

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir dalam (- & Achmad Fauzi, 2023) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja dari keseluruhan sumber daya yang ada dalam organisasi baik secara kuantitas maupun secara kualitas, atau dengan kata lain tingkat pencapaian dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Pps et al., 2021).

Menurut Rahayu et al (2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Agus Dharma dalam Awaluddin et al (2024) kinerja merupakan hasil atau sesuatu yang dikerjakan, baik berupa produk maupun jasa, yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Dengan demikian, kinerja dapat dilihat dari dua sisi, yaitu individu dan organisasi. Karyawan merupakan aset organisasi yang paling penting dan memainkan peran strategis dalam organisasi sebagai penyusun dan pengelola kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu dalam pelaksanaan tugas yang diberikan (Febriani et al., 2023).

Berdasarkan pernyataan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dan tanggung jawab dalam suatu periode tertentu, yang mencerminkan tingkat pencapaian tujuan organisasi baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat dilihat dari sisi individu maupun organisasi, dimana pegawai memiliki peran strategis sebagai asset penting dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Hadi et al (2020) kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator:

1) Kuantitas

Kuantitas mengacu pada jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu.

2) Kualitas

Kualitas berkaitan dengan standar dan tingkat keunggulan dari hasil kerja yang dihasilkan. Karyawan yang menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi akan berkontribusi pada reputasi dan keberhasilan organisasi.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan proyek sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Karyawan yang dapat mengelola waktu dengan baik dan menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi.

4) Efektifitas

Efektivitas mengukur sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang optimal. Karyawan yang efektif tidak hanya menyelesaikan tugas, tetapi juga melakukannya dengan cara yang memberikan dampak positif bagi organisasi.

5) Kemandirian

Kemandirian merujuk pada kemampuan karyawan untuk bekerja secara mandiri tanpa perlu pengawasan yang ketat. Karyawan yang mandiri dapat mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan menyelesaikan tugas dengan sedikit bantuan dari atasan.

2.1.2 Perilaku Inovatif

2.1.2.1 Pengertian Perilaku Inovatif

Menurut Astuti et al dalam Alviani & Nuvriasari (2022) perilaku inovatif adalah perubahan sosial yang menekan adanya sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap. Orang yang mempunyai perilaku inovatif merupakan seseorang yang kesehariannya selalu berfikir kritis, dan berusaha agar selalu terjadi perubahan dilingkungan sekitarnya. Perilaku inovatif adalah kegiatan pribadi yang sanggup menghasilkan buah pikiran terbaru yang beralih membentuk inovasi. Perihal utama perilaku inovatif yaitu dimana karyawan bisa mendapatkan buah pikiran yang produktif, dan bisa memburu dukungan serta berakhir dengan pelaksanaan pada aksi kerja, (Manoppo et al., 2022).

Menurut Wahyudi (2021) perilaku inovatif yaitu suatu tindakan individu yang dapat memunculkan, mengenalkan dan menerapkan sesuatu yang baru dan menguntungkan bagi seluruh organisasi. Karyawan dengan perilaku inovatif akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya (Hadi et al., 2020).

Menurut Febriani et al (2023) menyatakan bahwa perilaku inovatif karyawan ditunjukkan oleh perilaku selalu kreatif dalam bekerja, selalu menyampaikan ide-ide kreatif, mencari teknik baru dalam bekerja, punya rencana mengembangkan ide baru, mencoba berinovasi dalam penggunaan sumber daya, dan mengembangkan kreatifitas dalam tim bekerja. Perilaku inovatif merupakan sebuah tindakan untuk menciptakan ide-ide baru dan mengaplikasikannya untuk tujuan memajukan dan mengembangkan perusahaan. Para karyawan dituntut untuk memiliki perilaku inovatif untuk menyelesaikan

pekerjaannya secara efektif dan efisien. Karyawan dengan perilaku inovatif akan menghasilkan kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya (Alviani & Nuvriasari, 2022).

