

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi ini, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu perusahaan tidak dapat menghindari persaingan dengan perusahaan lain. Suatu perusahaan yang ingin berkembang harus memanfaatkan sumber daya yang telah ada secara optimal. Seperti halnya sumber daya manusia yang berkualitas yang merupakan salah satu unsur yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan karyawan yang dipekerjakan di sebuah perusahaan sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, faktor manusia sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, karena sebagus dan secanggih-canggihnya peralatan dan mesin yang dimiliki oleh suatu perusahaan, tanpa adanya tenaga kerja manusia (karyawan) yang kompeten sebagai penggerak di sebuah perusahaan tidak akan mampu menghasilkan produk yang sesuai dengan harapan perusahaan. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan.

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam sebuah organisasi atau perusahaan, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Suatu perusahaan harus dapat memberikan perhatian pada kebutuhan, keinginan, dan harapan dari karyawan terhadap pekerjaan yang mereka geluti. Dan dengan persaingan perusahaan yang saat ini semakin kompetitif juga, tentunya menuntut perusahaan atau sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini

penting dilakukan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, karena di dunia sedang menghadapi sebuah isu terkait dengan kinerja dari sumber daya manusia.

Kinerja karyawan menjadi hal sangat penting diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena kinerja karyawan dengan segala aspek yang ada didalamnya akan memberikan dampak secara keseluruhan bagi perkembangan organisasi atau perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja instansi pun menjadi baik. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerja yang diberikan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut (Frimayasa & Lawu, 2020).

Adapun salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu di sebuah perusahaan. Karakteristik individu ialah suatu hal yang nyata karena setiap karyawan dalam perusahaan mempunyai karakter individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu ini juga membedakan cara kerja atau kinerja antara individu satu dengan yang lainnya. Menurut Rahmawati *et al.*, (2020) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang

sebenarnya dan membedakannya dari individu lain. Dengan kata lain, memahami karakteristik individu yang lain seperti rekan kerja, atasan, bawahan, baik di lingkungan organisasi atau perusahaan, kita akan dapat berpikir, bersikap, dan bertindak dengan tepat.

Dalam penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Desyinta *et al.*, (2019), Tampubolon *et al.*, (2019), Simanjuntak *et al.*, (2020), Jaya & Dessyarti (2022), dan Ilhami *et al.*, (2020) dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat hasil yang berbeda dalam penelitian Lumanauw (2022) dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan karakteristik individu yang baik, tentunya akan menghasilkan kinerja yang optimal sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik. Sebaliknya, karyawan yang memiliki karakteristik individu yang buruk mengakibatkan kinerja yang dihasilkan tidak optimal dan memberikan kontribusi yang kurang bagi perusahaan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan adalah kerjasama tim (*teamwork*). Perusahaan juga perlu memperhatikan dua orang atau lebih untuk bekerja sama, guna menciptakan atau membentuk suatu nilai dengan pemahaman bahwa nilai tersebut dapat tercapai secara efisien apabila keduanya bekerjasama. Menurut Robbins & Timothy (2019) kerjasama tim (*teamwork*) adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja

lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Semakin baik kerjasama tim di sebuah perusahaan, maka akan semakin kompak dalam berkerja untuk mempermudah atau mempercepat suatu pekerjaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam kualitas dan kuantitasnya.

Dalam penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Siagian (2020), Phuong & Huy (2022), Simatupang *et al.*, (2019), Adil & Hamid (2020), dan Rimawati *et al.*, (2022) dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat hasil yang berbeda dalam penelitian Mendonça (2021), dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kerja tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kerjasama tim maka hasil kinerja yang dihasilkan lebih besar dari kinerja individu, dan dalam organisasi apabila pekerjaan dikerjakan dalam satu tim yang memiliki tujuan tertentu akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Adapun selain faktor karkteristik individu dan kerjasama tim, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen karyawan dalam perusahaan. Komitmen karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan karyawan serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen akan muncul bila karyawan sadar akan hak dan kewajibannya dalam menjalankan tugas tanpa ada kepentingan pribadi (Ariningsih *et al.*, 2023).

Menurut Robbins (2019) komitmen karyawan merupakan sampai tingkat mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Pada setiap perusahaan komitmen karyawan merupakan salah satu bagian yang penting dalam pencapaian tujuan. Karyawan yang mempunyai komitmen pada organisasi cenderung menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas serta loyal terhadap perusahaan (Budiantara, 2022).

Dalam penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Putra *et al.*, (2020), Frimayasa & Lawu (2020), Sembiring *et al.*, (2020), dan Febrina & Syamsir (2020) dimana dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun terdapat hasil yang berbeda dalam penelitian Nelson & Panjaitan (2023) dan Ariningsih *et al.*, (2023) menyatakan bahwa variabel komitmen karyawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa apabila masing-masing karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap suatu perusahaan maka besar kemungkinan kesuksesan atau keberhasilan perusahaan dapat tercapai dan dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal, begitu sebaliknya apabila karyawan memiliki komitmen yang rendah maka akan menghasilkan kinerja yang tidak maksimal (Shaima & Kalaiselvi, 2023).

PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan serta pengolahan kelapa sawit, dengan

mengemban misi kebijaksanaan pemerintah dalam hal pembangunan sub sektor perkebunan sebagai wadah untuk meningkatkan produksi komoditas non migas dan membantu pengembangan wilayah terpadu di Sumatera Barat. PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk berlokasi di Air Balam, Kecamatan Koto Balingka, Kabupaten Pasaman Barat, Sumatera Barat.

Produk utama yang dihasilkan oleh PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk ialah pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) atau *Fresh Fruit Bunches* (FFB) dan brondolan (*loos fruit*), dan selanjutnya diolah di pabrik hingga menghasilkan *Crude Palm Oil* (CPO) dan kernel kering (*dry kernel*). Selain dari produk utama, pabrik pengolahan kelapa sawit PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk juga menghasilkan produk sampingan yang berupa janjangan kosong (*empty bunch*), abu janjang (*ash*), serabut (*fibre*), cangkang (*shell*), dan pupuk organik dari hasil pengolahan limbah.

Berdasarkan hasil pengamatan awal yang dilakukan penulis, diperoleh permasalahan kinerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk yaitu terjadinya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh faktor dari karakter individu karyawan, kerjasama tim, dan komitmen karyawan didalam sebuah perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari pekerjaan yang seharusnya dilakukan dengan mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) belum sepenuhnya terlaksana dengan baik. Perihal kuantitas kerja yang tidak maksimal sebagaimana capaian target perusahaan tersebut yang cenderung menurun, hal ini terkesan karyawan kurang serius dalam menangani pekerjaannya.

Selain itu, fenomena yang penulis temukan di lapangan mengenai karakteristik individu karyawan PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk yaitu terdapat karakter atau sikap karyawan dalam bekerja yang dirasa belum optimal, dimana ditunjukkan karakter individu yang malas dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran karyawan yang sering absen tanpa alasan yang jelas. Karyawan yang memiliki karakter positif cenderung memiliki rekam absensi yang baik, hadir secara konsisten, dan jarang absen tanpa alasan yang jelas. Sebaliknya, individu dengan karakter kurang positif mungkin menunjukkan absensi yang tidak teratur, sering absen tanpa alasan yang memadai, atau memiliki tingkat ketidaksetiaan terhadap kewajiban kerja.

Permasalahan lain terkait karakteristik individu karyawan yaitu terdapat karakter atau sifat individu karyawan yang egois atau hanya mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan kelompok saat bekerja serta dalam pembagian atau penempatan unit kerja yang tidak sesuai dengan keahlian atau karakter karyawan itu sendiri. Hal ini terjadi karena karyawan tidak memiliki minat, atau pengalaman yang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya penempatan unit kerja yang tidak sesuai dengan karakteristik individu karyawan, menyebabkan karyawan tersebut merasa tidak puas, kurang termotivasi, dan malas yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan itu sendiri.

