

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era globalisasi kini yang menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif agar dapat memenangkan persaingan, minimal untuk mempertahankan operasi perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran penting Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu cara mengelola sumber daya manusia untuk menerapkan fungsi operasional maupun fungsi manajemen. Fungsi manajemen seperti membuat rencana, pengorganisasian, memberi arahan, pengoordinasian, serta supervisi. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yaitu melakukan analisis dan perencanaan, seleksi, penempatan, pengembangan, pemeliharaan (Sinambela, 2016).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi yang dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Syamsuddinnor (2014), salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki keuangan yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi tercanggih namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar.

Kinerja karyawan menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi itu sendiri. Karyawan merupakan aset berharga bagi organisasi, sehingga perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Faktor penentu dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan dilihat dari kinerja yang dihasilkan sumber daya manusia. Menurut Basuki & Khalid (2021), kinerja karyawan adalah proses berkelanjutan dari karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi dengan tujuan tertentu untuk mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaan mereka. Menurut Anggraini (2019), maksud dari kinerja adalah hasil dari karya individu dari segi kualitas dan kuantitas, baik itu penampilan individu ataupun kelompok secara keseluruhan didalam suatu organisasi. Hasil kerja sesuai standar pencapaian perusahaan, sementara kuantitas dalam berkaitan dengan jumlah hasil pekerjaan dari karyawan disebut dengan kualitas. Untuk dapat tercapainya tujuan dari perusahaan, setiap individu di dalam perusahaan harus meningkatkan kinerjanya.

Oleh karena itu organisasi perlu memperhatikan dan mengelola Sumber Daya Manusia dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah *work engagement*, pelatihan, dan *teamwork*.

Menurut Antony (2018), peningkatan suatu perusahaan dapat dilakukan dengan membuat karyawan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterikatan atau *engagement* dapat dilihat jika karyawan mampu untuk fokus pada tujuan dan berusaha mencoba mencapai suksesnya perusahaan.

Menurut Kahn (2011) *engagement* merupakan gagasan multidimensi. Karyawan dapat secara emosi, kognitif atau fisik terikat. *Engagement* terjadi ketika seseorang secara sadar waspada dan atau secara emosi terhubung dengan orang lain, karyawan akan secara aktif untuk dapat memperluas kemampuan walaupun dihadapkan dengan situasi yang sulit.

Menurut Bakker (2010) *Work engagement* mengacu pada keterlibatan, semangat, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan memiliki *work engagement* yang tinggi cenderung akan memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang akan dianalisa adalah *work engagement*, dimana penelitian sebelumnya oleh Novela (2020) menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Work engagement* diperlukan di perusahaan yang baru saja berkembang seperti PT PTP karena berdampak pada pertumbuhan dan produktivitas perusahaan serta kualitas karyawan yang baik (Kular, 2008). Menurut Ari Anggarani (2021) *Work engagement* yang tinggi mampu membuat karyawan lebih terikat secara psikologis yang pada ujungnya karyawan memiliki komitmen dan semangat dalam bekerja.

Selain *work engagement*, pelatihan juga merupakan aktor penting yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan memungkinkan karyawan untuk memperoleh pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Menurut Aris Sarjito (2022) sebagian besar organisasi yang sukses akan mencapai keseimbangan pelatihan, untuk memastikan bahwa mereka memiliki orang-orang yang sangat

mampu melaksanakan pekerjaan mereka, sementara juga mempersiapkan untuk mengambil tugas baru dan tanggung jawab baru. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbanyak jumlah pelatihan bagi karyawan diikuti kualitas pelatihan itu sendiri, dengan maksud untuk memberikan pelatihan yang lebih bermanfaat. Tidak hanya meningkatkan jumlah pelatihan, namun kualitas pelatihan itu sendiri seperti instruktur yang memberikan pelatihan sesuai konten pelatihan dan juga sesuai dengan kebutuhan karyawan. Menurut Elnaga & Imran (2013) dan Sultana (2012) hal ini dilakukan karena pelatihan memiliki ekstensi pengaruh terhadap kinerja dimana pelatihan mampu memberikan manfaat bagi karyawan yang ada jadi semakin terlatih dalam meningkatkan kapabilitas, ketrampilan, tanggung jawab dan disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Eko Budi & Achmad Sudiro (2018) dan Anggraeni (2018) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga pelatihan diperlukan untuk menunjang aktivitas produksi di PTP agar proses produksi berjalan dengan ketrampilan dan tanggung jawab karyawan.

Di sisi lain, *teamwork* juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kerjasama tim yang baik dapat mendorong karyawan untuk saling membantu, berbagai informasi, dan berkolaborasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Kerjasama antar individu atau kelompok menunjukkan adanya kesepakatan bentuk usaha untuk mencapai tujuan bersama. *Teamwork* cara paling efektif untuk menyatukan ketrampilan masing-masing personal dalam pelaksanaan tugas dengan hasil yang baik. Meskipun ada perbedaan

diantara mereka, namun tujuan bersama merupakan penghubung yang menyatukan mereka sebagai tim. Dengan begini akan meningkatkan kerja sama lebih tinggi sehingga mempermudah tercapainya target yang diinginkan. Apabila *teamwork* telah berjalan dengan baik maka setiap pegawai akan fokus dalam bekerja dan saling mengingatkan ketika terjadi masalah dalam kelompoknya. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Sales et al, 2008). Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ari Anggraeni dan Ine Rizki (2021), jika *Teamwork* terus dapat bertahan dengan perilaku yang mencerminkan hubungan baik kepada pimpinan maupun rekan kerja, sikap saling menghargai dapat membangun *team* yang solid, setiap peran dalam *team* saling melengkapi untuk mencapai tujuan yang sama.

Dengan berupaya terus memperbaiki *work engagement*, menambah pelatihan dan menjaga kekompakan *teamwork* dapat mendorong meningkatnya kinerja perusahaan, yang didalamnya terdapat keterlibatan kerja yang tinggi. Seperti halnya di perusahaan PTP, melakukan penilaian kinerja karyawan secara konsisten, hasil penilaian itu digunakan untuk dasar dalam penentuan kebijakan untuk pengembangan karir bagi karyawan secara optimal. Menurut George dan Jones (2002), bahwa penilaian kinerja sangat penting dilakukan sebagai bentuk untuk menyediakan informasi yang dapat digunakan dalam membuat keputusan manajerial. Tidak hanya penilaian kinerja, namun pelatihan tetap diberikan agar dapat menunjang kinerja karyawan sesuai dengan kesenjangan yang terjadi di lapang sehingga menghasilkan *teamwork* yang efisien.

Perusahaan PT Panca Tirta Prigen baru saja berdiri kurang dari 3 tahun, sehingga membutuhkan karyawan yang memiliki rasa keterikatan dengan perusahaan. Perusahaan juga mengadakan pelatihan, selain bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, perusahaan juga berharap menghasilkan sinergi antar departemen sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Perusahaan PT Panca Tirta Prigen Pasuruan bergerak dibidang minuman khususnya Air mineral Dalam Kemasan dengan keunggulan menggunakan air mata asli dan proses tanpa sentuhan manusia. Karena menggunakan mesin serba otomatis, tentunya dibutuhkan keahlian khusus untuk pengoperasian dan perawatannya. Sehingga masing-masing departemen harus mempunyai rasa sadar diri dan tanggung jawab masing-masing agar proses produksi berjalan maksimal dan meminimalisir *downtime*. Dengan mengadakan pelatihan agar *teamwork* dan keterikatan dengan pekerjaan selalu terjaga, dan mendapat pengetahuan seputar regulasi atau aturan terbaru dengan harapan sinergi yang baik menghasilkan kinerja yang baik pula.

Penelitian ini dilakukan untuk mencari tahu dan mengeksplorasi faktor-faktor seperti perbedaan individu, budaya, dan manajemen. Penelitian langsung di perusahaan ini dapat memberikan wawasan tentang bagaimana organisasi dan karyawan beradaptasi terhadap perubahan dan bagaimana proses ini mempengaruhi hasil kinerja dan bisa jadi berdampak pada kesejahteraan karyawan.

Oleh karena itu, dari uraian latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti “**Pengaruh *Work Engagement*, Pelatihan, dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan**” yang ada di Panca Tirta Prigen Pasuruan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah:

- a. Apakah *work engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- b. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- c. Apakah *teamwork* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?
- d. Apakah *work engagement*, pelatihan, dan *teamwork* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui pengaruh *work engagement* secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- b. Mengetahui pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- c. Mengetahui pengaruh *teamwork* secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- d. Mengetahui pengaruh *work engagement*, pelatihan, dan *teamwork* secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1.4.1. Bagi Tempat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dapat digunakan sebagai masukan guna mengembangkan perusahaan dalam hal *Work Engagement*, Pelatihan, dan *Teamwork*.

1.4.2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan informasi, dan menambah referensi terkait bidang sumber daya manusia tentang *work engagement*, pelatihan, dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan.

1.4.3. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan teori-teori yang diperoleh selama proses perkuliahan dengan membandingkan dengan keadaan yang berada di perusahaan, guna untuk menyelesaikan masalah yang ada.