

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan angka populasi di Indonesia yang signifikan di era globalisasi serta meningkatnya tantangan menuntut setiap pelaku ekonomi untuk terus meningkatkan produktivitas demi menjaga keberlangsungan dan daya saingnya. Manusia sebagai sumber daya utama memiliki kontribusi yang signifikan serta tidak dapat disamakan dengan faktor produksi lainnya seperti bahan baku, modal, maupun peralatan. Oleh sebab itu, setiap perusahaan perlu memfokuskan perhatian pada pengelolaan SDM dalam upaya mengembangkan usahanya. SDM menjadi elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena manusialah yang menjalankan dan mengkoordinasikan penggunaan sumber daya lain, seperti teknologi dan alam perlu dioptimalkan agar hasilnya maksimal. Agar produktivitas perusahaan terjaga, perusahaan perlu melakukan perekutan karyawan yang mempunyai potensi tinggi. Perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuannya apabila kontribusi dari sumber daya manusia tidak ada. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan dan mengatur pengelolaan sumber daya manusia.

Pemahaman tentang cara mengatur sumber daya manusia secara efektif mencakup berbagai fungsi dan metode kerja, semuanya bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi menerapkan kebijakan dan praktik untuk mengelola dan mendukung karyawannya. Konsep SDM mencakup orang yang bekerja di posisi yang sesuai untuk organisasi dan memiliki keterampilan, pengalaman, serta pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung tujuan dan sasaran organisasi (Nikmah et al., 2023).

Manajemen SDM merupakan proses yang menekankan pencapaian target melalui keterlibatan manusia, di mana setiap individu memegang peran penting dalam keberhasilan manajemen. Supaya tujuan SDM dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian keunggulan kompetitif organisasi, perencanaan SDM yang terintegrasi memerlukan strategi yang tepat. Kegiatan strategi SDM didasarkan pada kolaborasi terintegrasi antar departemenSDM kegiatan strategi SDM.

Menurut (Darmadi, 2022) penerapan strategi manajemen SDM menjadi elemen kunci bagi kesuksesan suatu perusahaan dan penciptaan nilai dengan suatu tujuan. Strategi ini mencakup seluruh organisasi, mendorong perubahan, melibatkan organisasi dan lingkungannya, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Untuk mencapai tujuan ini, Penting untuk merancang strategi pengelolaan SDM yang efektif demi mendukung keberhasilan organisasi. Produktivitas diartikan sebagai ukuran efisiensi yang menunjukkan seberapa besar output yang diperoleh dari input yang dimanfaatkan, meliputi tenaga kerja, modal, dan tanah. Konsep ini mencerminkan derajat efisiensi suatu proses dalam memanfaatkan masukan yang tersedia untuk menghasilkan keluaran. Dalam hal ini, semakin tinggi produktivitas maka semakin efisien proses pengubahan *input* menjadi *output* (Panjaitan, 2017).

Menurut UU No. 3 Tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan pasal 1b, perusahaan adalah setiap jenis usaha yang beroperasi secara tetap dan terus menerus, didirikan, bekerja, dan berlokasi di Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan (Taufiq, 2017). PT. Bersama Kawan Makmur (BKM) adalah sebuah bisnis industri yang berjalan dibidang pabrik kayu, *finger joint, laminate*. PT. Bersama Kawan Makmur sendiri berdiri pada tahun 2019 yang merupakan pengembangan dari PT. DSN Malasan. Setelah start dimulai dari nol pada tahun 2019 dan selalu melakukan *improvement* hingga membuka cabang PT. BKM. Perusahaan ini bertempat di jalan Raya Sumbersuko, Lumajang dan sudah beropereasi selama 3 tahun. PT. Bersama Kawan Makmur (BKM) mempunyai 258 karyawan, hal ini ditampilkan dalam tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1. 1 Data karyawan PT. Bersama Kawan Makmur 2024

No	Bagian	Jumlah
1	Direktur	1
2	Kepala Manajemen Operasional	1
3	SPV Produksi	2
4	Ass SPV Produksi	2
5	<i>SPV Quality Control</i>	2

6	<i>Staff Quality Control</i>	1
7	SPV PPIC	1
8	SPV HRD	1
9	SPV Teknik	1
10	Ass SPV Teknik	2
11	<i>SPV Finance &amp; Accounting</i>	1
12	Staff Pajak	1
13	Staff Kasir	1
14	Staff Accounting	1
15	Staff Logistik	1
16	Staff Purchasing	1
17	Staff Mill Development	1
18	Staff Exim	1
19	Produksi	182
20	<i>Supporting</i>	54
Total		258

