

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengembangan serta perencanaan dalam pemanfaatan SDM agar mewujudkan sasaran perusahaan tersebut baik kelompok dan individual. Oleh karenanya dibutuhkan manajemen yang baik untuk mengatur segala sesuatu terkait kegiatan secara efisien serta efektif supaya berjalan lancar dan selaras dengan rencana. Suatu perusahaan dapat maju atau tidak tergantung dari pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Seperti yang terjadi pada semua pabrik salah satunya pabrik gula pagotan yang membutuhkan pengelolaan SDM yang positif supaya operasional pabriknya berjalan lancar, apalagi di musim buka giling atau musim membuat gula, pastinya pekerjaan yang dikerjakan karyawan semakin meningkat.

Sumber daya manusia berfungsi membangun sebuah perencanaan. Melaksanakan kegiatan, mengevaluasi agar menjadi lebih baik serta berperan dalam pengambilan keputusan. Perilaku karyawan di tempat kerja menjadi penentu berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mewujudkan visi misi yang telah direncanakan. (Yudiningsih et al., 2016) menyatakan pegawai dengan kinerja baik serta tinggi maka bisa mencapai sasaran yang sudah direncanakan perusahaan. Begitu juga dengan Pabrik Gula Pagotan, merupakan fasilitas industri yang digunakan untuk mengelola tebu atau bit gula menjadi gula kristal. Proses

pabrik gula melibatkan penggilingan, pemurnian, kristalisasi, dan pengeringan tebu atau bit gula untuk menghasilkan gula yang dapat dikonsumsi.

Fenomena yang sering terjadi didalam Pabrik Gula Pagotan yaitu rendahnya tingkat kepedulian pegawai dalam *teamwork* terlihat berdasarkan perilaku karyawan yang lebih senior mengedepankan pendapatnya sendiri daripada menerima saran dari rekan kerjanya, juga tak jarang pekerjaan dilimpahkan kepada pegawai yang lebih junior darinya. Kemudian ada beberapa fenomena karyawan pada jam lembur tidak menyelesaikan pekerjaannya justru pulang terlebih dahulu sebelum waktu jam pulang atau ditinggal minum kopi atau istirahat di warung. Karyawan Pabrik Gula Pagotan sebagian karyawan mengabaikan tanggung jawab dan kurang cekatan dalam menyelesaikan tugasnya.

Masalah terkait kinerja adalah persoalan yang akan senantiasa dialami pihak manajemen perusahaan, oleh karenanya manajemen harus memahami beberapa faktor yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Beberapa faktor yang bisa memberi pengaruh kinerja karyawan itu akan menjadikan manajemen perusahaan bisa melakukan beberapa kebijakan yang dibutuhkan, kemudian bisa menambah kinerja karyawan supaya selaras dengan ekspektasi perusahaan. (Priskilla & Santika, 2019) menyebutkan *teamwork* adalah hal paling penting pada usaha peningkatan mutu kinerja atau mencegah miskomunikasi yang dapat muncul diantara pimpinan dengan pegawai. Disamping itu, *teamwork* harus dilatih dengan beberapa aspek yang diselaraskan dengan perusahaan. Tim merupakan sekelompok individu berlandaskan kemampuannya, saling kerja sama dan melengkapi guna mewujudkan sasaran yang sama (Hanafi, 2016). Kelompok

kerja menciptakan sebuah koordinasi, sehingga suatu kelompok harus berkontribusi yang efektif dan baik untuk perusahaan (Silvani & Triatmanto, 2017).

