

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di Era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan efektivitas sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen sumber daya manusia khusus digunakan untuk mengatur manusia dalam organisasi maupun dalam perusahaan. Apabila semuanya tidak dapat bekerja sama atau di atur dengan maksimal maka tidak mungkin iklim organisasi menjadi kondusif, maka dalam suatu organisasi diperlukan kompetensi karyawan dan kerjasama tim untuk mencapai tujuan bersama. “Manajemen sumber daya manusia mengatur hubungan dan peranan pegawai agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016)”.

Pada saat ini, penguatan globalisasi dalam tenaga kerja sangat berpengaruh kepada masyarakat. Hal ini dikarenakan masyarakat merupakan faktor inti dan unsur penting untuk semua pekerjaan operasional perusahaan, oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk mengelola bawahan sesuai tujuan yang diharapkan dan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Organisasi dalam suatu pekerjaan menyadari bahwa seseorang dapat bekerja dan mencapai hasil yang baik bagi organisasi didalamnya. Selain itu, kinerja karyawan yang baik akan membuat perusahaan mengalami peningkatan dan mendapatkan hasil yang sesuai dengan keinginan perusahaan sehingga perusahaan menjadi berkembang.

Tentunya dengan meningkatkan sumber daya manusia yang berkompeten, maka perusahaan harus memberikan kompetensi yang sesuai dengan bidang masing-masing karyawan tersebut demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Wibowo, 2014), “Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang di tuntut oleh pekerjaan tersebut”. Kompetensi dikatakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri karena kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kerja superior di dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi juga sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya.

Selain kompetensi yang dibutuhkan para karyawan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, kerjasama tim juga dibutuhkan dalam sebuah perusahaan untuk menciptakan hasil yang maksimal.

Menurut (Griffin, 2016), mengatakan bahwa “kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan”.

Kerjasama tim yang melakukan pekerjaan secara bersama-sama antar karyawan. Kerjasama tim juga berguna untuk mempercepat selesainya pekerjaan. ”Sinkronisasi pada setiap karyawan itu sangat dibutuhkan, karena untuk menghindari duplikasi pekerjaan. Selain dari mempererat hubungan kerja antar karyawan, yang harus diperhatikan adalah konflik antar karyawan (Salas et al., 2015)”.

Hal ini penting agar sinkronisasi pekerjaan tetap berjalan. Kerjasama tim merupakan cara yang paling efektif untuk menyatukan seluruh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim, karena kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat,

menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari komitmen organisasi.

PT Cakrawala Citramega Multifinance (CCM) adalah perusahaan yang bergerak dibidang Leasing Pinjaman dana tunai terbaik di Indonesia yang mulai beroperasi pada tahun 2003 di Jakarta. PT CCM tentunya memiliki keunggulan sendiri dibanding Leasing lainnya, diantaranya Syarat bagi si Peminjam yang sangat mudah Hanya cukup jaminan BPKB, dana bisa dicairkan saat itu juga. Sejak beroperasi PT Cakrawala Citramega Multifinance berkomitmen untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat luas dengan produk yang sesuai dengan ketentuan Otoritas jasa Keuangan (OJK) antara lain seperti kredit Multiguna. Hingga November 2016, PT CCM telah memiliki 14 kantor cabang dan 68 kantor unit penjualan yang tersebar di pulau Jawa dan Sumatera. PT Cakrawala Citramega Multifinance ber-innovative dan mendekati diri pada masyarakat yang memerlukan dukungan modal usaha untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia. PT. Cakrawala Citramega Multifinance adalah suatu perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang pembiayaan untuk pengadaan barang dan/jasa (ccmfinance, 2021).

Untuk pinjaman dana tunai di PT Cakrawala Citramega Multifinance (CCM) ini, nasabah bisa mengajukan pinjaman dana tunai minimal 3 juta hingga maksimal 15 juta, nasabah juga bisa mengambil jangka waktu pembayaran minimal 6 bulan hingga maksimal 15 bulan. Tentunya yang melakukan pinjaman dana tunai pada perusahaan PT Cakrawala

Citramega Multifinance ini biasanya dilakukan oleh semua orang yang membutuhkan dana tunai dengan cepat.

Dibawah ini adalah beberapa data yang menunjukkan kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance, Perbandingan data target dan realisasi pada PT Cakrawala Citramega Multifinance pada tahun 2018-2022 yaitu:

Tabel 1. 1Rekap Data Kinerja Karyawan pada PT CCM tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Nasabah	Realisasi	Persentase (%)
2018	28	960	840	87,50
2019	31	1.152	1.030	89,41
2020	31	1.152	995	86,37
2021	33	1.248	1.118	89,58
2022	35	1.344	1.240	92,26

Sumber: PT Cakrawala Citramega Multifinance (2023).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2018 targetnya sebesar 960, realisasinya 840 dengan persentase 87,5%. Pada tahun 2019 targetnya sebesar 1.152, realisasinya 1.030 dengan persentase 89,41%. Pada tahun 2020 targetnya sebesar 1.152, realisasinya 995 dengan persentase 86,37%. Pada tahun 2021 targetnya sebesar 1.248, realisasinya 1.118 dengan persentase 89,58%. Pada tahun 2022 targetnya sebesar 1.344, realisasinya 1.240 dengan persentase 92,26%.

Jadi pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa terdapat beberapa karyawan belum mencapai target, seperti bagian sales dan bagian kolektor. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance, permasalahannya itu terdapat bagian sales yang belum mencapai target dikarenakan kurang pemahaman atau strategi dalam mencari nasabah, sedangkan untuk bagian kolektor yang belum mencapai target itu dikarenakan ada kolektor yang tidak terlalu berani dalam melakukan penagihan terhadap nasabah serta kurangnya kerjasama tim antar karyawan dalam mencari nasabah hingga penagihan nasabah,

hal ini menjadi permasalahan dalam target dan realisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance.

Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk dibahas dan diteliti, hal ini bermaksud untuk melihat apakah dengan diadakannya penelitian ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi di atas menimbulkan permasalahan dalam pencapaian kinerja Karyawan Pada PT Cakrawala Citramega Multifinance. Pencapaian kinerja yang belum optimal diduga kurangnya Kompetensi Karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance (CCM).”**

1.2. Perumusan Masalah

1. Apakah Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance (CCM)?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance (CCM)?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi karyawan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance (CCM)?

1.3. Ruang Lingkup Permasalahan

Agar peneliti lebih terarah maka perlu dibuat batasan masalah dalam penulisan skripsi ini. Ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini adalah apakah berpengaruh Kompetensi karyawan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance (CCM).

1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui apakah Kompetensi karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance (CCM).
2. Mengetahui apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance (CCM).
3. Mengetahui variabel apakah yang paling dominan mempengaruhi Kompetensi karyawan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Cakrawala Citramega Multifinance (CCM).

1.4.2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Bagi para akademisi dan para peneliti dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh Kompetensi karyawan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Penulis

Bagi penulis untuk menambah wawasan bagi penulis mengenai pengaruh Kompetensi karyawan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance (CCM).

3. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan bagi instansi dan bagi karyawan PT Cakrawala Citramega Multifinance serta meningkatkan kompetensi karyawan maupun kerjasama tim terhadap kinerja yang lebih baik lagi kedepannya.