

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi era pasar persaingan global, setiap perusahaan harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan – perusahaan dari seluruh dunia. Meningkatnya intensitas persaingan dan jumlah pesaing juga menuntut setiap perusahaan untuk selalu memperhatikan kebutuhan dan keinginan konsumen serta berusaha memenuhi apa yang mereka harapkan dengan cara yang lebih memuaskan dari pada yang dilakukan para pesaing.

Untuk dapat bertahan dan berhasil dalam lingkungan kompetisi global, perusahaan harus menghasilkan produk yang berkualitas, karena hanya dengan memproduksi produk yang berkualitas tersebut maka perusahaan dapat bersaing di pasar global. Produk yang berkualitas juga meningkatkan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk memperoleh produk yang berkualitas, maka perusahaan harus meningkatkan kreativitas karyawan dan memotivasi untuk menumbuhkan kepercayaan kepada rekan kerja diharapkan dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dengan selisih antara target dan realisasi laba yang dialami perusahaan, terlihat bahwa terdapat gap dalam usaha pencapaian target laba dengan realisasi yang ada dalam perusahaan. Hal ini mungkin disebabkan oleh kinerja perusahaan yang kurang efektif dan efisien. Selain itu Sumber daya manusia

mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik. Faktor yang penting dalam suatu pekerjaan lebih banyak bergantung dari unsur manusianya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu dipacu kinerjanya, mengingat sumber daya manusialah yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya.

Tingkat kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja sangat penting dalam pencapaian kinerja karyawan yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Setiap perusahaan maupun organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan kinerja karyawan misalnya melalui minat kerja, kepemimpinan dan kesempatan pengembangan karir (Siagian S.P. 2000:62).

Tingkat kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya kreativitas agar karyawan untuk mengerahkan seluruh potensinya. Pekerjaan dapat lebih cepat dan tepat diselesaikan tanpa mengurangi kedisiplinan yang ada jika didukung oleh peran serta seorang pimpinan. Dalam hal ini direktur harus selalu memberikan arahan, membina, dan memotivasi bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut selalu diupayakan oleh pimpinan dengan memberikan arahan untuk meningkatkan kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja. Dengan

demikian, semakin tinggi Tingkat kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Listianto dan Setiaji, 2005:30).

Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengambil dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tingkat kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja. Peranan kreativitas adalah agar perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas dengan lebih baik lagi sesuai yang diharapkan oleh perusahaan yang bersangkutan, sedangkan peranan kepercayaan kepada rekan kerja adalah untuk memudahkan antar karyawan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan, bertanggung jawab untuk menghasilkan inovasi, bertanggung jawab untuk mengelola inovasi yang dihasilkan. Kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja akan menjadi bentuk pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja karyawan.

Kadang-kadang tempat kerja lebih menghendaki partisipan yang bersifat kritis, hati-hati dan teliti serta menuntut individu yang suka akan tantangan, bisa bekerja sama, kreatif, dapat bekerja pada lingkungan yang tidak terstruktur dan tidak pasti. Selain itu partisipan diharapkan dapat bekerja dengan tekanan kerja maupun tingkat persaingan yang tinggi dan diharapkan mampu menghadapi pekerjaan yang variatif. Karakteristik individu tersebut sesuai dengan karakteristik individu yang kreatif. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan perusahaan dari aspek produktivitas dalam memanfaatkan aset-aset perusahaan untuk mencapai *wealth creating*

*institution* (Mulyadi 2000:164). Tanggung jawab karyawan adalah menghasilkan produk-produk yang berkualitas dan mampu bersaing di pasar global serta mengendalikan kegiatan-kegiatan kreatif para karyawan ke arah pencapaian sasaran perusahaan. Karyawan kreatif perlu dilakukan dalam menetapkan sasaran dan mengubah sasaran perusahaan. Suasana perusahaan yang sangat ramah dan nyaman di harapkan mendorong kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai produk yang berkualitas di perlukan kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja di suatu perusahaan. Dengan demikian untuk meningkatkan kinerja karyawan di perlukan usaha yang kreatif dalam menentukan sasaran-sasaran perusahaan, sehingga dapat di simpulkan bahwa kretivitas dan kepercayaan kepada rekan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Dalam penelitian ini, peneliti ingin membahas dua faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja. Faktor kreativitas dipilih karena kreativitas bagi perusahaan merupakan vitamin bagi manusia, penting bagi kesehatan dan pertumbuhan. Tanpa adanya perubahan-perubahan strategi bersaing yang dilakukan, perusahaan tidak akan berkembang yang pada akhirnya mengalami kerugian.

