

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran penting yaitu sebagai salah satu acuan untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawan pada suatu perusahaan (Ramadhani, 2018). Sumber daya manusia yang memiliki potensi yang baik dapat mempermudah menjalankan dan mencapai visi dan misi perusahaan. Alasan mengapa suatu perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik karena sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam setiap kegiatan operasional suatu organisasi (Madjidu, Usu, & Yakup, 2022). Produktivitas kerja dapat lebih mudah meningkat jika tingkat kualitas sumber daya manusia pada sebuah perusahaan tinggi atau baik. Apabila tingkat kualitas sumber daya manusia itu rendah atau kurang maka tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut akan sulit untuk meningkat.

Perusahaan memerlukan beberapa metode untuk mewujudkan tujuan perusahaan tersebut dengan memiliki tim yang baik di dalam perusahaan. *Team work* merupakan tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan bersama untuk menentukan hasil kinerja organisasi yang memungkinkan setiap individu anggota memberikan kontribusi yang lebih besar (Istiatin & Samsi, 2019). Kerjasama pada tim akan menjadi suatu pendorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam *team work* tersebut serta perlu diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan serta menjaga

hubungan kerja yang baik dengan karyawan atau anggota lain dalam tim dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Azis, Sahra, & Budi, 2018).

Kemampuan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, karena kemampuan kerja dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam mengelola dan melaksanakan tugas yang dibebankan (Hasanah, 2020). Kemampuan kerja karyawan perlu diperhatikan karena pengelompokan kerja sesuai dengan kemampuan kerja maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya dan lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya (Permana & Ratnawati, 2022). Karyawan juga harus dituntut untuk mencintai pekerjaan yang dibebankan agar dapat selesai tepat waktu karena apabila karyawan hanya menyenangi namun tidak mencintai pekerjaannya maka hasil pekerjaan tersebut akan kurang efisien (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2021).

Team work dan kemampuan kerja membutuhkan faktor pendukung lain untuk bisa lebih meningkatkan produktivitas kerja yaitu semangat kerja. Semangat kerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik (Agustini, 2019). Semangat kerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerjasama, dan lingkungan sehingga pekerjaan atau tugas dapat lebih cepat diselesaikan dan dapat pula mencapai hasil yang lebih baik dan produktivitas kerja karyawan meningkat. Semangat kerja karyawan dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab karyawan pada tugas yang diberikan. Hal tersebut saling

berkaitan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada perusahaan (Husniah & Zulafiah, 2018).

Produktivitas kerja dapat diukur pada tingkat individu, kelompok, organisasi serta untuk menentukan efektivitas organisasi (Gabriella, Lengkong, & Dotulong, 2019). Perusahaan atau organisasi tidak akan berkembang apabila produktivitas kerja tidak mengalami peningkatan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana (Burso, 2018). Produktivitas karyawan merupakan salah satu persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Produktivitas kerja setiap karyawan berbeda-beda dimana dapat dilihat berdasarkan pengalaman, umur dan tingkat pendidikan setiap karyawan.

Produktivitas kerja yang baik timbul karena perusahaan memiliki karyawan yang disiplin terhadap waktu, berpenampilan rapi serta dapat mengerjakan laporan pekerjaan dengan baik. Produktivitas yang baik dapat membantu mencapai komitmen organisasi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Organisasi harus mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia banyak ditentukan oleh sejauh mana sistem pada organisasi mampu menunjang dan memuaskan keinginan baik dari karyawan maupun organisasi. Organisasi yang ingin tumbuh dan berkembang selalu berupaya meningkatkan produktivitas kerja sebagai sistem organisasi tersebut (Matahelumual, Adolfina, & Kawet, 2019). Komitmen organisasi sangat penting untuk perusahaan karena dapat melihat sejauh mana

loyalitas seorang karyawan pada perusahaan serta karyawan dapat menjalin hubungan yang baik dengan anggota perusahaan.

Keberhasilan dari kinerja seorang karyawan dalam perusahaan dapat ditentukan oleh kompetensi, kemampuan, profesionalitas dan komitmen terhadap pekerjaan yang dibebankan. Peran karyawan yang memiliki kemampuan yang baik dan berkualitas dapat membantu perusahaan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. PT. Dua Kelinci merupakan salah satu produsen makanan ringan yang terdepan dan termukaka di Indonesia. Komitmen PT. Dua Kelinci yaitu menjamin dua hal penting tentang produk makanan dari PT. Dua Kelinci diantaranya kualitas terbaik dan 100% halal. Komitmen tersebut terus meningkatkan standar produksi dan daya saing PT. Dua Kelinci dengan menggunakan program CSR dapat memastikan semua proses produksi PT. Dua Kelinci ramah lingkungan dan praktik berkelanjutan akan sepenuhnya selaras dengan lingkungan dan masyarakat (dua kelinci.com, 2023).

PT. Dua Kelinci memiliki visi menjadi produsen makanan yang terpercaya di pasar lokal dan global, unggul dalam kualitas produk dan layanan melalui inovasi yang berkelanjutan dan misi bertumbuh bersama untuk membangun masyarakat bahagia. Pencapaian ini didukung dengan adanya kemampuan dan semangat kerja karyawan dalam tim perusahaan, sehingga kurang lebih 500.000 orang karyawan dan terbagi menjadi beberapa tim atau divisi dapat mencapai tujuan perusahaan.

PT. Dua Kelinci memiliki tim yang terbagi dalam tim *office*, tim produksi hingga tim packing yang saling bekerja sama dan berkolaborasi untuk

melaksanakan tugas dan tanggung jawab perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pada tahun 2022 produktivitas kinerja PT. Dua Kelinci mengalami kecenderungan naik turun beberapa persen per bulannya. Penyebab naik turunnya produktivitas pada PT. Dua Kelinci dapat disebabkan dengan beberapa hal seperti kerja tim yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan produktivitas kinerja karyawan.

Hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan ibu Ria karyawan HC-RI PT. Dua Kelinci diperoleh informasi bahwa terdapat tim yang kurang baik antara karyawan senior maupun junior. Fenomena tim yang kurang baik tersebut terjadi pada bagian kacang atom, dimana karyawan senior memberikan rasa tidak nyaman terhadap karyawan junior pada saat bekerja, karena kemampuan kerja yang berbeda antara karyawan senior dan junior. Keadaan tersebut mengakibatkan semangat kerja serta produktivitas kerja karyawan menurun dengan rasa tidak nyaman saat bekerja. Apabila keadaan tersebut tidak mendapat perhatian dari perusahaan maka akan menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun serta dapat meningkatkan angka *turnover intention* atau karyawan berhenti bekerja.

Tabel 1.1 menunjukkan produktivitas kerja PT. Dua Kelinci pada Januari s.d. Oktober 2022 dapat dikatakan stabil walaupun sempat mengalami penurunan dua bulan yaitu dibulan Juni dan Juli. Penurunan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal yaitu permintaan dari pihak distributor berkurang, sumber bahan baku yang tidak tersedia serta *team work* dan semangat kerja pada karyawan. Persentase penurunan produktivitas kerja terbesar pada bulan Agustus s.d.

September yaitu sebesar 7,38%. Persentase kenaikan produktivitas kerja terbesar pada bulan September s.d. Oktober yakni sebesar 9,09%.

Tabel 1.1
Data Produktivitas Kerja PT. Dua Kelinci
Januari s.d. Oktober 2022

BULAN	PRODUKTIVITAS
Januari	73,91
Februari	77,47
Maret	77,20
April	74,41
Mei	76,74
Juni	74,71
Juli	72,29
Agustus	79,13
September	71,75
Oktober	80,84

Sumber : PT. Dua Kelinci, November 2022

Research gap pada penelitian ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh Prabawa dan Supartha (2018) menyatakan bahwa *team work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Naisyah, Sari dan Reskiputri (2022) yang menyatakan bahwa *team work* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berbeda dengan penelitian oleh Tangkawarouw, Lengkong dan Lumintang (2019) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan

terhadap produktivitas kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wua, Nelwan dan Lumantow (2022) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Perusahaan dapat mencapai visi misi maupun target yang sudah ditetapkan untuk jangka pendek maupun jangka panjang dengan mengelola karyawan yang memiliki kemampuan serta semangat untuk dapat bekerjasama dengan baik maupun bekerja secara personal. Kemampuan kerja sering juga dikaitkan dengan pengembangan karir seorang karyawan serta untuk mengukur kinerja apakah bisa meningkatkan produktivitas kerjanya. Penjelasan latar belakang tersebut membuat penulis akan melakukan penelitian yang berjudul :**“Pengaruh *Team Work*, Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Komitmen Organisasi pada PT. Dua Kelinci”**

1.2. Ruang Lingkup

Banyaknya permasalahan mengenai faktor pengaruh maupun pendukung dari produktivitas kerja pada saat ini, ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi pada masalah berikut :

- a. Objek penelitian pada PT. Dua Kelinci.
- b. Subjek pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Dua Kelinci pada bagian kacang atom.
- c. Variabel eksogen penelitian ini terdiri dari *team work*, kemampuan kerja dan semangat kerja.
- d. Variabel endogen penelitian ini yaitu produktivitas kerja.

- e. Variabel intervening penelitian ini yaitu komitmen organisasi.
- f. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April s.d. Juni 2023.

1.3. Perumusan Masalah

Merujuk dari latar belakang penelitian diperoleh masalah yaitu kerja tim yang belum solid, kemampuan karyawan yang belum sama dengan karyawan lama sehingga semangat kerja karyawan menurun serta produktivitas kerja menjadi tidak stabil yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 Dari masalah penelitian tersebut, pertanyaan penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimana pengaruh *team work* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dua Kelinci?
- b. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dua Kelinci?
- c. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dua Kelinci?
- d. Bagaimana pengaruh *team work* terhadap komitmen organisasi pada PT. Dua Kelinci?
- e. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Dua Kelinci?
- f. Bagaimana pengaruh semangat kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Dua Kelinci?
- g. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dua Kelinci?

1.4. Tujuan Penelitian

Perumusan masalah yang telah diuraikan serta pertanyaan penelitian yang telah disebutkan memiliki tujuan sebagai berikut :

- a. Menganalisis pengaruh *team work* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dua Kelinci.
- b. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dua Kelinci.
- c. Menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dua Kelinci.
- d. Menganalisis pengaruh *team work* terhadap komitmen organisasi pada PT. Dua Kelinci.
- e. Menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Dua Kelinci.
- f. Menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap komitmen organisasi pada PT. Dua Kelinci.
- g. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Dua Kelinci.

1.5. Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian yang telah disebutkan memiliki harapan dapat memberikan manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini yaitu :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta pengetahuan mengenai pengaruh *team work*, kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening, serta dapat menjadi sumber referensi penelitian berikutnya dengan variabel *team work*, kemampuan kerja, semangat kerja, produktivitas kerja dan komitmen organisasi.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen PT. Dua Kelinci serta dapat digunakan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja melalui komitmen organisasi, *team work* serta kemampuan kerja karyawan.