

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Di era bisnis global saat ini, persaingan semakin ketat dan perusahaan dituntut untuk mampu bersaing secara efektif dan efisien dalam skala internasional. Perusahaan harus dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi, pasar, dan regulasi, serta memanfaatkan peluang global yang tersedia. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi semakin penting, karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja karyawan.

Kebijakan manajemen SDM yang efektif dapat mendukung bisnis dalam upaya mereka, mendorong, memotivasi, dan mendukung karyawan berkualitas tinggi. Karyawan berkualitas tinggi dapat memberikan kontribusi positif pada pekerjaan organisasi, seperti meningkatkan produktivitas, berinovasi, membantu pelanggan, dan menghasilkan uang. Karena itu, penerapan manajemen SDM yang efektif sangat penting bagi bisnis di periode bisnis global (Arifudin et al., 2021). Pengelolaannya harus dilakukan secara efektif dan efisien; Setiap perusahaan bereputasi yang menjual barang atau jasa harus mempertimbangkan kualitas pekerjaannya sehingga setiap karyawan diperlengkapi untuk melaksanakan tugas dan memenuhi tenggat waktu (Budirianti et al., 2020). Jika manajemen sumber daya manusia baik, itu juga akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Akibatnya, bisnis akan dapat berkembang dan mempertahankan keberadaan mereka di dunia global ini (rohmadon, 2022).

Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dan dominan dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, perusahaan tidak akan mampu menjalankan aktivitasnya. Pencapaiannya tujuan yang diinginkan oleh perusahaan sangat bergantung ada kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengelola dan mengawasi sumber daya lainnya untuk memenuhi tujuan organisasi. Individu yang memiliki kemampuan yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi sebagai sumber kekuatan sumber daya manusia. Sumber daya adalah faktor kunci untuk operasi saat ini dan

pengembangan perusahaan di masa depan. Aspek ini dianggap sebagai salah satu faktor operasional, di samping elemen lain seperti peralatan kantor (Hariana, 2021).

Untuk menjalankan bisnis, sebuah perusahaan perlu memiliki berbagai strategi, termasuk upaya, untuk mempertahankan eksistensinya. Usaha yang dapat mengoperasikan rata-rata adalah bisnis yang memiliki manajemen yang kuat dalam manajemen SDM (Syaipudin, 2023). Karena itu, investasi dalam pengembangan sumber daya manusia, motivasi, dan pemberdayaan sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis (Noe et al., 2020). Dengan cara ini, manusia dengan kualitas tinggi akan mampu memberikan hasil kerja yang ideal. SDM berkualitas juga dapat dicapai melalui manajemen SDM yang efektif, karena tujuan utama manajemen SDM adalah untuk menciptakan karyawan dengan kebiasaan kerja terbaik, baik untuk perusahaan maupun untuk karyawan individu.

Kinerja mengacu pada sejauh mana kinerja kerja karyawan dibandingkan dengan standar perusahaan selama periode waktu tertentu. Kinerja pegawai didasarkan pada bagaimana karyawan berkontribusi pada organisasi dalam hal kehadiran, kualitas kerja, jumlah kerja, durasi kerja, sikap terhadap perusahaan, dan faktor lainnya. Menurut Wibowo dalam (Asmini et al., 2022), "kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang berasal dari pekerjaan itu." Kinerja mengacu pada sifat pekerjaan dan bagaimana hal itu dilakukan. Kemudian, menurut Rerung (2019:54), kinerja karyawan sebenarnya adalah jenis pekerjaan yang diselesaikan melalui tugas-tugas yang dapat dievaluasi dan dipahami, dimana kinerja karyawan adalah jenis kontribusi yang dilakukan oleh setiap individu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, Batubara (2020) menjelaskan bahwa kinerja ditandai dengan sejauh mana karyawan melakukan tugas yang tanggung jawabnya. Kinerja juga menilai kinerja karyawan dalam menjalankan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan masing-masing bidang. Untuk itu, penulis akan memasukkan pendirian perusahaan dalam variabel ini sehingga dapat dievaluasi untuk tugas akhir yang akan dilaksanakan di PT Akebono Brake Astra Indonesia Jalan Pegangsaan Dua Klp. Gading, Jkt Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14250.

