
Strategi Efektif dalam Merancang dan Mengevaluasi Kinerja Pekerjaan di Era Manajemen Kontemporer

Madaniyah¹, Sohiron²

¹² Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim; Indonesia

correspondence e-mail*, uinmadani@gmail.com; sohiron@uin-suska.ac.id

Submitted:

Revised: 2024/06/01

Accepted: 2024/06/11

Published: 2024/06/29

Abstract

In the contemporary organizational management landscape, job performance design and evaluation has become a major factor influencing organizational effectiveness and employee well-being. The application of advanced technologies such as FP-Growth and K-Means algorithms allows businesses, especially online stores, to adjust sales strategies based on consumer purchasing patterns, increasing operational efficiency and strategy relevance. Additionally, the use of methodologies such as the Balanced Scorecard and Analytical Network Process (ANP) provides a holistic performance evaluation framework, covering both financial and non-financial aspects, helping organizations identify areas of improvement and strategic alignment. Fair reward strategies and transformational leadership roles are proven to increase employee motivation and performance, while recognition of individual differences allows for adjustments in management approaches to create an inclusive and productive work environment. This research adopted a mixed methods approach to evaluate the impact of job design on employee performance, focusing on teachers in the Kalmunai Zone. Through surveys, interviews, and regression analysis, this research aims to provide a comprehensive understanding of the relationship between job design and employee performance. By integrating technology, a holistic approach and human-centered leadership, organizations can achieve sustainable and superior performance amidst dynamic changes in today's business landscape

Keywords

Effective Strategy; Designing and Evaluating; Job Performance; Contemporary Management



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Dalam lanskap manajemen organisasi kontemporer, strategi efektif dalam merancang dan mengevaluasi kinerja pekerjaan telah menjadi hal yang terpenting. Pendekatan modern terhadap motivasi dan penghargaan memainkan peran penting dalam membentuk perilaku karyawan dan hasil organisasi. Saat bisnis menavigasi permintaan pasar yang dinamis, pemilik toko online, misalnya, terpaksa menyusun strategi penjualan yang tidak hanya efisien tetapi juga disesuaikan

untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang terus berkembang¹. Pentingnya merancang strategi penjualan yang tepat menggarisbawahi perlunya adaptasi dan inovasi berkelanjutan dalam peran dan tanggung jawab pekerjaan agar selaras dengan tren pasar dan preferensi pelanggan.

Selain itu, penerapan algoritma canggih dan teknik berbasis data, seperti algoritma asosiasi FP-Growth dan klasifikasi K-Means, dalam menganalisis pola pembelian konsumen di pasar online seperti Shopee, menyoroti pergeseran ke arah pemanfaatan teknologi untuk pengambilan keputusan strategis dalam pekerjaan. desain². Dengan memanfaatkan analisis data, bisnis dapat memperoleh wawasan berharga tentang perilaku konsumen, sehingga memungkinkan mereka menyesuaikan peran pekerjaan dan strategi penjualan secara efektif.

Selain itu, integrasi metodologi seperti *Balanced Scorecard* dan *Analytical Network Process* (ANP) dalam mengevaluasi kinerja perusahaan menggarisbawahi pentingnya kerangka penilaian holistik yang mempertimbangkan aspek finansial dan non-finansial³. Dengan memasukkan beragam kriteria evaluasi, organisasi dapat mengidentifikasi area untuk perbaikan dan penyesuaian strategis, menekankan perlunya strategi evaluasi kinerja yang komprehensif dalam praktik desain pekerjaan modern.

Di bidang motivasi karyawan dan kinerja kerja, interaksi antara penghargaan, kepuasan kerja, dan keterlibatan karyawan muncul sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi⁴. Penelitian telah menunjukkan korelasi positif antara penghargaan, kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja kerja secara keseluruhan, yang menggarisbawahi perlunya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang memelihara kesejahteraan karyawan dan pertumbuhan profesional.

Ketika organisasi berupaya meningkatkan efisiensi operasional dan keberhasilan strategis, peran kepemimpinan dan struktur organisasi yang efektif tidak dapat dianggap remeh⁵. Praktik kepemimpinan yang efektif, ditambah dengan struktur organisasi yang inovatif, berperan penting dalam mendorong kinerja karyawan, menumbuhkan budaya inovasi, dan memastikan keunggulan operasional. Dengan menyelaraskan strategi kepemimpinan dengan prinsip desain

¹ Muhamad Arif Saifudin, Henni Endah Wahanani, And Achmad Junaidi, "Implementasi Algoritma Asosiasi Fp-Growth Dan Klasifikasi K-Means Terhadap Pola Pembelian Konsumen Di Marketplace Shopee," *Jati (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)* 8, No. 1 (March 2024): 764–71, <https://doi.org/10.36040/jati.v8i1.8848>.

² Arif Saifudin, Endah Wahanani, And Junaidi.

³ Heru Saputra Et Al., "Penggunaan Metode Balanced Scorecard Dan Pembobotan Analytical Network Process Dalam Evaluasi Kinerja Perusahaan," *Technologia Jurnal Ilmiah*, 2024, <https://doi.org/10.31602/tji.v15i1.14002>.

⁴ Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy And Andri Nugraha, "Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat," *Holistik Jurnal Kesehatan*, 2019, <https://doi.org/10.33024/hjk.v12i4.647>.

⁵ Meddy Nurpratama And Agus Yudianto, "Strategi Inovasi Dan Rencana Implementasi Untuk Mendorong Sdm Unggul Di Masa Pandemi," *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2021, <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i1.148>.

pekerjaan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang mendorong keterlibatan karyawan, kreativitas, dan pada akhirnya, kinerja kerja yang unggul.

Pendekatan modern terhadap desain pekerjaan dan evaluasi kinerja memerlukan strategi multifaset yang mencakup kemajuan teknologi, wawasan berbasis data, kerangka evaluasi kinerja yang komprehensif, dan pendekatan kepemimpinan dan manajemen organisasi yang berpusat pada manusia. Dengan menerapkan praktik-praktik kontemporer ini, organisasi dapat mengoptimalkan peran pekerjaan, meningkatkan motivasi karyawan, dan mendorong hasil kinerja yang berkelanjutan dalam lanskap bisnis yang dinamis saat ini.

Memahami perbedaan individu sangat penting dalam studi tentang perilaku dan manajemen organisasi karena keduanya berdampak langsung pada perilaku di tempat kerja. Latar belakang, karakteristik, kebutuhan, dan persepsi unik setiap orang membentuk cara mereka berinteraksi dengan orang lain dan melakukan pendekatan terhadap tugas. Perbedaan-perbedaan ini menyebabkan perilaku yang bervariasi, mempengaruhi bagaimana individu terlibat dengan supervisor, anggota tim, dan pelanggan. Perbedaan individu juga menjelaskan mengapa beberapa karyawan menerima perubahan sementara yang lain menolaknya, mengapa individu tertentu berkembang di bawah pengawasan ketat sementara yang lain unggul dengan otonomi, dan mengapa beberapa karyawan lebih mampu menangani tugas-tugas baru dibandingkan yang lain. Hampir setiap aspek aktivitas organisasi dipengaruhi oleh perbedaan individu, yang menggarisbawahi dampak besarnya terhadap perilaku dan keberhasilan organisasi, baik pada tingkat individu maupun organisasi⁶.

METODE

Metodologi penelitian akan mengadopsi pendekatan metode campuran untuk menyelidiki dampak desain pekerjaan terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada guru sekolah di Zona Kalmunai. Penelitian ini bertujuan untuk mengkonfirmasi hubungan antara penerapan strategi SDM dengan keterlibatan tinggi, termasuk desain pekerjaan, dan kinerja karyawan⁷. Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif seperti survei dan kuesioner untuk mengumpulkan data tentang persepsi guru terhadap desain pekerjaan dan dampaknya terhadap kinerja mereka.

⁶ John M. Ivancevich, Matteson Robert Konopaske, and Michael T., *Organizational Behavior and Management*, 10th editi, 2014.

⁷ M.A.C.F. Aroosiya and M A M Hussain Ali, "Impact of Job Design on Employees' Performance (With Special Reference to School Teachers in the Kalmunai Zone)," *Journal of Management*, 2014, <https://doi.org/10.4038/jm.v8i1.7553>.

Metode kualitatif seperti wawancara dan diskusi kelompok terfokus juga akan dilakukan untuk mengeksplorasi pengalaman dan perspektif guru mengenai rancangan pekerjaan dan pengaruhnya terhadap kinerja mereka. Teknik statistik, termasuk analisis regresi, akan digunakan untuk menganalisis data yang dikumpulkan guna mengidentifikasi korelasi antara elemen desain pekerjaan dan hasil kinerja. Dengan menggunakan pendekatan metode campuran, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman komprehensif tentang hubungan antara desain pekerjaan dan kinerja karyawan di kalangan guru sekolah di Kawasan Kalmunai⁸.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dinamika Manajemen Pekerjaan Modern

Dalam konteks manajemen pekerjaan modern, strategi yang efektif harus mampu mengintegrasikan adaptasi berkelanjutan terhadap kebutuhan pasar dan preferensi pelanggan. Sebagai contoh, dalam bisnis toko online, penting untuk menyusun strategi penjualan yang responsif terhadap permintaan konsumen yang terus berkembang. Salah satu pendekatan yang dapat membantu dalam memahami pola pembelian konsumen dan menyesuaikan peran pekerjaan dengan tepat adalah dengan menggunakan teknologi canggih seperti algoritma asosiasi FP-Growth dan klasifikasi K-Means⁹.

Algoritma FP-Growth telah terbukti efektif dalam menganalisis pola transaksi penjualan untuk menentukan pola pembelian pelanggan¹⁰. Selain itu, penggunaan algoritma Apriori dan FP-Growth juga telah diterapkan dalam menentukan akurasi tata letak barang dalam suatu toko¹¹. Implementasi algoritma-algoritma ini dapat membantu bisnis dalam mengoptimalkan strategi penjualan mereka dengan memahami pola pembelian konsumen.

Selain itu, sistem informasi manajemen pekerjaan karyawan juga memegang peranan penting dalam mendukung aktivitas kerja yang terkontrol dan teratur dengan menyediakan informasi yang dibutuhkan¹². Dalam konteks manajemen pekerjaan, penting untuk

⁸ Sugiyono Sugiyono and Puji Lestari, "Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional)" (Alfabeta Bandung, CV, 2021).

⁹ Arum Sari, Ahmad Faqih, and Saeful Anwar, "Penerapan Algoritma Fp-Growth Pada Data Transaksi Penjualan Untuk Menentukan Pola Pembelian Pelanggan," *Jati (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 2024, <https://doi.org/10.36040/jati.v7i6.8168>.

¹⁰ Anthony Anggrawan, Mayadi Mayadi, and Christofer Satria, "Menentukan Akurasi Tata Letak Barang Dengan Menggunakan Algoritma Apriori Dan Algoritma FP-Growth," *Matrik Jurnal Manajemen Teknik Informatika Dan Rekayasa Komputer*, 2021, <https://doi.org/10.30812/matrik.v21i1.1260>.

¹¹ Abd Rohman, Nofita Rismawati, and Muhammad Soleh Ritonga, "Sistem Informasi Manajemen Pekerjaan Karyawan Pada PT Quadrant Synergy International," *Jurnal Riset Dan Aplikasi Mahasiswa Informatika (Jrami)*, 2024, <https://doi.org/10.30998/jrami.v5i1.3699>.

¹² Indro Agustian et al., "Manajemen Evaluasi Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo," *Comserva Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2023, <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i09.567>.

mempertimbangkan evaluasi kinerja pekerja seperti yang dilakukan dalam manajemen evaluasi kinerja guru. Evaluasi kinerja ini dapat membantu organisasi dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja pekerja.

Melalui penerapan teknologi canggih seperti algoritma FP-Growth dan sistem informasi manajemen yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kinerja pekerjaan mereka dengan memahami pola konsumen, menyesuaikan strategi penjualan, dan memastikan aktivitas kerja terkontrol dan teratur.

Perancangan Pekerjaan : Menyeimbangkan Efisiensi dan Kepuasan Karyawan

Perancangan pekerjaan yang efektif memerlukan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan organisasi dan individu. Rentang pekerjaan, yang mencakup jumlah tugas yang dilakukan oleh pekerja, harus disesuaikan agar tidak menimbulkan kebosanan dan dapat meningkatkan keterlibatan karyawan. Selain itu, kedalaman pekerjaan, yang melibatkan tingkat otonomi dalam pengambilan keputusan, juga berperan penting dalam memotivasi karyawan. Desain pekerjaan modern mengakui bahwa peningkatan efisiensi produksi tidak harus dilakukan dengan mengorbankan kepuasan karyawan¹³.

Perancangan sistem kerja dengan mempertimbangkan aspek ergonomi telah terbukti dapat meningkatkan waktu kerja yang optimal dan output produksi¹⁴. Selain itu, perancangan alat bantu ergonomis berdasarkan kajian ergo-mechanical juga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, dengan menciptakan sistem manusia-mesin yang terpadu untuk meningkatkan kinerja¹⁵.

Efisiensi kerja juga mencakup pengelolaan waktu, penggunaan teknologi, perancangan proses yang efektif, dan peningkatan keterampilan karyawan¹⁶. Dalam konteks ini, perancangan alat kerja yang ergonomis menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan keselamatan kerja.

¹³ Arif Rachman Putra And Didit Darmawan, "Upaya Mewujudkan Produktivitas Kerja Berdasarkan Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Yang Diterima Karyawan, Efisiensi Kerja Dan Perilaku Inovatif," *Tin Terapan Informatika Nusantara*, 2022, <https://doi.org/10.47065/Tin.V3i6.4115>.

¹⁴ Lukasbudi Laksono, "Perancangan Sistem Kerja Pada Proses Pembuatan Endplate Coil Unit Air Conditioner (Ac) Dengan Pertimbangan Aspek Ergonomi Di Pt. Sinergi Mandiri Selaras," 2023, <https://doi.org/10.61488/Industrikrisna.V11i2.63>.

¹⁵ I Gede Bawa Susana And I Ketut Perdana Putra, "Aplikasi Alat Bantu Ergonomis Pada Kerja Manual Berdasarkan Kajian Ergo-Mechanical Untuk Petani Kecil," *Energy, Materials And Product Design* 3, No. 1 (May 2024): 176–83, <https://doi.org/10.29303/Empd.V3i1.4505>.

¹⁶ Fadhel Muhammad W, I Wayan Sukania, And Adianto, "Perancangan Alat Bantu Service Sepeda Yang Ergonomis Dengan Metode Reverse Engineering (Studi Kasus Umkm Teras38ike)," *Jurnal Mitra Teknik Industri* 2, No. 2 (August 2023): 210–19, <https://doi.org/10.24912/Jmti.V2i2.27003>.

Dengan perancangan pekerjaan yang seimbang antara efisiensi dan kepuasan karyawan memerlukan pendekatan yang holistik, mempertimbangkan aspek ergonomi, otonomi dalam pengambilan keputusan, dan penggunaan teknologi yang tepat guna untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan.

Evaluasi Kinerja : Kerangka Penilaian Holistik

Evaluasi kinerja yang holistik memerlukan pendekatan yang mencakup aspek finansial dan non-finansial. Metodologi seperti *Balanced Scorecard* dan *Analytical Network Process* (ANP) memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi kinerja berdasarkan berbagai kriteria yang relevan. *Balanced Scorecard*, misalnya, mengukur kinerja dari empat perspektif: finansial, pelanggan, proses bisnis internal, dan pembelajaran dan pertumbuhan. Sementara itu, *Sustainability Balanced Scorecard* (SBSC) telah diterapkan oleh banyak perusahaan untuk mengintegrasikan keberlanjutan dengan *Balanced Scorecard* tradisional, memungkinkan penciptaan nilai berkelanjutan, kelangsungan hidup, dan pertumbuhan perusahaan¹⁷.

Selain itu, *Importance-Performance Analysis Based Balanced Scorecard* digunakan dalam evaluasi kinerja lembaga pendidikan tinggi untuk mengidentifikasi faktor kunci dalam implementasi dan perbaikan kinerja¹⁸. Studi kasus implementasi *Balanced Scorecard* pada Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) juga menunjukkan bahwa perspektif *Balanced Scorecard* dapat membantu dalam menganalisis dan meningkatkan kinerja bisnis¹⁹. Faktor-faktor yang memengaruhi penerapan *Balanced Scorecard* dalam evaluasi kinerja perusahaan pariwisata juga telah diteliti, menyoroti peran sistem BSC dalam membantu perusahaan menilai kinerja mereka dan mengarahkan visi dan strategi bisnis melalui empat aspek dasar²⁰.

Dengan pendekatan holistik dalam evaluasi kinerja, terutama melalui penggunaan *Balanced Scorecard* dan metodologi terkait, memberikan wawasan mendalam untuk perbaikan strategis dan pengambilan keputusan yang lebih baik dalam organisasi.

Teknologi dan Data : Alat untuk Penyesuaian Peran Pekerjaan

¹⁷ Ivo Hristov, Antonio Chirico, and Andrea Appolloni, "Sustainability Value Creation, Survival, and Growth of the Company: A Critical Perspective in the Sustainability Balanced Scorecard (SBSC)," *Sustainability*, 2019, <https://doi.org/10.3390/su11072119>.

¹⁸ Salman Nazari-Shirkouhi et al., "Importance-Performance Analysis Based Balanced Scorecard for Performance Evaluation in Higher Education Institutions: An Integrated Fuzzy Approach," *Journal of Business Economics and Management*, 2020, <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.11940>.

¹⁹ Annisa Muthmainnah Ichwan et al., "The Implementation of Balanced Scorecard Perspective Performance Analysis: Case Study of Krispiku MSMEs," *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (Tsm)*, 2022, <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i3.1139>.

²⁰ Duc Dinh Truong, Hoan Xuan Nguyen, and Thi Quynh Lien Duong, "Factors Influencing Balanced Scorecard Application in Evaluating the Performance of Tourist Firms," *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 2020, <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.217>.

Penerapan algoritma canggih seperti FP-Growth untuk penambangan pola asosiasi dan K-Means untuk klasifikasi pelanggan memberi bisnis kemampuan untuk memahami preferensi pelanggan dan menyesuaikan strategi penjualan secara real-time. Dengan wawasan ini, organisasi dapat mendesain ulang peran pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan meningkatkan kinerja operasional secara efektif.

Memanfaatkan teknologi seperti penambangan data dan algoritma seperti FP-Growth memungkinkan analisis data penjualan untuk mengungkap pola pembelian konsumen²¹. Pendekatan ini memungkinkan bisnis untuk menyesuaikan strategi mereka agar selaras dengan perilaku dan preferensi pelanggan²². Selain itu, penerapan algoritma K-Means untuk mengelompokkan data pekerjaan dapat membantu mengidentifikasi karakteristik dan pola utama dalam peran pekerjaan, membantu mengoptimalkan desain pekerjaan agar lebih sesuai dengan permintaan organisasi dan pelanggan²³.

Dalam konteks Revolusi Industri Keempat, peran teknologi dalam adaptasi lapangan kerja sangatlah penting. Teknologi seperti akuntansi cloud, robotika, dan analisis data melalui kecerdasan buatan (AI) mengubah tugas-tugas dasar yang biasanya dilakukan oleh akuntan²⁴. Selain itu, integrasi teknologi pembelajaran dalam pendidikan membentuk kembali peran guru, memperluas pengalaman belajar bagi siswa dan memfasilitasi peluang pembelajaran jarak jauh²⁵.

Selain itu, penggunaan Teknologi Informasi (TI) dan alat komunikasi memainkan peran penting dalam adaptasi pekerjaan dan peningkatan kinerja. TI bertujuan untuk meningkatkan pemahaman siswa tentang perangkat dan literasi TI, memastikan mereka fasih dalam terminologi terkait teknologi²⁶. Demikian pula pemanfaatan TI untuk perencanaan karir dan peningkatan kedewasaan di kalangan mahasiswa menunjukkan nilai TI dalam pengembangan dan

²¹ Syarifudin Herdyansyah Et Al., “Analisa Metode Association Rule Menggunakan Algoritma Fp-Growth Terhadap Data Penjualan (Study Kasus Toko Berkah),” *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 2020, <https://doi.org/10.31294/jki.v8i2.9277>.

²² Yanuar Syach Putra, Rudi Kurniawan, And Yudhistira Arie Wijaya, “Penerapan Data Mining Menggunakan Algoritma Fp-Growth Pada Data Penjualan Sembako,” *Jati (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)* 8, No. 1 (February 2024): 561–67, <https://doi.org/10.36040/jati.v8i1.8391>.

²³ Wili Aprianto, Rudi Kurniawan, And Yudhistira Arie Wijaya, “Klasterisasi Data Jenis-Jenis Pekerjaan Penduduk Dengan Menggunakan Algoritma K-Means,” *Jati (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 2024, <https://doi.org/10.36040/jati.v8i1.8771>.

²⁴ Ni Gusti Ayu Pitria And Luh Putu Mahyuni, “Cloud Accounting Dan Disrupsi Pekerjaan Akuntan,” *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2022, <https://doi.org/10.24843/eeb.2022.v11.i06.p10>.

²⁵ Ajeng Dewanti And Dwi Budi Nurcahyaningih, “The Impact Of Learning Technology On The Role Of Elementary School Teachers In The Industrial Revolution Era 4.0,” *Social Humanities And Educational Studies (Shes) Conference Series*, 2023, <https://doi.org/10.20961/shes.v6i1.71069>.

²⁶ Haris Budiman, “Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pendidikan,” *Al-Tadzkiyyah Jurnal Pendidikan Islam*, 2017, <https://doi.org/10.24042/atjpi.v8i1.2095>.

perencanaan karir²⁷.

Integrasi algoritma canggih, teknik penambangan data, dan alat TI memberdayakan organisasi untuk menyesuaikan peran pekerjaan guna memenuhi kebutuhan konsumen yang terus berkembang, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong pengambilan keputusan strategis.

Motivasi dan Penghargaan : Hubungan dengan Kinerja Karyawan

Program penghargaan memiliki tujuan utama yang meliputi tiga aspek penting. Pertama, program penghargaan bertujuan untuk menarik individu yang memenuhi syarat untuk bergabung dengan organisasi. Dengan memberikan penghargaan yang sesuai, baik dalam bentuk intrinsik maupun ekstrinsik, organisasi dapat menarik individu yang berkualitas untuk menjadi bagian dari tim. Kedua, program penghargaan juga bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang sudah ada, dengan memberikan pengakuan atas kontribusi dan kinerja mereka. Hal ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Ketiga, program penghargaan bertujuan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dengan memberikan penghargaan yang memotivasi, baik secara finansial maupun non-finansial, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan mencapai target kinerja yang ditetapkan²⁸.

Teori Penghargaan Individu menekankan pentingnya penghargaan yang sesuai dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Penghargaan yang adil dan tepat dapat memberikan dorongan positif bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara penghargaan yang adil dengan kinerja karyawan²⁹. Oleh karena itu, strategi penghargaan yang seimbang dan sesuai dengan kontribusi karyawan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal³⁰. Dengan demikian, program penghargaan yang dirancang dengan baik dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Peran Kepemimpinan dan Struktur Organisasi

²⁷ Darojaturroofi'ah Sodiq and Herdi Herdi, "Pemanfaatan Teknologi Informasi Untuk Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Dan Kematangan Karir Siswa," *Jurnal Paedagogy*, 2021, <https://doi.org/10.33394/jp.v8i4.3951>.

²⁸ Ni Putu Pradita Laksmiari, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit," *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 2019, <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20066>.

²⁹ M. Ivancevich, Konopaske, and T., *Organizational Behavior and Management*.

³⁰ Sarman Sinaga, "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan," *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2020, <https://doi.org/10.47652/metadata.v2i2.28>.

Kepemimpinan yang efektif dan struktur organisasi yang inovatif memainkan peran penting dalam mendorong kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional yang memotivasi dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, dipadukan dengan struktur organisasi yang fleksibel, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kreativitas dan inovasi. Menyelaraskan strategi kepemimpinan dengan prinsip desain pekerjaan membantu membangun budaya kerja yang positif dan produktif.

Kepemimpinan yang melayani, sebagai bentuk kepemimpinan yang berpusat pada karyawan, diharapkan dapat mendorong perilaku kerja yang inovatif di kalangan karyawan³¹. Kepemimpinan yang tangkas, berbeda dengan praktik pengawasan tradisional, meningkatkan efektivitas organisasi melalui kemampuan karyawan dan upaya yang termotivasi oleh kinerja³². Kepemimpinan diri dan kerajinan kerja dapat menghasilkan keterlibatan kerja dan signifikansi tugas yang lebih tinggi, sehingga berkontribusi pada peningkatan keterlibatan kerja dan produktivitas (Costantini & Weintraub, 2022). Ketika pekerjaan dirancang dengan karakteristik yang memotivasi seperti otonomi dan dukungan sosial, serta tuntutan pekerjaan yang masuk akal, hal ini akan menghasilkan hasil individu dan organisasi yang positif³³.

Pengaruh Perbedaan Individu terhadap Interaksi dan Performa di Tempat Kerja

Perbedaan individu memainkan peran penting dalam membentuk perilaku organisasi dan praktik manajemen. Perbedaan-perbedaan ini, yang berasal dari latar belakang yang beragam, karakteristik yang unik, dan persepsi yang berbeda-beda terhadap dunia, secara langsung memengaruhi cara individu berperilaku di tempat kerja. Kepribadian orang yang berbeda menyebabkan interaksi yang berbeda dengan penyelia, anggota tim, rekan kerja, bawahan, dan pelanggan. Misalnya, perbedaan individu membantu menjelaskan mengapa beberapa individu mudah menerima perubahan sementara yang lain menolaknya, mengapa karyawan tertentu berkembang di bawah pengawasan ketat sementara yang lain unggul dengan otonomi, dan mengapa beberapa pekerja memahami tugas-tugas baru dengan lebih efektif dibandingkan yang lain. Hampir setiap aspek aktivitas organisasi dipengaruhi oleh perbedaan individu, yang

³¹ Muhammad Mumtaz Khan et al., "How Servant Leadership Triggers Innovative Work Behavior: Exploring the Sequential Mediating Role of Psychological Empowerment and Job Crafting," *European Journal of Innovation Management*, 2021, <https://doi.org/10.1108/ejim-09-2020-0367>.

³² Bülent Akkaya et al., "Agile Leadership and Perceived Career Success: The Mediating Role of Job Embeddedness," *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2022, <https://doi.org/10.3390/ijerph19084834>.

³³ Sharon K Parker, Anja Van den Broeck, and David Holman, "Work Design Influences: A Synthesis of Multilevel Factors That Affect the Design of Jobs," *Academy of Management Annals*, 2017, <https://doi.org/10.5465/annals.2014.0054>.

menggarisbawahi pengaruhnya yang besar terhadap perilaku organisasi dan, akibatnya, pada keberhasilan individu dan organisasi³⁴.

Memahami dan mengakui perbedaan individu sangat penting untuk manajemen yang efektif dan keberhasilan organisasi. Dengan mengenali dan memanfaatkan sifat, kebutuhan, dan persepsi unik karyawan, organisasi dapat menyesuaikan pendekatan mereka terhadap kepemimpinan, desain pekerjaan, dan motivasi untuk mengoptimalkan kinerja individu dan kolektif. Merangkul keragaman dalam karakteristik individu akan menumbuhkan budaya inklusivitas, rasa hormat, dan penghargaan di tempat kerja, yang mengarah pada peningkatan kolaborasi, inovasi, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi yang mengutamakan pengakuan dan akomodasi terhadap perbedaan individu mempunyai posisi yang lebih baik untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif yang mendorong keberhasilan dan pencapaian tujuan strategis³⁵.

Perbedaan individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap interaksi dan performa di tempat kerja, mencakup berbagai aspek seperti kepribadian, nilai, sikap, motivasi, serta latar belakang budaya dan pendidikan. Kepribadian adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi cara seseorang berinteraksi dengan rekan kerja dan menghadapi situasi kerja. Misalnya, individu dengan kepribadian ekstrovert cenderung lebih mudah berinteraksi dan bekerja dalam tim, sementara individu dengan kepribadian introvert mungkin lebih cocok untuk tugas-tugas yang memerlukan konsentrasi dan kerja mandiri. Selain itu, motivasi juga memainkan peran penting; individu dengan motivasi intrinsik, yang berasal dari kepuasan pribadi atas pekerjaan yang dilakukan, cenderung menunjukkan performa yang lebih baik dan lebih tahan terhadap stres dibandingkan dengan mereka yang termotivasi secara ekstrinsik melalui imbalan finansial atau pengakuan eksternal. Latar belakang budaya dan pendidikan juga membentuk cara individu berinteraksi dan bekerja. Perbedaan budaya mempengaruhi persepsi tentang hierarki, komunikasi, dan pengambilan keputusan, sedangkan pendidikan membentuk keterampilan dan pengetahuan yang mempengaruhi kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi³⁶.

Dalam konteks interaksi di tempat kerja, perbedaan individu dapat menjadi sumber kreativitas dan inovasi jika dikelola dengan baik. Diversitas tim dapat menghasilkan berbagai

³⁴ M. Ivancevich, Konopaske, and T., *Organizational Behavior and Management*.

³⁵ M. Ivancevich, Konopaske, and T.

³⁶ Khoirul Amri et al., "Strategi Pengembangan Mutu Dan Akreditasi Di Madrasah Dalam Menghadapi Revolusi 5.0," *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan* 5, no. 2 (2022): 172–82, <https://doi.org/10.32923/kjmp.v5i2.2509>.

perspektif dan solusi untuk masalah yang dihadapi, namun perbedaan ini juga dapat menjadi sumber konflik jika tidak ada mekanisme yang efektif untuk mengelolanya. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dan menghargai perbedaan individu serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Strategi pengelolaan perbedaan individu melibatkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kesadaran kultural dan keterampilan interpersonal, serta kebijakan yang mendorong inklusi dan kerjasama. Pemimpin yang efektif harus mampu mengenali kekuatan dan kelemahan setiap anggota tim serta menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk memaksimalkan potensi individu dan kolektif. Dengan memahami dan memanfaatkan perbedaan ini, organisasi dapat meningkatkan interaksi positif dan kinerja keseluruhan di tempat kerja³⁷

