

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan. Sesuai dengan variabel yang diteliti, maka perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut mengenai pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan. Ada beberapa kutipan dari para ahli yang bisa membantu dalam penelitian sebagai berikut:

2.1.1 Kreativitas

2.1.1.1 Definisi Kreativitas

Kreativitas Menurut Astuti *et al.*, (2019) yaitu Kreativitas adalah komponen konseptual yang mengundang komponen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya oleh subsequent interest, tapi juga oleh aspek performa yaitu aspek performa yang mempengaruhi kreativitas. Selanjutnya Menurut Usmanidar (2019), Kreativitas merupakan suatu bidang kajian yang kompleks dalam suatu proses mental individu yang dapat melahirkan suatu gagasan metode atau produk baru yang bermanfaat dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah dan pada akhirnya mengkomunikasikan hasilnya.

Menurut Aprianggi *et al.*, (2018) Kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, sehingga pekerjaan

yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat.

Menurut Trianto (2020), kreativitas adalah kemampuan untuk membayangkan, menafsirkan, dan mengungkapkan ide-ide dan upaya kreatif untuk menggabungkan unsur-unsur baru untuk mencapai kualitas yang lebih tinggi untuk pengembangan pribadi. .

Menurut Sudarmanto et al., (2022) kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru, baik itu berupa ide maupun karya nyata, baik sebagai karya baru maupun gabungan dari hal-hal yang sudah ada, yang keseluruhannya relatif berbeda dari yang telah ada sebelumnya.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan diatas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 1
Definisi Kreativitas Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kreativitas
1.	2019	Astuti <i>et al.</i>	Kreativitas adalah komponen konseptual yang mengundang komponen ekstrinsik yang dipengaruhi tidak hanya oleh subquent interest, tapi juga oleh aspek performa yaitu aspek performa yang mempengaruhi kreativitas.
2.	2019	Usmanidar	Kreativitas merupakan suatu bidang kajian yang kompleks dalam suatu proses mental individu yang dapat melahirkan suatu gagasan metode atau produk baru yang bermanfaat dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah dan pada akhirnya mengkomunikasikan hasilnya.
3.	2018	Aprianggi <i>et al</i>	Kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat.
4.	2020	Triyanto	kreativitas adalah kemampuan untuk membayangkan, menafsirkan, dan mengungkapkan ide-ide dan upaya kreatif untuk menggabungkan unsur-unsur baru untuk mencapai

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kreativitas
			kualitas yang lebih tinggi untuk pengembangan pribadi.
5.	2022	Sudarmanto et al.	kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru, baik itu berupa ide maupun karya nyata, baik sebagai karya baru maupun gabungan dari hal-hal yang sudah ada, yang keseluruhannya relatif berbeda dari yang telah ada sebelumnya.

Sumber : Data di olah oleh penulis 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi kreativitas, maka penulis menggunakan Sudarmanto et al., (2022) yang menyatakan kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk menghasilkan sesuatu yang baru, baik itu berupa ide maupun karya nyata, baik sebagai karya baru maupun gabungan dari hal-hal yang sudah ada, yang keseluruhannya relatif berbeda dari yang telah ada sebelumnya.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kreativitas

Menurut Aprianggi *et al*, (2018) kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan lebih akurat. Ada 6 faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas, diantaranya:

a. Waktu

Aktivitas sehari-hari yang dilakukan dalam keadaan dan situasi yang berjalan menyesuaikan diri.

b. Kesempatan menyendiri

Kebutuhan diri untuk melakukan apa yang ingin dilakukan dengan tidak adanya aktivitas orang lain di sekitarnya.

c. Dorongan

Keadaan yang muncul akibat faktor lingkungan atau faktor internal individu itu sendiri.

d. Sarana

Merujuk pada penyediaan tempat yang memungkinkan individu untuk mengembangkan potensi mereka dan mencapai hasil yang diinginkan.

e. Rangsangan dari lingkungan

Pengaruh lingkungan yang mempengaruhi individu untuk menghasilkan ide-ide baru.

f. Hubungan dan interaksi

Mencerminkan pengaruh orang lain di sekitar individu yang dapat mendorong untuk meniru atau bahkan melampaui prestasi orang lain.