PT Akebono Brake Astra Indonesia didirikan pada tahun 1981, PT Akebono Brake Astra Indonesia sekarang dikenal sebagai PT Tri Dharma Wisesa. PT Tri

Dharma Wisesa adalah perusahaan Swasta Domestik yang bergerak di sektor manufaktur dan selalu mengutamakan safety untuk mendapatkan produk terbaik hingga sampai ke tangan konsumen. PT Akebono Brake Astra Indonesia mengalami berbagai hambatan terkait dengan kinerja. Beberapa pegawai memiliki program program kegiatan struktur organisasi SDM secara online dalam suatu kegiatan kinerja pegawai di PT Akebono Brake Astra Indonesia yang di tengah penanganan covid 19 yang memberikan dampak yang cukup signifikan. Berikut adalah data kinerja Akebono.

Berikut data penilaian kinerja pegawai Akebono Tabel 1.1 dalam target pencapaian kinerja pegawai PT Akebono Brake Astra Indonesia, sebagai acuan dalam melihat penilaian PT Akebono Brake Astra Indonesia

**Tabel 1.1 Kinerja Pegawai pada PT. Akebono Brake Astra Indonesia**

No	Indikator Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1.	Kualitas Kerja	100%	80%	85%	80%
2.	Kuantitas Kerja	100%	85%	80%	85%
3.	Kehadiran	100%	80%	85%	80%
4.	Disiplin Kerja	100%	80%	85%	80%
5.	Tanggung Jawab	100%	80%	90%	85%
<b>Rata – rata</b>		<b>100%</b>	<b>81%</b>	<b>85%</b>	<b>82%</b>

Sumber: PT Akebono Brake Astra Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa penilaiannya terkait kinerjanya pegawai sedari tahun 2021 – 2023 mengalami peningkatan dan penurunan, dimana penurunan ini disebabkan oleh aspek kinerja pegawai PT Akebono Brake Astra Indonesia belum optimal, apabila dibiarkan maka akan berdampak langsung pada perusahaan tersebut.

Kualitas Kerja memiliki target adalah 100% mulai 2021 sampai dengan 2023. Telah mengalami fluktuasi, tahun 2021 sebesar 80%, tahun 2022 sebesar 85%, dan tahun 2023 sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas kerja masih belum mencapai target yang ditetapkan.

Kuantitas kerja memiliki target adalah 100% mulai 2021 sampai dengan 2023. Telah mengalami fluktuasi, tahun 2021 sebesar 85%, tahun 2022 sebesar 80%, tahun 2023 sebesar 85%. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja masih belum mencapai target yang ditetapkan.

Kehadiran memiliki target adalah 100% mulai 2021 sampai dengan 2023. Telah mengalami fluktuasi, tahun 2021 sebesar 80%, tahun 2022 sebesar 85%, tahun 2023 sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja masih belum mencapai target yang ditetapkan.

Disiplin Kerja target adalah 100% mulai 2021 sampai dengan 2023. Telah mengalami fluktuasi, tahun 2021 sebesar 80%, tahun 2022 sebesar 85%, tahun 2023 sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja masih belum mencapai target yang ditetapkan.

Tanggung Jawab target adalah 100% mulai 2021 sampai dengan 2023. Telah mengalami fluktuasi, tahun 2021 sebesar 80%, tahun 2022 sebesar 95%, tahun 2023 sebesar 85%. Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas kerja masih belum mencapai target yang ditetapkan.

Permasalahan yang terjadi pada PT Akebono Brake Astra Indonesia yaitu kerjasama dalam tim yang akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang bergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebuah tim akan lebih efektif bila dibandingkan dengan kerja sendiri-sendiri. Dalam sebuah tim bukan saja kerjasama tetapi juga merupakan satu kesatuan yang utuh sehingga saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat. Sehingga kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, disiplin kerja, dan tanggung jawab dapat dilihat dari sejauh mana perusahaan bisa mengatur sumber daya manusia untuk berkomitmen dan saling mendukung tercapainya tujuan baik untuk pribadi maupun perusahaan. Faktor lain yang juga sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan selain kerjasama tim yaitu work life balance.