Adapun kerjasama tim yang ada di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk belum dikatakan maksimal. Hal ini ditandai dengan adanya perilaku kerja yang tidak mendukung kerja yang positif, ketidakterbukaan

atau kurangnya komunikasi antar sesama karyawan, dan tidak saling bekerjasama dalam melakukan kegiatan yang dirasakan mengganggu kelancaran kerja dalam tim. Dengan adanya ketidakterbukaan atau miskomunikasi antar karyawan saat bekerja, hal ini dapat membuat karyawan merasa malas dan canggung dengan karyawan lainnya sehingga pekerjaan tersebut menjadi terbengkalai dan tidak selesai dengan tepat waktu.

Permasalahan lain terkait kerjasama tim yaitu dalam melaksanakan tugas karyawan sering kali saling melempar tanggung jawab dan saling menyalahkan jika terjadi permasalahan. Selain itu juga, terdapat beberapa karyawan dalam bekerja tidak menerima teguran ataupun kritikan yang diberikan oleh sesama rekan kerjanya. Apalagi jika sesama individu tidak saling suka, hal ini rawan memicu konflik ketika saling memberikan kritikan ataupun teguran. Kemudian tidak adanya kekompakan seperti tidak mau saling membantu menyelesaikan pekerjaan, tidak merasa senasib sepenanggungan, dan cenderung bekerja secara individual dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini tentu menjadi perhatian khusus bagi pimpinan agar lebih memperhatikan kerjasama antar anggotanya agar tercapai kinerja yang baik dari karyawannya.

Disamping itu, selain karakteristik individu dan kerjasama tim, komitmen karyawan pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk masih dikatakan rendah. Hal ini ditandai dengan adanya permasalahan seperti penempatan karyawan secara fungsional dan struktural tidak sepenuhnya sesuai dengan tugas dan fungsinya, sehingga karyawan tidak dapat mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, karyawan

tidak sepenuhnya terikat pada tujuan organisasi serta karyawan tidak mempunyai komitmen yang konsisten sehingga berdampak tidak maksimalnya dalam penguasaan pekerjaan.

Permasalahan lain terkait komitmen karyawan yaitu kurangnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan serta karyawan kurang memberikan kontribusi yang maksimal dalam pekerjaannya dikarenakan karyawan merasa tidak puas dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung serta kurangnya apresiasi yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya komitmen berkelanjutan terhadap perusahaan karena karyawan tidak merasa terikat secara emosional atau normatif, dan dia hanya bertahan karena alasan-alasan yang pragmatis.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan perbedaan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, dengan memilih variabel karakteristik individu, kerjasama tim, dan komitmen karyawan sebagai salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti tentang **“Pengaruh Karakteristik Individu, Kerjasama Tim, dan Komitmen Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk?
3. Apakah komitmen karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut ini:

### **1. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

#### **b. Bagi penulis**

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang karakteristik individu, kerjasama tim, komitmen karyawan, dan kinerja karyawan di perusahaan. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan SDM (Sumber Daya Manusia) yang sudah diperoleh.

#### **c. Bagi Akademisi**

Untuk menambah ilmu pengetahuan bagi orang banyak khususnya bagi mahasiswa lainnya yang akan mengadakan penelitian selanjutnya.

### **2. Manfaat Teoritis**

#### **a. Hasil penelitian ini secara teoritis di harapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan terkait dengan pengaruh karakteristik Individu, kerjasama tim, komitmen karyawan**

terhadap kinerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit (PKS) pada PT. Bakrie Pasaman Plantations Tbk.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik, bagi peneliti sendiri, dan bagi pihak fakultas.
- c. Penelitian ini dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami dan menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia.