

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya utama ketika menggapai kesuksesan organisasi, sumber daya manusia memegang kontribusi penting di dalam sebuah organisasi dalam perolehan sasaran perusahaan. Sumber daya manusia yang berkarakteristik mampu memberikan dampak atas kinerja yang profesional untuk sasaran perusahaan, sehingga setiap perusahaan sering menantikan pekerjaannya memiliki prestasi bagus serta memberikan hasil yang optimum.

Kerjasama Tim adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Tim yang efektif dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada individu yang bekerja secara mandiri. Namun menciptakan tim kerja yang efektif tidaklah mudah. Tim kerja terdiri dari individu yang memiliki latar belakang, keahlian, dan preferensi yang berbeda (Abdurrahmat. 2023) Kurang baiknya kerjasama tim akan berdampak terhadap tujuan organisasi, Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu (Abdurrahmat. 2023). Menurut zulkarnain (2020) bahwa Kerjasama tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan menurut Adi (2023) bahwa kerjasama tim tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Komunikasi memegang peranan penting dalam Kinerja Karyawan. Komunikasi memegang peranan penting dalam Kinerja Karyawan karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang mempengaruhi kinerja perusahaan karena hubungan yang buruk dapat menimbulkan masalah yang

akan merugikan perusahaan. Pegawai dapat saling berkomunikasi baik dengan pimpinan maupun dengan rekan kerja sehingga tidak terjadi kesalahan pelaporan, pengirim dan penerima pesan sama-sama memahami maksud pesan yang disampaikan yaitu terjadi komunikasi yang efektif ,

Kurangnya komunikasi antar anggota yang lain akan mengakibatkan hasil yang buruk atau kegagalan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai yang maksimal dapat tercapai apabila terjalin komunikasi yang efektif. Apabila perusahaan mempunyai tingkat komunikasi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik, karena motivasi dapat timbul dalam diri karyawan ketika melakukan aktivitas yang benar, sehingga pada akhirnya dapat terciptanya tujuan yang diharapkan. Penelitian dilakukan oleh (Putri & Sariyathi, 2017). menjelaskan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan . Selain kerjasama tim dan komunikasi, unsur kedisiplinan sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan kedisiplinan pegawai maka organisasi dapat mencapai tujuan dari program kerja yang dilaksanakannya, Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh Azhar (2022) bahwa tidak ada pengaruh secara parsial dan signifikan dari komunikasi.

Disiplin merupakan faktor atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, oleh karena itu disiplin sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencegah terjadinya kelalaian, penyimpangan atau kecerobohan dan akhirnya pemborosan dalam proses melakukan pekerjaan. Disiplin yang tinggi di kalangan karyawan perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Dengan disiplin, karyawan akan bekerja secara efektif dan menghemat waktu dalam bekerja sehingga terhindar dari kesalahan yang dapat merugikan bisnis. Menurut Wibowo (2020), disiplin mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berperan penting terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Dengan disiplin maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan. Menurut Asyja (2019) bahwa disiplin berpengaruh parsial terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Menurut Ayu (2022) Disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut data KPI dari seluruh Divisi PT. Lancar Wiguna Sejahtera :



Gambar 1.1 General KPI

Sumber : Human Capital PT. Lancar Wiguna Sejahtera

Berdasarkan data tersebut bisa di Tarik kesimpulan performa Kinerja Karyawan PT. Lancar Wiguna Sejahtera. Pada bulan April 2023 menurun dikarenakan banyak peraturan seputar disiplin kerja yang merugikan karyawan, secara umum menurun dari bulan Mei 2023 – Juli 2023 hal tersebut di duga adanya permasalahan pada Kerjasama Tim, Komunikasi, dan disiplin. Menurut Hasibuan (2018) Kerjasama Tim, Komunikasi, dan disiplin merupakan komponen yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Kinerja

Karyawan akan memiliki hubungan erat dengan perusahaan, dimana dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan untuk menghasilkan prestasi kepada perusahaan. Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik untuk mengetahui lebih jelas mengenai Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai Kerjasama Tim, Komunikasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan, penulis menyebar acak sebanyak 50 Pra Survei, Berdasarkan hasil Pra Survei yang di bagikan kepada 50 karyawan PT. Lancar Wiguna Sejahtera di dapati hasilnya :

