

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri cat di Indonesia telah mengalami pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Pertumbuhan sektor properti, konstruksi, perumahan dan industri otomotif telah menjadi faktor kunci yang mendorong permintaan akan berbagai jenis cat. Masyarakat yang telah semakin sadar akan perlunya perawatan permukaan telah mempengaruhi permintaan akan cat pelindung yang tahan lama dan ramah lingkungan. Selain itu, produsen cat juga terus berinovasi dalam formulasi produk, fokus pada teknologi yang lebih baik, serta peningkatan kualitas produk untuk memenuhi kebutuhan pasar yang semakin kompetitif. Kesadaran akan keselamatan kerja dan dampak pada lingkungan mendorong pada pengembangan cat yang ramah lingkungan. Semua faktor ini bersama-sama menciptakan prospek yang cerah bagi industri cat di Indonesia, dengan potensi untuk terus berkembang dan menawarkan produk-produk inovatif yang sesuai dengan kebutuhan pasar yang berkembang pesat.

PT Inawan Chemtex Sukses Abadi (ICSA) didirikan pada 2 September 1999. Kantor pusat PT Inawan CSA berada di Komp. Rukan Taman Meruya Blok M No. 68 Meruya Utara, Jakarta Barat 116240. Selain itu PT Inawan CSA juga memiliki pabrik untuk produksi yang berlokasi di Kalijati, Subang, Jabar & Cikupa, Tangerang, Banten. Perusahaan ini bergerak di sektor manufaktur

kimia yang mencakup produksi resin yang merupakan bahan penting dalam pembuatan cat. Produk-produk seperti Alkyd Resin, Acrylic Resin, dan Emulsion Polymer (Latex) yang di produksi oleh perusahaan ini sering digunakan sebagai bahan dasar dalam berbagai jenis cat dan pelapis. dengan begitu kinerja karyawan di PT Inawan CSA ini merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan di perusahaan ini. Kinerja karyawan mencakup seberapa efektif individu tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan mereka di tempat kerja, termasuk mencapai target, produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, dan kontribusi terhadap tujuan perusahaan. Kreativitas dan inovasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kreativitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat. Inovasi kerja merupakan kemampuan untuk menerapkan ide-ide tersebut ke dalam pekerjaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting, hal ini karena sumber daya manusia dapat dianggap sebagai ujung tombak dalam sebuah perusahaan atau organisasi (Wulantika, 2020). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam perusahaan. Sumber daya manusia yaitu salah satu elemen terpenting dalam sebuah perusahaan karena penggerak dibalik seluruh aktivitas perusahaan yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan (Budiarti, 2018). Sumber daya manusia merupakan manusia yang bekerja di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Rizaldi, 2021).

Seiring dengan perkembangan dan pertumbuhan kinerja suatu perusahaan tidak dapat terlepas dari peran orang-orang sumber daya manusia didalamnya. Dengan meningkatkan kualitas SDM diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai (Pratiwi, 2018).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja Merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja yang didapatkan seorang karyawan di dalam suatu organisasi dimana apakah hasil kerjanya sejalan atau bertolak belakang dengan tujuan organisasi/perusahaan (Susilawati, E., 2021). Setiap perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja dari setiap karyawannya, tak kadang hal itu menjadi hal yang selalu diutamakan oleh perusahaan. Berbagai upaya dari perusahaan selalu melakukan yang dimana untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut hingga rela mengeluarkan anggaran tersendiri untuk melakukan upaya peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung (Theresa & Budiarti, 2021).

Berdasarkan peraturan PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi (CSA) kinerja karyawan di perusahaan ini harus memenuhi standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan dan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut.

Tabel 1. 1
Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi

Keterangan Nilai	Kriteria Penilaian = Level
90-100	600-700 = A/5 (Sangat baik)
80-89	500-600 = B/4 (Baik)
70-79	400-500 = C/3 (Cukup)
60-69	300-400 = D/2 (Kurang)
<60	200-300 = E/1 (Kurang Sekali)

Sumber: PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi.

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa keterangan nilai kinerja karyawan yang telah ditetapkan oleh PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi untuk nilai 90-100 termasuk dalam nilai tertinggi dengan kategori A (sangat baik), nilai 80-89 berkategori B (baik), nilai 70-79 berkategori C (cukup), nilai 60-69 berkategori D (kurang) dan nilai <60 yang berkategori E (kurang sekali) adalah nilai terendah.