Sumber: (PT. Bersama Kawan Makmur)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat terlihat fenomena bahwa PT. Bersama Kawan Makmur (BKM) memiliki total 258 karyawan yang tersebar di berbagai bidang pekerjaan, dengan jumlah tersebut berasal dari divisi produksi. PT. Bersama Kawan Makmur (BKM) sangat mengharapkan kinerja optimal dari setiap karyawan. Semakin banyak karyawan yang mampu menunjukkan performa kerja terbaik, maka tingkat produktivitas secara keseluruhan juga akan meningkat. Upaya tersebut akan memperkuat realisasi misi dan misi perusahaan serta memberikan dampak positif bagi perkembangan perusahaan. fenomena ini menjadi perhatian penting terkait dengan tingkat produktivitas yang dicapai oleh perusahaan. Kelancaran produktivitas merupakan tantangan terbesar bagi perusahaan. Terbukti bahwa hasil produksi bulanan berfluktuasi dan sering kali tidak memenuhi target yang ditentukan perusahaan.

Tabel 1. 2 Data Produksi PT. Bersama Kawan Makmur 2023

Bulan	Target	Perolehan	Persentasi
January-24	847,6730	544,3153	64%
February-24	808,6229	517,8583	64%
March-24	313,5755	861,8077	275%
April-24	860,0946	643,7142	75%
May-24	1036,3626	876,1587	85%
June-24	875,8311	908,0552	104%
July-24	956,1312	1076,8293	113%
August-24	1224,4727	1315,6215	107%
September-24	911,5446	949,7219	104%
Oktober-24	1063,2519	576,7796	54%
November-24	940,4772	955,1036	102%
Desember-24	1066,4359	1048,0913	98%

Sumber: (PT. Bersama Kawan Makmur Lumajang)

Kesimpulan yang didapatkan dari tabel 1.2 bahwa setiap bulan produktivitas pada PT. Bersama Kawan Makmur telah menentukan target satu bulan akan tetapi setiap bulannya tidak selalu mengalami peningkatan. Perusahaan senantiasa mendorong karyawan untuk meraih kinerja optimal melalui peningkatan produktivitas. Produktivitas kerja karyawan menjadi faktor penentu dalam keberhasilan perusahaan namun produktivitas karyawan bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor. Produktivitas bisa terdorong karena adanya satu aspek penting yaitu kerjasama tim yang terjalin baik antara karyawan yang berada di perusahaan tersebut.

Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kolaborasi/kerja sama diantara pegawainya karena dalam manajemen perusahaan kerjasama antar karyawan sangatlah penting (Noor Rika Dinata Inbar, 2018). Fungsi kerjasama tim adalah untuk membantu manajer atau pegawai dalam proses pengambilan keputusan mengenai langkah-langkah yang perlu diambil untuk mencapai sasaran perusahaan. Kerja tim (*teamwork*) menjadi salah satu bentuk organisasi yang dapat meningkatkan efisiensi kerja perusahaan. Di sisi lain kompetensi juga memegang

peranan krusial karena umumnya kompetensi terkait dengan kemampuan dasar individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Agar tujuan hasil kerja optimal pegawai harus memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugasnya agar kinerjanya dapat meningkat.

Secara umum kerjasama dalam tim mencakup komunikasi kolaborasi dan koordinasi yang baik antara anggota tim agar tujuan bersama tercapai. Namun demikian, dalam menciptakan hubungan kerja tim yang optimal antar karyawan sering kali suatu fenomena seperti kurangnya koordinasi antar anggota tim, ketergantungan pada individu tertentu dan konflik antar anggota tim. Oleh sebab itu, peran dalam tim yang solid sangat menunjang kinerja di tempat kerja adalah harapan setiap individu. Perusahaan harus mengutamakan kerjasama tim untuk mencapai sasaran organisasi sehingga diharapkan kegiatan ini dapat meningkatkan efektivitas penyelesaian tugas di tempat kerja. Agar tujuan perusahaan dapat terealisasi, peningkatan produktivitas karyawan menjadi salah satu faktor prioritas utama dalam setiap organisasi. Jika karyawan memiliki tingkat produktivitas yang tinggi organisasi dapat dipastikan akan memberikan dampak positif.

Merujuk pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Setia Budi A et al., 2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Sekolah Swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh (Candra Rosid et al., 2024) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. *Yangtze Optical Fibre* Indonesia menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Sebaliknya penelitian yang dilakukan (Rahmah et al., 2023) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan bahwa Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain kerjasama tim komunikasi antar karyawan juga sangat penting untuk menunjang produktivitas perusahaan. Komunikasi menjadi aspek mendasar dalam membentuk interaksi antar karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik

sangat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan karena secara langsung mempengaruhi kinerja sebuah organisasi atau lembaga. Karyawan dapat berkomunikasi melalui interaksi antara atasan dan kolega mereka untuk menghindari ketidak akuratan dalam penyampaian informasi. Komunikasi internal yang baik tentu saja dapat menghasilkan lingkungan kerja jadi nyaman, hal ini tentu akan berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan (Mijaya et al., 2023).