Tabel 1.1 Pra Survei

NO	Variabel	Indikator	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Rerata	Ket
1	Kerjasama Tim	Memiliki Tujuan yang sama	Saya merasa adanya tujuanyang sama dalam bekerja	5	10	9	15	11	2,00	TS
		Resolusi Konflik	Saya merasa resolusi konflik kurang baik pada perusahaan	3	9	0	16	22	2,00	TS
2	Komunikasi	keterbukaan	Saya merasa adanya kebebasan berkomunikasi di tempat saya bekerja	5	4	7	21	14	2,00	TS
		Kesetaraan	Saya merasa adanya kesetaraan dalam komunikasi dalam bekerja	7	7	4	20	12	2,00	TS
3	Disiplin Kerja	Memahami Peraturan yang berlaku	Saya memahami seluruh peraturan yang berlaku pada perusahaan	12	16	0	6	2	4,00	S
		Kepatuhan	Saya mematuhi seluruh kebijakan yang ada	5	5	30	10	0	3,00	N

			pada perusahaan							
4	Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	Saya bekerja selalu mencapai kualitas yang baik	9	5	7	15	14	1,00	TS
		Kuantitas Kerja	Saya dapat mengerjakan banyak hal dengan baik	9	4	3	21	13	1,00	TS
5	Kompensasi	Upah/Gaji	Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan kinerja saya	35	13	2	0	0	4,50	SS
		Insentif/Bonus	Saya merasa bonus yang saya terima cukup ?	28	15	7	0	0	4,28	s

Sumber : ditulis oleh penulis,2023

Pada Variabel Kerja Sama Tim responden mayoritas menjawab tidak Setuju (22) artinya mereka merasa belum adanya resolusi konflik yang baik berikutnya Mayoritas responden (15) Sangat Tidak Setuju, hal ini mengindikasikan belum adanya tujuan Bersama, Pada variabel Komunikasi mayoritas Tidak setuju (21) pada Keterbukaan dalam komunikasi, Berikutnya mayoritas responden Kesetaraan (20) Tidak Setuju, hal ini mengindikasikan karyawan merasa tidak ada kesetaraan dalam berkomunikasi. Berikutnya pada variabel Disiplin , Mayoritas Setuju (16) Namun sayangnya masih ada yang menjawab Setuju, hal ini mengindikasikan masih ada karyawan yang belum memahami penuh peraturan perusahaan, Mayoritas berikutnya Kurang Setuju (30) hal ini mengindikasikan bahwa karyawan ragu atau takut untuk menentukan melakukan disiplin atau tidak. Variabel Kinerja Karyawan mayoritas (15) tidak setuju hal ini mengindikasikan bahwa karyawan masih merasa kualitas kerjanya masih kurang baik, mayoritas berikutnya Tidak Setuju (21) hal ini mengindikasikan bahwa karyawan belum mencapai

kuantitas kerja yang baik, Variabel Kompensasi Mayoritas (35) Sangat Setuju hal ini mengindikasikan gaji yang di terima karyawan cukup dan sesuai dengan kinerjanya berikutnya sebanyak (28) menjawab setuju pada bonus yang di berikan, artinya karyawan merasa bonus/insentif yang di berikan sudah cukup.

Menurut Bachtiar (2019) hal yang mempengaruhi Kinerja Karyawan antar lain Komunikasi, Disiplin dan Kerjasama tim. Menurut Rivai (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah, Komunikasi Yang baik, Kedisiplinan dan juga kerja sama tim.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi yaitu menurunnya Kinerja Karyawan dan diberikan gambaran dari hasil Pra Survei bahwa Kerjasama Tim, Komunikasi serta kedisiplinan masih terdapat masalah maka dari itu penulis akan mengangkat judul penelitian ini “PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LANCAR WIGUNA SEJAHTERA.

Agar dapat memberikan gambaran secara cepat dan tepat mengenai Kinerja Karyawan .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena masalah dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini penulis akan merumuskan permasalahan, sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah ada pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan masalah yang hendak dicapai, maka dapat di tetapkan tujuan penelitian, adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan
2. Mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

3. Mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian untuk menganalisis kepemimpinan dan Komunikasi yang menjadi salah satu faktor untuk mempengaruhi Kinerja Karyawan sehingga diharapkan penelitian ini dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan penulis serta untuk memperdalam konsep keilmuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai Kerjasama tim, disiplin , Komunikasi dan Kinerja Karyawan serta dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya yang sejenis untuk dikembangkan lebih generalisasi dan komprehensif.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran yang berarti dan menjadi bahan evaluasi agar dapat diperbaiki dalam Manajemen Sumber daya Manusia sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Lancar Wiguna Sejahtera.