

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang terjadi secara terus menerus dan persaingan organisasi perusahaan yang semakin nyata seakan menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi perusahaan yang telah ada atau pun yang baru memulai. Menurut ilustrasi peta Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) Indonesia adalah salah satu negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean dan itu berarti Indonesia mau atau tidak mau harus tetap siap dengan keadaan ini dengan terus mengembangkan potensi sumber daya manusia yang telah ada dan terus mempersiapkan potensi sumber daya manusia yang belum ada.

Suatu organisasi perusahaan pasti berkaitan erat dengan Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan bagian yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas suatu organisasi perusahaan serta merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Dalam organisasi perusahaan, Sumber Daya Manusia juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi dan berperan penting bagi setiap individu dan kelompok. Manajemen sumber daya manusia yang baik dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang tepat sesuai dengan yang dibutuhkan.

Setiap perusahaan harus mampu mengembangkan diri agar memiliki suatu keunggulan. Untuk hal tersebut, maka seluruh aspek dan sumber daya yang terdapat di perusahaan merupakan faktor-faktor yang memerlukan perhatian penuh dalam manajemen. Pelatihan selalu dibutuhkan baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Karyawan baru mutlak diberi pelatihan agar dia bisa tahu dan

memahami tugas sesuai dengan jabatannya dan mampu mengerjakan tanggung jawabnya sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan lama perlu mengikuti perencanaan. Tak hanya berhenti untuk tetap menciptakan sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pada dasarnya, perusahaan harus mempunyai fasilitas-fasilitas pendukung yang nantinya berfungsi membantu proses pekerjaan dalam perusahaan tersebut.

Faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah kinerja seorang karyawan. Karyawan akan kinerja dengan baik jika mereka mendapatkan hak dalam bekerja, karyawan yang merasa puas dalam bekerja tentu akan berusaha untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan secara optimal.”

Mangkunegara, (2011) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo, (2010) kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Beberapa uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapinya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja. Tetapi hal ini tidak mudah sebab banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja seseorang.

Seorang karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan mereka untuk menyalurkan keterampilan kompetitifnya sesuai dengan

kemampuan yang dimiliki. Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka salah satu faktor yaitu tingkat keterampilan karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan dalam Istikomah dkk (2014) keterampilan kerja merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditugaskan kepadanya. Wahyudi dalam Istikomah dkk (2014) keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Menurut Pesiwarissa dalam Polak (2012) keterampilan kerja adalah para karyawan dalam menduduki jabatannya mempunyai, kemampuan keterampilan secara teknis, keterampilan dalam hubungan kemanusiaan, keterampilan secara konseptual.

Bambang Wahyudi (2008) bahwa Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan yang hanya diperoleh dari praktek, baik yang melalui latihan praktek maupun melalui pengalaman.

Guna meningkatkan keterampilan kerja, disamping dilakukan melalui pendidikan formal, dapat juga dilakukan dengan memberikan pelatihan-pelatihan. Tujuan dari pelatihan pada umumnya untuk meningkatkan keterampilan kerja, peningkatan penguasaan alat dan metode-metode baru. Latihan kerja menekankan pada peningkatan kemampuan profesional, sehingga latihan adalah suplemen dari pendidikan. Sasaran dari pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Nilai-nilai pengembangan bakat, kreatifitas, inovasi, keterampilan dan motivasi kerja biasanya ditumbuhkan di lingkungan pendidikan dan dikembangkan dalam proses latihan kerja.

Pengertian Reward Menurut Irham Fahmi (2016) Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada seseorang karyawan atas prestasi

pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka diadakan pemberian Reward terhadap pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik bagi organisasi maupun perusahaan

Reward adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Selain itu maksud dari Reward penghargaan atau apresiasi yang diberikan pada seseorang atas prestasi atau hal positif yang telah dilakukan. Dalam dunia kerja suatu reward biasanya berbentuk bonus atau imbalan untuk kerja atau pemenuhan target perusahaan. Biasanya Reward ini untuk mempertahankan SDM unggulan dan memacu kinerja karyawan.

Usaha untuk mendapatkan pegawai yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan pegawai agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. Sebagai langkah nyata dalam hasil pembinaan maka dirasa perlu dengan adanya pemberian reward atau penghargaan kepada pegawai yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Pemberian reward tersebut merupakan upaya pemimpin dalam memberikan balas jasa atas hasil kerja pegawai, sehingga dapat mendorong bekerja lebih giat dan berpotensi.

Besar kecilnya reward yang diberikan kepada yang berhak bergantung kepada banyak hal, terutama ditentukan oleh tingkat pencapaian yang diraih. Selain itu bentuk reward ditentukan pula oleh jenis atau wujud pencapaian yang diraih serta

kepada siapa reward tersebut diberikan. Setiap organisasi menggunakan berbagai reward atau imbalan untuk menarik dan mempertahankan orang dan memotivasi mereka agar mencapai tujuan pribadi mereka dan tujuan organisasi.

Maksud dari reward yang terpenting bukanlah dari hasil yang dicapai. Melainkan dari hasil yang dicapai tersebut, pemimpin bertujuan untuk membentuk kemauan yang lebih baik dan lebih keras pada pegawinya. Selain Reward yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Team Work.

Kerja Team (Team Work) terdiri dari sekumpulan karyawan yang telah dikoordinasi oleh tim atau seorang manajer. Tim ini beranggotakan orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama.

Manzoor et al., (2011) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Suhendy dan Anggara (2010), mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi.

Agwu, (2015) Team work adalah faktor penting bagi keberhasilan organisasi. Dalam team work yang baik anggotanya bisa meningkatkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan. Penekanan pada team work bisa meningkatkan kinerja karyawan, meningkatkan produktifitas dan menyelesaikan masalah pada pekerjaan

Masalah dengan pimpinannya. Terjadi saling ketergantungan antara satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tanggungjawab. Team Work menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim yang lebih baik dari pada kinerja perindividu di suatu organisasi atau sebuah perusahaan. Dan team work yang dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat membuahkan hasil

kerja yang cukup baik, jika kinerja karyawan baik maka produktifitasnya akan tinggi begitupun sebaliknya jika kinerja karyawan buruk secara individu maupun tim, maka produktifitasnya akan rendah.

Kesimpulan dari teamwork diatas bahwa teamwork adalah kemampuan individu untuk melakukan kerjasama dengan baik yang saling berhubungan satu sama lain dan giat bekerja, yang di dalamnya mengandung unsur kepercayaan, kejujuran, saling percaya, mendukung, serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menciptakan kinerja karyawan yang baik adalah tidak mudah karena kinerja karyawan dapat tercipta apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti keterampilan, reward dan teamwork.”

Dalam Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo ini bergerak dalam bidang kerajinan. Berbagai macam model tas dan juga warna yang banyak bisa digunakan untuk acara formal maupun non formal. Tas anyaman jali-jali saat ini lagi trend yang banyak diminati ibu-ibu, dan para remaja. Tas Anyaman ini beralamat di Dukuh Gading Rt.04/Rw.02 Ds. Campursari Kec. Sambit Kab. Ponorogo.

Fenomena yang terjadi di social media youtube bahwa Wakil Bupati Ponorogo Ibu Lisdyarita mendukung penuh UMKM salah satunya Tas Anyaman Jali-Jali

sambit ponorogo. Salah satu bentuk dukungannya yaitu melakukan pengunjungan. Dengan kunjungan tersebut Ibu Lisdyarita memotivasi pemilik bahwa harus mengembangkan usaha ini agar membuka lapangan pekerjaan baru, bisa menciptakan inovasi baru, dan meningkat SDM khususnya di Kabupaten Ponorogo.

Mengingat fenomena yang terjadi tersebut kendala yang dihadapi Home Industri Tas Anyaman ini kurangnya keterampilan kerja dalam produksi barang, Bagi karyawan yang mempunyai keterampilan kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak terampil akan memperlambat tujuan perusahaan. Untuk karyawan baru atau karyawan dengan tugas baru diperlukan tambahan keterampilan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Selain itu juga kendala dalam keterampilan kerja karyawan, dengan desain perusahaan dan kualitas pengerjaan yang kurang. Seperti ketika ngenyam tidak rapi maka karyawan harus mengulangi dari awal pembuatannya.

Kendala yang dihadapi Home Industri Tas Anyaman Jali-jali ini harus mengadakan penyuluhan dan pelatihan bagi karyawannya yang bertujuan untuk mendorong ketrampilan produktifitas masyarakat secara berkelanjutan, meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia, dan menjaga kualitas barang yang diproduksi pada Home Industri Sambit Ponorogo guna mempertahankan kepercayaan konsumen.

Permasalahan kesolidan teamwork pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo ini mempengaruhi kinerja karyawan, karena kurangnya kesadaran dan pemahaman job disk yang telah ditentukan, kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan sehingga tidak terciptanya SDM yang tinggi.

Permasalahan itu juga dapat mempengaruhi produksinya. Dalam implementasi teamwork dalam HomeIndustri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo

Maka dari itu Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali ini menggunakan sistem kelompok sesuai dengan keterampilan masing-masing karyawan, sehingga dapat meningkatkan sumber daya manusia yang tinggi. Kesalahan lain yang muncul dari rendahnya teamwork adalah pencapaian target yang terlambat dari waktu yang telah ditetapkan, tidak disiplin dalam menjalankan peraturan, perilaku kerja yang tidak mendukung kerja yang positif serta ketidakterbukaan yang dirasakan mengganggu kelancaran kerja dalam tim. Kerjasama seseorang terhadap organisasinya akan meningkatkan performa kinerjanya sehingga secara signifikan akan terkait dengan keberhasilan kinerja terhadap target yang ditentukan dan pada akhirnya menjadikan tim yang efektif. Dalam Home Industri Tas Anyaman ini menggunakan sistem teamwork dengan membuat kelompok sesuai dengan jobdisknya, jadi dengan menggunakan sistem tersebut dapat mempercepat produksinya.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka perlu untuk memahami lebih jauh mengenai pengaruh kinerja dalam meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia dalam kinerja di Home Industri. Karena itu, alasan penulis memilih judul : **“Pengaruh Keterampilan Kerja, Reward, dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada penjabaran latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo?
2. Apakah Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Ponorogo ?
3. Apakah Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo ?
4. Apakah Keterampilan Kerja, Reward, dan Teamwork secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo ?

1.3. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian :

Beberapa tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Apakah Keterampilan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo
2. Untuk mengetahui Apakah Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Ponorogo

3. Untuk mengetahui Apakah Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo
4. Untuk mengetahui Apakah Keterampilan Kerja, Reward, dan Teamwork secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo

1.3.2. Manfaat Penelitian :

Penulis berharap dari hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Memberikan suatu karya baru yang dapat mendukung dalam pengembangan informasi, serta menambah wawasan dan pengetahuan.

2. Bagi Produksi Home Industri Tas Anyaman Jali-Jali Sambit Ponorogo

Bahan masukan dan pertimbangan bagi kepala dan karyawan Home Industri tas anyaman dalam meningkatkan kualitas tas yang bagus dan menghasilkan kerja yang optimal.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan serta pertimbangan dalam pengembangan penelitian ilmu yang sejenis, sehingga bisa dipakai untuk penyempurna penelitian selanjutnya.