Work life balance adalah kondisi di mana seseorang dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Ketika karyawan merasa bahwa pekerjaannya menyita terlalu banyak waktu sehingga mereka tidak dapat menikmati

kehidupan pribadi dan keluarga, ketidakseimbangan ini dapat terjadi. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas dan kuantitas kerja, kehadiran, disiplin, serta tanggung jawab mereka. Jika dibiarkan, hal ini dapat mengganggu penyelesaian tugas tepat waktu dan berpotensi menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Selain work life balance, faktor lain yang berperan dalam menjaga produktivitas karyawan adalah komitmen terhadap organisasi.

Komitmen organisasi mencerminkan sikap karyawan yang menunjukkan loyalitas serta perhatian terhadap kesuksesan dan keberlangsungan perusahaan. Karyawan dengan tingkat keterlibatan tinggi dalam pekerjaan dan tanpa keinginan untuk keluar dari perusahaan menjadi aset penting dalam mendorong komitmen organisasi. Semakin tinggi komitmen seseorang, semakin baik pula kinerjanya. Fenomena yang sering terjadi saat ini adalah rendahnya efektivitas perusahaan akibat tingginya tingkat turnover dan absensi karyawan. Hal ini mengindikasikan rendahnya komitmen organisasi, yang berdampak pada menurunnya kepuasan kerja, kualitas dan kuantitas kerja, serta disiplin dan tanggung jawab karyawan. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik, tingkat absensi yang rendah, serta loyalitas yang lebih besar terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen yang tinggi mencerminkan keberpihakan dan dedikasi seorang karyawan terhadap organisasinya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, sehingga menjadi faktor kunci dalam keberhasilan suatu organisasi. Seiring dengan tantangan yang terus berkembang, pengembangan dan pemeliharaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tujuan utama organisasi agar tetap adaptif dan mampu menyelesaikan berbagai permasalahan. Salah satu aspek penting dari sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah kerjasama tim dalam perusahaan. Kerja sama tim dapat terwujud dengan baik ketika karyawan bekerja secara kohesif dalam menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif. Kerja sama lebih penting daripada keterampilan dan aspek finansial, namun sering kali tim

menghadapi kendala dalam berkolaborasi, yang dapat menghambat inovasi, efektivitas, dan efisiensi kerja. Hal ini berdampak pada produktivitas serta kinerja karyawan. Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021:226), kerja sama tim adalah sistem kolaborasi dalam kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian, tujuan yang jelas, kepemimpinan, dan komunikasi yang efektif untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan kerja individu. Selanjutnya, menurut Nainggolan (2023), kerjasama tim adalah sekelompok perusahaan individu yang menciptakan tingkat output yang lebih tinggi yang dihasilkan dari bekerja sama tanpa bantuan orang lain. Kerjasama tim akan memberikan umpan balik yang berharga terkait pekerjaan karyawan jika dilaksanakan dengan baik. Dengan demikian, kerjasama tim yang baik akan menghasilkan keberhasilan kerja karyawan. Kerjasama tim yang baik akan muncul dari strategi kepemimpinan yang mendorong karyawan untuk bekerja sama sebagai tim sehingga komunikasi di antara mereka dapat terjadi secara efektif juga.

Menurut Iqbal (2022), work-life balance adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan kewajiban profesional mereka dengan kebutuhan pribadi dan sosial mereka. Menurut Sismawati dan Lataruva (2020), keseimbangan kehidupan kerja adalah keadaan di mana seseorang dapat melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan sambil juga menjauhkan perhatian penuh mereka dari aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan mereka. Setiap karyawan diharapkan memiliki komitmen yang kuat terhadap pekerjaan mereka dan rekan kerja mereka serta terbuka terhadap aktivitas di luar pekerjaan. Namun, tidak banyak karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dan profesional mereka. Keseimbangan kerja dan kehidupan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan, produktivitas karyawan, dan produktivitas sehari-hari sebagai lingkungan kerja. Bagi masyarakat umum, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat meningkatkan hubungan interpersonal dan kohesi komunitas secara komprehensif. Keseimbangan kehidupan kerja, juga dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja, memungkinkan karyawan dan karyawan untuk berpartisipasi penuh dalam operasi perusahaan sambil juga memenuhi kewajiban pribadi mereka. Selain itu, tanggung jawab dalam pengaturan kelompok memiliki peran yang sama pentingnya. Dengan keseimbangan yang baik, karyawan

dapat menangani semua tanggung jawab tanpa ada tekanan tambahan yang dapat menghambat pekerjaan mereka.