Komunikasi internal yang tidak optimal sering kali terjadi akibat adanya jarak hubungan antara atasan dan bawahannya yang kadang berujung pada pertikaian atau ketegangan akibat kesalahpahaman (Tombokan et al., 2019). Hubungan komunikasi yang efektif tidak hanya melibatkan pimpinan tetapi juga antar sesama rekan kerja didalam organisasi. Banyak perusahaan mengungkapkan bahwa komunikasi yang lancar dapat membangun hubungan positif antara pemimpin dan staf berlangsung dengan baik. Komunikasi internal merupakan aktivitas saling bertukar informasi antara pihak dalam suatu perusahaan yang dilakukan oleh pengirim pesan dimana terdapat ide serta gagasan yang bertujuan untuk membantu setiap karyawan saat menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Contoh komunikasi yang terjadi di dalam sebuah perusahaan dengan adanya pertukaran informasi secara horizontal dan vertikal yang terjadi akibat adanya struktur. Sehingga memungkinkan kegiatan kerja dapat berlangsung dengan efektif (Tombokan et al., 2019). Produktivitas karyawan yang optimal dapat dicapai jika komunikasi yang efektif terjalin di tempat kerja. Apabila sebuah organisasi memiliki komunikasi yang baik didalamnya, hal itu pasti akan menghasilkan kinerja yang baik pula, karena dari situ, motivasi dalam diri karyawan akan muncul saat melakukan aktivitas yang benar, sehingga menghasilkan sasaran dan pencapaian yang diharapkan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putri et al., 2015a) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Hasil Musi Lestari Javaloka Kabupaten Musi Rawas menunjukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Salah satu hal yang berdampak pada produktivitas karyawan adalah suasana

kerja di lingkungan kerja. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat (Elbadiansyah, 2019) yang menyatakan, suasana kerja yang positif berperan signifikan pada peningkatan produktivitas kerja, Dimana kenyamanan tempat kerja dapat membantu karyawan untuk berusaha lebih keras. Untuk menciptakan suasana sosial yang positif di antara karyawan, perusahaan menjadikan HRD sebagai wadah untuk mengatasi masalah yang dihadapi karyawan, baik berkaitan dengan pekerjaan maupun dengan masalah pribadi. Cara ini, hubungan yang baik dapat terjalin diantara sesama karyawan dan antara karyawan dan atasan. Terbentuknya suasana kerja sosial yang baik, karyawan akan terasa lebih nyaman saat bekerja. Kemudian perusahaan mengatur tata ruang produksi sehingga suasana terasa nyaman dan mempercepat proses pembuatan. PT. Bersama Kawan Makmur menyediakan penerangan yang memadai, tidak terlalu sempit dan kebersihan selalu terjaga sehingga karyawan merasa betah saat bekerja dan mampu melakukan pekerjaannya sesuai target produktivitas kerja yang maksimal. Menurut temuan penelitian dari (Rahmah et al., 2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar menunjukkan bahwa lingkungan kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Parashakti et al., 2021) berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap produktivitas Kerja Karyawan temuan penelitian menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan, penulis merasa tertarik untuk meneliti mengenai kerja sama tim, komunikasi dan lingkungan kerja yang terjadi di PT. Bersama Kawan Makmur sebagai bagian dari usaha meningkatkan produktivitas karyawan. Maka dari itu, pada penulisan skripsi penulis memilih judul: **“Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Bersama Kawan Makmur di Sumbersuko Lumajang”** tahun 2025.

## 1.2 Batasan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah dijelaskan, penelitian ini membatasi permasalahan hanya pada kajian Pengaruh Kerja Sama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan (Y) Pada PT. Bersama Kawan Makmur.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Mengacu pada penjelasan yang disampaikan sebelumnya, penulis merumuskan rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bersama Kawan Makmur?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bersama Kawan Makmur?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bersama Kawan Makmur?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengetahui apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bersama Kawan Makmur.
2. Mengetahui apakah komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bersama Kawan Makmur.
3. Mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Bersama Kawan Makmur.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah agar dapat memberikan keuntungan secara teoritis dan praktis bagi peneliti serta pihak lain yang berkepentingan. Berikut adalah beberapa keuntungan dari penelitian ini:

#### a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan, Terutama dalam bidang sumber daya manusia dengan menguji teori pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjelaskan apakah mendukung atau tidaknya temuan dari penelitian sebelumnya.

#### b. Manfaat Praktis

Bagi lembaga pendidikan Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi tambahan serta memberikan

kontribusi informasi bermanfaat bagi pihak yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kerja sama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan.

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini adalah satu dari beberapa syarat bagi penulis untuk meraih gelar sarjana manajemen di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang serta memberikan peluang untuk memperluas pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kerja sama tim, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan pengetahuan alam melanjutkan pendidikan dan memotivasi untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan tema ini.

