativitas jika kebudayaan itu memberi kesempatan adil bagi pengembangan kreativitas potensial yang dimiliki anggota masyarakat. Adanya kebudayaan *creativogenic*, yaitu kebudayaan yang memupuk dan mengembangkan kreativitas dalam masyarakat, antara lain:

- 1) Tersedianya sarana kebudayaan, misal ada peralatan, bahan dan media,
- 2) Adanya keterbukaan terhadap rangsangan kebudayaan bagi semua lapisan masyarakat,
- 3) Menekankan pada *becoming* dan tidak hanya *being*, artinya tidak menekankan pada kepentingan untuk masa sekarang melainkan berorientasi pada masa mendatang,
- 4) Memberi kebebasan terhadap semua warga negara tanpa diskriminasi, terutama jenis kelamin,
- 5) Adanya kebebasan setelah pengalamn tekanan dan tindakan keras, artinya setelah kemerdekaan diperoleh dan kebebasan dapat dinikmati,
- 6) Keterbukaan terhadap rangsangan kebudayaan yang berbeda,
- 7) Adanya toleransi terhadap pandangan yang berbeda,
- 8) Adanya interaksi antara individu yang berhasil,
- 9) Adanya insentif dan penghargaan bagi hasil karya kreatif.

Sedangkan lingkungan dalam arti sempit yaitu keluarga dan lembaga pendidikan. Di dalam lingkungan keluarga orang tua adalah pemegang otoritas, sehingga peranannya sangat menentukan pembentukan kreativitas anak. Lingkungan pendidikan cukup besar pengaruhnya terhadap

kemampuan berpikir anak didik untuk menghasilkan produk kreativitas, yaitu berasal dari pendidik.

Selain itu Saldan (2023), mengatakan ada enam faktor yang menyebabkan munculnya variasi kreativitas yang dimiliki individu, yaitu:

1) Jenis kelamin

Anak laki-laki menunjukkan kreativitas yang lebih besar dari anak perempuan, terutama setelah berlalunya masa kanak-kanak. Untuk sebagian besar hal ini disebabkan oleh perbedaan perlakuan terhadap anak laki-laki dan anak perempuan. Anak laki-laki diberi kesempatan untuk mandiri, didesak oleh teman sebaya untuk lebih mengambil resiko dan didorong oleh para orangtua dan guru untuk lebih menunjukkan inisiatif dan orisinalitas.

2) Status sosioekonomi

Anak dari kelompok sosioekonomi yang lebih tinggi cenderung lebih kreatif dari anak kelompok yang lebih rendah. Lingkungan anak kelompok sosioekonomi yang lebih tinggi memberi lebih banyak kesempatan untuk memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang diperlukan bagi kreativitas.

3) Urutan kelahiran

Anak dari berbagai urutan kelahiran menunjukkan tingkat kreativitas yang berbeda. Perbedaan ini lebih menekankan pada lingkungan daripada bawaan. Anak yang lahir ditengah, belakang dan anak tunggal mungkin memiliki kreativitas yang tinggi dari pada anak pertama. Umumnya anak yang lahir pertama lebih ditekan untuk menyesuaikan diri dengan

harapan orangtua, tekanan ini lebih mendorong anak untuk menjadi anak yang penurut daripada pencipta.

4) Ukuran keluarga

Anak dari keluarga kecil bilamana kondisi lain sama cenderung lebih kreatif daripada anak dari keluarga besar. Dalam keluarga besar cara mendidik anak yang otoriter dan kondisi sosiekonomi kurang menguntungkan mungkin lebih mempengaruhi dan menghalangi perkembangan kreativitas.

5) Lingkungan

Anak dari lingkungan kota cenderung lebih kreatif dari anak lingkungan pedesaan.

6) Intelegensi

Setiap anak yang lebih pandai menunjukkan kreativitas yang lebih besar daripada anak yang kurang pandai. Mereka mempunyai lebih banyak gagasan baru untuk menangani suasana sosial dan mampu merumuskan lebih banyak penyelesaian bagi konflik tersebut.

3) Indikator Kreativitas

Menurut Parisudha (2023) terdapat tiga indikator kreativitas yaitu sebagai berikut:

- a) Keahlian, yaitu keahlian dalam menciptakan terobosan-terobosan baru mengenai cara menyelesaikan pekerjaan.
- b) Kemampuan berpikir kreatif, yaitu mempunyai daya pikir yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan

- c) Motivasi adalah termotivasi untuk menggunakan kemampuan, pengetahuan dan keahliannya dalam menyelesaikan tugas-tugas.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu, yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. (Darodjat, 2019). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Widyasari, 2022).

Marwansyah (2019:229) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian atau prestasi atas tugas yang diberikan kepada karyawan, karena kemajuan perusahaan ditentukan oleh kinerja semua karyawannya. Suwatno dan Priansa (2021:196) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia. Suarniti dan Bagia (2022) kinerja adalah kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai jika menjalankan sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan karyawan.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah sebuah catatan tentang hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai

setelah pegawai tersebut mengerjakan tugas-tugasnya dan menjalankan tanggung jawabnya di sebuah perusahaan. Kinerja diukur dengan satuan kerja yang dapat diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2) Tujuan dan Fungsi Kinerja

Menurut Darodjat (2019) Sistem penilaian kinerja karyawan pada dasarnya bertujuan untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota atau perusahaan. Penilaian kinerja menurut beliau juga diperlukan untuk menilai kesuksesan perusahaan dan juga karyawan.

Unsur-unsur penting dalam kinerja menurut Mahendra (2023) meliputi: 1) Tugas Fungsional yaitu tugas yang berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan seluk beluk pekerjaan termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan tersebut; 2) Tugas Perilaku yaitu tugas yang berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antar persona dengan anggota lain dalam organisasi termasuk menyelesaikan konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja mandiri.

3) Indikator Kinerja

Dessler (2019) merumuskan indikator-indikator untuk menilai kinerja yaitu meliputi:

- a) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
- b) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu.

- c) Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan.
- d) Bisa diandalkan adalah sejauh mana seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas.
- e) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
- f) Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Yasin, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh diklat terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 45 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan tempat dan tahun penelitian.
- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Adam, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Pegawai”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh diklat terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 45 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, terdapat perbedaan alat analisis data, serta tempat dan tahun penelitian.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Eliana (2020) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPSDM Aceh”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh diklat terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 62 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan teknik analisis data, tempat dan tahun penelitian.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh diklat terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 50 sampel

sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan teknik analisis data, tempat dan tahun penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah, dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diklat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh diklat terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 65 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan tempat dan tahun penelitian.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Wokas, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 52 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan tempat dan tahun penelitian.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Syamsir, dkk (2024) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Pengawasan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan

Kelas I Molawe”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 54 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan tempat dan tahun penelitian.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Hadi, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 100 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan tempat dan tahun penelitian.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Siregar, dkk (2023) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Sikap Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Pudam Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh keterlibatan kerja

terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 110 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan tempat dan tahun penelitian.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Abram, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Penempatan Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 33 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan tteknik analisis data, tempat dan tahun penelitian.
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Indrajita, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tohpati Grafika Utama Denpasar”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh kreativitas terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 40 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan tempat dan tahun penelitian.

- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Dani dan Mujanah (2021) dengan judul “Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh kreativitas terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 117 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan teknik analisis data, tempat dan tahun penelitian.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Devi, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh kreativitas terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 52 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan tempat dan tahun penelitian.
- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Syahmirza dan Prawitowati (2022) dengan judul “Peran Kreativitas Dan Keterikatan Karyawan Sebagai Pemediasi Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Milenial”.

Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh kreativitas terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 100 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan tempat dan tahun penelitian.

- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Wahyunata (2021) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Pemecahan Masalah Sebagai Variabel Intervening (Cv Deschino Sport)”. Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji pengaruh kreativitas terhadap kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel yaitu penelitian sebelumnya menggunakan 60 sampel sedangkan penelitian ini menggunakan 32 sampel, serta perbedaan tempat dan tahun penelitian.