

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting untuk peningkatan daya saing di era perkembangan teknologi atau era globalisasi, SDM juga merupakan salah satu elemen yang sangat krusial dan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. SDM merupakan faktor penentu dalam pertumbuhan perusahaan. Pada intinya, SDM adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai pendorong, perencana, dan pemikir untuk meraih tujuan organisasi dan menjadi elemen kunci dalam organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi, sebab manusia itu sendiri yang mengatur faktor-faktor tersebut. (Edwin flippo, 2019). Dalam hal tersebut dapat diartikan bahwa SDM menjadi kunci untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan, terutama bagaimana pegawai/karyawan perusahaan tersebut mampu bekerja sama secara baik untuk menghasilkan sinergi yang positif melalui sikap, usaha, dan komunikasi yang terjadi secara terkoordinasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu hal yang berdampak atas SDM yang mumpuni, Hal tersebut dapat dilihat dari perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Suatu perusahaan menilai karyawan melalui kinerjanya, tentang seberapa jauh karyawan tersebut berkontribusi dalam mengembangkan perusahaan. Untuk mendapatkan hasil yang terbaik bagi perusahaan, perlu adanya tata kelola SDM yang tegas dan

sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk bisa mengatur antara kepentingan bersama perusahaan dan karyawan Damayanti et al., (2025). Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rosmaini & Tanjung, 2019).

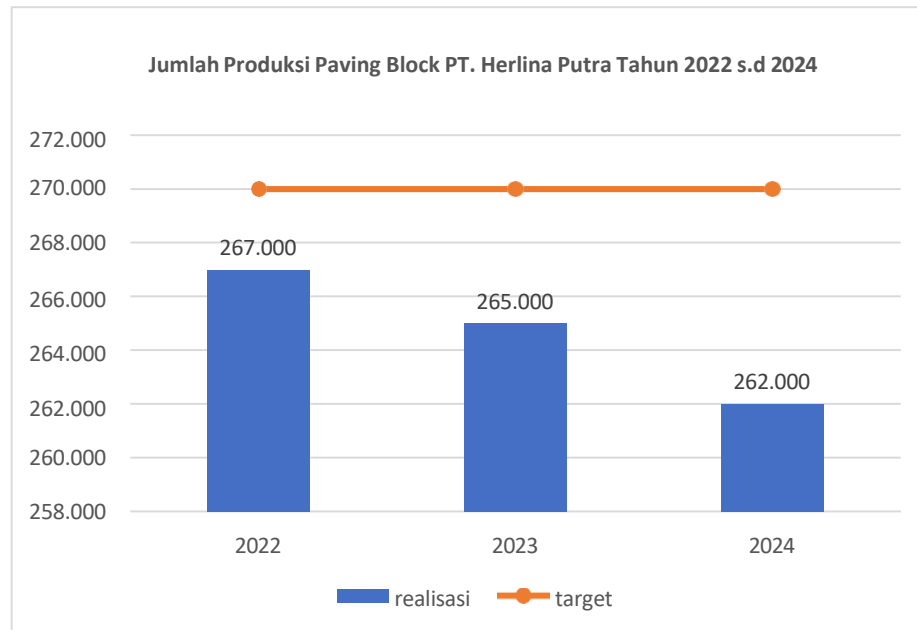
Dalam menentukan kinerja karyawan, organisasi wajib memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, hasil dari pekerjaan, kehadiran, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan SDM dan Kerjasama tim. Apabila organisasi merasa bahwa komponen-komponen kinerja tersebut menurun, maka organisasi harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan tersebut. Dengan kata lain, memperlihatkan kebutuhan dan keinginan karyawan seperti kemampuan apa yang harus mereka miliki dan pelajari serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari karyawan tersebut, organisasi harus berusaha untuk memenuhinya. Jika tidak, maka kinerja karyawan tidak akan mengalami peningkatan. (Arifin & Gusdiandi, 2023).

PT. Herlina Putra didirikan pada tahun 1999, berawal dari inisiatif untuk memanfaatkan potensi sumber daya alam berupa limbah pasir vulkanik sisa erupsi Gunung Galunggung tahun 1982. Gagasan ini dilandasi oleh visi untuk mengubah limbah alam menjadi produk bernilai ekonomi tinggi, sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap penciptaan lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Seiring berjalannya waktu, PT. Herlina Putra berkembang

menjadi perusahaan yang bergerak di bidang industri paving block dan pelaksanaan proyek konstruksi.

Dalam upaya meningkatkan daya saing, Perusahaan ini mulai menerapkan teknologi modern dalam proses produksi, guna meningkatkan kualitas dan kuantitas produk. Langkah ini tidak hanya meningkatkan efisiensi dan mutu produksi, tetapi juga memungkinkan perusahaan menyerap lebih banyak tenaga kerja profesional dan non-profesional sesuai bidang keahlian masing-masing. Saat ini, produk dari PT. Herlina Putra Pratama telah dikenal luas dan digunakan dalam berbagai proyek skala kecil hingga besar, baik oleh instansi pemerintah maupun sektor swasta, dengan varian produk yang beragam serta jangkauan pemasaran yang terus berkembang.

Berdasarkan hasil observasi sementara di lapangan yang telah peneliti lakukan di kantor PT. Herlina Putra, terdapat suatu permasalahan dalam kinerja karyawan, yang dimana hal tersebut dapat dilihat dari hasil realisasi produk tidak sesuai dengan target perusahaan.



Gambar 1. 1
Jumlah Produksi Paving Block PT. Herlina Putra Tahun 2022 s.d 2024

Sumber: Data PT Herlina Putra yang telah diolah

Gambar 1.1 menunjukkan data produksi selama tiga tahun berturut turut, yaitu pada tahun 2022, 2023, dan 2024. Berdasarkan data produksi paving block PT Herlina Putra dari tahun 2022 hingga 2024, diketahui bahwa target produksi setiap tahunnya konsisten ditetapkan sebesar 270.000 unit. Namun, realisasi produksi PT. Herlina Putra menunjukkan adanya tren penurunan secara bertahap dari tahun ke tahun. Hal ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan dalam faktor-faktor yang mempengaruhi pada kinerja karyawan. Maka dari itu perlu dilakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang menyebabkan tren penurunan tersebut agar target produksi dapat dicapai kembali di masa yang akan datang.

Penurunan kinerja karyawan pada PT. Herlina dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurangnya motivasi kerja ekstrinsik dan kerja

sama tim. Dimana hal ini sejalan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Arifin & Gusdiandi, (2023) dan Anggriyani & Rahman, (2021) penelitian tersebut menyatakan bahwasannya motivasi kerja ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika semakin tinggi motivasi ekstrinsik maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Kemudian penelitian lain menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini memperlihatkan bahwa semakin baik kerja sama tim dalam perusahaan maka dapat meningkatkan atau semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaan. (Hermawati & Sudiantini, 2022) dan (Jayanti, 2022).

Motivasi kerja ekstrinsik menjadi salah satu faktor kunci dalam peningkatan kinerja karyawan. Penurunan motivasi kerja ekstrinsik di PT. Herlina Putra terlihat dari data kinerja karyawan yang menunjukkan terdapat penurunan hasil produksi tiap tahunnya. Faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan dan penghargaan, serta ketidakpuasan terhadap kompensasi, menjadi penyebab utama berkurangnya motivasi kerja dan pada akhirnya mempengaruhi negatif terhadap kinerja dan efisiensi perusahaan (Azhari & Riadi, 2022).

Motivasi ekstrinsik memberikan efek positif dan signifikan pada hasil kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan motivasi ekstrinsik yang terpenuhi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat

memotivasi karyawan supaya bekerja lebih baik dan atasan yang memberikan dukungan penuh serta perlakuan adil kepada karyawannya, hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja setiap karyawan. (Damayanti et al., 2025).

Selanjutnya, Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya komunikasi yang terjalin antar karyawan menjadi salah satu faktor yang menghambat kinerja pada PT. Herlina Putra, sehingga terjadinya penurunan dalam kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian lain dimana penelitian tersebut menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar karyawan maupun pimpinan. Selain itu, kerjasama tim perlu dilatih dengan aspek-aspek yang disesuaikan dengan perusahaan Paat et al., (2023).

Kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai kemampuan anggota tim untuk bekerja bersama-sama dalam mengatasi tugas-tugas yang rumit atau kompleks dalam lingkungan kerja yang efektif dan efisien. Pada dasarnya, kerja sama tim melibatkan koordinasi, komunikasi, serta kolaborasi yang baik antara anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. (Paat et al., 2023).

