

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset essential dalam perusahaan/institusi. Pada era saat ini, sektor perekonomian berkembang sangat pesat sehingga menimbulkan persaingan antar usaha ekonomi. sumber daya manusia sebagai pelaku utama dalam organisasi berperan aktif dalam semua aktivitas usaha yang diselenggarakan. Oleh karenanya membutuhkan SDM/individu yang berkinerja tinggi guna mencapai tujuan organisasi/perusahaan yakni menang dalam persaingan dan memperoleh keuntungan sesuai yang diharapkan (Noe et al., 2014: 121 dalam Haryadi et al., 2021)

Kinerja mengacu pada sejauh mana karyawan mengabdikan dirinya pada pekerjaan mereka dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Campbell, J. P., & Wiernik, 2015). Kinerja sebagai faktor penting dalam memberikan perusahaan kemampuan untuk bertahan dan pulih dari kondisi buruk (Mansour, H. E., Holmes, K., Butler, B., & Ananthram, 2019). Kinerja sebagai pencapaian hasil kerja seorang karyawan secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara, 2011 dalam Dewi et al, 2022). Menurut (Pratama & Handayani, 2022), kinerja didefinisikan sebagai output yang diperoleh dari proses kerja karyawan dalam suatu

perusahaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh atasan. (Santis, Neto, dan Verwaal, 2018) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melakukan aktivitas yang berkontribusi terhadap pengembangan inti teknis organisasi.

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai rasa puas terhadap apa yang dicapai dalam melakukan pekerjaannya yang memiliki hubungan dengan kinerja yang dilakukan dan kesejahteraan yang didapatkan oleh seorang karyawan (Kaliski, 2007 dalam Inuwa, 2016). Seorang karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya dapat menjadikannya lebih semangat bekerja. Kepuasan kerja menurut (Furnham, Eracleou, dan Chamorro-Premuzic, 2009), adalah seberapa jauh karyawan puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja sebagai suatu tanggapan yang efektif atau emosional terhadap suatu pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2004 dalam Safrizal, 2018). Kepuasan kerja berketerkaitan dengan kinerja. Kinerja yang berhasil dicapai akan menimbulkan rasa puas tersendiri bagi seorang karyawan atas hasil kerja yang dicapai. Karyawan yang puas cenderung akan lebih semangat bekerja dan produktif.

Kerjasama tim (*teamwork*) merupakan kelompok orang yang saling bekerja sama dalam lingkup pekerjaan yang sama. Menurut (Goebel dan Weißenberger, 2017), kerjasama tim dapat memperkuat ikatan sosial antar personel organisasi sehingga tindakan menentang praktik organisasi dianggap sebagai tindakan ketidaksetiaan. Kerjasama tim dilakukan dengan mengerjakan tugas masing-masing sesuai dengan kemampuan dan keahliannya dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan (Widiyanti et

al., 2017). *Teamwork* sebagai tempat untuk memfasilitasi inovasi, loyalitas karyawan dan kerja sama di tempat kerja (Groysberg, B., Lee, J., Price, J., & Cheng, 2018; Tripathy, 2018). Kerja tim yang berjalan dengan sehat dapat menjaga hubungan antar karyawan dan mempermudah dalam penyelesaian masalah pekerjaan. Hubungan antar karyawan yang terjalin dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja. Adanya hubungan kerja yang tidak baik dapat menghambat penyelesaian pekerjaan yang dapat disebabkan karena adanya miscommunication ataupun persaingan kerja yang tidak sehat.

Pemberian *reward* dapat membuat karyawan merasa diapresiasi atas kinerja yang telah diberikannya. Pemberian *reward* sebagai rangkaian praktik dan kebijakan yang diterapkan organisasi untuk mengakui dan menghargai karyawan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan (IGOMU, 2023). Aktar (Wirawan, A., & Afani, 2018) mendefinisikan bahwa *reward* memainkan peran penting dalam menginspirasi karyawan untuk menghasilkan dan berbagi ide-ide paling inovatif mereka, sehingga meningkatkan aspek finansial dan non-finansial dari kesuksesan perusahaan.

Peningkatan kinerja sebuah organisasi dapat diupayakan dengan menjalin sebuah kerjasama tim yang terukur guna mencapai efisiensi dan efektifitas serta meminimalisir sumber daya manusia yang menganggur (Arifin, 2020). Selain itu, pemberian penghargaan (*reward*) juga dapat digunakan untuk memotivasi karyawan agar lebih semangat dan produktif (Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, 2015). Pada penelitian terdahulu

(Aini, 2021; Dewi et al., 2022; Pratama, M. F. A., & Handayani, 2022) diketahui bahwa *teamwork* dan *reward* berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan.

Kepuasan kerja memiliki peran terpenting dalam menciptakan kualitas karyawan (Rismayanti, Revilia Dian., Mochammad Al Musadieg., 2018). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Badrianto & Ekhsan, 2019; Inuwa, 2016; Sabil, 2021) mengemukakan *job satisfaction* dapat mempengaruhi *employee performance*.

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah kegiatan usaha produktif milik masyarakat ataupun organisasi perusahaan yang sesuai dengan persyaratan untuk digolongkan sebagai usaha mikro. UMKM dapat menjadi peluang bagi masyarakat sebagai lapangan kerja dan mengurangi angka pengangguran. Hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu UMKM yang terdapat di Pamekasan diketahui bahwa dalam implementasi *teamwork* terdapat permasalahan berupa kurangnya pemahaman tentang job desk, dan kurangnya komunikasi sehingga mempengaruhi pada kinerja karyawan. Pemberian *reward* juga dilakukan dalam usaha ini. Biasanya, *reward* diberikan kepada karyawan yang mampu mencapai peningkatan kinerja.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis akan melaksanakan analisis mendalam dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Imbalan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UMKM di Kabupaten Pamekasan”. Penelitian yang akan dilakukan

menggunakan Kerjasama tim dan imbalan sebagai variabel independen untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja sebagai variabel intervening untuk melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada UMKM di Kabupaten Pamekasan.

1.2 Rumusan Masalah

Melihat dari masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

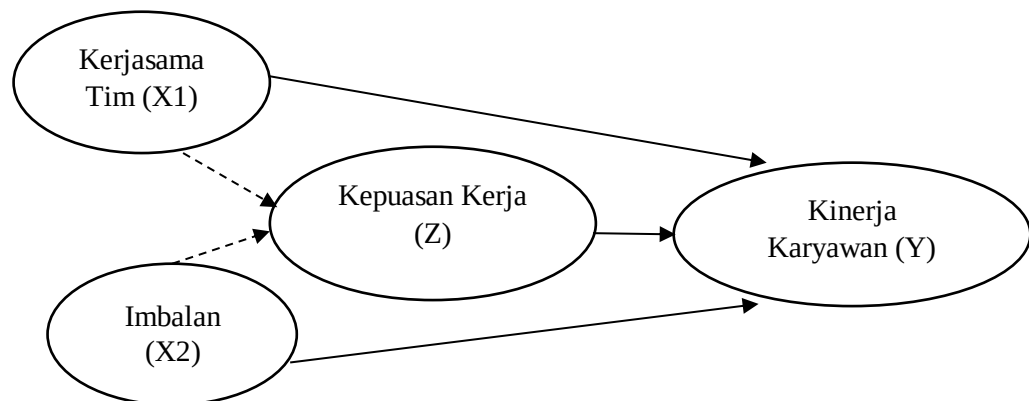
1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Pamekasan?
2. Apakah imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Pamekasan?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM di Pamekasan?
4. Apakah imbalan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM di Pamekasan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Pamekasan?
6. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Pamekasan melalui mediasi kepuasan kerja?
7. Apakah imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Pamekasan melalui mediasi kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang ada, maka tujuan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Pamekasan
2. Mengetahui apakah imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Pamekasan
3. Mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM di Pamekasan
4. Mengetahui apakah imbalan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan UMKM di Pamekasan
5. Mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Pamekasan
6. Mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Pamekasan melalui mediasi kepuasan kerja
7. Mengetahui apakah imbalan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMKM di Pamekasan melalui mediasi kepuasan kerja

1.4 Hipotesis Penelitian



Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016: 64), hipotesis ialah suatu jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan dengan bentuk kalimat pertanyaan. Disebutkan bahwa, meskipun jawaban baru yang diberikan tidak sesuai dengan fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data, namun didasarkan pada relevansi teori. Dengan demikian, secara teoritis hipotesis dianggap jawaban dari rumusan masalah daripada jawaban secara empiris. Hipotesis yang penulis ajukan yaitu sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan
- H2 : Ada pengaruh imbalan terhadap kinerja karyawan
- H3 : Ada pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja
- H4 : Ada pengaruh imbalan terhadap kepuasan kerja
- H5 : Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H6 : Ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja

H7 : Ada pengaruh imbalan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja

1.5 Luaran Penelitian

Luaran yang direncanakan penulis yaitu sebagai berikut:

1. Proposal Penelitian
2. Laporan Kemajuan MBKM Penelitian
3. Laporan akhir MBKM Penelitian
4. Logbook Kegiatan Penelitian
5. Poster
6. Draft Artikel Ilmiah