Komitmen organisasi dapat muncul ketika seorang individu memiliki keterikatan emosional dengan perusahaan, seperti ikatan moral, menerima nilai-nilai perusahaan, dan memiliki kemampuan untuk mendukung perusahaan. Menurut Priansa (2020:234), komitmen organisasi adalah jenis loyalitas, keikhlasan, dan kerelaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi, yang tercermin dalam tingginya dalam menentukan visi, misi, dan tujuan perusahaan. Namun, Badrianto & Astuti (2023) menjelaskan bahwa komitmen organisasi bukanlah tanda loyalitas pasif melainkan partisipasi aktif karyawan dalam meningkatkan keberhasilan organisasi dengan kontribusi yang maksimal. Pekerjaan karyawan akan lebih terorganisir jika ada komite organisasi yang kuat. Karyawan yang berkomitmen pada pekerjaannya akan bekerja sekeras mungkin karena ingin berkontribusi pada kesuksesan organisasi tempat mereka bekerja. Mereka juga akan lebih tegas dalam menjalankan tugasnya. Menurut Syarifin dan Atmaja (2023) karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi akan menunjukkan kinerja yang lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah cenderung kurang peduli terhadap pencapaian organisasi dan lebih berfokus pada kepentingan pribadi. Dengan kata lain, semakin tinggi komitmen seorang karyawan terhadap organisasi, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi aspek penting yang harus dimiliki setiap karyawan. karena hal ini mendorong mereka untuk lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka.

Diketahui dari suatu latar belakang masalah, rumusan masalah, dan kerangka teori, yang terjadi maka sebab itu penulis memberi judul penelitiannya terkait tentang **“Pengaruh Kerjasama Tim, Work Life Balance, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Akebono Brake Astra Indonesia.”**

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah diuraikan di latar belakang sebelumnya, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di PT Akebono Brake Astra Indonesia?
2. Bagaimana Work Life Balance berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di PT Akebono Brake Astra Indonesia?
3. Bagaimana Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan di PT Akebono Brake Astra Indonesia?

## C. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian

### 1. Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan penelitian adalah untuk memahami, mengembangkan, dan mengevaluasi pendapatan yang spesifik, jelas, dan dapat diamati untuk objek penelitian. Tujuan spesifik dari penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Akebono Brake Astra Indonesia adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Akebono Brake Astra.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Akebono Brake Astra.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT Akebono Brake Astra Indonesia.

### 2. Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh dua kegunaan, yaitu sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Dengan tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor-faktor yang mempengaruhi work life balance, teamwork, dan komitmen organisasi kepada karyawan PT Akebono Brake Astra



Indonesia. Hasil penelitian ini dapat dijadikan panduan dan untuk meningkatkan pemahaman penelitian yang akan dilakukan sebagai akibat dari faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja kerja. Selain itu, dapat berkontribusi pada pengembangan teori manajemen dalam konteks sentimen manusia.

b. Manfaat bagi perusahaan

Bagi perusahaan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi perusahaan yang berguna agar perusahaan mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman mereka tentang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama dalam kaitannya dengan pekerjaan karyawan. Selain itu, penelitian ini berfungsi sebagai panduan penerapan teori-teori yang telah diajarkan sepanjang mata kuliah dengan membandingkannya dengan keadaan aktual di Lapangan, termasuk dalam upaya mengatasi permasalahan yang dihadapi perusahaan.

d. Manfaat bagi Universitas Nasional

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kontribusi positif terhadap pengembangan kurikulum di bidang kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan kompensasi finansial yang dapat dikaitkan dengan topik yang sama.