(Adil & Hamid, 2020) menyatakan *teamwork* merupakan kesempatan yang diberikan pada pegawai guna berbagi ide terbaik. *Teamwork* bisa didefinisikan dengan sikap pegawai dalam berkompetisi secara sehat lewat pengalaman juga penyelesaian permasalahan yang tepat selaras dengan setiap keahliannya. Dengan demikian, setiap individu atau divisi pada struktur perusahaan dengan suatu tujuan memerlukan *teamwork* yang positif dalam peningkatan produktivitas, ketika individu bekerja bersama dalam sebuah tim mereka dapat membagi tugas serta kolaborasi dan saling mendukung yang secara keseluruhan meningkatkan produktivitas. Hal tersebut juga sependapat sesuai pemaparan Hasibuan (dalam Busro, 2018), produktivitas merupakan perbandingan diantara hasil keluar dengan masuk. Bila produktivitas meningkat maka akan menambah efisiensi bahan, waktu, sistem kerja, tenaga, teknik produksi serta ada peningkatan keterampilan dari pekerjaanya. Kemudian Gunarsa & Singgih (2007) menjelaskan bahwa keterampilan sosial merupakan potensi seseorang dalam beradaptasi melalui bergaul dengan seseorang lain, pengembangan keterampilan sosial yang dapat membantu bekerja dalam tim mengembangkan keterampilan sosial seperti komunikasi, negosiasi, dan pemecahan masalah.

Selain *teamwork* dalam menapai tujuan perusahaan dibutuhkan kelincahan karyawan atau sering disebut sebagai *Employee Agility* yang merupakan kemampuan karyawan untuk merespon secara cepat dan tepat waktu terhadap

suatu perubahan yang dinamis dan terus menerus, serta memanfaatkan perubahan tersebut untuk mencapai tujuan atau keuntungan yang sudah direncanakan. Maka dari itu diharapkan seluruh karyawan memiliki sifat *agility* karena diharapkan akan meningkatkan kemampuan kecepatan dalam beradaptasi, berinovasi, fleksibilitas serta kemampuan karyawan terhadap perubahan baru yang terus menerus. Karyawan yang lincah biasanya memiliki perilaku yang proaktif, adaptif dan generatif (Saad & Mian, 2017). Pada pabrik gula pagotan para karyawan cenderung kurang fleksibel dan adaptif terhadap perubahan – perubahan yang sering terjadi, Saat menghadapi tantangan dan ide-ide terbaru yang mengakibatkan peningkatan produktivitas karyawan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dapat bekerja dengan lebih efisien yang menimbulkan peningkatan kinerja karyawan, apabila karyawan merasa mampu mengatasi perubahan dan tantangan yang ada maka karyawan merasa bangga dan senang terhadap pekerjaan tersebut.

Berlandaskan kondisi bekerja dalam masing-masing perusahaan, semua orang pasti mempunyai permasalahan terlepas dari jabatan yang dimilikinya. Permasalahan yang tengah krusial sekarang ini salah satunya yaitu *burnout*. Hal tersebut dikarenakan *burnout* sering menghambat laju kinerja para tenaga kerja yang kemudian memberikan kerugian perusahaan. *Burnout* sering dialami dalam dunia kerja karena tekanan dan rutinitas yang tinggi dalam sehari-harinya. *Burnout* merupakan tanda kelelahan emosional, fisik, perilaku, sikap, perasaan tidak puas pada dirinya dan tidak perja dengan potensi dirinya serta Hasrat pencapaian pribadi yang kurang muncul diakibatkan stress kerja berkepanjangan,

reaksi kondisi yang menyertai individu saat mengalami stress tersebut dan sebagai respon dari *interpersonal stressor* didalam pekerjaan. *Burnout* memberikan dampak buruk terhadap perusahaan dan diri seseorang, diantaranya menjadikan *job performance* pegawai menurun. Bertambah banyaknya stress kerja yang terjadi pada tenaga kerja, tenaga kerja tersebut akan bertambah mungkin terjadi *burnout* dan akan menurunnya kinerja karyawan. (Yeni & Niswati, 2012)

Kejenuhan kerja adalah akibat beban kerja serta stress kerja yang sering terjadi.

Faktor yang memberi pengaruh pada derajat kesuksesan sebuah perusahaan salah satunya yakni kinerja karyawan, merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diwujudkan pegawai untuk menjalankan tugas selaras dengan tanggung jawab yang dilimpahkan padanya. Semua perusahaan senantiasa menginginkan pegawainya memiliki prestasi, sebab dengan mempunyai pegawai yang memiliki prestasi akan memberi kontribusi maksimal untuk perusahaan. Disamping itu, dengan mempunyai pegawai yang memiliki prestasi perusahaan bisa mengembangkan kinerja perusahaan. Jika seseorang didalam perusahaan yakni SDM berjalan efektif, perusahaan akan tetap berjalan efektif juga. Kemudian menurut (Mangkunegara, 2013) keberlangsungan sebuah perusahaan ditetapkan oleh kinerja karyawan.

Kinerja adalah salah satu instrumen kerja karyawan di suatu perusahaan. Kinerja karyawan yang mengalami peningkatan bisa dipastikan akan memberikan pengaruh pada penghasilan, yakni penghasilan dari perusahaan pasti akan mengalami peningkatan juga. Kinerja karyawan yang meningkat dapat dilaksanakan melalui beberapa sisi. Kinerja tersebut sendiri merupakan keluaran

yang dihasilkan oleh indikator ataupun fungsi sebuah pekerjaan di periode tertentu. Menurut (Hayati & Fitria, 2018) Adanya 5 faktor yang bisa memberikan pengaruh pada kinerja yakni faktor individual mencakup keterampilan, pengetahuan, kepercayaan diri, kemampuan, motivasi, komitmen yang dipunyai oleh semua orang; faktor kepemimpinan mencakup kualitas dalam memberi semangat, dorongan, dukungan, arahan yang diberikan team leader beserta manajer; faktor tim mencakup semangat maupun kualitas dukungan yang diberikan rekan dalam suatu tim, kepercayaan pada sesama anggota tim, keeratan serta kekompakan anggota tim, faktor sistem mencakup: fasilitas kerja, sistem kerja, kultur kinerja didalam organisasi, dan proses organisasi; faktor kontekstual mencakup perubahan dan tekanan lingkungan internal maupun eksternal.

Berdasarkan hasil Observasi pada Pabrik Gula Pagotan menunjukan kinerja karyawan yang kurang maksimal dikarenakan potensi kerja tim yang kurang optimal dimana saling melimpahkan pekerjaan nya, senioritas terhadap pekerja baru dimana hubungan antar pekerja tidak terjaga secara baik antar karyawannya. Karyawan Pabrik Gula Pagotan sebagian mengabaikan tanggung jawab dan kurang cekatan dalam menyelesaikan tugasnya. Atas dasar itu penulis terdorong guna menulis dan melaksanakan penelitian judulnya **“Pengaruh *Teamwork*, *Employee Agility* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Gula Pagotan”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Adapun rumusan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah *teamwork* mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Gula Pagotan?
2. Apakah *employee agility* mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Gula Pagotan?
3. Apakah *burnout* mempengaruhi kinerja pada Pabrik Gula Pagotan?
4. Apakah *teamwork*, *employee agility*, dan *burnout* mempengaruhi kinerja karyawan pada Pabrik Gula Pagotan?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian :

Guna memahami pengaruh *teamwork*, *employee agility*, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Pagotan.

Manfaat Penelitian :

1. Untuk Pabrik Gula Pagotan

Diharap hasil penelitian bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk mengembangkan perusahaan dan mengambil keputusan pada bidang pengelolaan SDM, terutama untuk mewujudkan tujuan perusahaan dengan mengkaitkan kinerja karyawan pada Pabrik Gula Pagotan.

2. Untuk Fakultas dan Peneliti

Menjadi masukan dan referensi untuk pihak yang memberikan informasi terkait pengaruh *teamwork*, *employee agility*, serta *burnout* terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Gula Pagotan. Penelitian ini bisa menjadi sarana dalam meningkatkan pengetahuan dengan mengimplementasikan ilmu yang didapatkan semasa pembelajaran saat kuliah atau untuk salah satu persyaratan mendapatkan gelara Sarjana dalam Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