Mengingat sedemikian pentingnya kreativitas dan keprcayaan kepada rekan kerja untuk menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas maka perusahaan harus melakukan suatu proses untuk menunjang kinerja karayawan

yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Suatu perusahaan tanpa di dukung tenaga kerja yang kreatif dari segi kualitas maupun kuantitas, strategi, operasional dan fungsional maka perusahaan tidak akan mampu mempertahankan keberadaan, mengembangkan, dan memajukan perusahaannya (Rivai, 2005:17).

Berdasarkan uraian mengenai kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja di atas, maka hal penting yang dilakukan manager adalah mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan hasil pekerjaan yang berkualitas serta tercapainya tujuan perusahaan. Dari latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai “PENGARUH TINGKAT KREATIVITAS DAN KEPERCAYAAN KEPADA REKAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TEMPAT KERAJINAN TEMBAGA PT. BAKIKU”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas identifikasi masalah dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Suatu kinerja karyawan yang berkualitas dapat terwujud dengan adanya kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja.
2. Karyawan yang memiliki kreativitas yang tinggi akan mempunyai kinerja yang optimal dalam melakukan setiap perbuatan.

3. Adanya sarana dan prasarana yang memadai dapat menunjang karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan yang dikaitkan dengan judul di atas sangatlah luas, sehingga perlu adanya pembatasan masalah guna menghindari kesalah pahaman agar tidak timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akan mengakibatkan penyimpangan judul di atas.

Dalam hal ini penulis membatasi ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Tingkat kreativitas, yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan yang meliputi : kreativitas dalam pengembangan produk, kreativitas dalam menciptakan produk baru, dan kreativitas dalam meningkatkan kualitas perusahaan.
2. Tingkat kepercayaan kepada rekan kerja, dalam penelitian ini dibatasi pada Tingkat kepercayaan kepada rekan kerja dilihat dari : Komunikasi, pemberian bukti dengan hasil yang terbaik.
3. Kinerja karyawan yang berkualitas , dalam penelitian ini dibatasi pada kualitas pekerjaannya, yang diukur dengan : kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja.

#### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang dijadikan pokok masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh antara kreativitas karyawan terhadap hasil pekerjaan di tempat kerajinan tembaga PT. Bakiku ?
2. Apakah ada pengaruh antara kepercayaan kepada rekan kerja terhadap hasil pekerjaan di tempat kerajinan tembaga PT. Bakiku ?
3. Apakah ada pengaruh antara kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja terhadap kinerja karyawan di tempat kerajinan tembaga PT. Bakiku?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah yang ditentukan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh antara kreativitas karyawan terhadap kinerja karyawan di tempat kerajinan tembaga PT. Bakiku.
2. Mengetahui pengaruh antara kepercayaan kepada rekan kerja terhadap kinerja karyawan di tempat kerajinan tembaga PT. Bakiku.
3. Mengetahui pengaruh antara kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja terhadap kinerja karyawan di tempat kerajinan tembaga PT. Bakiku.

## **F. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik manfaat secara teoritis maupun secara praktis.

1. Secara teoritis: Sebagai informasi mengenai tingkat kreativitas karyawan dan kepercayaan kepada rekan kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam menghasilkan produk yang berkualitas, sehingga dapat digunakan sebagai dasar acuan dan masukan bagi penelitian berikutnya yang meneliti masalah sejenis secara lebih mendalam.
2. Secara praktis:
  - a. Bagi karyawan
    - 1) Untuk meningkatkan kreativitas dan rasa kepercayaan yang berhubungan dengan hasil pekerjaan yang berkualitas.
    - 2) Untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kepercayaan antar karyawan.
  - b. Bagi PT. BAKIKU
    - 1) Sebagai bahan masukan mengenai arti pentingnya tingkat kreativitas dan kepercayaan kepada rekan kerja terhadap hasil pekerjaan.
    - 2) Sebagai bahan pertimbangan dalam rekrutmen karyawan.
  - c. Bagi peneliti selanjutnya  
Sebagai dasar bagi peneliti lainnya untuk mengadakan penelitian lebih lanjut.