2.1.1.3 Indikator-indikator kreativitas

Terdapat beberapa indikator kreativitas menurut para ahli yang disajikan oleh penulis dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 2
Indikator Kreativitas

Astuti <i>et al</i>, (2019)	Usmanidar, (2019)	Aprianggi <i>et al</i> (2018)	Triyanto (2020)	Sudarmanto <i>et al</i>, (2022)
1. Keterbukaan	Keberanian mengambil risiko	Kemampuan menghasilkan ide baru	Keberanian untuk bereksperimen	Kelancaran berfikir
Keterampilan problem-solving	Fleksibilitas berfikir	Mengembangkan ide menjadi konsep	Kemampuan melihat masalah dari berbagai sudut pandang	Keluwesannya berfikir
Daya imajinasi	Kepekaan terhadap masalah	Mengekspresikan ide secara unik dan orisinal	Mampu menghasilkan ide-ide baru dan inovatif	Elaborasi
Fleksibilitas berfikir	Kemampuan memperoleh pengetahuan baru			Originalitas

Astuti et al, (2019)	Usmanidar, (2019)	Aprianggi et al (2018)	Triyanto (2020)	Sudarmanto et al, (2022)
Kemauan eksplorasi	Kemampuan menghubungkan informasi berbeda			

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2024

Berdasarkan uraian-uraian indikator dari beberapa ahli di atas, pada penelitian ini penulis menggunakan indikator menurut Sudarmanto et al., (2022) yaitu, kelancaran berfikir, keluwesan berfikir, elaborasi dan originalitas. Berikut penjelasan dari indikator di atas:

1. Kelancaran berfikir

Kelancaran berfikir mengacu pada kemampuan untuk menghasilkan banyak ide atau solusi dalam waktu singkat. Ini melibatkan kelancaran dalam aliran pikiran dan kemampuan untuk mengungkapkan ide-ide tanpa hambatan. Orang yang memiliki kemampuan ini biasanya dapat dengan cepat menghasilkan daftar ide yang panjang ketika dihadapkan dengan masalah atau tugas tertentu. Kemampuan berfikir lancar penting dalam brainstorming dan tahap awal proses kreatif karena membantu menemukan berbagai kemungkinan solusi sebelum memilih yang terbaik.

2. Keluwesan berfikir

Keluwesan berfikir merupakan kemampuan untuk melihat berbagai perspektif dan menemukan berbagai cara untuk mendekati masalah atau situasi. Ini melibatkan kemampuan untuk mengubah strategi atau cara berfikir ketika menghadapi perubahan atau hambatan. Keluwesan berfikir memungkinkan seseorang untuk beradaptasi dengan situasi baru dan

menemukan solusi kreatif yang mungkin tidak terlihat jelas pada pandangan pertama.

3. Originalitas

Kemampuan berfikir orisinalitas merujuk pada kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang unik dan tidak biasa. Ini adalah aspek kreatif dari berfikir yang melibatkan menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dari apa yang sudah ada. Orisinalitas seringkali diukur melalui kemampuan untuk menemukan solusi yang tidak konvensional atau menghasilkan ide-ide yang jarang dipikirkan oleh orang lain.

4. Elaborasi

Kemampuan elaborasi adalah kemampuan untuk mengembangkan ide-ide secara terperinci dan menyempurnakan konsep dasar menjadi sesuatu yang lebih lengkap dan matang. Ini melibatkan kemampuan untuk menambahkan detail, memperluas ide, dan menyempurnakan rencana atau solusi sehingga menjadi lebih efektif dan implementatif.

2.1.2 Inovasi

2.1.2.1 Definisi Inovasi

Menurut (Assumpta, 2021), berpendapat bahwa inovasi merupakan kebutuhan inti organisasi bisnis dalam mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia yang menciptakan inovasi dan perusahaan yang memperoleh keunggulan yang kompetitif atas para pesaingnya harus mempertahankan inovasi. Karyawan sangat penting dalam proses inovasi karena sangat mempengaruhi kinerja. Sedangkan menurut Zakariah *et al*, (2018) berpendapat inovasi telah lama

dikatakan sebagai hal penting untuk daya saing dan kesuksesan organisasi. Inovasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi daya saing.