SIMPULAN

Dalam manajemen organisasi modern, desain dan evaluasi kinerja pekerjaan memainkan peran penting dalam mencapai efisiensi dan kepuasan karyawan. Dengan memanfaatkan teknologi canggih seperti algoritma FP-Growth dan K-Means, bisnis dapat menyesuaikan strategi penjualan dan peran pekerjaan dengan pola pembelian konsumen yang terus berubah, sehingga meningkatkan relevansi dan efisiensi operasional. Penggunaan metodologi evaluasi kinerja seperti Balanced Scorecard menawarkan kerangka penilaian yang komprehensif, mencakup aspek finansial dan non-finansial. Strategi penghargaan yang tepat dan peran kepemimpinan transformasional juga terbukti efektif dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Selain itu, pengakuan terhadap perbedaan individu membantu organisasi menyesuaikan pendekatan manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Perbedaan individu di tempat kerja, termasuk kepribadian, motivasi, budaya, dan pendidikan, berpengaruh signifikan pada interaksi dan performa. Keberagaman ini dapat mendorong kreativitas dan inovasi jika dikelola dengan baik, namun juga dapat memicu konflik tanpa manajemen yang tepat. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk memahami dan menghargai perbedaan ini, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung untuk memaksimalkan potensi tim dan meningkatkan kinerja keseluruhan. Dengan menggabungkan teknologi, pendekatan holistik, dan kepemimpinan yang berpusat pada manusia, organisasi dapat mencapai hasil kinerja yang berkelanjutan dan unggul di tengah perubahan dinamis dalam lanskap bisnis.

³⁷ Amri et al.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, Indro, Nuril Mufidah, Heru Setiawan, And Suklani Suklani. "Manajemen Evaluasi Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo." *Comserva Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2023. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V2i09.567>.
- Akkaya, Bülent, Mirela Panait, Simona Andreea Apostu, And Yeşim Kaya. "Agile Leadership And Perceived Career Success: The Mediating Role Of Job Embeddedness." *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 2022. <https://doi.org/10.3390/Ijerp19084834>.
- Amri, Khoirul, Safiyah Riyantini, Salfen Hasri, And Sohiron Sohiron. "Starategi Pengembangan Mutu Dan Akreditasi Di Madrasah Dalam Menghadapi Revolusi 5.0." *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan* 5, No. 2 (2022): 172–82. <https://doi.org/10.32923/Kjmp.V5i2.2509>.
- Anggrawan, Anthony, Mayadi Mayadi, And Christofer Satria. "Menentukan Akurasi Tata Letak Barang Dengan Menggunakan Algoritma Apriori Dan Algoritma Fp-Growth." *Matrik Jurnal Manajemen Teknik Informatika Dan Rekayasa Komputer*, 2021. <https://doi.org/10.30812/Matrik.V21i1.1260>.
- Aprianto, Wili, Rudi Kurniawan, And Yudhistira Arie Wijaya. "Klasterisasi Data Jenis-Jenis Pekerjaan Penduduk Dengan Menggunakan Algoritma K-Means." *Jati (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 2024. <https://doi.org/10.36040/Jati.V8i1.8771>.
- Arif Saifudin, Muhamad, Henni Endah Wahanani, And Achmad Junaidi. "Implementasi Algoritma Asosiasi Fp-Growth Dan Klasifikasi K-Means Terhadap Pola Pembelian Konsumen Di Marketplace Shopee." *Jati (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)* 8, No. 1 (March 2024): 764–71. <https://doi.org/10.36040/Jati.V8i1.8848>.
- Aroosiya, M.A.C.F., And M A M Hussain Ali. "Impact Of Job Design On Employees' Performance (With Special Reference To School Teachers In The Kalmunai Zone)." *Journal Of Management*, 2014. <https://doi.org/10.4038/Jm.V8i1.7553>.
- Bawa Susana, I Gede, And I Ketut Perdana Putra. "Aplikasi Alat Bantu Ergonomis Pada Kerja Manual Berdasarkan Kajian Ergo-Mechanical Untuk Petani Kecil." *Energy, Materials And Product Design* 3, No. 1 (May 2024): 176–83. <https://doi.org/10.29303/Empd.V3i1.4505>.
- Budiman, Haris. "Peran Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Pendidikan." *Al-Tadzkiyyah Jurnal Pendidikan Islam*, 2017. <https://doi.org/10.24042/Atjpi.V8i1.2095>.
- Dewanti, Ajeng, And Dwi Budi Nurcahyaningih. "The Impact Of Learning Technology On The Role Of Elementary School Teachers In The Industrial Revolution Era 4.0." *Social Humanities And Educational Studies (Shes) Conference Series*, 2023. <https://doi.org/10.20961/Shes.V6i1.71069>.
- Fadhel Muhammad W, I Wayan Sukania, And Adianto. "Perancangan Alat Bantu Service Sepeda Yang Ergonomis Dengan Metode Reverse Engineering (Studi Kasus Umkm Teras38ike)." *Jurnal Mitra Teknik Industri* 2, No. 2 (August 2023): 210–19. <https://doi.org/10.24912/Jmti.V2i2.27003>.
- Herdyansyah, Syarifudin, Eni Heni Hermaliani, Laela Kurniawati, And Sri Rahayu. "Analisa Metode Association Rule Menggunakan Algoritma Fp-Growth Terhadap Data Penjualan (Study Kasus Toko Berkah)." *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 2020.

<https://doi.org/10.31294/jki.v8i2.9277>.

