

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di dunia industri manufaktur terdapat bermacam tujuan yang berdasarkan dengan jenis dan bidang yang dijalani. Industri manufaktur seringkali berhubungan dengan produksi yang menciptakan suatu produk. Untuk mencapai produk yang unggul diperlukan faktor-faktor yang berhubungan dengan produksi seperti biaya, sumber daya manusia (SDM), sumber daya alam, bahan baku, teknologi, dan mesin. Pernyataan ini didukung oleh (Kilvin and Siagian 2020) menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia menjadi faktor yang paling utama dikarenakan bermanfaat dalam proses pencapaian visi dan misi suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) dalam manufaktur yaitu semua pekerja ataupun karyawan yang bekerja pada perusahaan guna menyelesaikan seluruh bagian pekerjaan, bertanggung jawab atas seluruh bagian pekerjaan, serta mendukung kemajuan suatu perusahaan. Sumber daya manusia menjadi bagian integral dari suatu perusahaan serta penting bagi kegiatan perusahaan. Sumber daya seringkali digunakan untuk meningkatkan kinerja guna kelangsungan perusahaan, pendapat perusahaan, serta profit perusahaan (Triana, Hajar, and Yusuf 2019).

Pernyataan ini didukung oleh (Ilham 2022) menyatakan bahwa kinerja yang baik akan menjadikan langkah menuju pencapaian tujuan perusahaan, dan perusahaan memusatkan perhatiannya pada kinerja karyawan. Kinerja yaitu mengenai melakukan pekerjaan, hasil pekerjaan yang dilakukan, sifat pekerjaan, serta method pekerjaan yang dilakukan. Kualitas kinerja karyawan di industri

manufaktur dapat berpengaruh terhadap proses produksi yang dilakukan perusahaan guna menciptakan produk yang berkualitas.

Masalah kinerja menjadi masalah yang terus-menerus dihadapi oleh manajemen perusahaan, sehingga manajemen harus menyadari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menyebabkan manajemen untuk mengambil berbagai tindakan yang diperlukan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan agar dapat memenuhi harapan perusahaan. Mengembangkan sumber daya manusia internal, terutama dengan meningkatkan kreativitas karyawan. Kreativitas yaitu potensi setiap manusia dan tidak diterima dari luar. Kreativitas manusia lahir dengan lahirnya manusia. Sejak lahir, individu menunjukkan kecenderungan ke arah aktualisasi diri.

Kreativitas sangat penting dalam kehidupan ini karena kreativitas merupakan suatu keterampilan dalam proses kehidupan. Kreativitas atau berpikir kreatif dapat menemukan berbagai kemungkinan pemecahan masalah, dan sebagai bentuk berpikir yang selama ini kurang mendapat perhatian (Indrajita, Sadiartha, and Mahayasa 2021).

Kreativitas dapat menjadi investasi berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan untuk bertahan dan sukses maka perusahaan harus mampu menjadikan kreativitas menjadi inovasi melalui kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan. Sebab inovasi tidak terjadi dengan sendirinya tetapi harus didukung dan dikelola agar berkembang sehingga dibutuhkan orang-orang yang kreatif. Meskipun kreativitas dan inovasi sangat dihargai banyak perusahaan, namun hal tersebut tidak selalu dikomunikasikan kepada para karyawannya.

Kreativitas kerja sangatlah penting untuk dimiliki setiap karyawan yang dimana dengan adanya kreativitas pengembangan diri akan selalu meningkat serta menambah keahlian pada setiap karyawan. Akan tetapi seringkali karyawan yang memiliki kreativitas namun gagal dalam mewujudkan kreativitas yang mereka miliki karena terkendala oleh sarana dan prasarana yang minim pada perusahaan. Dalam konteks kreativitas, tak pernah terlepas dari bagaimana cara seseorang memperoleh berbagai ide-ide serta gagasan-gagasan untuk mencapai kreativitas tersebut. Beberapa orang bahkan butuh dan harus melakukan banyak hal terlebih dahulu untuk menghasilkan suatu ide dan gagasan yang baru sehingga nilai kreativitasnya tersampaikan. Karyawan yang memiliki keahlian khusus dalam menyelesaikan persoalan dalam bekerja maka pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan lebih efektif dan juga lebih akurat. Karyawan yang mempunyai inovasi tinggi memiliki dampak terhadap peningkatan kinerja karyawan (Sari 2018).

