

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri garmen saat ini dapat dikatakan sebagai salah satu industri dengan peminat terbanyak di Kabupaten Purwakarta dan sekitarnya, Garmen dan tekstil merupakan salah satu industri perusahaan manufaktur yang ada di Indonesia. Industri garmen dan tekstil ini berjalan dengan mengolah kapas menjadi benang, lalu benang menjadi suatu kain, dan kain tersebut dapat diolah kembali menjadi suatu pakaian seperti baju, celana dan lain-lain. Industri garmen dan tekstil ini membutuhkan banyak sekali tenaga kerja. Sehingga bisa membuka peluang lapangan kerja lebih banyak lagi untuk masyarakat Indonesia yang bekerja di perusahaan manufaktur garmen dan tekstil.

Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti industri garmen dan tekstil dikarenakan industri ini mengalami kemunduran pada tahun sebelumnya, dan peneliti memilih PT. Nirwana Indah Purwakarta bertempat di Perum Bukit Berbunga B1 No30, Kec. Jatiluhur, Kab. Purwakarta. Perusahaan penyedia pakaian dengan model yang menarik dan kualitas baik dan mengutamakan kepuasan pelanggan, dan membuat model yang menarik sesuai kebutuhan pelanggan. PT. Nirwana Indah Purwakarta memiliki 62 orang karyawan yang bergabung di dalamnya dan di PT. Nirwana Indah memiliki kegiatan sendiri

yaitu membuat lebih dari 30.000 potong pakaian setiap bulannya. Dengan berbagai macam jenis produk seperti baju gamis, baju

muslim, mukena, kerudung. Dengan memiliki banyaknya sumber daya manusia perlu dilakukan sebuah sistem manajemen yang baik dalam pelaksanaannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah hal yang paling penting dalam suatu organisasi. Manusia memang saling berhubungan antara satu dengan yang lainnya dan susah untuk dipahami berbeda dengan sebuah mesin. Permasalahan yang berhubungan dengan mesin akan mudah untuk diperbaiki, tetapi jika masalahnya itu terkait dengan karyawan atau manusia harus adanya strategi dan pemahaman yang khusus untuk diteliti. Menurut pendapat (Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. 2022).

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan di arahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan, perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan nilai tambah atau keuntungan bagi perusahaan. (Andi Febriyan Eka Muhti, *et al.* 2017)

Pada masa globalisasi saat ini persaingan dalam sebuah perusahaan memanglah semakin ketat baik perusahaan dalam bidang manufaktur maupun bidang jasa, karena perusahaan dituntut supaya mampu mempertahankan

eksistensinya dalam persaingan bebas. Menurut pendapat (Erna Susilawati, 2021) Dalam sebuah perusahaan terdapat persaingan yang semakin kompetitif, yang memaksa kita untuk mampu bersaing dan berinovasi menjadi lebih baik. Sumber daya manusia ialah faktor yang sangat berpengaruh di perusahaan agar tetap bertahan secara konsisten dalam dunia persaingan. Sumber daya manusia adalah suatu individu yang bekerja sebagai penggerak yang perlu diperbarui serta dilatih keterampilannya. Perusahaan yang melaksanakan kegiatannya dalam bidang perdagangan manufaktur maupun perdagangan jasa tidak hanya tergantung pada perkembangan teknologi dan operasional yang ada, sarana dan prasarana yang dimiliki, tetapi juga perlu adanya perkembangan sumber daya manusia, karena faktor ini merupakan unsur terpenting dalam sebuah perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya (Novia Anggita Rahmawati, 2021).

Ketika organisasi berusaha mengadaptasi perubahan lingkungan yang meningkat serta intensitas persaingan yang cepat, efektivitas organisasi atau bahkan kelangsungan hidupnya akan bergantung pada kemampuan manajemen dalam memberdayakan dan memimpin pekerja-pekerja organisasi untuk menerapkan strategi usaha yang kuat dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan organisasi. (Nur Aini, 2021)

Keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan merupakan sebuah kinerja yang dihasilkan oleh sumber daya manusia perusahaan tersebut, Sumber Daya Manusia berguna untuk mengendalikan sumber daya yang lain yang terdapat dalam

organisasi maka dari itu sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi. (Susan, 2019). Sumber daya manusia merupakan penentu bagi keefektifan dan kemajuan organisasi. Agar keefektifan dan kemajuan organisasi dapat berjalan dengan baik maka diperlukan pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi. Sebaliknya perusahaan harus dikelola secara optimal sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai atau bawahan serta yang berkaitan dengan kondisi suatu bawahan atau pegawai pada organisasi tertentu. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya”. kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Mangkunegara 2017:9) Adapun menurut pendapat (Karina, Vicky, Silvy Sondari Gadzali, and Isnar Budiarti), Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktifitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Adapun beberapa hal yang bisa mendukung dalam keberhasilan suatu perusahaan atau individu tersebut dalam meningkatkan suatu kinerja karyawan di

perusahaan, salah satunya adalah kerjasama tim. Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan (Kaswan, 2016, hal. 113) bahwa kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Hal ini sejalan dan juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa kerja sama tim akan sangat mempengaruhi kegiatan kinerja dari para pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kemudian selain kerja sama tim, faktor yang juga akan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kreativitas yang ada pada diri pegawai itu sendiri. Dan menciptakan atau menggagas suatu produk atau hasil baru yang di ciptakan oleh individu tersebut. kreativitas menjadi inovasi dari setiap kegiatan-kegiatan penelitian yang ada, karena dalam berinovasi setiap karyawan harus didukung dan dikelola dengan baik, agar menghasilkan karyawan-karyawan yang kreatif (Askiah dan Fenty Fauziah, 2021) Kreativitas bukan hanya tentang menghasilkan ide, tetapi juga dalam penciptaan atau penemuan baru berdasarkan ide-ide kreatif dan proses

memasukkan penemuan tersebut ke dalam masyarakat atau memasuki pasar Menurut (Lita Wulantika, 2018).

Untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai profitabilitas di perlukan kreativitas pegawai perusahaan. Menurut Desi Andriani,et al (2021) Menyatakan bahwa kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia. Dengan adanya kreativitas dalam membuat sesuatu baik barang, gagasan yang menyebabkan memperindah, mempermudah cara kita bekerja diharapkan dapat meraih keuntungan bagi perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dalam memanfaatkan aset-aset perusahaan di perlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga dapat di simpulkan bahwa kretivitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhti et al., 2017) yang menyatakan bahwa kreativitas mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja Karyawan adalah suatu aktivitas yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan perkembangan bisnis pada perusahaan. Perusahaan harus terus melihat perkembangan kinerja dan mencari tahu tingkat produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sudah sesuai dengan target atau keinginan perusahaan tidak. Dalam penentuan target penjualan, perusahaan melihat pencapaian dari bulan sebelumnya. Pada PT. Nirwana Indah ini karyawannya memiliki target setiap bulanya yaitu harus menjual pakaian 30.000 perbulannya.

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Target Penjualan Karyawan Pada PT. Nirwana Indah Tahun 2022

Bulan	Target	Realisasi
Januari	30.000	20.000
Februari	30.000	15.000
Maret	30.000	20.000

Pada rangka dalam menggali lebih dalam permasalahan yang terjadi di PT. Nirwana Indah maka di lakukan penyebaran kuisisioner awal yang di lakukan oleh penulis terhadap 10 responden karyawan PT. Nirwana Indah dengan menggunakan google form pada tanggal 10 Juni 2022 dan penulis juga melakukan wawancara untuk memperkuat hasil survey awal penelitian.

Tabel 1. 2 Hasil Survey Awal Variabel Kinerja Karyawan Pada PT. Nirwana Indah

NO	Kinerja Karyawan (Variabel Y)	Jawaban	
		Ya	Tidak
1.	Banyaknya pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan tidak membuat saya kesulitan dalam menyelesaikannya	5	5
		50%	50%
2.	Target mutu yang ditetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi untuk dilaksanakan	4	6
		40%	60%
3.	Saya selalu tepat waktu dalam melakukan pekerjaan	6	4
		60%	40%
4.	Saya merencanakan penganggaran biaya sebelum melakukan aktifitas pekerjaan	6	4
		60%	40%
5.	Dalam setiap melaksanakan pekerjaan saya selalu melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan	8	2
		80%	20%

