

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan asset utama pembangunan suatu perusahaan, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Oleh karena itu, maju tidaknya suatu perusahaan tergantung dari kemampuan sumber daya manusianya. Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kerja sama tim, kreativitas karyawan dan pengalaman kerja.

Dalam menghadapi era pasar persaingan global, setiap perusahaan harus menghadapi persaingan ketat dengan perusahaan-perusahaan dari seluruh dunia. Meningkatkannya 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.

Seiring dengan terus berkembangnya teknologi yang sangat maju setiap harinya, oleh karena itu penting untuk memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan sikap yang relevan dan sesuai dengan

tuntutan zaman. Kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan, berinovasi, berkolaborasi dan kreatif, serta memiliki pengalaman kerja yang baik di era saat ini, bukan hanya meningkatkan kredibilitas dan nilai profesional setiap individu, tetapi juga membuka pintu bagi peluang karir yang lebih luas dan beragam dipasar kerja global, Hal ini menjadi nilai tambah dalam menghadapi tantangan yang kompleks di era globalisasi saat ini.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Kinerja yang lebih besar menunjukkan adanya peningkatan dalam efektivitas atau kualitas dari pelaksanaan serangkaian tugas yang diberikan kepada karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh perusahaan, karena itu perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Kinerja karyawan yang baik maupun yang buruk selalu dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal.

Objek penelitian ini dilakukan di PT Karya Kreasi Madani yang merupakan perusahaan bergerak pada penyelenggaraan *event* atau penyediaan jasa tenaga kerja untuk membantu para perusahaan dalam kegiatan memasarkan atau memperkenalkan produk, baik event dalam skala kecil maupun besar.

Tabel 1.1 Absensi Karyawan PT. Karya Kreasi Madani Tahun 2022-2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Tahun 2022			Tingkat absensi	Tahun 2023			Tingkat absensi
		Sakit	Ijin	Alpha		Sakit	Ijin	Alpha	
Januari	250	5	3	1	3,6	5	3	2	4
Februari	250	8	1	3	4,8	7	3	4	5,6
Maret	250	4	4	4	4,8	5	4	5	4
April	250	2	2	6	4	5	2	6	5,2
Mei	250	6	3	7	6,4	6	4	8	7,2
Juni	250	4	5	9	7,2	5	6	10	8,4
Juli	250	5	2	9	6,4	7	2	10	7,6
Agustus	250	3	5	9	6,8	4	2	9	6
September	250	5	6	7	7,2	6	7	11	9,6
Oktober	250	3	4	10	6,8	4	7	10	8,4
November	250	3	4	9	6,4	4	7	9	8
Desember	250	5	5	8	7,2	7	6	9	8,8
Jumlah					71,6	Jumlah			82,8

Sumber: PT Karya Kreasi Madani

Berdasarkan tabel di atas dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan disetiap tahunnya semakin tinggi dan terlihat adanya peningkatan antara tahun 2022-2023 sebanyak 11,2%. Tingkat absensi dihitung untuk setiap bulan. Secara total, tingkat absensi pada 2022 adalah 71,6%, sedangkan pada 2023 meningkat menjadi 82,8%.

Pengalaman kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, terutama dalam meningkatkan kualitas kerja. Namun, pengalaman kerja perlu diimbangi dengan pengembangan keterampilan dan adaptasi terhadap perubahan untuk memastikan bahwa kinerja karyawan tetap optimal untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Berdasarkan wawancara awal dengan HRD PT Karya Kreasi Madani, terdapat data fluktuasi target *event* pada dua triwulan tahun 2024. Hal tersebut didapatkan dari hasil pencapaian selama enam bulan. Data tersebut dapat dilihat melalui tabel yang tertera di bawah ini.