Berdasarkan penjelasan dari standar penilaian kinerja karyawan di atas yang telah ditetapkan oleh PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi, berikut merupakan KPI (*Key Performance Indicators*) dari PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi:

Tabel 1. 2
Key Performance Indicators PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi

Faktor Kompetensi	Key Performance Indicators	Bobot (%)	Target	Satuan	Pencapaian (%)	Nilai
Keterampilan dan perencanaan	Membuat perencanaan kerja dan mengeksekusinya dengan baik	10	100	%	70	7
Pemecahan masalah dan keterampilan mengambil keputusan	Menciptakan solusi yang temporer atas masalah yang terjadi	10	100	%	60	6
	Mampu membuat keputusan tanpa pertimbangan reaksi siapa saja	5	100	%	60	3
Kejujuran	Selalu melaporkan hasil kerja keatasan sesuai dengan keadaan sebenarnya	10	100	%	70	7
Motivasi	Mengerjakan tugas lebih dari yang diharapkan	10	100	%	70	7
Berpikir analisis	Membuat analisis atau rencana yang kompleks	10	100	%	70	7
	Melihat hubungan yang kompleks antar masalah	10	100	%	70	7
Berorientasi pada pencapaian	Meningkatkan performa kerja	10	100	%	70	7
	Memenuhi standar yang ditetapkan manajemen	10	100	%	60	6
Inovatif	Melakukan hal baru yang menyebabkan perusahaan kinerja yang lebih baik	15	100	%	60	9
Skor						66
Kriteria						Kurang

Sumber: PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa PT. Inawan Chemtex Sukses Abadi memiliki kriteria kinerja karyawan yang kurang dengan skor sebesar 66 dari target capaian skor 100. Jika dilihat dari aspek keterampilan dan perencanaan

capaian nilai nya sebesar 70 yang berarti berkategori cukup, pada aspek pemecahan masalah dalam mengambil keputusan mendapatkan nilai sebesar 60 kategori kurang, aspek kejujuran memperoleh nilai sebesar 70 kategori cukup aspek motivasi memperoleh nilai sebesar 70 kategori cukup, aspek berfikir analis mendapatkan nilai sebesar 70 kategori cukup, aspek berorientasi pada pencapaian memperoleh nilai sebesar 70 kategori cukup dan yang terakhir aspek inovatif yang memperoleh nilai sebesar 60 kategori kurang.

Hal ini tentunya tidak sesuai dengan harapan perusahaan yang menginginkan karyawan menunjukkan kinerja baik yang tercermin dalam hasil penilaian kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, organisasi perlu meningkatkan kinerja karyawan dan mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja.

Kreativitas menurut kamus bahasa indonesia berasal dari kata dasar kreatif, yaitu memiliki kemampuan untuk menciptakan sesuatu. Kreativitas dapat diartikan sebagai kemampuan mengembangkan ide-ide dan menemukan cara baru dalam memecahkan persoalan dan menghadapi peluang (Suryana, 2017). Kreativitas merupakan 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 di dikelola agar berkembang sehingga dibutuhkan orang-orang yang kreatif. Meskipun kreativitas dan inovasi sangat dihargai banyak perusahaan, namun hal tersebut tidak selalu dikomunikasikan kepada karyawannya.

Inovasi merupakan kebutuhan inti organisasi bisnis dalam mencapai keunggulan kompetitif (Assumpta, 2021). Perusahaan harus memperhatikan perkembangan sumber daya manusia. Perusahaan yang ingin memperoleh keunggulan kompetitif atas para pesaingnya harus mempertahankan inovasi. Karyawan sangat penting dalam proses inovasi karena sangat mempengaruhi kinerja. Zakaria *et al.* (2018) berpendapat bahwa inovasi telah lama dikatakan sebagai hal yang penting untuk daya saing dan kesuksesan organisasi. Inovasi telah dikutip sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi daya saing. Inovasi adalah kreativitas yang diterjemahkan menjadi sesuatu yang dapat diimplementasikan dan memberikan nilai tambah atas sumber daya yang dimiliki (Narimawati, et al, 2022).

PT Inawan CSA tidak memberikan kesempatan atau insentif yang cukup bagi karyawan untuk mengekspresikan kreativitas mereka. Ini disebabkan oleh aturan yang baku, budaya kerja yang terlalu formal, atau kurangnya waktu yang diberikan kepada karyawan untuk bereksperimen dengan ide-ide baru. Tidak adanya kebijakan atau dukungan yang memadai untuk mendorong inovasi dalam proses kerja dapat menghambat karyawan dalam mencari solusi baru atau metode kerja yang lebih efisien. Karyawan yang kurang terikat secara emosional dengan perusahaan atau pekerjaan mereka mungkin cenderung kurang termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Ini dapat disebabkan oleh ketidakpuasan kerja, kurangnya dukungan dari atasan, atau ketidakjelasan mengenai visi dan nilai perusahaan. Ketika harapan karyawan terhadap dukungan untuk kreativitas dan inovasi tidak terpenuhi, ini dapat menyebabkan