6.	Saya mempunyai hubungan baik dengan semua rekan kerja	7 70%	3 30%
----	---	----------	----------

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 1.2 hasil survey awal tentang variabel Kinerja Karyawan, permasalahan pada PT. Nirwana Indah Purwakarta yang mana diambil dari indikator menurut Kasmir (2018) menunjukkan bahwa Target mutu yang di tetapkan oleh perusahaan terlalu tinggi untuk di laksanakan sebanyak 60% menjawab tidak, diperkuat dengan hasil survey wawancara itu karena perusahaan selalu menuntut hal yang di luar dari kemampuan karyawanya sehingga karyawan merasakan kelelahan terhadap target yang di berikan perusahaan. Berdasarkan data di atas, bahwa karyawan belum bisa mencapai target penjualan secara maksimal. Pada dasarnya setiap perusahaan berharap mencapai target penjualan yang telah ditetapkan, namun dalam kenyataannya penjualan pada PT. Nirwana Indah Purwakarta belum bisa memenuhi target, dimana penurunan tersebut disebabkan oleh kinerja yang juga menurun. Hal ini diikuti penelitian oleh (Febriyanti Simatupang,2019) yang menyatakan bahwa Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kerjasama tim, kerjasama tim merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kerjasama tim yang baik akan menjadi wadah perukaran ide dan informasi antar anggota dalam mencapai tujuan perusahaan.

PT. Nirwana Indah Purwakarta perlu upaya untuk mengetahui penyebab penjualan mengalami penurunan sehingga target penjualan belum bisa tercapai.

Tabel 1. 3 Hasil Survey Awal Variabel Kerjasama Tim karyawan di PT. Nirwana Indah Purwakarta

NO	Kerjasama Tim (Variabel X1)	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya tidak merasa jenuh ketika diberikan pekerjaan oleh atasan	3 30%	7 70%
2	Saya menyelesaikan tugas sesuai deadline yang diberikan	8 80%	2 20%
3	Saya selalu membantu rekan kerja ketika mengalami kesulitan	6 60%	4 40%
4	Saya tergabung dalam tim khusus dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	6 60%	4 40%
5.	Saya ditempatkan didivisi sesuai dengan apa yang saya inginkan	7 70%	3 30%

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 1.3 hasil survey awal tentang variabel Kerjasama Tim, permasalahan pada PT. Nirwana Indah Purwakarta yang mana diambil dari indikator Hatta (2017). menunjukkan bahwa Saya tidak merasa jenuh ketika diberikan pekerjaan oleh atasan 70% menjawab Tidak. Diperkuat dengan hasil survey wawancara itu karena bahwa atasan terlalu menekan bawahannya untuk selalu bekerja diluar dari kapasitas bawahannya dan membuat bawahan merasa jenuh atas pekerjaanya. maka berdasarkan survey awal perusahaan haru lebih

memperhatikan kerjasama tim karyawan, hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Menurut Ferreddy Siagian, (2020), Semakin baik kerjasama tim, maka akan semakin kompak dalam berkerja untuk mempermudah atau mempercepat suatu pekerjaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam kualitas dan kuantitasnya.

Tabel 1. 4 Hasil Survey Awal Variabel kreativitas karyawan di PT. Nirwana Indah Purwakarta

Kreativitas X2		Hasil Survey Awal	
No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya diberikan wewenang oleh perusahaan untuk memberikan ide kreatif	7 70%	3 30%
2	Saya memiliki kemampuan untuk menciptakan sebuah inovasi baru bagi perusahaan	6 60%	4 40%
3	Saya selalu bersemangat dalam menjalankan pekerjaan dan tidak merasa terbebani dalam menyelesaikan pekerjaan	8 80%	2 20%
4	Saat saya bekerja saya menemukan cara yang lebih mudah saat mengerjakan pekerjaan	4 40%	6 60%
5	Saya mempunyai keterampilan yang lain diluar kemampuan pekerjaan yang ada di instansi	6 60%	4 40%
6	Saya mempunyai cara tersendiri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan	6	4

		60%	40%
--	--	-----	-----

Sumber: Data diolah penulis

Berdasarkan tabel 1.4 hasil survey awal tentang variabel Kreativitas, permasalahan pada PT. Nirwana Indah Purwakarta yang mana diambil dari indikator Lee dan Tan (2012) menunjukkan bahwa saat bekerja saya menemukan cara yang lebih mudah saat mengerjakan pekerjaan sebanyak 60% menjawab tidak, diperkuat dengan hasil survey wawancara itu karena bahwa karyawan di perusahaan cenderung melakukan hal yang sama dan tidak melakukan cara lain dalam pekerjaannya. hal ini ditunjukkan oleh penelitian yang telah ditentukan oleh

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas terdapat fenomena yang terjadi di PT. Nirwana Indah Purwakarta, diantaranya :

1. **Pertama**, Karyawan tidak bisa mengikuti target mutu yang diberikan oleh perusahaan, hal ini menunjukkan kurangnya kinerja karyawan yang baik di perusahaan.
2. **Kedua**, Atasan terlalu menekan bawahannya untuk selalu bekerja diluar dari kapasitas bawahannya dan membuat bawahan merasa jenuh atas pekerjaannya. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kerjasama tim diperusahaan.

3. **Ketiga**, Karyawan cenderung melakukan hal yang sama dan tidak melakukan cara lain dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kreativitas di perusahaan.
4. **Keempat**, Karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah`

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kerjasama tim, Kreativitas dan Kinerja Karyawan pada PT Nirwana Indah Purwakarta.
2. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirwana Indah Purwakarta.
3. Apakah Kreativitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nirwana Indah Purwakarta .
4. Apakah Kerjasama Tim dan Kreativitas berpengaruh secara Parsial maupun Simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Nirwana Indah Purwakarta.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Nirwana Indah Purwakarta, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas maka ada tujuan penelitian yang hendak dicapai, tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran Kerjasama Tim, Kreativitas dan Kinerja Karyawan Pada PT. Nirwana Indah Purwakarta
2. Untuk mengetahui Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirwana Indah Purwakarta.
3. Untuk mengetahui Kreativitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirwana Indah Purwakarta.
4. Untuk mengetahui Kerjasama Tim dan Kreativitas berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nirwana Indah Purwakarta.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat berguna khususnya untuk penulis sendiri, selain itu berguna juga bagi pendidikan secara langsung maupun tidak langsung. Kegunaan tersebut antara lain.

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

- I. Menambah ilmu pengetahuan wawasan dan keterampilan khususnya untuk penulis untuk mendapatkan suatu pengetahuan baru, yang dimana dapat oleh penulis aplikasikan di masa yang akan datang;
- II. Mengembangkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan dan mencoba menemukan sesuatu yang baru yang belum pernah diperoleh dari pendidikan formal.

b. Bagi Universitas/Keilmuan

Dapat menambah pengetahuan dan sumbangan pemikiran untuk dapat diaplikasikan kepada para pelajar.

c. Bagi Instansi/Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat membantu pihak PT. Nirwana Indah Purwakarta untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan.

1.4.2 Kegunaan Teoritis

1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi ilmu tambahan untuk ilmu manajemen terutama di bagian bidang Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Peneliti Lain

Kegunaan bagi peneliti lain yaitu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, bahan acuan bagi penulis yang meneliti masalah yang sejenis dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi peneliti lain

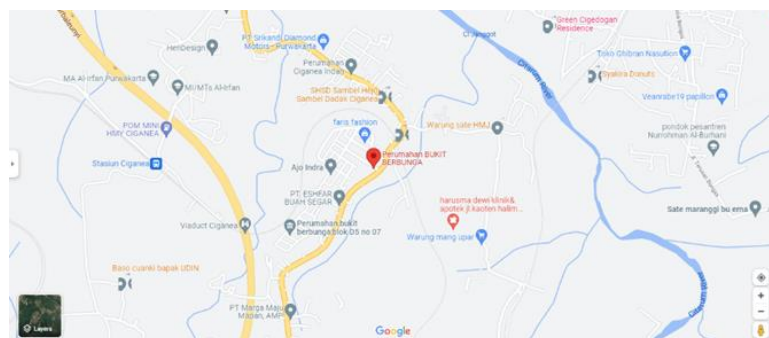
3. Bagi Peneliti Sendiri

Kegiatan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kemampuan dan skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi peneliti dalam melakukan penelitian.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Perum Bukit Berbunga B1 No30, Kec. Jatiluhur, Kab. Purwakarta.



Gambar 1 1 Titik Lokasi Penelitian

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai bulan Maret 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022 Adapun jadwal penelitian penulis sebagai berikut.

Tabel 1. 5 Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																											
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
		1	2	3	4	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																								■				