Tabel 1.2 Data Pencapaian PT Karya Kreasi Madani

TIME	PROJECT TYPE	PLANNED START	ASSIGNED	PRIORITY	TOTAL
JAN, 24	Event Planning	2/1/2024	Mr Agus	Low	5
	Event Logistic	5/1/2024	Mr Akhmad	Hight	
	Event Staffing	15/1/2024	Ms Sania	Medium	
	Event Design	20/1/2024	Mr Prapto	Hight	
	Event Logistic	22/1/2024	Mr Rehan	Hight	
FEB, 24	Event Staffing	1/2/2024	Mr Adi	Hight	3
	Event Design	3/2/2024	Ms Syeila	Hight	
	Event Logistic	19/2/2024	Ms Ratna	Low	
MAR, 24	Event Wedding	10/3/2024	Mr Slamet	Medium	6
	Event Design	11/3/2024	Mr Bass	Medium	
	Event Staffing	17/3/2024	Mr Fajar	Medium	
	Event Staffing	25/3/2024	Mr Helmi	Medium	
	Event Design	29/3/2024	Mr Radit	Hight	
	Event Logistic	30/3/2024	Mr Mario	Low	
APR, 2024	Event Staffing	1/4/2024	Mr Radit	Medium	9
	Event Design	2/4/2024	Mr Raffi	Medium	
	Event Logistic	12/4/2024	Ms Safina	Low	
	Event Wedding	13/4/2024	Ms Farah	Low	
	Event Design	17/4/2024	Mr Odit	Low	
	Event Staffing	19/4/2024	Mr Reza	Low	
	Event Staffing	25/4/2024	Mr Fayya	Hight	
	Event Design	28/4/2024	Ms Glow	Hight	
	Event Logistic	29/4/2024	Mr Agzel	Hight	
MEI, 2024	Event Wedding	15/5/2024	Mr Wildan	Hight	3
	Event Design	16/5/2024	Mr Iyok	Hight	
	Event Staffing	20/5/2024	Mr Fajar	Hight	
JUN, 2024	Event Design	1/6/2024	Ms She	Medium	4
	Event Logistic	5/6/2024	Ms Tania	Medium	
	Event Wedding	9/6/2024	Mr Hakim	Medium	
	Event Design	20/6/2024	Mr Ikko	Hight	

Sumber: PT Karya Kreasi Madani

Berdasarkan tabel di atas memiliki rincian data pada triwulan kedua dengan total *event* yang di kelola sebanyak 30 event. Pada tabel tersebut mengalami kenaikan yang cenderung tinggi pada bulan April 2024 dan mengalami penurunan pada bulan Mei 2024. Hal tersebut juga dapat dilihat dari total *event* dalam setiap bulannya serta *priority* pada masing-masingnya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengalaman kerja, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki pendidikan dan pengalaman kerja yang cukup baik. Oleh karena itu pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, masa kerja atau pengalaman kerja juga dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan. Kinerja karyawan yang

belum cukup lama bekerja akan berbeda dengan kinerja karyawan yang sudah memiliki masa kerja atau pengalaman kerja yang cukup banyak.

Pengalaman kerja adalah pemahaman serta penguasaan karyawan yang dilihat dari lama waktu dia bekerja, tahap pemahaman serta penguasaan yang dimiliki pegawai (Amalia et al., 2021). Sedangkan menurut Kurniawan et al., (2021) pengalaman kerja merupakan hal mengenai ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang sudah ditempuh seseorang sehingga memahami tugas-tugas dalam pekerjaannya dan sudah terlaksana dengan baik. Maka dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pekerja dari pekerjaan sebelumnya untuk dapat melaksanakan tanggung jawab yang diberikan secara maksimal.

Dengan pengalaman kerja yang semakin baik maka karyawan akan diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik dan menjadi contoh bagi karyawan yang baru bergabung ke dalam perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan pengalaman kerja yang dimiliki adalah melalui program pelatihan dan pengembangan yang disesuaikan dengan tingkat pengalaman dan kebutuhan individu.

Pengalaman kerja mencerminkan tingkat penguasaan kerja atau tanggung jawab yang sudah sangat matang dimiliki seseorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan. (Setiawan, 2016). Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari

keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat di lihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam menjalankan perkejaannya.

Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat melihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat keterampilan yang telah dikuasai seseorang karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Apabila diartikan pengalaman kerja disini adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksankannya dengan baik. Dalam wawancara awal bersama HRD, peneliti menemukan adanya pengalaman kerja yang beragam dan memiliki pengaruh terhadap performa kerja. Hal ini juga didukung oleh *pra-survey* yang dilakukan oleh peneliti kepada karyawan dan menghasilkan data sebagai berikut.

Tabel 1.3 Data *Pra-Survey* Karyawan Mengenai Pengalaman Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				Jumlah Responden
		Ya	%	Tidak	%	
1	Lama waktu bekerja penting sekali dalam meningkatkan kinerja	9	60%	6	40%	15
2	Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki akan menentukan kinerja	15	100%	0	0%	15
3	Penugasan terhadap pekerjaan dan peralatan akan menentukan kinerja	10	66%	5	34%	15

Sumber: Hasil *Pra-Survey* Karyawan (2024)

Pengalaman kerja dari karyawan memiliki dampak terhadap performa kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari presentase lama waktu kerja sejumlah 60%, artinya karyawan merasa bahwa pengalaman kerja pada diri seseorang

dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, dalam menjalankan bisnis perusahaan *event organizer* memiliki masalah yaitu terdapat karyawan yang kurang kreatif, sehingga target yang ditetapkan tidak terpenuhi, hal ini dikarenakan karena pengalaman kerja yang masih terbatas. Melalui pengalaman kerja, seseorang dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang industri *event organizer* tempat mereka kerja, termasuk tren, praktik terbaik, dan tantangan yang dihadapi. Pengetahuan ini dapat membantu seseorang untuk menjadi lebih efektif dalam peran mereka dan membuat keputusan yang lebih baik, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang tinggi bagi dirinya dan organisasinya.

Kerja sama tim merupakan sekumpul individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kumpulan individu ini harus memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas. Di dalamnya terdapat koordinasi dan prosedur yang harus disepakati oleh seluruh anggota tim. Hal ini berguna untuk menjaga keharmonisan sebuah tim agar terwujudnya kinerja individu dan organisasi (Tarricone & Luca, 2022). Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan ialah kerja sama tim. Kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari kinerja per individu disuatu perusahaan. Kerja sama tim merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kerja sama tim yang baik akan menjadi wadah pertukaran ide dan informasi antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kerjasama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. Selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat kerjasama tim lebih menguntungkan jika dibandingkan seseorang individu yang brilian sekalipun. Dilihat dari asal katanya tim (*team*) merupakan terjemahan dari kata inggris, yaitu *together*, *everyone*, dan *achieves*, yang artinya bekerjasama. Maksudnya jika sesuatu pekerjaan dikerjakan dengan cara bekerjasama maka akan dapat mencapai hasil yang baik.

Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama tim yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan oleh Kaswan (2016, hal.113) bahwa kerjasama tim merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Menurut Dewi (2017) Kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan.

Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Dan biasanya tim beranggotakan orang-

orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas keputusan dan kreativitas yang dihasilkan oleh rata-rata individu yang bekerja sendirian. Keuntungan tim adalah adanya kekuatan kerjasama.

Kesuksesan acara pada PT. Karya Kreasi Madani adalah hasil kerjasama dan kreativitas yang baik antar tim yang ada. Dapat diasumsikan bahwa tidak adanya proses pengembangan pengalaman kerja, kerja sama tim dan kreativitas perusahaan dalam menyelenggarakan acara tidak dapat terealisasi. Karena hasil pengamatan terhadap perusahaan ini menunjukkan kecenderungan bahwa masalah terbesar dalam suatu organisasi disebabkan oleh pengalaman, kerjasama, dan kreativitas. Untuk itu diperlukan pengembangan pengalaman dalam pengoperasian teknologi-teknologi terbaru karena semakin canggih teknologi jika tidak ada yang mengoperasikannya itu akan berdampak sia-sia pada perusahaan. Di samping itu kerjasama dalam mengungkapkan ide dalam mengonsepan acara dibutuhkan inovasi-inovasi untuk mencapai kepuasan bersama dalam event. Di dalam aktivitas sehari-hari perusahaan tidak seterusnya sesuai dengan ekspektasi yang ada, dalam arti perusahaan telah menjalankan prosedur yang telah ditetapkan akan tetapi mengalami permasalahan mengenai kualitas dan kuantitas kinerja karyawan.

Dalam sudut pandang perusahaan, *event* yang cukup banyak merupakan prestasi dalam kemajuan perusahaan, namun jika jalannya event tidak sesuai dengan yang diekspetasikan maka akan sangat berdampak pada reputasi perusahaan dalam jangka waktu kedepan. Karena beberapa fakta yang terjadi

dilapangan seringkali terjadinya kendala dan kesalahan akibat kondisi lingkungan lokasi *event*, sehingga dalam pelaksanaan *event* realisasinya kurang maksimal. *Briefing event* sangat diperlukan untuk tim karena adanya perubahan rencana terhadap kondisi lokasi untuk mendapatkan solusi dari yang didiskusikan.

Berbagai kendala dalam penyusunan acara yang tidak sesuai dengan harapan menjadikan beberapa sponsor merasa dirugikan. Dalam sudut pandang perusahaan *event* yang banyak merupakan kemajuan perusahaan, namun jika *event* tidak sesuai dengan yang diharapkan maka akan sangat membahayakan reputasi perusahaan yang berakibat fatal dalam jangka panjang. Berdasarkan realitas tersebut perusahaan dituntut untuk tetap bertahan dan berusaha menyelenggarakan *event* sesuai dengan harapan.

Tabel 1.4 Data Tugas dan Tanggung Jawab Kerjasama Tim dan Kreativitas

No	Divisi	Tugas dan Tanggung Jawab	Jumlah
1	Pemasaran	Mempromosikan acara dan mendapatkan peserta yang tepat melalui strategi pemasaran yang efektif.	7
2	Produksi	Menyusun dan mengelola semua persiapan teknis acara, termasuk pemilihan lokasi, peralatan, dan logistik.	13
3	Administrasi	Mengurus aspek administratif acara termasuk manajemen data, penjadwalan, dan keuangan.	5
4	Desain	Bertanggung jawab untuk merancang semua elemen visual acara, termasuk logo, poster, dan dekorasi.	18
Jumlah			43

Sumber: HRD PT Karya Kreasi Madani

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan sebanyak 43 orang sudah ditentukan berdasarkan devisi, tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan. Pada tim di bagian produksi dan desain memiliki kerja sama tim yang sangat memberikan dampak yang baik

bagi perusahaan, kerjasama tim pada bagian ini bisa memberikan kualitas perusahaan karena kinerja dan pelaksanaannya kreativitas baik internal maupun eksternal. Bentuk dari kerjasama tim pada bagian ini ialah dengan meningkatkan ide-ide dalam bekerja, dalam menentukan bagaimana perusahaan PT. Karya Kreasi Madani untuk kedepannya dengan berbagai pengalaman dan pengetahuan pada karyawan tersebut.

Disamping pengalaman kerja dan kerjasama tim, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kreativitas. Kreativitas merupakan investasi berharga bagi kelangsungan hidup instansi untuk sukses, maka instansi harus mampu menjadikan kreativitas menjadi inovasi melalui keiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan, sebab inovasi tidak terjadi dengan sendirinya tetapi harus didukung dan dikelola agar berkembang sehingga dibutuhkan karyawan yang kreatif.

Kreativitas menjadi faktor penting yang mempengaruhi baik buruknya kinerja karyawan, karena dengan adanya gagasan baru bagi perusahaan, maka perusahaan dapat terus bersaing dengan optimal di masa yang akan mendatang. Menurut Semiawan (2017), kreativitas memiliki cakupan pengertian yang cukup luas bagi individu maupun masyarakat. Contohnya, kreativitas relevan dalam mengatasi masalah dari banyaknya tugas yang dilakukan. Kreativitas juga dapat diartikan sebagai suatu proses mental individu yang melahirkan ide-ide, gagasan, proses ataupun metode baru yang efektif yang bersifat imajinatif, fleksibel dan integritas berguna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah. Dengan adanya kreativitas ini diharapkan karyawan dapat

menyelesaikan masalah yang terjadi dengan menawarkan solusi yang menghadirkan ide-ide baru pada perusahaan.

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, kerjasama tim dan kreativitas 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.

Pada PT. Karya Kreasi Madani, setiap minggunya karyawan melakukan rapat ataupun diskusi yang dilaksanakan oleh para manajer dan juga staff-staff nya serta karyawan lainnya yang bertujuan untuk memberikan arahan dari para atasan kepada bawahan lainnya untuk meningkatkan visi dan misi dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Pengalaman Kerja, Kerjasama Tim Dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karya Kreasi Madani”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dibuatlah rumusan masalah sebagai berikut ini:

1. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Kreasi Madani?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Kreasi Madani?
3. Apakah kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Kreasi Madani?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Kreasi Madani.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Kreasi Madani.
3. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Kreasi Madani.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

- a. Kebijakan rekrutmen dan seleksi hasil penelitian teoritis mengenai pengalaman kerja dapat digunakan sebagai dasar untuk menetapkan kebijakan rekrutmen dan seleksi yang lebih baik, dengan mempertimbangkan pengalaman kerja sebagai salah satu kriteria utama dalam proses perekrutan.
- b. Peningkatan inovasi dan kreativitas memahami bagaimana kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan dapat membantu organisasi mendorong lingkungan kerja yang lebih inovatif dan kreatif, karena tim yang bekerja sama dengan baik cenderung lebih mampu menghasilkan ide-ide baru dan solusi kreatif.
- c. Pemahaman mendalam tentang dinamika tim memperoleh wawasan yang lebih baik mengenai bagaimana kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan. Ini membantu memahami dinamika sosial dan interaksi yang terjadi dalam tim dan bagaimana hal tersebut berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2. Manfaat Teoritis

Memberikan pengetahuan tentang bagaimana pengaruh pengalaman kerja, kerjasama tim dan kreativitas dapat mempengaruhi kinerja karyawan.