Dalam proses pembentukan kreativitas karyawan dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan. Sumber pengetahuan berasal dari pengalaman kerja yang telah diperoleh karyawan. Hal ini dikarenakan aspek sumber daya pribadi yang tersedia bagi karyawan untuk kreatif. Pengalaman dalam bidang tertentu diperlukan untuk kesuksesan kreativitas. Kreativitas memberikan pemaparan berbagai pengalaman, sudut pandang dan dasar pengetahuan untuk memperkuat penggunaan kemampuan memecahkan masalah yang berbeda dan untuk menghasilkan karyawan karya yang kreatif dan inovatif.

Pengalaman kerja dapat memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman (Husain 2018). Namun faktanya, semakin banyak pengalaman yang secara langsung dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi kemampuan dan keterampilan kerja mereka. Di satu sisi, pengalaman kerja yang terbatas menyebabkan kualifikasi yang rendah dan keterampilan kerja yang meragukan. Dengan demikian, pengalaman kerja yang diperoleh seseorang mampu meningkatkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan. Karyawan yang sangat terampil dapat berkinerja baik, mempertahankan karier, dan meningkatkan produktivitas.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, motivasi juga memegang peranan penting dalam membuat karyawan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berarti sesuatu yang memotivasi, membangkitkan motivasi, atau mengarah pada dorongan, atau suatu keadaan yang menimbulkan dorongan, atau dengan kata lain seseorang bertindak karena dorongan untuk memuaskan suatu kebutuhan. Motivasi mendorong karyawan untuk bekerja keras sehingga mereka antusias dan mau menggunakan segala keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi dapat menjadi daya penggerak dalam diri yang menuntun seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang baik. Tujuan motivasi yaitu untuk membantu pekerja menjadi lebih aktif serta kreatif dalam bekerja. Motivasi kerja juga mendongkrak semangat kerja karyawan lainnya pada saat melakukan tugas guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Motivasi dapat mendorong

karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien dengan harapan tercapainya tujuan suatu perusahaan (Kilvin and Siagian 2020). Pernyataan ini didukung oleh (Situmorang and Siagian 2020) menyatakan bahwa dengan memaksimalkan motivasi kerja, seorang karyawan dengan sepenuh hati berusaha memenuhi tanggung jawabnya. Motivasi disebut sebagai faktor pendorong individu apabila bertindak ditempat kerja. Motivasi berprestasi tampaknya sederhana, namun motivasi adalah salah satu faktor yang terpenting. Apabila karyawan telah kehilangan semangat maka pekerjaan menjadi tertunda. Karyawan menjadi tidak termotivasi untuk melakukan segala sesuatu dan akhirnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya pun terbengkalai.

Kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya tiga faktor tersebut, akan menciptakan peningkatan kinerja karyawan sehingga menunjang keberhasilan suatu perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja karyawan menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat.

Sumber daya manusia memegang peranan penting, karena sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan dimana manusia menjadi perencana, pelaksana, serta penentu terwujudnya tujuan yang hendak dicapai. Maka dari itu sumber daya manusia harus digunakan sebaik baiknya dan dikembangkan kemampuannya agar hasil kerjanya produktif. Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi

termasuk didalamnya. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi dalam konteks ini adalah perusahaan PT. Indo Kreasi Grafika yang harus menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kreativitas tinggi, kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

PT Indo Kreasi Grafika didirikan pada tahun 2017 dan beralamat di Komplek Tunas Industrial Estate Lot No 1-H Kelurahan Belian, Kecamatan Batam Kota, Kota Batam – Kepulauan Riau. PT Indo Kreasi Grafika ialah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur kemasan dan kotak dari kertas dan karton seperti packaging printing. Saat ini PT Indo Kreasi Grafika terdiri atas 115 karyawan.

Kreativitas kerja yang dimiliki oleh PT Indo Kreasi Grafika masih sangat rendah. Sebagai perusahaan manufaktur yakni menghasilkan produk yang berupa packaging printing, maka memerlukan banyak kreativitas dari para karyawannya. Kenyataannya banyak karyawan yang masih kurang kreatif dalam menyelesaikan suatu persoalan sehingga pekerjaannya tidak dapat terselesaikan dengan tepat waktu serta tidak efektif. Persoalan tersebut berupa desain yang dikarenakan kualitas alat kerja maupun fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan masih kurang memadai. Selain itu, banyak karyawan yang tidak saling terbuka dalam mengemukakan ide antara dengan karyawan lainnya. Hal ini disebabkan karena kurangnya inisiatif karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga hanya

mengikuti SOP yang dimiliki perusahaan. Hal tersebut menyebabkan ketidakefektifan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga memperlambat proses penyelesaian pekerjaan serta pekerjaan yang dihasilkan menjadi kurang maksimal yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Kurangnya tingkat kreativitas kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut menjadi kendala perusahaan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan. Hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang baik.

Dapat dilihat pula kinerja karyawan yang kurang baik disebabkan oleh kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan. Pengalaman kerja yang ada pada PT Indo Kreasi Grafika masih terlihat rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa terdapat beberapa karyawan yang masih fresh graduate sehingga karyawan tersebut tidak dapat bekerja secara mandiri serta masih di bimbing oleh karyawan senior yang telah berpengalaman. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, dimana semakin lama masa bekerja semakin baik kualitas kerja karyawan karena waktu yang ditempuh seorang karyawan dalam bekerja dapat membuat karyawan tersebut memahami tugas-tugas dari pekerjaan dan akan melaksanakan dengan baik. Karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik, perusahaan akan mempertahankan untuk tetap kerja pada perusahaan, hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1:

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Indo Kreasi Grafika

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan	Masa Kerja (Tahun)
1	Manager	4	4
2	Hrd	2	3
3	Sales	2	1
4	Marketing	6	1
5	Supervisor	10	2
6	Accounting	2	2
7	Admin	5	1
8	Operator	70	1
9	Maintenance	6	1
10	Driver	3	1
11	Security	5	1
Total Karyawan		115	

Sumber : PT Indo Kreasi Grafika

Dari tabel 1.1 dapat dilihat persentase dari masa kerja karyawan PT. Indo Kreasi Grafika sebanyak 111 karyawan dimana memiliki masa kerja 1 sampai 3 tahun, 4 karyawan memiliki masa kerja 5 tahun. Dapat dilihat bahwa dari semua karyawan ada yang sudah lama bekerja dan ada juga yang masih baru bekerja. Dan semakin lama memiliki masa kerja semakin sedikit jumlahnya. Akan tetapi sebagian karyawan yang bekerja di perusahaan ini masih memiliki keterbatasan keterampilan dan pengetahuan dalam mengerjakan tugasnya walaupun sudah bekerja lebih dari 1 tahun. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya percaya diri karyawan serta keraguan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

Motivasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang ada pada PT Indo Kreasi Grafika masih minim. Hal ini dikarenakan kinerja karyawannya tidak diperhatikan oleh atasan sehingga membuat karyawan

tidak menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain kinerja karyawan yang tidak diperhatikan, motivasi kerja masih minim disebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal tersebut menyebabkan karyawan sulit untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika karyawan tidak lagi memiliki motivasi kerja yang kuat hal tersebut akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan.

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika

No	Bulan	Target (Pcs)	Capaian Target (Pcs)	Target Tercapai (%)
1	Juni 2021	10.400.000	9.550.000	91,82%
2	Juli 2021	10.400.000	9.450.000	90,86%
3	Agustus 2021	12.050.000	10.010.000	83,07%
4	September 2021	12.150.000	9.950.000	81,89%
5	Oktober 2021	12.100.000	9.950.000	82,23%
6	November 2021	10.500.000	9.750.000	92,85%
7	Desember 2021	10.350.000	9.450.000	91,30%
8	Januari 2022	10.040.000	9.160.000	91,23%
9	Februari 2022	9.800.000	9.015.000	91,98%
10	Maret 2022	9.400.000	8.500.000	90,42%
11	April 2022	9.050.000	8.100.000	89,50%
12	Mei 2022	9.000.000	8.020.000	89,11%
13	Juni 2022	8.800.000	7.850.000	89,20%

Sumber : PT Indo Kreasi Grafika

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa kinerja terendah terjadi pada bulan September 2021 sebesar 81,89% dari 100% yang diimpikan oleh suatu perusahaan. Pencapaian kinerja yang tertinggi terjadi pada bulan November 2021 sebesar 92,85%. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, bagian Sumber daya manusia sangat memperhatikan motivasi kerja para karyawan. Setiap pekerjaan dalam bidang apapun selain membutuhkan kemampuan atau kecakapan pribadi, juga membutuhkan motivasi yang cukup pada diri karyawan, sehingga pekerjaan yang

di lakukan dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan dapat melakukan sesuatu.

Berdasarkan penjabaran diatas, PT Indo Kreasi Grafika untuk menghasilkan suatu produk yang baik maka dalam proses produksi perlu memiliki mesin serta teknologi sehingga dalam proses produksi untuk menghasilkan produk dengan lancar diperlukannya kinerja karyawan yang baik. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian secara ilmiah yang berjudul “**Pengaruh Kreativitas Kerja, Pengalaman Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kreasi Grafika**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, antara lain:

1. Terjadinya ketidakstabilan kinerja karyawan ditandai dengan tingkat kesalahan produk yang fluktuatif/tidak stabil.
2. Kurangnya aktualisasi diri karyawan terhadap pekerjaannya, menyebabkan kurangnya motivasi kerja karyawan mengembangkan kemampuan dan keahliannya.
3. Kurangnya gairah dan dorongan untuk bekerja dengan baik menyebabkan karyawan merasa bosan pada pekerjaannya sehingga menyebabkan karyawan tidak dapat mencapai target standar perusahaan.

4. Pengalaman kerja karyawan belum cukup membantu karyawan itu sendiri dalam menambah keahlian, pengetahuan dan keterampilan saat mengerjakan tugas-tugasnya.
5. Kurangnya keterampilan dan pengetahuan karyawan ditandai dengan terjadinya kesalahan karyawan dalam bekerja.
6. Kurangnya kepercayaan diri karyawan dalam bekerja ditandai dengan masih banyak karyawan yang kurang berpengalaman dalam bekerja.
7. Tata ruang pabrik yang terlalu penuh membuat lingkungan kerja kurang kondusif.
8. Beban kerja yang cukup tinggi menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan target dan belum mencapai standar kerja perusahaan.
9. Kurangnya keefisienan dan keefektifan karyawan dalam bekerja menyebabkan karyawan kurang puas terhadap hasil pekerjaan yang tidak maksimal
10. Kurangnya kreativitas kerja yang dimiliki karyawan sehingga menurunkan tingkat kinerja karyawan

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah tersebut dilakukan agar peneliti terfokus pada topik pembahasan yang sesuai dengan judul serta perusahaan yang dituju. Adapun batasan masalah antara lain :

1. Aspek yang diambil untuk menentukan kinerja karyawan yaitu terhadap kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja
2. Penelitian hanya dilakukan di PT Indo Kreasi Grafika

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas maka rumusan masalah penelitian ini diantaranya:

1. Apakah kreativitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika?
4. Apakah kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dalam penelitian ini, peneliti memiliki tujuan diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika

4. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Indo Kreasi Grafika

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dikaji pada penelitian ini adalah:

1.6.1 Manfaat Teroritis

Hasil penelitian tersebut dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kreativitas kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kreativitas, pengalaman, dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan serta dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.