frustasi dan menurunkan motivasi mereka dalam meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang kurang mendapatkan apresiasi atau pengakuan atas ide-ide kreatif atau kontribusi inovatif mereka mungkin kehilangan motivasi untuk berinovasi untuk menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Karyawan merasa tidak yakin bagaimana kreativitas dan inovasi akan berdampak pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Ini dapat menyebabkan ketidakjelasan dalam menjalankan tindakan-tindakan yang mempengaruhi kinerja secara langsung.

Penulis melakukan penelitian terhadap 81 karyawan tetap yang terbagi dalam bagian-bagian kerja yang ada di PT.Inawan Chemtex Sukses Abadi. Bagian-bagian kerja yang dimaksud yaitu operator produksi, *research and development*, bagian gudang RM (*raw material*), *service drum*, bagian gudang FG(*finish good*) dan *maintance*. Bagian-bagian tersebut memiliki masing-masing tugas pokok, berikut dibawah ini uraian tugas di setiap bagian:

a. Operator produksi

- 1) Mengoperasikan mesin-mesin yang digunakan dalam produksi cat, termasuk mesin pencampur, penggiling, dan mesin pengisian.
- 2) Menimbang dan mencampur bahan baku sesuai dengan formula yang sudah ditetapkan untuk menghasilkan cat yang berkualitas.
- 3) Mengawasi dan mengendalikan proses produksi agar cat yang dihasilkan memenuhi standar kualitas yang ditetapkan.

- 4) Melaksanakan uji kualitas pada produk cat selama dan setelah proses produksi guna memastikan produk sesuai dengan spesifikasi yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Gudang RM (*Raw Material*)

- 1) Menerima bahan baku yang datang dari pemasok serta memeriksa kesesuaian jumlah dan kualitas bahan baku dengan dokumen pengiriman.
- 2) Melakukan pemeriksaan fisik untuk memastikan tidak ada kerusakan pada bahan baku.
- 3) Mengatur penyimpanan bahan baku berdasarkan jenis, tanggal penerimaan, dan prioritas penggunaan (*FIFO- First In, First Out*).
- 4) Melakukan stok *opname* secara berkala untuk memastikan akurasi data inventaris.
- 5) Mengantarkan bahan baku ke bagian operator produksi tepat waktu untuk mendukung kelancaran proses produksi.
- 6) Menjaga kebersihan dan kerapian area gudang guna untuk mencegah kebakaran dan kecelakaan kerja.
- 7) Selalu merawat peralatan gudang seperti forklift, palet dan rak penyimpanan agar tetap berfungsi dengan baik.

c. Gudang Drum (*Service Drum*)

- 1) Menerima drum yang datang dari pemasok, memeriksa kondisi fisik drum dan mencatat jumlah drum yang diterima dari pemasok.

- 2) Menyimpan dan mengatur drum sesuai dengan jenis, ukuran dan tanggal penerimaan.
- 3) Membersihkan dan melakukan perbaikan ringan pada drum yang rusak.
- 4) Menyiapkan drum untuk diisi dengan cat sesuai dengan permintaan dari bagian produksi.

d. Maintance

- 1) Melakukan perawatan pada mesin dan peralatan produksi sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.
- 2) Mengganti komponen dalam mesin yang rusak untuk memastikan mesin kembali beroperasi dengan baik.
- 3) Memasang mesin baru atau memindahkan mesin yang ada sesuai dengan kebutuhan produksi.
- 4) Menyiapkan laporan rutin mengenai kondisi mesin, peralatan dan kegiatan pemeliharaan kepada manajemen.
- 5) Melatih operator produksi dan karyawan lainnya tentang cara penggunaan dan perawatan dasar mesin dan peralatan.

e. Research and Development (R&D)

- 1) Mengembangkan formulasi baru untuk berbagai jenis cat agar sesuai dengan kebutuhan pasar dan tren industri.
- 2) Menyempurnakan formulasi produk yang sudah ada untuk meningkatkan kualitas, performa dan efisiensi biaya.
- 3) Meneliti dan mengevaluasi bahan baku baru yang dapat digunakan dalam formulasi cat.

- 4) Melakukan berbagai pengujian fisik, kimia, dan mekanik pada produk baru untuk memastikan kualitas dan kinerja.
 - 5) Menyiapkan laporan berkala mengenai kemajuan proyek, hasil penelitian dan inovasi kepada manajemen.
 - 6) Memantau perkembangan produk dan inovasi dari kompetitor untuk memastikan perusahaan tetap kompetitif.
- f. Gudang FG (*Finish Good*)
- 1) Memeriksa kesesuaian jumlah dan kualitas produk jadi dengan dokumen pengiriman dari bagian produksi.
 - 2) Menyimpan dan mengatur produk jadi berdasarkan jenis, ukuran, warna dan tanggal produksi.
 - 3) Memastikan kondisi penyimpanan yang aman dan teratur untuk menghindari kerusakan atau kontaminasi.
 - 4) Melakukan stok opname secara berkala untuk memastikan akurasi data inventaris.
 - 5) Memastikan produk jadi dikemas dengan baik dan diberi label yang sesuai.
 - 6) Mengelola proses penyiapan pesanan sesuai dengan permintaan pelanggan atau departemen penjualan.

Maka dari itu penulis melakukan survey awal sebagai informasi awal terhadap 20 karyawan pada PT Inawan CSA untuk dapat mengetahui masalah yang ada dan terjadi di perusahaan dan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Hasil Survei Awal Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan (Y)		
Pernyataan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Seberapa baik hasil pekerjaan saya untuk memenuhi standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan	13 (68,4%)	6 (31,6%)
saya berhasil menyelesaikan tugas-tugas saya sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan	7 (36,8%)	12 (63,2%)
saya dapat menyelesaikan tugas-tugas saya sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan	10 (52,6%)	9 (47,4%)
saya sangat baik dalam berkontribusi terhadap kesuksesan tim atau organisasi melalui kinerja saya yang efektif	11 (57,9%)	8 (42,1%)
saya selalu mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas-tugas tanpa perlu diingatkan atau di arahkan	10 (52,6%)	9 (47,4%)

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.3 jawaban responden menunjukkan bahwa adanya permasalahan terkait kinerja karyawan pada PT Inawan CSA. Dapat dilihat bahwa sebagian karyawan tidak berhasil menyelesaikan tugas-tugas sesuai dengan target jumlah yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Hal tersebut karena karyawan merasa bahwa target yang ditetapkan terlalu tinggi atau tidak realistis, target yang dimaksud yaitu target produksi (volume produksi) jumlah cat yang harus di produksi dalam periode tertentu (harian, mingguan, bulanan). Sehingga karyawan merasa kesulitan untuk mencapainya dalam waktu yang telah ditentukan.

Tabel 1. 4
Hasil Survei Awal Variabel Kreativitas

Kreativitas (X1)		
Pernyataan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya merasa mampu berfikir kreatif dalam menemukan solusi untuk masalah yang sulit	8 (40%)	12 (60%)
Saya mampu melihat masalah sebagai peluang untuk menguji kreativitas dan inovasi saya	11 (55%)	9 (45%)

Saya mampu menghasilkan ide-ide baru yang belum pernah dipikirkan sebelumnya	11 (55%)	9 (45%)
Saya mampu memberikan penjelasan yang lengkap dan terperinci saat melaporkan progres pekerjaan ke atasan	10 (50%)	10 (50%)

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.4 jawaban responden menunjukkan bahwa adanya permasalahan terkait kreativitas karyawan pada PT Inawan CSA. Terlihat bahwa sebagian karyawan tidak mampu berfikir kreatif dalam menemukan solusi untuk masalah yang sulit. Hal ini dikarenakan perusahaan dan pimpinan tidak mendukung atau mendorong inovasi dan pemikiran kreatif seorang karyawan, yang menyebabkan karyawan merasa enggan atau tidak termotivasi untuk berfikir kreatif.

Tabel 1. 5
Hasil Survei Awal variabel Inovasi

Inovasi (X2)		
Pernyataan	Jawaban	
	Ya	Tidak
Saya mampu mencari ide-ide baru untuk meningkatkan efisiensi atau kualitas kerja saya	10 (52,6%)	9 (47,4%)
Saya merasa mampu menguraikan ide-ide kreatif menjadi langkah-langkah tindakan yang dapat diimplementasikan	11 (57,9%)	8 (42,1%)
saya sering berbagi ide-ide saya dengan rekan kerja atau atasan untuk mendapatkan dukungan dan persetujuan	10 (52,6%)	9 (47,4%)
Saya selalu merancang rencana kerja untuk menjalankan ide-ide saya	9 (47,4%)	10 (52,6%)

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis, 2024

Berdasarkan tabel 1.5 jawaban responden menunjukkan bahwa adanya permasalahan terkait inovasi karyawan pada PT Inawan CSA. Terlihat bahwa sebagian karyawan tidak bisa merancang rencana kerja atau strategi implementasi untuk menjalankan ide-ide karyawan tersebut. Hal ini dikarenakan adanya masalah dalam aspek perencanaan dan eksekusi ide di perusahaan. Karyawan merasa tidak memiliki cukup otonomi atau dukungan dari manajemen untuk merancang dan

melaksanakan rencana mereka sendiri. Hal ini bisa terjadi karena adanya struktur organisasi yang terlalu hierarkis atau birokratis, yang membatasi ruang gerak karyawan untuk berinisiatif. Banyak ide potensial yang tidak pernah terwujud atau berkembang karena kurangnya kepercayaan dan sumber daya yang diberikan oleh manajemen. Selain itu, proses pengambilan keputusan yang terlalu terpusat dan birokratis juga menghambat inovasi dari setiap individu karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang terjadi terkait kreativitas, inovasi dan kinerja karyawan di PT Inawan CSA, Maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul ***“Pengaruh Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan di PT Inawan Chemtex Sukses Abadi Kabupaten Subang”***.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah adalah sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan kurang termotivasi untuk mengekspresikan ide-ide kreatifnya, karyawan merasa takut untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru, karyawan merasa tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan kreativitasnya. Hal ini mengidentifikasikan bahwa tingkat kreativitas masih rendah.

2. Sebagian besar karyawan kurang termotivasi untuk berinovasi, karyawan kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk berinovasi, karyawan merasa takut akan kegagalan. Hal ini mengidentifikasikan bahwa tingkat inovasi masih rendah.
3. Sebagian besar karyawan kurang kepuasan kerja, kurang identifikasi diri dengan organisasi, kurang dukungan dari rekan kerja dan atasan. Hal ini mengidentifikasikan bahwa tingkat komitmen afektif masih rendah.
4. Sebagian besar karyawan kurang berkomitmen dalam disiplin tingkat kehadiran absensi dan tidak bisa bekerja sama secara tim dengan baik. Hal ini mengidentifikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan di atas yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Kreativitas, Inovasi dan Kinerja Karyawan di PT Inawan Chemtex Sukses Abadi.
2. Apakah Kreativitas berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara parsial pada PT Inawan Chemtex Sukses Abadi.
3. Apakah Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial Pada PT Inawan Chemtex Sukses Abadi.
4. Apakah Kreativitas dan Inovasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan pada PT Inawan Chemtex Sukses Abadi.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja pegawai, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pembahasan di atas yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Kreativitas, Inovasi, dan Kinerja Karyawan pada PT Inawan Chemtex Sukses Abadi.
2. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inawan Chemtex Sukses Abadi.
3. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial inovasi terhadap kinerja karyawan di PT Inawan CSA.
4. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan Kreativitas dan Inovasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inawan Chemtex Sukses Abadi.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Penulis

1. Dapat menambah wawasan dan pengalaman langsung tentang cara meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penulis dapat mengaplikasikan ilmu yang di dapat ketika melaksanakan peneltian di perusahaan terkait untuk dapat digunakan di perkuliahan maupun luar perkuliahan.
3. Penelitian ini dapat membantu penulis untuk meningkatkan kreativitasnya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengeksplorasi ide-ide baru dan inovatif.

1.4.2. Bagi Perusahaan

1. Diharapkan dapat memberikan ide baru dan pandangan baru ke perusahaan agar dapat berfikir kreatif untuk memecahkan masalah dari sudut pandang yang berbeda.
2. Diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan kepada perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya melalui kreativitas dan inovasi.
3. Diharapkan penelitian ini dapat membantu perusahaan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara menemukan cara-cara baru untuk melakukan pekerjaan.

1.4.3. Bagi Akademis

1. Semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi mahasiswa/I yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang.
2. Diharapkan penelitian ini dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan pemahaman akademisi tentang suatu fenomena atau masalah. Hal

ini dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan data dan menganalisisnya secara sistematis.

3. Diharapkan penelitian ini dapat membantu mengembangkan teori-teori baru atau menguji teori-teori yang sudah ada.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data yang dilakukan penulis bertempat di PT Inawan Chemtex Sukses Abadi (ICSA) yang beralamat di Jl. Marengmang, Kec. Kalijati, Kab. Subang, Jawa Barat 41271.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1. 6
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat penelitian	■																			
2	Melakukan penelitian			■																	
3	Mencari data				■																
4	Membuat proposal				■																
5	Seminar									■											
6	Revisi									■											
7	Penelitian lapangan										■			■							
8	Bimbingan										■			■				■			
9	Sidang Akhir																				■

Sumber: Data Diolah Oleh Penulis, 2024