Menurut Nuzul (2018) menjelaskan inovasi dalam organisasi dapat lebih dibedakan dalam dua aspek seperti intra organisasi dan antar organisasi, meskipun intra organisasi, inovasi terjadi di dalam industri seperti pelaksanaan kerja tim, kualitas, peningkatan individu, sertifikasi departemen, dan pekerjaan di dalam organisasi.

Menurut Jong, J. & Hartog (2019), inovasi merupakan suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru dan mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk mencapai peningkatan produktivitas individu maupun perusahaan.

Menurut Vontana (2018), inovasi adalah kesuksesan ekonomi dan sosial berkat diperkenalkannya cara baru atau kombinasi baru dari cara-cara lama dalam mentransformasi input menjadi output yang menciptakan perubahan besar dalam hubungan antara nilai guna dan harga yang ditawarkan kepada konsumen dan atau pengguna, komunitas dan lingkungan.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan diatas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 3
Definisi Inovasi Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Inovasi
1.	2021	Assumpta	Berpendapat bahwa inovasi merupakan kebutuhan inti organisasi bisnis dalam mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia yang menciptakan inovasi dan perusahaan yang memperoleh keunggulan yang kompetitif atas para pesaingnya harus mempertahankan inovasi. Karyawan sangat penting dalam proses inovasi karena sangat mempengaruhi kinerja.

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Inovasi
2.	2018	Zakariah <i>et al.</i>	Berpendapat inovasi telah lama dikatakan sebagai hal penting untuk daya saing dan kesuksesan organisasi. Inovasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi daya saing.
3.	2018	Nuzul	Menjelaskan inovasi dalam organisasi dapat lebih dibedakan dalam dua aspek seperti intra organisasi dan antar organisasi, meskipun intra organisasi, inovasi terjadi di dalam industri seperti pelaksanaan kerja tim, kualitas, peningkatan individu, sertifikasi departemen, dan pekerjaan di dalam organisasi.
4.	2029	Jong dan Hartog	Inovasi merupakan suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide baru dan mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk mencapai peningkatan produktivitas individu maupun perusahaan.
5.	2018	Vontana	inovasi adalah kesuksesan ekonomi dan sosial berkat diperkenalkannya cara baru atau kombinasi baru dari cara-cara lama dalam mentransformasi input menjadi output yang menciptakan perubahan besar dalam hubungan antara nilai guna dan harga yang ditawarkan kepada konsumen dan atau pengguna, komunitas dan lingkungan.

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari definisi inovasi, maka penulis menggunakan Jong dan Hartog (2019) yang menyatakan inovasi merupakan suatu perilaku yang meliputi eksplorasi peluang dan ide-ide dan mencakup perilaku mengimplementasikan ide baru tersebut untuk mencapai peningkatan produktivitas individu maupun perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi inovasi

Menurut Etikariena dan Muluk (2014), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi munculnya inovasi kerja:

1. Faktor Internal

a. Tipe kepribadian

Orang yang mempunyai tipe kepribadian tertentu akan cenderung berani mengambil resiko terhadap perilaku inovasi yang dibuat.

b. Gaya individu dalam memecahkan masalah

Orang dengan gaya pemecahan intuitif lebih mudah untuk menghasilkan ide-ide baru dalam menghasilkan solusi baru.

2. Faktor Eksternal

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan dapat meningkatkan inovasi pada karyawan melalui dorongan langsung atau penetapan tujuan, memahami informasi emosional bawahan, dan melakukan evaluasi serta pemberian penghargaan (baik berupa materil maupun penghargaan secara psikologis) untuk menunjukkan dukungan dan kekaguman terhadap inovasi yang telah dilakukan oleh karyawan. Terjaganya hubungan antara pimpinan dan bawahan adalah hal yang sangat penting. Jika hubungan bawahan dan pimpinan kurang baik, maka dapat membuat inovasi karyawan tidak terlihat. Sedangkan bawahan yang mempunyai hubungan baik dengan pimpinan, cenderung memicu munculnya inovasi pada bawahan.

b. Dukungan untuk berinovasi

Dukungan dari orang-orang disekitar individu akan sangat membantu dalam menciptakan suatu perilaku inovatif. Interaksi yang baik antar anggota organisasi mendorong hubungan timbal balik secara emosional dan kepercayaan yang tidak hanya menciptakan kondisi kondusif bagi karyawan untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan, tetapi juga

membantu dalam memperluas wawasan, mempromosikan gagasan baru, dan menghasilkan gagasan baru.

c. Tuntutan dalam pekerjaan

Tuntutan dari organisasi akan menjadi dorongan bagi karyawan yang kemudian cenderung meningkatkan semangat karyawan dalam berinovasi. Karyawan yang terbiasa dengan tugas atau pekerjaan yang kompleks, cenderung akan lebih mudah menemukan cara yang lebih variatif untuk menyelesaikan pekerjaannya, mengatasi rasa takut akan kegagalan berinovasi dan mempunyai kepercayaan diri dalam berinovasi.

d. Iklim organisasi

Iklim organisasi menggambarkan lingkungan organisasi dipersiapkan dan diinterpretasikan oleh karyawan. Hal ini menggambarkan persepsi individu tentang ketersediaan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan berinovasi dalam organisasi.

2.1.2.3 Indikator Inovasi

Terdapat beberapa indikator inovasi menurut para ahli yang disajikan oleh penulis dalam bentuk tabel

Tabel 2. 4
Indikator Inovasi

Assumpta 2021	Zakariah <i>et al.</i> , 2018	Nuzul 2018	Jong dan Hartog 2020	Vontana 2018
Kemampuan untuk berfikir kreatif	Kreativitas dalam penyelesaian masalah	Keterbukaan terhadap gagasan baru	Mengeksplor ide	Visi
Menciptakan solusi baru untuk masalah	Kemampuan untuk	Kerja sama antar tim	Mengembangkan ide	Nilai

	menghasilkan ide baru			
Berkolaborasi dengan rekan kerja	Fleksibilitas dalam menghadapi perubahan	Mengidentifikasi peluang inovasi	Mencari dukungan untuk ide	Orang
Menghasilkan ide-ide inovatif		Menguji dan menerapkan solusi	Menerapkan ide	Teknologi
Kemauan untuk mengambil risiko				Kesempatan

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2024

Berdasarkan uraian-uraian indikator inovasi di atas, maka penulis menggunakan indikator Menurut Jong dan Hartog (2020) diantaranya adalah:

1. mengeksplor ide

Karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah yang terjadi di dalam perusahaan kemudian menciptakan ide-ide baru untuk dijadikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut

2. mengembangkan ide

karyawan mampu mengembangkan ide yang telah diciptakan dan mengenalkan ide tersebut untuk proses baru kepada rekan-rekan kerja.

3. Mencari dukungan untuk ide

Karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan ide yang dikembangkan agar dapat mewujudkan ide inovasi baru tersebut.

4. Menerapkan ide

Karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja mereka yang biasa dilakukan di perusahaan.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Hamidah (2022) Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil. (Sihaloho & Siregar (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dan dapat dicapai pegawai per satuan periode waktu tertentu dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapula menurut PT. Inawan CSA (2023) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

Menurut Apiana (2023) mengatakan kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Muzzayana *et al* (2020) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, sehingga kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi.

Berdasarkan definisi yang telah diuraikan diatas, penulis merangkumnya ke dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. 5
Definisi Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja
1.	2022	Hamidah	Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil.
2.	2020	Sihaloho & Siregar	Mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan dan dapat dicapai pegawai per satuan periode waktu tertentu dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
3.	2023	PT. Inawan CSA	kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.
4.	2023	Apiana	Mengatakan kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara sah tanpa melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika.
5.	2020	Muzzayana <i>et al</i> ,	Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, sehingga kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi.

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2024

Berdasarkan uraian-uraian definisi kinerja karyawan, maka penulis menggunakan PT. Inawan CSA (2023) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut Robbins dan Coutler (2016), berpendapat bahwa ada beberapa faktor-faktor kinerja karyawan yaitu:

1. Kepemimpinan, penerapan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya
2. Kemampuan kerja, kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab termasuk membuat jadwal kerja umumnya mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Inisiatif, inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengaturan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya

2.1.4.3 Indikator-indikator kinerja karyawan

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan menurut para ahli yang disajikan oleh penulis dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 6
Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Sihalolo & Siregar 2020	PT. Inawan CSA (2023)	Apiana (2023)	Hamidah (2022)	Muzzayyan <i>et al</i> 2020
Ketidaktepatan penyelesaian tugas	Keterampilan dan perencanaan	Kualitas kerja	Satabilitas dan konsistensi	Penilaian individu
Ketidaksesuaian jam kerja	Pemecahan masalah dan keterampilan mengambil keputusan	Kuantitas kerja	Evaluasi nkinerja	Kepercayaan diri
Tingkat kehadiran yang menurun.	Kejujuran	Tanggung jawab	Efektivitas individu	Kepuasan kerja
Kurang kerja sama antar karyawan	Berfikir analisis	Kerjasama		
	Inovatif	Inisiatif		
	Motivasi			
	Berorientasi pada pencapaian			

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis 2024

Berdasarkan uraian-uraian dari indikator kinerja karyawan, maka penulis menggunakan indikator menurut PT. Inawan CSA diantaranya sebagai berikut:

1. Keterampilan dan perencanaan

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Pemecahan masalah dan keterampilan mengambil keputusan

Kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi, menganalisis dan menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan, serta menilai kemampuan karyawan untuk membuat keputusan yang tepat dan efektif dalam berbagai situasi kerja.

3. Kejujuran

Kejujuran merupakan ukuran untuk menilai tingkat integritas karyawan, ketulusan dan etika dari karyawan tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

4. Berfikir analisis

Berfikir analisis merupakan kemampuan karyawan untuk mengurai, memahami, dan mengevaluasi informasi atau situasi secara sistematis dan logis dalam pekerjaannya. Kemampuan ini sangat penting untuk pemecahan masalah efektif, pengambilan keputusan yang tepat dan kontribusi terhadap peningkatan proses produksi dalam perusahaan.

5. Inovatif

Inovatif merupakan tingkat sejauh mana karyawan berfikir diluar kebiasaan, mengusulkan perbaikan proses, mengembangkan metode kerja baruan menciptakan produk layanan yang inovatif.

6. Motivasi

Motivasi merupakan dorongan internal dan eksternal yang menginspirasi karyawan untuk mencapai target, menyelesaikan tugas, dan memberikan kontribusi maksimal bagi kesuksesan perusahaan. Ini mencakup faktor-faktor seperti keinginan untuk mencapai prestasi, mendapatkan penghargaan, menerima pengakuan, mencapai kepuasan pribadi, serta memenuhi kebutuhan akan perkembangan dan pertumbuhan profesional.

7. Berorientasi pada pencapaian

Berorientasi pada pencapaian merupakan sikap dan pendekatan yang berfokus pada menetapkan dan mencapai tujuan serta target yang jelas dan dapat diukur. Karyawan dengan orientasi ini memiliki motivasi tinggi untuk meraih prestasi, bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan selalu mencari cara untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Mereka sering menetapkan standar tinggi untuk diri sendiri dan berusaha melampaui ekspektasi, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Sikap ini menunjukkan komitmen untuk terus berkembang dan memberikan kontribusi optimal terhadap kesuksesan perusahaan.

2.1.5 Hasil penelitian terdahulu

Tabel 2. 7
Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
1.	Youme C. Rompas <i>et al.</i> , (2020)	Inovasi dan Kreativitas kaitannya dengan kinerja karyawan	Hasil Penelitian menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan tinggi antara kreativitas terhadap kinerja karyawan. Hal ini bermakna tinggi rendahnya kreativitas akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis meneliti tentang inovasi, kreativitas dan kinerja karyawan. Perbedaan: Peneliti terdahulu tidak menggunakan variabel X3 sedangkan penelitian penulis menggunakan variabel komitmen afektif sebagai (X3) Perbedaan tempat
2.	Indrajita <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama Denpasar	Hasil penelitian ini menemukan bahwa kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, inovasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kreativitas dan inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu menggunakan variabel kreativitas (X1) inovasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) Perbedaan: Peneliti sebelumnya hanya menggunakan 3 variabel sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan 4 variabel, komitmen afektif (X3). Perbedaan tempat penelitian.
3.	Dama dan Ogi (2018)	Pengaruh inovasi terhadap dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Manado.	Hasil penelitian ini menemukan bahwa inovasi dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Inovasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kreativitas secara parsial berpengaruh	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu menggunakan variabel inovasi (X1), Kreativitas (X2) dan Kinerja karyawan (Y). Perbedaan: Dalam penelitian terdahulu hanya menggunakan 3 variabel sedangkan

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
			signifikan terhadap kinerja karyawan.	Perbedaan tempat penelitian.
4.	Saharuddin & Soehardi (2019)	Pengaruh Kreativitas dan Promosi jabatan terhadap peningkatan produktivitas.	Hasil penelitian ini menemukan bahwa kreativitas tidak berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu dengan menggunakan Kreativitas sebagai (X1). Perbedaan: Dalam penelitian penulis tidak menggunakan promosi jabatan dan peningkatan produktivitas sebagai variabel (X2) dan (Y).
5.	Oktaviani <i>et al.</i> , (2019)	Implementasi penerapan motivasi kerja dan kinerja karyawan terhadap peningkatan produktivitas kerja.	Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel motivasi kerja merupakan faktor yang dominan dan signifikan dalam menentukan kinerja karyawan.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu dengan menggunakan variabel kinerja karyawan. Perbedaan: Dalam penelitian penulis variabel kinerja karyawan sebagai variabel (Y) sedangkan dalam penelitian sebelumnya sebagai variabel (X2).
6.	Utari dan Subijanto (2020)	Pengaruh komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil Kabupaten Pamekasan	Hasil penelitian ini menemukan bahwa komitmen afektif merupakan suatu keenderungan untuk terikat dalam aktivitas organisasi. Komitmen afektif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Kesamaan dalam penelitian sebelumnya dan penelitian penulis yaitu menggunakan variabel kinerja pegawai (Y). Perbedaan: Dalam penelitian penulis tidak menggunakan variabel komitmen kontinuan dan komitmen normatif.
7.	Ernanto & Indriyaningrum (2023)	Pengaruh komitmen afektif dan perilaku inovatif terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	Komitmen afektif berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu menggunakan variabel komitmen afektif (X1) dan kinerja sebagai variabel (Y). Perbedaan: Dalam penelitian penulis tidak menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
8.	Lengkey <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh kompetensi, inovasi dan kreativitas terhadap kinerja karyawan (studi pada kantor PDAM dua saudara Kota Bitung).	Hasil penelitian ini menemukan bahwa inovasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis linear berganda menunjukan kreativitas berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu menggunakan variabel inovasi (X2), kreativitas (X3) dan kinerja karyawan (Y). Perbedaan: Dalam penelitian penulis tidak menggunakan variabel kompetensi (X1). Penelitian penulis menggunakan komitmen afektif sebagai variabel (X3).
9.	Kuswanti <i>et al.</i> , (2021)	Pengaruh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif terhadap kinerja karyawan pabrik Crumb Rubber Factory di PT. Pinago Utama Sugiwaras	Hasil penelitian ini menemukan bahwa di PT Pinago Utama komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif dapat mempengaruhi kinerja karyawan.	Persamaan: Kesamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu menggunakan variabel kinerja karyawan. Perbedaan: Dalam penelitian penulis tidak menggunakan variabel komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.
10.	Anis (2020)	Pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan pada kantor pusat PT pos Indonesia (Persero) di Bandung	Hasil penelitian ini menemukan bahwa kreativitas dan inovasi mempengaruhi langsung terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu kreativitas (X1), inovasi (X2) dan kinerja karyawan (Y) Perbedaan: Berbeda tempat penelitian.
11.	Hussein & Wahab (2021)	Reviewing the link between employee creativity behavior, innovative behavior and organizational innovation.	Hasil penelitian ini menemukan bahwa kreativitas menghasilkan ide yang diimplementasikan oleh IB untuk menghasilkan bentuk fisik inovatif disebut inovasi.	Persamaan: Dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu kreativitas (X1) dan inovasi (X2) Perbedaan: Dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu tidak terdapat variabel inovasi organisasi dalam penelitian penulis.

No.	Penulis/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan/Perbedaan
11.	Gajdzik & Wolniak (2022)	Smart Production workers in terms of creativity and innovation: the implication for open innovation	Hasil penelitian ini menemukan bahwa inovasi dan kreativitas sebagai bagian penting bagi manajer dan pekerja di industri 4.0	Persamaan: Dalam penelitian sebelumnya dengan penelitian penulis yaitu menggunakan variabel yang sama yaitu inovasi dan kreativitas. Perbedaan: Berbeda tempat penelitian.

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis, 2024

2.2 Kerangka pemikiran

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk penilaian sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat mengukur kinerja karyawan terdapat 5 indikator meliputi 1) Keterampilan dan perencanaan, yang mengacu pada kemampuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan, 2) pemecahan masalah dan keterampilan mengambil keputusan, yang mengacu pada kemampuan karyawan mengidentifikasi dan menganalisis masalah atau situasi yang kompleks, 3) Kejujuran, yang mengacu pada integritas dalam perilaku dan tindakan di tempat kerja serta kebenaran dalam komunikasi dan pelaporan hasil kerja, 4) berfikir analisi, yang mengacu pada pemecahan masalah efektif, pengambilan keputusan yang tepat dan kontribusi terhadap peningkatan proses produksi dalam perusahaan, 5) Inovatif, yang mengacu pada tingkat seorang karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru dan menerapkannya kedalam pekerjaan.

Melalui kreativitas yang tinggi akan mencapai kinerja yang baik. Jelas bahwa faktor kreativitas merupakan faktor penting bagi karyawan karena memungkinkan mereka untuk menemukan solusi inovatif untuk memecahkan masalah serta mengembangkan produk dan layanan perusahaan. Kemampuan berfikir secara kreatif memberikan karyawan keuntungan dalam menghadapi tantangan yang kompleks ditempat kerja dan membantu perusahaan untuk berkembang dan berhasil untuk dapat bersaing di lingkungan bisnis yang dinamis. Dengan adanya tingkat kreativitas yang tinggi dari setiap karyawan maka akan tercapai kinerja karyawan yang baik pula. Untuk itu kreativitas mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam kreativitas terdapat 4 indikator yaitu 1) kelancaran berfikir, yang mengacu pada kemampuan untuk menghasilkan banyak ide atau solusi dalam waktu singkat, 2) keluwesan berfikir, yang mengacu pada kemampuan untuk melihat berbagai perspektif dan menemukan berbagai cara untuk mendekati masalah atau situasi, 3) originalitas, yang mengacu pada kemampuan untuk menghasilkan ide-ide yang unik dan tidak biasa, 4) Elaborasi, yang mengacu pada kemampuan untuk mengembangkan ide-ide secara terperinci dan menyempurnakan konsep dasar menjadi sesuatu yang lebih lengkap dan matang.

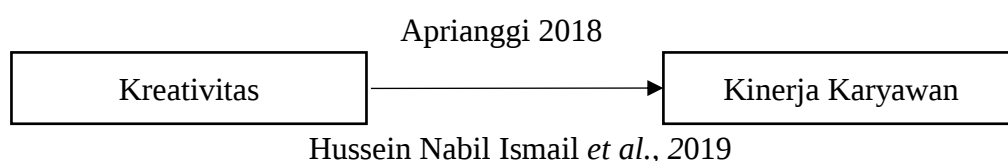
Inovasi merupakan kebutuhan inti dari perusahaan dalam mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia yang menciptakan inovasi dan perusahaan tersebut yang memperoleh keunggulan yang kompetitif atas pesaingnya harus mempertahankan inovasi para karyawannya. Untuk itu, inovasi mempengaruhi kinerja karyawan. Inovasi ini dapat dilihat dari 4 indikator yaitu 1) mengeksplor ide, yang mengacu pada karyawan menemukan kesempatan atau

sebuah masalah yang terjadi di dalam sebuah perusahaan kemudian menciptakan ide-ide baru untuk dijadikan solusi dalam menyelesaikan permasalahan tersebut, 2) mengembangkan ide, yang mengacu pada karyawan mampu mengembangkan ide yang telah diciptakan dan mengenalkan ide-ide tersebut untuk proses baru kepada rekan-rekan kerja, 3) mencari dukungan untuk ide, yang mengacu pada karyawan terdorong untuk mencari dukungan untuk ide yang dia miliki agar ide tersebut dapat diwujudkan menjadi inovasi baru, 4) menerapkan ide, yang mengacu pada karyawan memiliki keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut kedalam proses kerja mereka yang biasa dilakukan di perusahaan.

Secara keseluruhan, kreativitas dan inovasi yang relevan memiliki peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengembangkan dan meningkatkan kreativitas serta inovasi kerja yang tinggi, karyawan dapat mencapai kinerja yang lebih baik, memenuhi harapan tugas yang diberikan pimpinan dan berkontribusi positif terhadap perusahaan.

2.2.1 Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Aprianggi (2018), Kreativitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat.



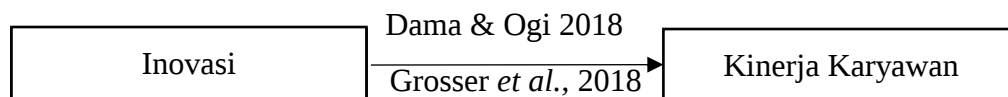
Gambar 2.1

Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Hussein Nabil Ismail (2019) menunjukkan bahwa kreativitas karyawan memiliki peran penting dalam keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa untuk keterlibatan karyawan memiliki dampak pada kinerja karyawan harus mengaktifkan kreativitas karyawan terlebih dahulu.

2.2.2 Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dama & Ogi (2018) inovasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, semakin baik inovasi yang dilakukan karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

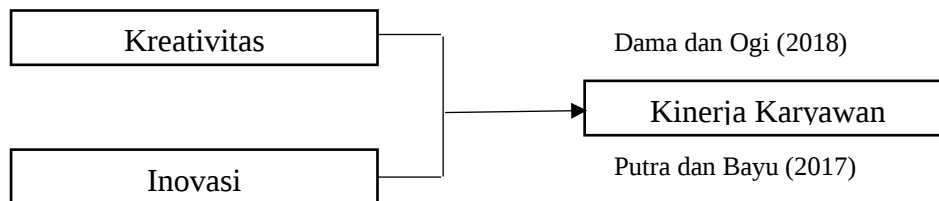


Gambar 2.2
Pengaruh Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian tentang dampak inovasi karyawan dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Grosser *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa inovasi employee engagement terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena pentingnya inovasi karyawan untuk pertumbuhan bisnis dan perusahaan, inovator yang sukses di setiap tahap cenderung di pandang sebagai orang yang berprestasi tinggi.

2.2.3 Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dama dan Ogi (2018) Variabel inovasi dan kreativitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3
Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan

Putra dan Bayu (2017) Menyatakan bahwa kreativitas dan inovasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kreativitas dan inovasi karyawan maka secara langsung kinerja karyawan semakin meningkat.

2.3 Paradigma Penelitian

Berdasarkan paparan di atas maka terbentuklah paradigma penelitian dari keterkaitan kreativitas dan inovasi terhadap kinerja karyawan. .



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

Menurut Supriyanto dan Machfudz dalam Lestari (2018) hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang harus dilakukan kebenarannya dan hasilnya bisa salah atau bisa benar. Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, serta teori-teori mengenai Kreativitas, Inovasi dan Kinerja Karyawan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Untuk hipotesis pertama tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran tentang Kreativitas, Inovasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi.

H2: Kreativitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi.

H3: Inovasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi.

H4: Kreativitas dan Inovasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi.