

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia berdampak pada kinerja perusahaan, dan peran sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dalam kinerja karyawan merupakan faktor terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja perusahaan ditentukan oleh keberhasilan atau kegagalan tujuan yang direncanakan. Kinerja adalah upaya kerja yang dicapai oleh seorang karyawan ketika menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan berdasarkan pengalaman, ketulusan, keterampilan, dan ketepatan waktu. Kinerja tidak hanya menampilkan hasil pekerjaan, tetapi juga proses di mana pekerjaan itu diselesaikan.

Kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di perusahaan saat ini adalah karena kurangnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri. Kinerja mengacu pada penyelesaian tugas dan hasil dari tugas-tugas tersebut. Perusahaan menggunakan berbagai metode untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat memberikan peran yang baik kepada perusahaan. Hasil kinerja karyawan tidak diperoleh dengan cepat, melainkan setelah penilaian yang panjang.

Kinerja karyawan dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai patokan kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Hasil atau kinerja karyawan yang baik bisa memberikan pengaruh dalam tercapainya tujuan perusahaan. Umpan balik yang baik dari perusahaan bisa memperlihatkan kalau karyawan merasa dihormati pekerjaannya serta bisa mengungkapkan hal-hal yang butuh diperbaiki oleh perusahaan agar karyawan bisa lebih meningkatkan kualitas kerjanya.

Kinerja karyawan diukur dari segi kualitas dan kuantitas sesuai dengan tolok ukur kerja perusahaan. Hasil atau kinerja karyawan dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Umpan balik yang baik dari perusahaan dapat menunjukkan bahwa karyawan dihormati untuk pekerjaan mereka dan dapat mengekspresikan area di mana perusahaan dapat meningkatkan sehingga karyawan dapat lebih meningkatkan kualitas pekerjaan mereka.

Evaluasi kinerja karyawan adalah tugas yang membandingkan kinerja aktual karyawan dengan kinerja karyawan yang diinginkan. Kualitas karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan dengan bantuan evaluasi kinerja. Jika tingkat kinerja tidak memenuhi standar perusahaan, evaluasi dapat digunakan untuk melacak perkembangan karyawan dan merencanakan peningkatan kinerja. Tujuan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja adalah untuk memberikan informasi

tentang kinerja karyawan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam rangka meningkatkan kualitas layanan perusahaan.

Kompensasi finansial, etos kerja, komitmen organisasi, dan kerja sama tim merupakan faktor penting dalam membantu efektivitas kerja karyawan, karena kerjasama dapat membentuk kegiatan perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien. Kerja tim, secara umum, memiliki tujuan yang sama dan dapat meningkatkan efektivitas dan ikatan timbal balik di antara anggota untuk tujuan bersama. Tim yang efektif adalah tim kerja yang anggotanya berkolaborasi untuk mencapai tujuan yang sama dan memiliki sikap positif terhadap kerja tim. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2021), kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etos kerja, selain komitmen organisasi dan kerja sama tim, merupakan faktor penting dalam kinerja karyawan. Etos kerja adalah keyakinan seseorang dalam melakukan sesuatu dengan tekad untuk bekerja keras dan memberikan usaha terbaiknya. Ketika seorang karyawan memiliki etos kerja yang kuat, ia lebih produktif dan kinerjanya meningkat. Etos kerja yang baik memastikan bahwa kinerja karyawan berada dalam kondisi yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut temuan penelitian yang dilakukan oleh Hadiansyah & Yanwar (2017), etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja, menurut Sinamo (2011), adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kuat, keyakinan mendasar, dan disertai dengan rasa tanggung jawab.

Menurut Febriantoro & Megiawan (2016) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Kerjasama tim (team work) menurut Fereddy (2020) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Menurut Wulandari B, Arifin F, & Irmawati D (2015) kerjasama tim adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Muhti (2017) mengartikan tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan harapan bersama, dimana mereka memegang tanggung jawab pada dirinya sendiri

Seiring dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dewasa ini yang disadari dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih, serta munculnya inovasi-inovasi

kerja. Perusahaan memerlukan seorang manajer yang mampu menumbuhkan suatu motivasi kerja kepada karyawan guna mencapai hasil yang telah ditetapkan. PT. Universal Abrasivindo Industrial (UAI) berdiri sejak tahun 1984 oleh Bapak Halim Hermawan di Jalan Musi No.3A-B, RT.13/RW.2, Cideng Jakarta Pusat. Pada awalnya adalah perusahaan keluarga, yang mempekerjakan beberapa orang saja. Pada permulaan usahanya perusahaan ini bergerak di bidang produksi Amplas dan alat-alat petukangan seperti Grinda, *Cutting Wheels*, *Abrasive Paper in Roll*, *Paint brush*, *Sharpening Stone*, *Gems Stone*, dll. PT. UAI memproduksi semua jenis amplas dengan kualitas *export*, untuk pembuatan produk, PT.UAI menggunakan teknologi Jepang yang berlokasi di kawasan industri Cibitung, Bekasi. Namun dalam perkembangannya saat ini sudah mengalami perkembangan yang mendasar khususnya menyangkut kuantitas produk dan karyawannya. Perusahaan ini juga menjalani bisnis properti untuk Hotel ternama di beberapa kota di Indonesia. Untuk menjamin keberlangsungan usaha dalam hamparan tingkat kompetisi yang sangat tajam dan memenangkan tingkat persaingan perlu ditunjang sistem manajemen yang baik, guna ketercapaian tujuan perusahaan. Berikut adalah data kinerja karyawan pada PT. Universal Abrasivindo Industrial selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.1

Kinerja Karyawan PT Universal Abrasivindo Universal

NO	Indikator Kinerja Karyawan	Target	Tahun Capaian		
			2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
1	Memiliki tanggung jawab kerja yang baik	100%	81,65%	82,75%	82,10%
2	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan	100%	82%	82,05%	83,05%
3	Kemampuan bekerjasama dengan baik	100%	80,05%	80,65%	81%

Lanjutan Tabel 1.1

NO	Target	Tahun Capaian
----	--------	---------------

	Indikator Kinerja Karyawan		2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
4	Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan merealisasikan tujuannya	100%	82,65%	82,10%	83,05%
5	Kemampuan mengambil keputusan secara efektif, baik berdasarkan pengalaman langsung maupun pengalaman tidak langsung	100%	82,10%	82,65%	82,80%
6	Mengatur pengambilan keputusan yang strategis untuk disesuaikan dengan situasi saat ini	100%	82,80%	83%	83,05%
Rata-rata			81,87%	82,2%	82,50%

Sumber : Data diolah oleh HRD PT. UAI

Pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan secara umum cukup dikatakan optimal, dikarenakan ada peningkatan tercapainya kinerja karyawan yang ditetapkan. Sebagaimana rata-rata kinerja karyawan dari seluruh aspek pada tahun 2019 sebesar 81,87%, kemudian mengalami peningkatan di tahun 2020 sebesar 82,2% lalu kembali meningkat di tahun 2021 sebesar 82,50%. Oleh sebab itu perlu diperhatikan perusahaan harus bisa terus memperbaiki kekurangan yang ada dan mempertahankan kinerja karyawannya dengan baik. Upaya yang dilakukan adalah seperti perusahaan perlu memberikan lebih banyak *training* kepada karyawannya, transparansi dalam penilaian kerja, menawarkan karir yang berjenjang, dan memberikan *reward* untuk karyawannya.

Berdasarkan latar belakang dari penelitian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian baru dengan judul “PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, ETOS KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. UNIVERSAL ABRASIVINDO INDUSTRIAL”

B. Perumusan Masalah

Seperti yang telah diungkapkan dalam latar belakang masalah, penelitian ini berencana meneliti Pengaruh Kompensasi Finansial, Etos Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. Secara rinci rumusan masalah pada penelitian ini yaitu sebagai berikut.

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Universal Abrasivindo Industrial?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Universal Abrasivindo Industrial?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Universal Abrasivindo Industrial?
4. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Universal Abrasivindo Industrial?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Dengan terlaksana tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diinginkan dapat menyampaikan kegunaan sebagai berikut.

1. Teoritis
Penelitian ini mampu menjadi rujukan pada meningkatkan model penelitian tentang pengaruh kompensasi finansial, etos kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas.
2. Akademis
Hasil penelitian ini diinginkan bisa menambah wawasan pengetahuan, serta menjadi rujukan untuk para peneliti lain yang mau melaksanakan penelitian dengan judul pengaruh kompensasi finansial, etos kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
3. Praktis
Diharapkan hasil penelitian ini bisa menyampaikan kontribusi yang penting untuk peneliti dalam meningkatkan pengaruh kompensasi finansial, etos kerja, komitmen organisasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Universal Abrasivindo Universal.