

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Letsoin & Ratnasari, t.t. (2020) Dalam perusahaan atau organisasi keberhasilan adalah suatu tujuan bersama. Untuk mencapai keberhasilan dalam mencapai tujuannya peran yang dibutuhkan adalah Sumber Daya Manusia, dengan adanya Sumber daya manusia perusahaan akan bergerak lebih sistematis serta akan lebih terstruktur dan dikelola dengan sumber daya manusia yang dimiliki. Pada suatu perusahaan dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat berhubungan erat dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kualitas, kuantitas, kesiapan, dan kesediaan karyawan dalam berusaha dengan gigih dan sungguh sungguh membawa nama perusahaan. Serta dengan melihat loyalitas dan keterlibatan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sejauh mana mereka dapat mereka capai dalam kurun waktu yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Sutarmiyati dkk., (2019) Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena merupakan salah satu faktor untuk keberhasilan suatu usaha, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya menempuh beberapa cara misalnya melalui Pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Karyawan tersebut akan melalui proses-proses tersebut diharapkan akan lebih maksimal tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan telah dibekali Pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan apabila perusahaan memperhatikan betul akan kebutuhan para karyawan, yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan upah(kompensasi). Bagi Sebagian karyawan, harapan untuk

mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari kebanyakan kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja

Menurut Tewal (2022), Keberhasilan suatu organisasi atau Lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang menjadi perhatian khusus dalam perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari kesiapan dan kesediaan karyawan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama perusahaan, dan juga terlihat dari loyalitas dan keterlibatan karyawan menyelesaikan pekerjaannya salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kerjasama tim diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang memiliki keahlian individu. Selain itu juga kompetensi yang wajib dikembangkan oleh setiap perusahaan adalah kompetensi kreativitas, perusahaan dapat menciptakan ide-ide cemerlang tentang produk dan jasa yang terbaik. Adapun integritas, perusahaan perlu memiliki integritas yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Memiliki integritas yang tinggi dapat membangun kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan tersebut.

Menurut Letsoin & Ratnasari, t.t. (2020), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja karyawan rendah, maka output yang dihasilkan tidak memuaskan dan akan mempengaruhi pencapaian sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan diri melebihi kriteria penerimaan karyawan yang diminta pimpinan.

Sebagaimana diungkapkan pemaparan yang diungkapkan Kerjasama tim menurut Letsoin & Ratnasari (2020), Kerjasama Tim merupakan bentuk pengabdian karyawan

kepada perusahaan karena adanya rasa suka dan rasa memiliki terhadap pekerjaannya karyawan ikut andil dalam memberikan yang terbaik bagi perusahaan, karyawan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Sekelompok orang yang memiliki sikap ini akan membentuk Kerjasama tim yang kuat. Kerjasama tim sendiri adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan dengan komunikasi dan cara-cara yang dikelola secara bersama-sama. Faktor tujuan dengan komunikasi dan cara yang dikelola bersama-sama. Faktor yang mempengaruhi Kerjasama tim yaitu komunikasi, komitmen bersama, dan adanya rasa saling percaya

Menurut Pulungan & Andika (2022), Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi untuk menjalankan bisnis yang dilakukannya. Organisasi harus memiliki tujuan yang ingin dicapai oleh anggota organisasi. Pembangunan adalah perubahan menuju perbaikan. Perubahan menuju perbaikan memerlukan mobilisasi seluruh sumber daya manusia dan akal untuk mewujudkan apa yang dicita-citakan.

Menurut Hasibuan (2014) Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berlandaskan atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat memenuhi tujuan, kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kerja mereka.

Menurut Herlina, V. (2020), Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan

usahanya. Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan akan kehilangan pamornya di mata masyarakat. Hal ini harus lebih diperhatikan dan dipelajari bersama apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi hal tersebut. Kinerja/ produktivitas sumber daya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya Kerjasama tim, kompensasi. Salah satu yang menjadi pertimbangan kinerja karyawan adalah kompensasi yang adil dan Kerjasama tim yang sesuai. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Letsoin & Ratnasari, t.t (2020), Faktor-faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan seperti kurangnya hubungan antar pribadi, sesama karyawan maupun atasan dan bawahan, dapat mengurangi kinerja karyawan. Hubungan antar pribadi yang tidak baik ini disebabkan karena seringnya bergantinya karyawan karena memakai sistem kontrak pada saat karyawan sudah habis masa kontrak karena keinginan karyawan atau perusahaan, maka membutuhkan waktu beradaptasi terhadap karyawan baru dan berpengaruh pada hubungan antar pribadi dan komunikasi. Jika perusahaan belum menemukan karyawan baru, maka karyawan yang lain akan merangkap pekerjaannya. Ketika kinerja menjadi berkurang, Kerjasama tim tidak baik, maka berdampak pada keterlibatan karyawan lain. Karyawan yang tidak merasa terdorong untuk merasa terlibat dan berkontribusi lebih dari standar yang ditetapkan perusahaan.

Menurut Hidayat dkk., t.t. (2019), Untuk mencapai tujuan organisasi maka sangat dibutuhkan adanya Kerjasama tim atau sering dikenal dengan Teamwork yang berarti sesuatu yang melakukan aktivitas kerjasama lebih dari satu orang dalam sebuah tim untuk mencapai suatu tujuan bersama. Jika diamati seksama, maka kita dapat melihat setiap

bentuk aktivitas terutama dalam suatu organisasi lebih dari 90% aktivitas adalah Kerjasama dan sangat sedikit ada bidang kerja yang aktivitasnya tidak memerlukan Kerjasama. Namun rendahnya kinerja secara keseluruhan disebabkan oleh faktor rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan baik karyawan pada bagian penjualan maupun karyawan yang bekerja dibagian administrasi. Sedangkan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan juga dipengaruhi oleh adanya faktor gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan perusahaan. Kemudian selain faktor gaya kepemimpinan rendahnya tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh Kerjasama tim maupun tingkat kompensasi yang diterima karyawan

Objek penelitian yang diambil yaitu CV Penamas Lampung distributor perlengkapan kantor yang menjadi ujung tombak operasional memiliki koneksi distribusi ke seluruh tempat di Lampung yang menyediakan kebutuhan perlengkapan yang bergerak dibidang alat tulis. Selain lokasi penelitian mudah dijangkau oleh peneliti, beberapa kali peneliti melakukan observasi mendapatkan bahwa produksi penjualan dan pemasukan distributor perlengkapan alat tulis ini sangat banyak yang menjadikan sebagai partner distributor di beberapa toko perlengkapan yang dikenal banyak orang beserta persentase pendistribusian masing masing toko deoni 60%, penamart 30%, dan sahabat pena 10%.

Fenomena permasalahan atau kenyataan yang terjadi pada perusahaan milik CV Penamas Lampung yang didapatkan melalui wawancara secara langsung yang dilakukan peneliti pada tanggal 24 Oktober 2022. Pentingnya perusahaan di bidang alat tulis ini adalah sebagai penopang utama Bergeraknya operasional dari alat-alat tulis perlengkapan sekolah di Lampung. Apabila alat operasional berjalan dengan lancar maka pencapaian yang diinginkan oleh perusahaan CV Penamas akan terwujud.

berdasarkan hasil wawancara fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa pada saat covid-19 adanya pengurangan karyawan mencapai 40% yang tidak sesuai dengan kontrak

kerja yang sudah disepakati sebelumnya hal ini dikarenakan tingkat kinerja dari karyawan yang terkena PHK tidak membuahkan hasil bahkan menghambat Kerjasama dari masing masing tim yang terkait. dibuktikan dengan adanya penilaian kinerja yang sudah dilakukan berupa pengamatan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran masing masing karyawan dari sebelum pandemi, dimana karyawan tersebut berturut turut tidak patuh dengan jam kerja yang sudah ditetapkan sehingga jam operasional kerja tidak efektif sehingga tidak mencapai target pengiriman barang, produksi barang baru tertunda, Berdasarkan sumber informasi yang didapatkan melalui salah satu karyawan menyatakan bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima kurang untuk memenuhi kehidupan sehari-hari.

Pada saat menghadapi pandemi pada bulan juni 2020- juni 2021 dikarenakan menurunnya penjualan yang terdampak covid 19 data tersebut mencatat bahwa perusahaan terkena denda dan beberapa kerugian lainnya dikarenakan perusahaan memproduksi banyaknya barang juga terkait stok untuk masing masing toko dikarenakan pandemic covid 19 yang mengharuskan aktivitas kantor, sekolahan juga kegiatan lainnya di rumah atau dapat disebut *lockdown* sehingga barang yang sudah di produksi menumpuk tidak tersalurkan ke tiap tiap anak cabang perlengkapan alat tulis kantor hal ini diduga kurangnya tingkat kerjasama dari masing-masing tim yang terkait, kurangnya pengawasan dan dorongan semangat dari pimpinan masing masing tim yang mengakibatkan karyawan bekerja seadanya. Banyaknya denda yang dialami sehingga membuat kinerja perusahaan CV Penamas Lampung menurun. Hal yang diduga menjadi dampak dari penurunan kinerja perusahaan berasal dari menurunnya kinerja karyawan karena berbagai kondisi dari perusahaan ini dalam masa pandemi keadaan ekonomi pada saat itu sangat menurun sehingga pentingnya seorang pimpinan terhadap bawahannya sangat membentuk karakter

