

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam persaingan bisnis harus memiliki sumber daya yang diperlukan untuk mengelola perusahaan. Sebab manusialah yang mengendalikan dari berbagai elemen. Oleh karenanya pengelolaan SDM menjadi hal yang sangat penting.

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong memungkinkan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. (Hidayat & Taufiq, 2012)

Kinerja individu dalam organisasi memiliki peranan krusial dalam menentukan tingkat keberhasilan perusahaan. Para karyawan yang berkinerja tinggi menunjukkan kesadaran penuh akan tanggung jawab mereka serta memiliki komitmen kuat untuk menyelesaikan setiap tugas secara optimal sesuai kapasitasnya, guna mencapai tujuan bisnis yang ditetapkan. (Bismala et al., 2020). Memahami pentingnya sumber daya manusia dalam konteks global saat ini merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh suatu instansi dengan

meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas SDM, perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan produktif dan profesional agar hasil kerja yang dicapai memenuhi standar yang diharapkan dan memuaskan pihak perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerjasama tim. Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Menurut Susanti, Widyani, Utami (2021:226). Sedangkan Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang (2017:3019) dalam (Ibrahim et al., 2021) mendefinisikan kerjasama tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Kerjasama tim yang baik membutuhkan komunikasi yang jelas, kepercayaan, dan dukungan satu sama lain. Ketika tim terjalin dengan baik, pengaruhnya terhadap produktivitas dan kualitas kerja menjadi sangat signifikan. Output karyawan dapat meningkat dengan pesat dalam lingkungan yang harmonis. Namun, dalam kehidupan nyata, masalah seperti komunikasi yang kurang efektif, perbedaan tujuan antar anggota, serta rendahnya disiplin kerja. Hal ini dapat menghambat performa karyawan, mengingat kolaborasi yang buruk sering kali berujung pada hasil yang tidak memuaskan dan penurunan

kinerja secara keseluruhan. karena itu, membangun dan mempertahankan kerja sama tim yang solid adalah kunci utama dalam meningkatkan kinerja individu dan kelompok.

Menurut Dwiarko & Pratiwi 2014 dalam (Siagian, 2020) Kerjasama tim juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bahwa kerjasama tim (*teamwork*) yang terdiri atas dua kata *team* dan *work*, sehingga kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya.

Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu, (Susanti, Dwi Widyani, 2021).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia. Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan komunikasi dalam kesehariannya. Komunikasi bisa terjadi secara personal, interpersonal, maupun kelompok. Seseorang yang berkomunikasi dengan orang lain membutuhkan keahlian tertentu. Hal ini dikarenakan pemahaman setiap orang yang diajak berkomunikasi berbeda-beda. (Irfal, 2017)

Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi dengan frekuensi yang cukup tinggi digunakan oleh manusia. Sebab dalam kehidupannya, manusia sering dipertemukan satu sama lainnya dalam suatu wadah baik formal maupun

informal. Begitu juga dengan komunikasi interpersonal yang terjadi dalam berbagai aspek kehidupan manusia yang salah satunya terjadi dalam lingkup formal seperti organisasi atau perusahaan. Komunikasi interpersonal mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Dalam hal komunikasi yang terjadi antar karyawan, karyawan yang memiliki komunikasi yang baik dalam hal penyampaian dan penerimaan pesan akan mampu memperoleh dan mengemban tugas yang di tanggung jawabkan kepadanya, sehingga tingkat kinerja karyawan itu akan semakin baik dan meningkat. Sebaliknya, apabila antar karyawan memiliki komunikasi yang kurang baik dalam hal penyampaian dan penerimaan pesan, maka yang akan terjadi ialah antar karyawan tidak dapat menjalin hubungan yang baik, sikap acuh tak acuh, bahkan perbedaan konflik berkepanjangan yang tidak menemukan solusi. Sehingga tingkat kinerja karyawan tersebut akan semakin menurun dan berpengaruh pada hasil pekerjaan yang tidak maksimal dan tidak memenuhi target. (Kotler dalam penelitian Febriana, 2012 : 6)

Begitu pun dengan peran komunikasi interpersonal antar karyawan di UD. Putra Jaya pada industri ini, di mana ketelitian, efisiensi, dan akurasi sangat dibutuhkan, instruksi yang tidak jelas atau miskomunikasi dapat memicu berbagai konsekuensi serius. Komunikasi yang tidak efektif dapat mengganggu operasional. Misalnya, ketidakjelasan intruksi kerja dan bisa menyebabkan kesalahan proses produksi, contohnya halnya seperti salah memberi instruksi dalam pengambilan bahan kayu atau perhitungan barang scaffolding. Hal ini dapat memengaruhi hasil kerja. Jika kesalahan yang sama terus terjadi, reputasi

perusahaan dan kepercayaan pelanggan dapat menurun. Selain itu, kesalahan proses kerja akibat miskomunikasi dapat meningkatkan biaya operasional, baik dari segi pemborosan bahan, waktu, maupun biaya perbaikan.

Selain komunikasi ada disiplin kerja, disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Sedangkan pengertian kerja adalah perbuatan melakukan sesuatu kegiatan yang bertujuan mendapatkan hasil Nadezda and Jozef. (2010) dalam (Ika Fuzi Anggrainy, Nurdasila Darsono, 2018).

Adapun masalah disiplin kerja meliputi beberapa hal seperti keterlambatan, kehadiran, penggunaan alat keselamatan yang tidak benar dan ketidak patutan terhadap prosedur operasional ini disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja dan juga kurangnya pengawasan.

Menurut (Sutrisno, 2009, hal 87) menyatakan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan meperlambat pencapaian perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan (Martha Ayerza E, 2022) dan (Novia Ayu, 2024) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian oleh (Dodo Mulia Saputra, 2024) Disiplin Kerja

tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian nya jika disiplin kerja karyawan tinggi maka belum tentu meningkatkan Kinerja para karyawannya.

Selain itu, penelitian sebelumnya telah dilakukan mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Menurut (Gultom et al., 2023), komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2013) bahwa komunikasi membantu karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan, bagaimana melakukannya dengan baik, dan apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja ketika berada di bawah standar. Hasil penelitian terbaru (Saefi & Suyatna, 2024) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang menyatakan bahwa komunikasi yang baik dan efektif dapat membuahkan hasil karyawan meningkat. Sedangkan menurut penelitian (Lestarini Budiati et al., 2023), komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti kerjasama tim, dapat memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagaimana ditemukan dalam penelitian (Sofyan et al., 2024) menurutnya hasil uji kerjasama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang dihasilkan oleh kelompok lebih baik dari pada kinerja individu dalam suatu perusahaan atau organisasi, dan penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan berdasarkan penelitian (Farica & M.J. Renwarin, 2022),

kerjasama tim tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya perbedaan tersebut muncullah gap hasil penelitian karena adanya perbedaan hasil penelitian.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dinyatakan secara tidak konsisten karena menimbulkan hasil yang berbeda-beda, sehingga hasil penelitian tersebut belum bisa menentukan faktor-faktor yang secara tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan.

UD. Putra Jaya yang merupakan perusahaan yang bergerak di sektor industri pengolahan kayu dan persewaan scaffolding yang berpusat di Lumajang telah berdiri semenjak tahun 2005, Perusahaan ini juga memiliki cabang di Malang. Total keseluruhan karyawan UD. Putra Jaya yaitu 70 orang dimana ada karyawan yang bekerja di kantor, gudang dan di lapangan. Alasan pemilihan objek penelitian ini didasarkan pada beberapa alasan yang berkaitan dengan permasalahan dan kendala yang dihadapi dalam menciptakan kinerja yang kondusif pada lingkungan karyawan.

Permasalahan yang pertama berkaitan dengan kerjasama tim, yaitu kurangnya kerjasama yang dilakukan antar karyawan dalam perusahaan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan seringkali tidak bisa terselesaikan tepat waktunya. Dan performa yang dihasilkan pun tidak seperti yang diharapkan. Contohnya: Tidak ada motivasi yang jelas, kurangnya rasa percaya antar anggota tim, perbedaan gaya bekerja, kurangnya produktivitas, punya pikiran negatif sesama anggota, tidak ada pembagian tugas yang jelas, Selain itu

terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri.

Permasalahan yang kedua terletak pada komunikasi interpersonal. Komunikasi menjadi kunci terjalinnya suatu hubungan kerja diluar diri sendiri untuk melaksanakan suatu aktivitas, terlebih lagi untuk melaksanakan suatu program dalam organisasi peran komunikasi sangat penting untuk merealisasikan segala informasi yang disampaikan maupun diperoleh dari orang lain. Komunikasi interpersonal berperan untuk menyampaikan pesan atau informasi melalui saluran yang lebih mudah. Akan tetapi komunikasi sering kali menyebabkan kesalahan yang mengakibatkan kesalahpahaman bagi pihak yang terlibat sehingga menimbulkan sebuah konflik (Wirawan, 2010). Contohnya komunikasi dari atasan ke bawahan sering tidak memiliki kejelasan tentang instruksi yang di sampaikan mengenai operasional dalam lingkungan kerja. Hal ini terjadi pada saat melakukan komunikasi satu arah sehingga informasi tidak tersampaikan dengan benar kepada anggota yang lain, sehingga berpengaruh pada operasional yang berjalan.

Permasalahan kedisiplinan kerja karyawan yang terlihat seperti mereka bekerja tidak maksimal dan tidak memanfaatkan waktu secara efektif sehingga deadline pekerjaan sering tertunda, tidak taatnya terhadap peraturan seperti masih banyak karyawan yang mengabaikan jam pekerjaan, seperti datang tidak tepat waktu dan bahkan sampai tidak masuk kerja, kurangnya tanggung jawab yang diberikan, kurangnya ketegasan dan sanksi hukuman yang diberikan

kepada karyawan sehingga mereka bisa bersantai dalam bekerja dan menunda pekerjaan. Hal-hal seperti ini apabila dibiarkan akan menurunkan kinerja perusahaan.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu, dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja pegawainya.

Berdasarkan pada permasalahan yang dijelaskan pada latar belakang diatas, maka penulis mengambil tema dalam judul skripsi yaitu" **Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Interpersonal, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Putra Jaya**"

1.2 Batasan Masalah

Peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai pengaruh kerja sama tim. Komunikasi Interpersonal, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang serta penelitian terdahulu dan supaya pembahasan dalam penelitian ini tidak meluas maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bidang penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia
2. Penelitian ini hanya meneliti tentang kerja sama tim, komunikasi interpersonal dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
3. Responden dalam penelitian ini adalah Karyawan UD. Putra Jaya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Putra Jaya?
2. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Putra Jaya?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Putra Jaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan UD. Putra Jaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan UD. Putra Jaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UD. Putra Jaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Studi ini dirancang untuk memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis, yaitu :

a). Manfaat Akademik

- Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini bertujuan untuk menjadi acuan dan referensi mengenai penelitian-penelitian yang akan dilakukan sehingga mempermudah untuk melakukan penelitian serupa yang lebih sempurna.

- Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi motivasi untuk peneliti lain yang mengadakan penelitian dengan tema ini.

- Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat kontribusi untuk pengembangan pengetahuan terkait dengan variabel yang berguna sebagai referensi dalam komunitas akademik.

b). Manfaat Praktis

- Bagi Pengusaha

Manfaat bagi pengusaha, terutama dalam usaha kayu dan persewaan scaffolding, adalah kemampuan untuk mengatur dan menilai apakah strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang digunakan telah tepat atau tidak. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk evaluasi strategi pengelolaan SDM, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

- Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja kerjanya dan sebagai suatu masukan yang positif untuk keberhasilan kinerja karyawan.

- Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan agar dapat menambah informasi dan sumbangan pemikiran pengetahuan serta wawasan yang luas dalam memecahkan suatu masalah.

