

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Fenomena yang sering terjadi di dalam sebuah perusahaan berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya kinerja karyawan. Menurut Henny (2019), terdapat tiga fenomena utama. Pertama, tingginya tingkat *turnover* karyawan. Kedua, kurangnya perhatian perusahaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Ketiga, adanya perubahan dalam aktivitas kerja yang ditandai dengan peningkatan dan penurunan produktivitas. Ketiga fenomena ini menunjukkan kurangnya kedisiplinan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menghasilkan perusahaan yang baik. Salah satu cara untuk mencapai tujuan dalam perusahaan adalah memiliki kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor terpenting dalam berjalannya sebuah perusahaan. Jika seorang karyawan tidak bekerja secara efektif, maka akan menghasilkan pekerjaan buruk seperti pekerjaan tidak selesai tepat waktu, tidak disiplin, dan sebagainya. Sebaliknya, jika karyawan bekerja secara efektif maka akan membangun perusahaan (Adzansyah, A. *et al* 2023).

Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, beberapa tujuan perusahaan yaitu mendapatkan keuntungan dan mensejahterakan karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah motivasi, keahlian, lingkungan, kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kinerja karyawan yang optimal menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai prestasi dan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaannya. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat mewujudkan tujuan perusahaan (Annisa *et al.* 2023).

Kinerja karyawan perlu dijaga atau ditingkatkan oleh setiap karyawan, namun tanggung jawab ini juga harus diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Untuk mempertahankan produktivitas dan kepuasan kerja di tengah persaingan, perusahaan harus memastikan faktor internal seperti bagaimana cara para karyawan bekerja, motivasinya, kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja tetap optimal. Survei BPS menunjukkan penurunan indeks kualitas pekerjaan (IKP) dari 55,23 pada Agustus 2019 menjadi 43,78 pada Agustus 2020, turun 20,7%. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Christian Wiradendi, *et al* 2023).

Pada dasarnya, kinerja karyawan memiliki suatu faktor penting, yaitu terwujudnya tujuan perusahaan. kinerja yang baik dapat dikatakan jika seorang karyawan berhasil mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang ditentukan atau kurang dari waktu yang ditentukan (Adzansyah, A. *et al* 2023).

Kinerja karyawan akan menimbulkan feedback kepada perusahaan dan kepada karyawan itu sendiri agar dapat terus aktif dalam pekerjaan dan diharapkan dapat memberikan hasil yang baik sehingga akan menguntungkan kedua belah pihak (Eka, 2021). Evaluasi mengenai kinerja karyawan memiliki peran penting di perusahaan guna untuk mengetahui efektivitas dan sebagai alat ukur pencapaian kerja yang diperoleh setiap karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab. Untuk menjaga produktivitas perusahaan, perlu memperhatikan perkembangan kinerja seorang karyawan dari berbagai macam aspek (Ella, 2021).

Kinerja karyawan yang cenderung menurun dapat menghambat pertumbuhan perusahaan dalam menuju keberhasilan. Rendahnya kemampuan dan keterampilan yang diberikan karyawan akan berdampak langsung pada perusahaan. Karyawan yang bekerja kurang baik akan memberikan kontribusi yang kurang menguntungkan perusahaan oleh karena itu, perusahaan perlu mencari tahu faktor apa yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan, sehingga dapat menemukan solusi yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut (Pandera, 2021). Penilaian kinerja pada perusahaan merupakan alat yang digunakan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

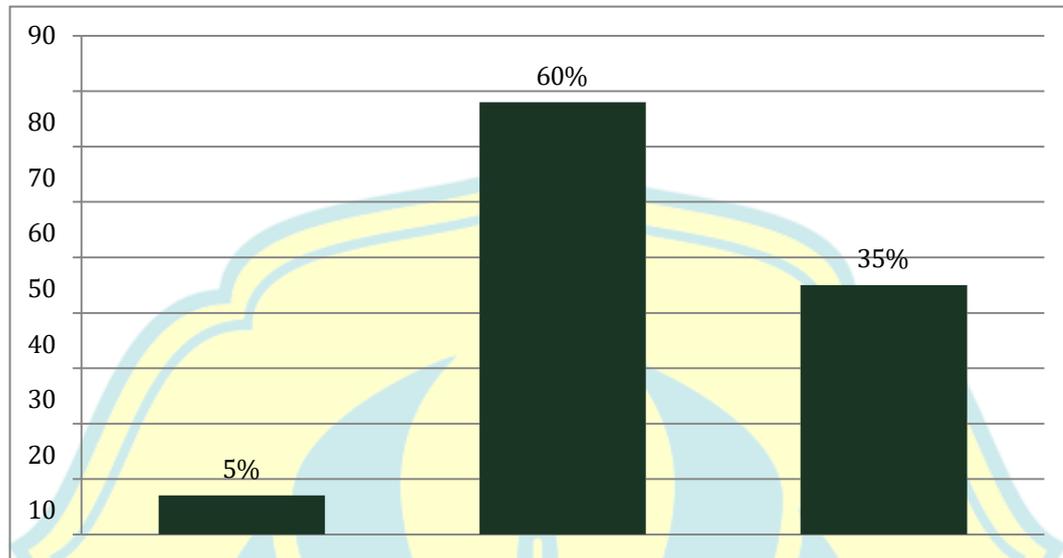
Kinerja perusahaan sangat bergantung pada efektivitas perusahaan dalam mengelola berbagai aspek tergantung divisi masing-masing. Dalam industri konstruksi, kinerja divisi proyek dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam memenuhi ekpektasi klien serta daya saing perusahaan itu sendiri. PT. Tata Mulia Nusantara sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi.

PT. Tata mulia Nusantara Indah adalah perusahaan konstruksi terkemuka di Indonesia yang didirikan pada tahun 1984. Berkantor pusat di Jakarta, perusahaan ini menawarkan layanan kontraktor umum dan desain-bangun yang terintegrasi, dengan fokus pada proyek-proyek perumahan, komersial, industri, dan institusional. Perusahaan konstruksi PT Tata Mulia Nusantara terdiri dari berbagai divisi yang masing-masing memiliki focus dan spesialisasi berbeda, penelitian ini dilakukan pada Divisi Proyek. Setiap divisi berkontribusi untuk mendukung tujuan bersama perusahaan sehingga menciptakan sinergi yang kuat.

Setiap karyawan di PT.Tata Mulia memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda. Menurut penulis, meskipun hanya beberapa faktor dari beberapa faktor lainnya, tingkat motivasi karyawan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. kinerja karyawan memiliki peran penting demi tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk memiliki sumber daya manusia yang professional di suatu organisasi, diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia. Seorang karyawan dinilai kinerja berdasarkan indikator penilaian perusahaan. Kondisi kinerja pada perusahaan Tata mulia dinilai kurang baik, karena turunnya kinerja karyawan. berdasarkan observasi yang dilakukan peniliti di Perusahaan Tata Mulia, diperoleh informasi mengenai kinerja karyawan pada tahun 2023 di departemen proyek atau operasional. Penilaian kinerja tersebut dinilai oleh atasan penilai dengan kriteria kualitas, kuantitas, kecepatan, kreativitas, dan motivasi, Berikut grafiknya:

*Intelligentia - Dignitas*

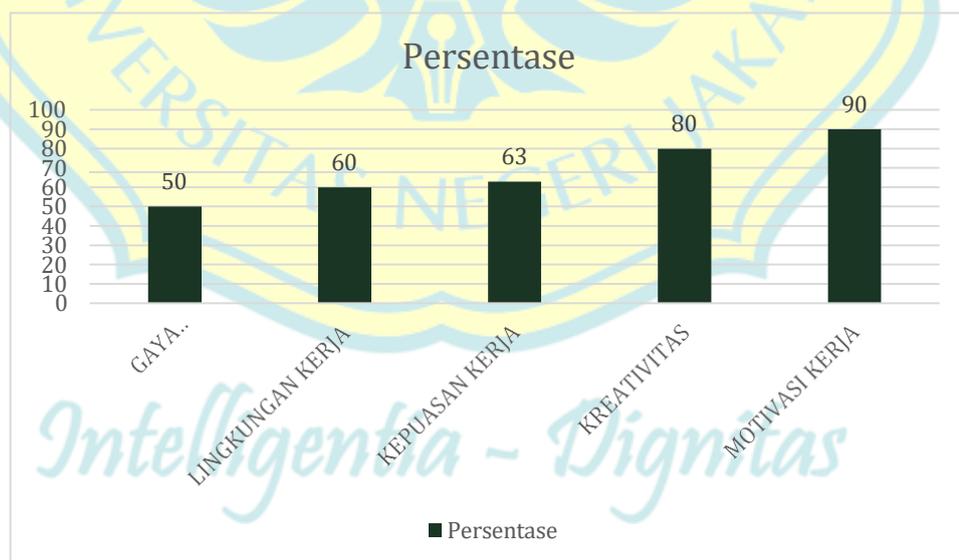
**Grafik 1. 1 Mengenai Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari grafik hasil penelitian kinerja karyawan PT.Tata Mulia diatas, pada tahun 2023 terdapat 35% karyawan memiliki kinerja yang tergolong rendah di PT. Tata Mulia. 35% karyawan memiliki kinerja yang rendah dikarenakan oleh kedisiplinan seperti terlambat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan terlambat masuk kantor. Selain kedisiplinan, karyawan juga memiliki masalah dalam hal motivasi dan kreativitas. Rendahnya motivasi menyebabkan karyawan kehilangan dorongan untuk bekerja dengan optimal, sehingga mereka kurang bersemangat untuk menyelesaikan tugas tepat waktu atau mencapai target yang ditentukan. Hal ini berdampak pada minimnya kontribusi terhadap perkembangan perusahaan. Selain itu, kurangnya kreativitas dalam bekerja menghambat kemampuan karyawan untuk menemukan ide-ide baru atau solusi inovatif dalam menyelesaikan masalah. Akibatnya, karyawan cenderung bekerja secara monoton tanpa memberikan nilai tambah bagi tim atau perusahaan. Kombinasi dari rendahnya motivasi, kreativitas, kedisiplinan, dan kepatuhan semakin memperburuk kinerja karyawan. Masalah ini menyebabkan lingkungan kerja yang kurang produktif di PT. Tata Mulia Nusantara, dengan tim yang tidak kompak, miskomunikasi yang terus terjadi, konflik yang sering muncul, dan ketidakmampuan untuk menyelesaikan masalah secara efektif. Kinerja karyawan

yang menurun akan berpengaruh terhadap nilai perusahaan, baik dari segi kepercayaan *stakeholder* maupun daya tarik investasi. Oleh karena itu, memastikan kinerja karyawan tetap konsisten dan optimal adalah prioritas penting bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi kinerja karyawannya. Melalui evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, memberikan pelatihan yang sesuai, serta menyusun strategi peningkatan kompetensi agar mereka dapat berkontribusi secara maksimal. Dengan evaluasi yang tepat, perusahaan juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, menghargai pencapaian karyawan, dan meningkatkan motivasi kerja. Kinerja karyawan menjadi hal yang dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi perusahaan karena mereka merupakan faktor utama dalam menjalankan aktivitas.

Pada hal ini, karyawan PT.Tata Mulia perlu didukung dengan peningkatan kinerja. Kinerja pegawai yang optimal dapat didukung oleh beberapa faktor. Dalam hal ini peneliti telah melakukan pra-riset kepada karyawan 30 orang karyawan PT.Tata Mulia dengan maksud untuk menentukan variable apa yang paling berpengaruh dalam menentukan kinerja karyawan. berikut hasil dari pra riset:

**Grafik 1. 2**



Sumber: hasil data kuesioner pra-riset (2024)

Berdasarkan hasil pra riset yang dilakukan oleh peneliti dalam menentukan variable apa yang paling berpengaruh dalam menentukan kinerja pegawai, dalam hal ini peneliti menguji variable gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan

kerja, kreativitas dan motivasi kerja. Didapatkan hasil sebesar 90% karyawan merasa terdapat masalah mengenai motivasi kerja yang berkaitan dengan kinerjanya dan 80% karyawan merasa terdapat masalah mengenai kreativitas yang juga berpengaruh terhadap kinerjanya. Untuk lebih mendalam, peneliti melanjutkan pra-riset dengan memfokuskan pada masing-masing variable.

**Tabel 1. 1 Kuesioner Pra-Riset Kreativitas**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
<b>Kreativitas</b>			
1	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sering diluar kemampuan	19 63%	11 36%
2	Saya merasa waktu yang diberikan untuk mengemukakan ide baru dalam pekerjaan terlalu Singkat	21 70%	9 30%
3	Saya merasa kesulitan untuk mengusulkan ide baru dengan kualitas pekerjaan yang diharapkan	20 66%	10 33%
4	Ketika terdapat masalah pekerjaan saya tidak dapat memberikan Solusi	22 73%	8 26%
5	Dalam mengatasi berbagai keterbatasan dalam pekerjaan, saya diberikan kesempatan untuk Berkembang	14 46%	16 53%
<b>Rata-rata</b>		<b>63%</b>	<b>35%</b>

Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra-riset yang peneliti lakukan pada variable kreativitas, persentase tingginya karyawan yang sering mendapat tugas yang bersifat diluar kemampuan dengan waktu yang singkat. Dalam melakukan tugasnya, seringkali pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya, sehingga membuat tugas tersebut tertunda, dan terlalu banyak tugas.

Kreativitas dan motivasi kerja berhubungan erat pada kinerja karyawan karena merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan karyawan dalam suatu perusahaan. hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan tingkat kreativitas serta motivasi kerja karyawan (Andini, 2023).

**Tabel 1. 2 Kuesioner Pra-Riset Motivasi Kerja**

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
<b>Motivasi Kerja</b>			
1	Menurut saya dengan tidak adanya dukungan dari lingkungan kerja menyebabkan saya malas atau Demotivasi	20 <b>66%</b>	10 <b>33%</b>
2	Saya merasa dengan bekerja diperusahaan ini kebutuhan saya mudah terpenuhi	19 <b>63%</b>	11 <b>36%</b>
3	Saya merasa perusahaan tidak memberikan kesempatan untuk mengembangkan potensi pada setiap individu	19 <b>63%</b>	11 <b>36%</b>
4	Setiap hasil pekerjaan yang mencapai target, saya tidak mendapatkan apresiasi sehingga menyebabkan saya Demotivasi	22 <b>73%</b>	8 <b>26%</b>
5	Sering kali saya melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan jobdesk	19 <b>63%</b>	11 <b>36%</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>65%</b>	<b>33%</b>

Sumber: data diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pra riset yang peneliti lakukan, pada variable motivasi kerja menunjukkan karyawan mengalami tekanan atau stress dalam melakukan pekerjaannya. Dilihat dari persentase tingginya karyawan, yang merasa tidak adanya dukungan dari atasan ataupun rekan kerja merasa demotivasi. Permasalahan ini berkaitan dengan aspek faktor lingkungan kerja. Beberapa karyawan merasa tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan dirinya sehingga menyebabkan karyawan merasa demotivasi.

Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan bahwa kreativitas dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawati, I dan Siahaan, E 2021) bahwa Kreativitas memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Muamalat cabang balai Kota, yang diartikan bahwa adanya hubungan signifikan dari Kreativitas terhadap karyawan yang merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam perusahaan sehingga perusahaan tidak berkembang. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Ningsih, 2022) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru hal ini menjelaskan bahwa jika motivasi kerja menurun maka mengurangi potensi kinerja karyawan sebaliknya motivasi kerja karyawan tinggi maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian masalah yang diperoleh dari data-data perusahaan dan latar belakang yang dijelaskan, serta penelitian terdahulu maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tata Mulia Nusantara. Yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ada pada objek penelitiannya yaitu belum ada penelitian yang meneliti terkait kreativitas dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tata Mulia Nusantara. Dengan begitu peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Tata Mulia Nusantara”**.

### **1.2 Pernyataan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti menentukan rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tentang kreativitas, motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Tata Mulia?
2. Apakah kreativitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Mulia ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tata Mulia?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penelitian dengan judul **“Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tata Mulia Nusantara Indah”**. memiliki tujuan :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kreativitas karyawan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan di lingkungan perusahaan industri.
2. Pengaruh kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Tata mulia
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Tata mulia

#### 1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan peneliti pada penelitian dengan judul “Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tata Mulia Nusantara Indah” adalah :

**a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan mendapatkan hasil yang dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi karyawan PT. Tata Mulia khususnya Divisi proyek dalam mengetahui dan menganalisis terkait pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap karyawan PT. Tata Mulia.

**b. Bagi Universitas Negeri Jakarta**

Penelitian diharapkan dapat menjadi tambahan referensi untuk ilmu pengetahuan di Universitas Negeri Jakarta, khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

**c. Bagi Ilmu Pengetahuan**

Penelitian ini dapat dijadikan acuan dan menambah pengetahuan terkait ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bidang kreativitas, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

**d. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan, serta ilmu dalam bidang sumber daya manusia khususnya dimensi kreativitas, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

**e. Kebaharuan Penelitian**

- a. Kebaharuan dalam penelitian ini terdapat pada subjek penelitian yaitu karyawan PT. Tata Mulia Nusantara, khususnya divisi proyek.
- b. Urgensi dalam penelitian ini adalah bahwa ketiga variable tersebut merupakan tiga kunci dalam keberhasilan tujuan perusahaan.