karyawan yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Adapun dari penjelasan dari wawancara pada saat perusahaan terdampak pandemic segala kegiatan harus mematuhi protocol kesehatan yang telah ditetapkan pemerintah. Namun, pada kenyataannya terdapat beberapa karyawan yang tidak menaati aturan yang telah ditetapkan yaitu CV. Penamas, juga tidak memanfaatkan kondisi covid dengan tidak masuk kerja lebih dari jangka waktu yang telah diberikan, padahal perusahaan menetapkan kerja dengan menggunakan protokol Kesehatan. Kemudian, kurangnya kesadaran tiap tiap individu terhadap disiplin masih kurang efektif akibatnya keterlambatan jam masuk kerja masih terjadi hal ini membuat kualitas dan kuantitas dalam bekerja tidak sesuai dengan target yang menjadi tujuan perusahaan dari data tersebut tercatat bahwa hampir setiap bulan tidak optimal dalam beroperasi sesuai prosedur perusahaan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 24 Oktober 2022 tentunya sebuah perusahaan perlu adanya perbaikan dan evaluasi agar karyawan dapat lebih baik lagi, dan berkeinginan untuk bertindak lebih disiplin, maka perlu adanya kerjasama tim yang baik dan kompensasi yang sesuai beban kerja yang diterima dan cukup untuk kebutuhan karyawan. Kerjasama tim adalah hubungan yang menjalankan suatu Tindakan untuk mencapai tujuan bersama, kompensasi adalah imbalan yang diberikan dalam upaya balas jasa yang telah diberikan karyawan. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kinerja perusahaan dipengaruhi banyak hal, dimana kompensasi menjadi faktor utama jika karyawan mendapatkan kompensasi yang layak dan teratur maka kinerja organisasi juga akan meningkat.

Gap research atau gap penelitian yang telah dilakukan beberapa peneliti terdahulu untuk menganalisis variabel Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Panggiki dkk. (2017), hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya

pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kerjasama tim yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Penelitian ini juga menunjukkan Kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Tewal (2022), dari hasil pengolahan data yang telah didapat dari variabel Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Dengan begitu dapat diartikan bahwa Kerjasama tim yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hal ini menandakan bahwa Kerjasama tim yang tinggi akan menciptakan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan bagi suatu organisasi, juga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama dalam Kerjasama tim, karyawan saling bekerjasama untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

Sementara menurut penelitian Letsoin & Ratnasari, t t (2020), hasil analisis variabel Kerjasama tim yang didapat membuktikan Kerjasama tim berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Berdasarkan kriteria diatas Kerjasama tim tidak memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. Golden Communication

Gap penelitian yang dilakukan beberapa peneliti terdahulu pada variabel kompensasi. Penelitian yang dilakukan Panggiki dkk. (2017), hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hal ini menunjukkan bahwa agar kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 dapat terus ditingkatkan kompensasi yang

diterima maka memuaskan mereka. Hal ini juga menandakan kompensasi secara parsial dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Setiyono (2017), berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel kompensasi secara statistik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pundi Karya Sejahtera yaitu peningkatan terhadap kompensasi akan diikuti juga oleh peningkatan kinerja karyawan, semakin naik kompensasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan PT. Pundi Karya Sejahtera. hal ini juga menunjukkan bahwa hasil deskripsi dapat diketahui bahwa kompensasi yang diukur dengan indikator gaji, uang makan, uang lembur, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan telah menunjukkan akan meningkatkan kinerja karyawan PT Pundi Karya Sejahtera. hal ini dapat diketahui dari pernyataan Sebagian besar responden yang menjawab setuju dan sangat setuju bahwa dalam pemberian tunjangan keluarga oleh perusahaan sudah sesuai.

Sementara menurut penelitian Sutarmiyati dkk. (2019) berdasarkan hasil analisis data dapat disimpulkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kompensasi menggunakan dasar-dasar pemberian kompensasi tidak tepat misalnya uang lembur tidak diberikan tepat waktu, bonus tahunan yang diberikan tidak sesuai penilaian kinerja, upah karyawan tidak dibayarkan menurut perjanjian dan kesepakatan kerja

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan maka penulis tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Penamas Lampung dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja Karyawan CV Penamas Lampung?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV Penamas Lampung?
3. Apakah Kerjasama Tim dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan CV Penamas Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini meliputi :

1. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan CV Penamas Lampung
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Penamas Lampung
3. Untuk menganalisis pengaruh Kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan CV Penamas Lampung

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah

1. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen terkhusus untuk manajemen sumber daya manusia
2. Bagi Praktisi
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh Kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi juga bahan rujukan bagi penelitian serupa, sehingga penelitian selanjutnya dapat menyempurnakan kekurangan yang terdapat pada penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Masalah

Terdapat batasan-batasan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Penelitian ini terfokus pada seluruh karyawan CV Penamas Lampung
2. Penelitian ini hanya terfokus tentang Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Penamas Lampung