Kerjasama tim di perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja, karena terdiri dari individu dengan keahlian berbeda yang saling melengkapi demi mencapai tujuan bersama. Efektivitas kerja dapat ditingkatkan, misalnya saat terjadi gangguan mesin, tim dapat berinisiatif

mencari solusi atau strategi baru. Peran pimpinan juga penting untuk memberikan arahan dan motivasi, agar karyawan tetap semangat dan fokus pada pencapaian tujuan perusahaan. (Hermawati & Sudiantini, 2022).

Dapat diartikan bahwa kerja sama tim merupakan salah satu bentuk keterampilan yang saling melengkapi satu sama lainnya dengan komitmen untuk mencapai suatu misi yang telah disepakati bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai, karena semakin dekat hubungan yang dijalani oleh para pegawai, maka mereka akan semakin akrab dan saling bahu membahu dengan orang-orang yang sudah berada dalam sebuah tim di dalam sebuah organisasi. Ketika para pegawai melakukan tugasnya dengan cara mereka bekerjasama dengan rekan kerjanya maka tugas tersebut akan lebih cepat selesai dan lebih mudah dilakukan, hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan dengan adanya penurunan kinerja karyawan pada PT. Herlina Putra. Maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai **Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT. Herlina Putra)**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di PT. Herlina Putra Tasikmalaya, yaitu adanya penurunan kinerja

karyawan yang ditunjukkan oleh realisasi produksi paving block yang semakin menurun, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja ekstrinsik, kerja sama tim, dan kinerja karyawan PT. Herlina Putra Tasikmalaya tahun 2022-2024
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Herlina Putra Tasikmalaya tahun 2022-2024
3. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Herlina Putra Tasikmalaya tahun 2022-2024

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah di paparkan, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Gambaran motivasi kerja ekstrinsik, kerja sama tim, dan kinerja karyawan PT. Herlina Putra Tasikmalaya tahun 2022-2024
2. Pengaruh motivasi kerja ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Herlina Putra Tasikmalaya tahun 2022-2024
3. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Herlina Putra Tasikmalaya tahun 2022-2024

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya. Penulis juga berharap dapat membantu mengembangkan penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya

manusia khususnya mengenai *Motivasi Kerja Ekstrinsik dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja karyawan*.

a. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi dan juga informasi sehingga memberikan ilmu dan juga pengetahuan khususnya mengenai variabel pada penelitian ini.

b. Bagi Penelitian selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan juga acuan sehingga nantinya dapat memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini serta juga dapat menambah objek dan variabel yang belum terdapat dalam penelitian ini.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa wawasan, serta ilmu pengetahuan dan mengetahui bagaimana penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi salah satu syarat dalam penyelesaian pendidikan tingkat sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi. Sasaran peneliti dalam kegunaan praktis, yaitu:

a. Bagi Instansi (PT. Herlina Putra)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang konstruktif bagi manajemen PT. Herlina Putra, khususnya dalam meningkatkan pengelolaan SDM. Temuan penelitian dapat membantu perusahaan mengevaluasi kebijakan, prosedur, atau praktik HR yang sudah berjalan

serta mendorong perbaikan yang relevan agar kinerja karyawan dan efektivitas operasional semakin optimal.

b. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi tambahan yang bermanfaat sebagai bahan referensi, perbandingan, atau pedoman bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan kajian serupa. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dan mendorong pengembangan penelitian lanjutan dalam bidang MSDM.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian sendiri merupakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti. Pada penelitian ini, dilakukan di Perusahaan PT. Herlina Putra, tepatnya di Kampung Cidahu RT 003/RW 009, Desa Mekarwangi, Kecamatan Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat

Lokasi penelitian sendiri merupakan tempat dimana situasi sosial tersebut akan diteliti. Pada penelitian ini, dilakukan di Perusahaan PT. Herlina Putra, tepatnya di Kampung Cidahu RT 003/RW 009, Desa Mekarwangi, Kecamatan Cisayong, Kabupaten Tasikmalaya, Jawa Barat

Penelitian ini direncanakan selama 6 (enam) bulan, terhitung mulai pada bulan Juli 2025 sampai dengan Desember 2025, dengan jadwal penelitian telampir (Lampiran 1).