Berdasarkan pernyataan teori diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku inovatif adalah tindakan individu yang ditandai dengan pemikiran kritis dan kreatif untuk menghasilkan ide-ide baru, mengenalkannya, serta mengimplementasikannya dalam lingkungan kerja dengan tujuan menciptakan perubahan positif, memajukan organisasi, dan meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja. Perilaku ini tercermin dalam tindakan seperti menyampaikan ide kreatif, mencari teknik kerja baru, berencana mengembangkan ide, mencoba inovasi sumber daya, dan mengembangkan kreativitas dalam tim, yang pada akhirnya diharapkan dapat memaksimalkan kinerja karyawan.

2.1.2.2 Indikator Perilaku Inovatif

Menurut De Jong dan Den Hartog dalam Tico et al (2023), ada empat indikator perilaku inovatif kerja yaitu:

- 1) *Idea Exploration* (karyawan mampu menemukan kesempatan atau sebuah masalah);
- 2) *Idea Generation* (karyawan mampu mengembangkan ide inovasi dengan menciptakan dan menyarankan ide untuk proses baru);
- 3) *Idea Championing* (karyawan diharapkan terdorong untuk mencari dukungan dalam mewujudkan ide inovasi baru yang telah dihasilkannya);
- 4) *Idea Implementation* (karyawan mempunyai keberanian untuk menerapkan ide baru tersebut ke dalam proses kerja yang biasa dilakukan).

2.1.3 Keterlibatan Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Keterlibatan Pegawai

Menurut Kusuma (2024) keterlibatan kerja sebagai tingkatan seorang guna berpartisipasi di dalam organisasi. Karyawan yang memiliki taraf keterlibatan kerja yang

tinggi akan memberikan waktu dan energinya bagi pekerjaan yang dilaksanakannya dan menganggap bahwa pekerjaannya penting serta akan mempengaruhi harga dirinya.

Menurut Tanjung (2020) keterlibatan kerja adalah tingkatan karyawan menyatukan diri dengan pekerjaan mencurahkan waktu dan energi dan memandang pekerjaan sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka.

Keterlibatan kerja pegawai adalah pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan pegawai memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Hidayanto & Kurniawa, 2022).

Menurut Siregar et al (2022) Keterlibatan kerja merupakan pemimpin yang melayani menyediakan pelatihan pengembangan dan berbagi tanggung jawab pengambilan keputusan terhadap pegawainya. Mereka juga membangun hubungan dan menghargai orang lain, tetap setia pada prinsip.

Keterlibatan kerja diartikan sebagai suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri (Seprianto, 2021).

Berdasarkan pernyataan teori diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan tingkat partisipasi dan keterikatan psikologis seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditunjukkan melalui perhatian, dedikasi waktu dan energi, serta pandangan bahwa pekerjaan adalah bagian penting dari kehidupan dan harga diri mereka. Karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi memiliki kepedulian, rasa tanggung jawab, keyakinan terhadap kemampuan diri, dan hubungan yang kuat dengan pekerjaannya. Selain itu, keterlibatan kerja juga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang mendukung, memberikan pelatihan, dan berbagi tanggung jawab.

2.1.3.2 Indikator Keterlibatan Pegawai

Menurut Putra (2022) ada beberapa indikator dari keterlibatan pegawai yaitu sebagai berikut:

1) Partisipasi kerja

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

2) Keikutsertaan

Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatannya dilakukan oleh suatu organisasi.

3) Kerja sama

Kerjasama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

2.1.4 Modal Intelektual

2.1.4.1 Pengertian Modal Intelektual

Menurut Ariyana et al (2023) Modal intelektual merupakan cara untuk memperoleh keunggulan kompetitif dan menjadi komponen yang sangat penting bagi kemakmuran, pertumbuhan dan perkembangan perusahaan di era ekonomi berbasis pengetahuan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dengan dimanfaatkan dan dikembangkan modal intelektual ini dengan maksimal dan efisien, maka akan menghasilkan suatu keuntungan serta keunggulan kompetitif bagi perusahaan atau dalam hal ini dapat menciptakan suatu nilai bagi perusahaan.

Modal intelektual merupakan konsep sumber daya yang berbasis aset tidak berwujud (*Intangible Assets*) yang digunakan secara optimal dalam menjalankan strategi perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga hal tersebut mampu dijadikan sebagai alat kompetensi

perusahaan dalam meningkatkan keunggulan yang kompetitif (Abdurrahman & Yuni Nustini, 2022).

Modal intelektual adalah aset tidak berwujud berupa sumber daya informasi serta pengetahuan yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan bersaing serta meningkatnya kinerja perusahaan. Suatu perusahaan mampu bertahan dari ketatnya persaingan global jika tingkat pertumbuhan modal fisik dan juga modal finansial selaras dengan tumbuhnya modal intelektual (Wiryawati et al., 2022).

Menurut Manajemen et al (2023) pengungkapan modal intelektual merupakan pengungkapan yang dikategorikan sebagai pengungkapan sukarela sehingga perusahaan diberi kebebasan untuk menyampaikan pengungkapan modal intelektual atau tidak menyampaikan. Pengungkapan modal intelektual diharapkan sebagai bentuk transparansi informasi kepada para *stakeholders*, dan sebagai salah satu sarana untuk mengungkapkan informasi yang lebih rinci yang tidak dapat dicantumkan dalam laporan keuangan.

Modal intelektual adalah aset tidak berwujud berupa sumber daya informasi serta pengetahuan yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan bersaing serta meningkatnya kinerja perusahaan. Suatu perusahaan mampu bertahan dari ketatnya persaingan global jika tingkat pertumbuhan modal fisik dan juga modal finansial selaras dengan tumbuhnya modal intelektual (Wiryawati et al., 2022).

Berdasarkan pernyataan teori diatas dapat disimpulkan bahwa modal intelektual adalah aset tidak berwujud yang berbasis pada informasi dan pengetahuan, memegang peranan krusial dalam menciptakan keunggulan kompetitif, pertumbuhan, perkembangan, serta meningkatkan kinerja perusahaan di era ekonomi berbasis pengetahuan. Pemanfaatan dan pengembangan modal intelektual secara optimal dan efisien memungkinkan perusahaan untuk menjalankan strategi secara efektif, meningkatkan kemampuan bersaing, dan menciptakan nilai. Meskipun pengungkapannya bersifat sukarela, modal intelektual

diharapkan dapat meningkatkan transparansi informasi kepada para pemangku kepentingan dan memberikan rincian yang mungkin tidak tercantum dalam laporan keuangan, terutama dalam menghadapi ketatnya persaingan global yang menuntut pertumbuhan selaras antara modal fisik, finansial, dan intelektual.

2.1.4.2 Indikator Modal Intelektual

Menurut Wahyudin & Maulana (2022) ada beberapa indikator dari modal intelektual yaitu:

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang diketahui dan dipahami seorang individu yang dimana informasi tersebut sudah melekat dalam benak seorang tersebut.

2) Pengalaman

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang yang diperoleh melalui peristiwa tertentu dalam periode tertentu.

3) Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan menguasai hal-hal yang akan dilakukan dalam suatu pekerjaan.

4) Keterampilan;

Keterampilan adalah kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, kreatifitas dalam melakukan sesuatu sehingga menghasilkan sesuatu yang memiliki nilai lebih dari pekerjaan tersebut.

5) Kreativitas;

Kreativitas merupakan suatu kemampuan untuk menciptakan hal- hal baru yang mana hal tersebut dapat berasal dari berbagai ide yang sudah ada atau menggabungkannya dan menghasilkan sesuatu yang baru.

6) Inovasi;

Inovasi adalah suatu perwujudan sesuatu yang baru ataupun merupakan pembaruan dari sesuatu yang telah ada sebelumnya. Inovasi terlahir seiring dengan munculnya permasalahan dan memberikan dampak yang sangat besar.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang menjadi acuan.

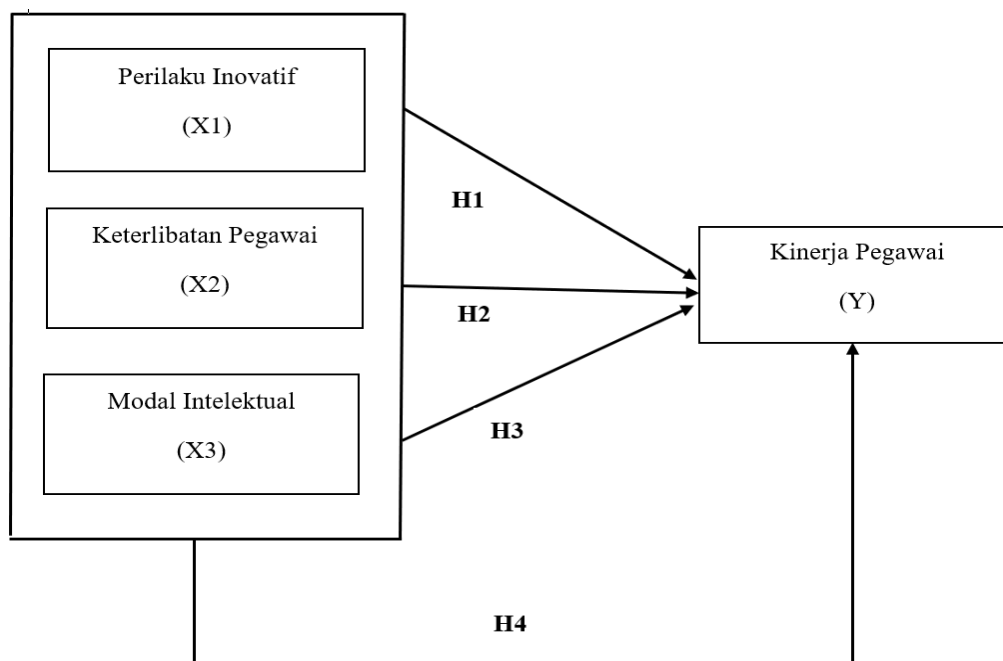
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Alviani & Nuvriasari, 2022)	Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia	Variabel bebas: Perilaku Inovatif (X1) Motivasi Kerja (X2) Teamwork (X3) Variabel terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Metode Penelitian: Kuantitatif Metode Penarikan Sampel: Teknik sampling jenuh Populasi: - Metode Penentuan Jumlah Sampel: 38 orang Metode Pengumpulan Data: Kuesioner Metode Pengolahan Data: Regresi Linear Berganda Teknik analisis data: Analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi (R^2) dan uji parsial (t)	Perilaku Inovatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi Kerja dan Teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Della et al., 2024)	Analisis Lingkungan Kerja dan Keterlibatan Pegawai Terhadap	Variabel bebas: Lingkungan Kerja (X1) Keterlibatan Pegawai (X2)	Metode Penelitian: Kuantitatif Metode Penarikan Sampel: Teknik purposive sampling	Lingkungan kerja dan keterlibatan pegawai berpengaruh signifikan

		Kinerja Pegawai Di Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Lahat)	Variabel terikat: Kinerja Pegawai (Y)	Populasi: 164 orang Metode Penentuan Jumlah Sampel: 52 orang Metode Pengumpulan Data: Kuesioner Metode Pengolahan Data: Regresi Linear Berganda Teknik Analisis Data: Menggunakan SPSS versi 22. Uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi dan determinasi, uji (t), uji (F)	terhadap kinerja pegawai
3	(Pamungkas et al., 2022)	Pengaruh Perilaku Inovatif, Iklim Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BRI Cabang Mojokerto	Variabel bebas: Perilaku Inovatif (X1) Iklim Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Variabel terikat: Kinerja Pegawai (Y)	Metode Penelitian: Kuantitatif Metode Penarikan Sampel: Total sampling sensus Metode Penentuan Jumlah Sampel: 40 responden Populasi: 40 orang Metode Pengumpulan Data: Kuesioner Metode Pengolahan Data: Regresi linear berganda Teknik Analisis Data: Menggunakan program SPSS. Uji (F), uji (t)	Perilaku inovatif dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Beban kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan
4	(Wahyudin & Maulana, 2022)	Pengaruh Modal Intelektual Dan	Variabel bebas:	Metode Penelitian: Kuantitatif Metode Penarikan Sampel:	Peningkatan Modal Intelektual dapat

		Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jaya Bravo Dika	Modal Intelektual (X1) Kepemimpinan (X2) Variabel terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Non probability sampling Populasi: 30 orang Metode Penentuan Jumlah Sampel: 30 orang Metode Pengumpulan Data: Kuesioner Metode Pengolahan Data: Regresi Linear Berganda Teknik Analisis Data: -	meningkatkan kinerja karyawan Peningkatan Kepemimpinan menunjukkan peningkatan kinerja karyawan
5	(Fitriadi et al., 2022)	Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja	Variabel bebas: Keterlibatan Kerja (X1) Variabel terikat: Kinerja Pegawai (Y)	Metode Penelitian: Kuantitatif Metode Penarikan Sampel: Proportional simple random sampling Populasi: 111 pegawai Metode Penentuan Jumlah Sampel: 87 pegawai Metode Pengumpulan Data: Kuesioner Metode Pengolahan Data: Menggunakan software SmartPLS versi 3. Teknik Analisis Data: Uji AVE, <i>Cronbach's Alpha</i>, <i>Composite Reliability</i>, uji (R)	Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

2.3 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Dari gambar 2.1 diatas, terdapat dua variabel yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (independen). Dalam penelitian variabel terikat (dependen) adalah Kinerja Pegawai (Y) dan variabel bebas (independen) adalah Perilaku Inovatif (X1), Keterlibatan Pegawai (X2) dan Modal Intelektual (X3).

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Perilaku Inovatif terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pamungkas et al (2022) bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perilaku inovatif merupakan keseluruhan tindakan individu yang memunculkan, mengenalkan, dan menerapkan suatu hal yang baru dan bermanfaat bagi organisasi.

Penelitian yang juga dilakukan oleh Hadi et al (2020) menunjukkan bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku inovatif merupakan perilaku kerja individu memperkenalkan ide baru yang bermanfaat dan

menerapkan ide baru tersebut untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga Perilaku Inovatif Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

2.4.2 Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Salsabila & Sucipto (2024) bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan karyawan adalah kondisi psikologis dimana tenaga kerja merasa berhubungan dalam pencapaian perusahaan dan bersemangat untuk meningkatkan performa sehingga melampaui job requirement yang diinginkan.

Penelitian yang juga dilakukan oleh Hadi et al (2020) bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan sangat memihak pada organisasi dan benar-benar peduli pada pekerjaan yang ditugaskan. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H2: Diduga Keterlibatan Karyawan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

2.4.3 Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wijaya et al (2024) bahwa modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Modal intelektual merupakan pengetahuan yang dimiliki oleh organisasi dari sumber daya yang mampu menghasilkan aset bernilai tinggi serta memberikan manfaat ekonomi bagi organisasi di masa depan.

Penelitian yang juga dilakukan oleh Wahyudin & Maulana (2022) menunjukkan bahwa modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik modal intelektual yang dilakukan atau diterapkan

pada organisasi maka akan semakin kuat pula peningkatan kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3 : Diduga Modal Intelektual Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai