

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi menggunakan berbagai sistem untuk mengevaluasi, mengelola, memberi penghargaan, dan mengarahkan kinerja karyawan mereka. Hal ini sering kali berbentuk sistem penilaian kinerja formal, yang mencakup tinjauan tahunan atas kinerja karyawan, sesi umpan balik formal atau wawancara penilaian, upaya untuk mengkalibrasi evaluasi di seluruh departemen atau divisi, dan penggunaan penilaian untuk mendorong keputusan manajemen sumber daya manusia yang penting, seperti kenaikan gaji, pelatihan, atau bahkan pemisahan karyawan yang berkinerja buruk. Organisasi lain menggunakan sistem manajemen kinerja yang dibangun untuk menyelaraskan sasaran kinerja dan aktivitas karyawan, kelompok kerja, departemen, dan divisi dengan sasaran strategis organisasi secara luas dan mendukung karyawan dalam melaksanakan rencana dan strategi yang digunakan untuk mencapai sasaran unit (Murphy, 2020).

Kinerja organisasi menjadi indikator yang signifikan bagi organisasi dalam pencapaian tujuan atau sasarannya baik di negara maju maupun negara berkembang, baik pada perusahaan kecil menengah maupun pada organisasi besar. kinerja organisasi merupakan faktor yang menentukan seberapa baik suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Rehman dkk., 2019).

Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan. Karyawan di dalam organisasi perlu di kelolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi untuk menghasilkan kinerja. Pentingnya peran karyawan dalam mencapai kinerja

organisasi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan karyawan harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya (Hendra, 2020).

Kinerja atau performa sangat penting di dalam organisasi karena memiliki dampak yang signifikan pada keberhasilan organisasi, dikarenakan dapat meningkatkan produktivitas, kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif, sehingga dapat meningkatkan output dan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan, selain itu kinerja yang baik dapat meningkatkan keuntungan organisasi. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu organisasi mengurangi biaya dan meningkatkan efisiensi, sehingga dapat meningkatkan keuntungan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi (Abdul Rehman dkk., 2019).

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi dan memainkan peran penting dan tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks. Beberapa faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap kinerja

karyawan termasuk *employee creativity*, *employee engagement*, *perceived external prestige*, dan *information technology*.

Penelitian Nasir dkk. (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif *Employee Creativity* terhadap *Employee Performance*, yang menekankan pentingnya kreativitas dalam mencapai kinerja individu yang lebih baik. Penelitian lainnya oleh Siddiqi & Qureshi (2018) juga menemukan pengaruh positif *Employee Creativity* terhadap *Firm Performance*, yang menyoroti hubungan kreativitas individu dengan kinerja organisasi secara keseluruhan. Penelitian ini lebih memfokuskan pengaruh *Employee Creativity* terhadap *Employee Performance* setelah sebelumnya telah diteliti pengaruhnya terhadap *Firm Performance*. Namun, ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak selalu memiliki efek langsung pada *employee performance*. Sebuah penelitian menemukan bahwa *employee engagement* tidak memiliki pengaruh langsung pada *job performance*, tetapi kreativitas karyawan memediasi hubungan antara *employee engagement* dan *job performance* (Ismail dkk., 2019). Terdapat celah penelitian dalam pemahaman lebih rinci tentang pengaruh *Employee Creativity* terhadap *employee performance*. Penelitian sebelumnya cenderung lebih fokus pada pengaruh kreativitas terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan (*Firm Performance*). Oleh karena itu, penelitian ini akan memfokuskan analisisnya pada pengaruh kreativitas dan variabel lainnya terhadap *employee performance* secara lebih rinci, dan memahami hubungan antar variabel. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Performance* secara individu.

Keunikan dari penelitian ini terletak pada fokus penggabungan variabel *Creativity, Engagement, PEP, dan Technology* memberikan sudut pandang yang komprehensif dalam mengeksplorasi faktor-faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan.

Penelitian ini penting sebab tenaga kerja merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, perlu perlakuan khusus dalam pengelolaan tenaga kerja karena dasarnya adalah tenaga kerja dapat mempengaruhi eksistensi organisasi dimasa yang akan datang. Pengelolaan tenaga kerja yang baik akan mampu menciptakan suasana kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan produktifitas tenaga kerja dalam organisasi (Ariyanto dkk., 2022). Berdasarkan fenomena tersebut sekiranya perlu di teliti lebih lanjut mengenai faktor apa saja yang dapat mempengaruhi *Employee Performance*. Penelitian ini berfokus pada bagaimana *Employee Creativity, Employee Engagement, Perceived External Prestige, dan Information Technology* berpengaruh pada *Employee Performance*.

Kinerja karyawan, sebuah teori fokus dalam psikologi industri/organisasi sulit untuk didefinisikan atau diukur karena adanya beberapa aspek penilaian perilaku peran pekerjaan yang berbeda atau beragam. Dalam beberapa konteks, hal ini disebut sebagai kinerja tugas atau peran yang berkaitan secara eksklusif dengan penyelesaian tugas yang ditentukan dalam deskripsi pekerjaan (Atatsi dkk., 2019).

Kinerja karyawan dapat didukung dengan kreativitas individu tercatat sebagai pendahulu dari Perilaku Inovatif Individu di tempat kerja, karena pembentukan ide (kreativitas) merupakan langkah penting untuk mengimplementasikan ide (inovasi). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemimpin yang mendukung otonomi berdampak pada kinerja karyawan (Asbari, Tampil Purba, dkk., 2021).

Penelitian sebelumnya menunjukkan beberapa faktor penentu kinerja karyawan Sendawula dkk., (2018) menemukan bahwa keterlibatan karyawan dan kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, di sektor pendidikan di Pakistan menemukan bahwa ketika karyawan dilatih, tingkat pengetahuan dan komitmen mereka meningkat, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kazmi & Javaid, (2022) menemukan bahwa identifikasi organisasi, atau sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri mereka dan merasakan rasa memiliki terhadap organisasi mereka, secara positif terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan. Sebuah studi yang dilakukan oleh Jiang dkk., (2023) mengeksplorasi dampak dari penggunaan teknologi secara pribadi di tempat kerja terhadap *Employee Performance*. Studi ini menemukan bahwa dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap *Employee Performance*, tergantung pada kondisi penggunaannya. Penelitian ini juga mengusulkan model teoritis untuk membantu peneliti lebih memahami hubungan antara dan *Employee Performance*.

Penelitian ini merupakan sebuah replikasi modifikasi dari penelitian sebelumnya (Heslina & Syahrani, 2021), yang bertujuan untuk mengulangi serta memodifikasi penelitian sebelumnya guna mendapatkan pemahaman yang lebih dalam dan menyeluruh terhadap hubungan antara variabel-variabel yang sedang diteliti dengan menambahkan variabel *Perceived External Prestige* (Dhir & Shukla, 2019). Konsep penelitian replikasi modifikasi ini membawa kontribusi penting dalam memperkuat dan memvalidasi temuan sebelumnya, sekaligus memberikan wawasan baru yang dapat mengungkap aspek-aspek yang lebih kompleks dari fenomena yang sedang dipelajari.

B. Rumusan Penelitian

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah *Employee Creativity*, memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*?
2. Apakah *Employee Engagement* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*?
3. Apakah *Perceived External Prestige* memiliki pengaruh signifikan *Employee Performance*?
4. Apakah *Mastering Technology* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi variabel lain yang dapat mempengaruhi *Employee Performance* selain kreativitas,

1. Untuk menginvestigasi pengaruh *Employee Creativity* terhadap *Employee Performance*.
2. Untuk menganalisis hubungan antara *Employee Engagement* dengan *Employee Performance*.
3. Untuk mengevaluasi pengaruh dari *Perceived External Prestige* terhadap *Employee Performance*.
4. Mengidentifikasi sejauh mana penggunaan teknologi informasi mempengaruhi produktivitas dan efisiensi kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis ataupun secara praktis. Manfaat tersebut dapat dituliskan sebagaimana berikut:

1. Manfaat Empiris

Penelitian ini akan berkontribusi dalam memperkaya pemahaman teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *Employee Performance*, termasuk *Employee Creativity*, *Engagement*, *Perceived External Prestige*, dan *Technology*. Hasil penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penelitian selanjutnya dalam menggali lebih dalam tentang hubungan kompleks antara variabel-variabel yang diteliti.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya :

- a. Penelitian ini dapat memberikan panduan bagi peneliti selanjutnya mengenai pendekatan metodologi yang efektif untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara *Employee Creativity*, *Engagement*, *Perceived External Prestige*, *technology*, dan *Employee Creativity*. Penelitian ini dapat membantu peneliti selanjutnya dalam memahami dan memilih variabel-variabel yang relevan dan tepat untuk dikaji dalam konteks kinerja karyawan.
- b. Penelitian yang relevan dan bermanfaat seperti ini dapat meningkatkan reputasi universitas sebagai lembaga yang berkontribusi pada pemahaman dan penyelesaian masalah di dunia nyata. Penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan bagi mahasiswa dan pengajar dalam pengajaran dan pembelajaran di bidang manajemen sumber daya manusia.
- c. Penelitian ini memberikan wawasan praktis bagi Kementerian Keuangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami faktor-faktor ini, Kementerian Keuangan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan strategis kementerian.