- Hristov, Ivo, Antonio Chirico, And Andrea Appolloni. "Sustainability Value Creation, Survival, And Growth Of The Company: A Critical Perspective In The Sustainability Balanced Scorecard (Sbsc)." *Sustainability*, 2019. <https://doi.org/10.3390/su11072119>.
- Ichwan, Annisa Muthmainnah, Irma Syafitri, Mufida Rahmayani, Sri Devi, And Yomi Satifa Putri. "The Implementation Of Balanced Scorecard Perspective Performance Analysis: Case Study Of Krispiku Msmes." *E-Jurnal Manajemen Trisakti School Of Management (Tsm)*, 2022. <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i3.1139>.
- Isnainy, Usastiawaty Cik Ayu Saadiah, And Andri Nugraha. "Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat." *Holistik Jurnal Kesehatan*, 2019. <https://doi.org/10.33024/hjk.v12i4.647>.
- Khan, Muhammad Mumtaz, Muhammad Shujaat Mubarik, Tahir Islam, Asif Rehman, Syed Saad Ahmed, Essa Khan, And Farhan Sohail. "How Servant Leadership Triggers Innovative Work Behavior: Exploring The Sequential Mediating Role Of Psychological Empowerment And Job Crafting." *European Journal Of Innovation Management*, 2021. <https://doi.org/10.1108/ejim-09-2020-0367>.
- Laksmiari, Ni Putu Pradita. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 2019. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v11i1.20066>.
- Laksono, Lukasbudi. "Perancangan Sistem Kerja Pada Proses Pembuatan Endplate Coil Unit Air Conditioner (Ac) Dengan Pertimbangan Aspek Ergonomi Di Pt. Sinergi Mandiri Selaras," 2023. <https://doi.org/10.61488/industrikrisna.v11i2.63>.
- M. Ivancevich, John, Matteson Robert Konopaske, And Michael T. *Organizational Behavior And Management*. 10th Editi., 2014.
- Nazari-Shirkouhi, Salman, Saeed Mousakhani, Mahdokht Tavakoli, Mohammad Reza Dalvand, Jonas Šaparauskas, And Jurgita Antuchevičienė. "Importance-Performance Analysis Based Balanced Scorecard For Performance Evaluation In Higher Education Institutions: An Integrated Fuzzy Approach." *Journal Of Business Economics And Management*, 2020. <https://doi.org/10.3846/jbem.2020.11940>.
- Nurpratama, Meddy, And Agus Yudianto. "Strategi Inovasi Dan Rencana Implementasi Untuk Mendorong Sdm Unggul Di Masa Pandemi." *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2021. <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i1.148>.
- Parker, Sharon K, Anja Van Den Broeck, And David Holman. "Work Design Influences: A Synthesis Of Multilevel Factors That Affect The Design Of Jobs." *Academy Of Management Annals*, 2017. <https://doi.org/10.5465/annals.2014.0054>.
- Pitria, Ni Gusti Ayu, And Luh Putu Mahyuni. "Cloud Accounting Dan Disrupsi Pekerjaan Akuntan." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 2022. <https://doi.org/10.24843/eb.2022.v11.i06.p10>.
- Putra, Arif Rachman, And Didit Darmawan. "Upaya Mewujudkan Produktivitas Kerja Berdasarkan Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Yang Diterima Karyawan, Efisiensi

- Kerja Dan Perilaku Inovatif." *Tin Terapan Informatika Nusantara*, 2022. <https://doi.org/10.47065/Tin.V3i6.4115>.
- Rohman, Abd, Nofita Rismawati, And Muhammad Soleh Ritonga. "Sistem Informasi Manajemen Pekerjaan Karyawan Pada Pt Quadrant Synergy International." *Jurnal Riset Dan Aplikasi Mahasiswa Informatika (Jrami)*, 2024. <https://doi.org/10.30998/Jrami.V5i1.3699>.
- Saputra, Heru, Ilfa Stephane, Ade Titin Surmani, And Monanda Rio Meta. "Penggunaan Metode Balanced Scorecard Dan Pembobotan Analytical Network Process Dalam Evaluasi Kinerja Perusahaan." *Technologia Jurnal Ilmiah*, 2024. <https://doi.org/10.31602/Tji.V15i1.14002>.
- Sari, Arum, Ahmad Faqih, And Saeful Anwar. "Penerapan Algoritma Fp-Growth Pada Data Transaksi Penjualan Untuk Menentukan Pola Pembelian Pelanggan." *Jati (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)*, 2024. <https://doi.org/10.36040/Jati.V7i6.8168>.
- Sinaga, Sarman. "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan." *Jurnal Ilmiah Metadata*, 2020. <https://doi.org/10.47652/Metadata.V2i2.28>.
- Sodiq, Darojaturroofi'ah, And Herdi Herdi. "Pemanfaatan Teknologi Informasi Untuk Meningkatkan Kemampuan Perencanaan Dan Kematangan Karir Siswa." *Jurnal Paedagogy*, 2021. <https://doi.org/10.33394/Jp.V8i4.3951>.
- Sugiyono, Sugiyono, And Puji Lestari. "Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, Dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional)." Alvabeta Bandung, Cv, 2021.
- Syach Putra, Yanuar, Rudi Kurniawan, And Yudhistira Arie Wijaya. "Penerapan Data Mining Menggunakan Algoritma Fp-Growth Pada Data Penjualan Sembako." *Jati (Jurnal Mahasiswa Teknik Informatika)* 8, No. 1 (February 2024): 561–67. <https://doi.org/10.36040/Jati.V8i1.8391>.
- Truong, Duc Dinh, Hoan Xuan Nguyen, And Thi Quynh Lien Duong. "Factors Influencing Balanced Scorecard Application In Evaluating The Performance Of Tourist Firms." *Journal Of Asian Finance Economics And Business*, 2020. <https://doi.org/10.13106/Jafeb.2020.Vol7.No5.217>.