

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor penentu bagi sebuah organisasi atau perusahaan agar tetap efektif dan konsisten, karena sumber daya manusia juga memiliki peran dan kemampuan sehingga bisa menjadi faktor penggerak utama atas kelancaran kegiatan yang ada di dalam sebuah organisasi. Menurut Rahmat Hidayat (2021:59) menyatakan “SDM menjadi salah satu indikator yang menandakan aktifitas manajemen berjalan dengan baik ialah perusahaan harus memiliki karyawan yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk dapat mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja kerja meningkat dan dapat memenuhi tujuan perusahaan”. Dapat diartikan tercapainya tujuan dan keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya, dengan melihat pentingnya peran sumber daya manusia maka perusahaan harus memperhatikan dan mengatur kinerja karyawan agar perusahaan dapat mencapai hasil dan tujuan yang telah disepakati bersama. Sehingga perusahaan perlu untuk memperhatikan hal-hal penting yang berkaitan dengan pemeliharaan hubungan antara perusahaan dan karyawan, misalnya melalui kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan terstruktur sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah bagian dari Sumber Daya Manusia (SDM), SDM di Indonesia dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya kerja, pendidikan, motivasi, dan kondisi ekonomi. Kondisi perekonomian yang stabil dan pertumbuhan ekonomi yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan, setiap organisasi mempunyai strategi khusus untuk mencapai tujuannya. Pencapaian tujuan memerlukan kerjasama dan keahlian antar individu, peningkatan operasional dan kemampuan memanfaatkan potensi sumber daya manusia karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Gustian (2016), dalam penelitian Fereddy Siagian, (2020:25) menyatakan “Dalam hal ini diperlukan peran organisasi dalam meningkatkan dan

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing”. Menurut Mangkunegara (2003), dalam penelitian Anggreyani Hustia, (2020:83) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada di dalam perusahaan”. Kinerja karyawan dapat dilihat pada keterampilan, kemampuan, dan hasil yang ditunjukkan karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan pencapaian tujuan yang ditentukan oleh perusahaan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, dan kualitas kerja dalam tim.

Kerjasama tim dalam sebuah organisasi merupakan kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi dan misi bersama yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kerjasama tim memerlukan kolaborasi, komunikasi, koordinasi, dan kepercayaan antar anggota tim. Kerjasama tim sangat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam sebuah perusahaan. Griffin (2015) dalam penelitian Vanysa Verany et al. (2021), mengatakan bahwa “kerjasama tim merupakan kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugastugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan”. Menurut Kaswan (2014) dalam penelitian Fereddy Siagian (2020:22) menyatakan bahwa “Di dalam tim, anggota tim saling bergandengan tangan, menjalin ikatan jiwa, saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas”. Adapun menurut (Nugrohoseno et al., 2014) dalam penelitian Fereddy Siagian (2020:22) mengatakan bahwa “Anggota tim pun saling menyemangati, memotivasi, menggandakan usaha dan kemampuan individu”.

Komunikasi merupakan interaksi proses simbolik yang menghendaki orang-orang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya dengan membangun hubungan sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk memperkuat sikap dan tingkah laku (Sukrillah, 2013:21) dalam penelitian Sri Lestari dan Rhofana Rizky Rika (2022:203). Di dalam sebuah perusahaan sering terjadi adanya komunikasi yang kurang baik, diantaranya kurangnya komunikasi antar anggota tim maupun antar departemen, informasi tidak tersampaikan dengan baik kepada

seluruh karyawan. Proses komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi dapat membantu membangun hubungan baik antar anggota tim, memberikan pemahaman yang jelas tentang tujuan bersama yang telah disepakati dalam organisasi, dan meminimalisir terjadinya konflik antar anggota organisasi.

Kedisiplinan menurut Hasibuan (2016:42) dalam penelitian Lina et al. (2023:123) menyatakan "Kedisiplinan merupakan rasa sadar dan bersedia dalam menunaikan aturan dan norma sosial yang berlaku dalam lingkungan kerja dan Masyarakat". Disiplin kerja yaitu rasa taat dan patuh seorang karyawan pada peraturan perusahaan di mana dia bekerja. Disiplin kerja dapat menjadikan karyawan taat kepada aturan yang telah ditetapkan di dalam perusahaan, menjalankan setiap intruksi kerja dari manajemen dengan benar sehingga proses produksi ataupun pekerjaan lainnya di dalam perusahaan mampu berjalan dengan baik dan terstruktur. Kualitas produk yang dihasilkan dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawan dalam bekerja, dengan disiplinnya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya maka proses produksi menjadi lebih efektif, efisien, dan meminimalisir terjadinya *reject* pada produk.

PT. JFD Indonesia adalah perusahaan multinasional yang bergerak di bidang perakitan otomotif, khususnya spare part mobil. PT. JFD Indonesia berdiri sejak tahun 2011 yang bernaung dari Johnan Grup Jepang. Berlokasi di Jl. Jababeka 9 Blok E-18J, Ds. Wangun Harja, Kec. Cikarang Utara, Kab. Bekasi, Jawa Barat. PT. JFD Indonesia memulai *mass production* pada tahun 2012 dengan 14 orang karyawan. Tahun 2024 PT. JFD Indonesia memiliki 56 karyawan. Manajemen harus memastikan bahwa SDM yang ada di perusahaan harus memiliki *skill* dan kompetensi sesuai dengan *jobdesk* masing-masing sehingga manajemen harus mengetahui kinerja karyawan dengan melakukan penilaian. Manajemen juga harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan memiliki SDM yang baik maka PT. JFD Indonesia akan berkembang dengan baik dan tetap *sustainable* di masa yang akan datang.

Beberapa masalah yang terjadi pada PT. JFD Indonesia yaitu kurangnya kesadaran karyawan terhadap absensi dan berbagai macam permasalahan yang terkait tentang kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja. Adapun permasalahan

mengenai kedisiplinan yaitu tidak memakai atribut yang telah disediakan oleh perusahaan, seperti ada beberapa operator produksi yang tidak mengenakan alat pelindung diri (APD) saat proses produksi, tidak memakai kartu identitas karyawan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan yaitu masih banyaknya karyawan yang absen tidak masuk, absen pada waktu jam kerja, datang terlambat, dan pada saat jam istirahat masih banyak karyawan yang terlambat memasuki area kerja. Hal ini dapat dilihat dari data absensi tahunan PT. JFD Indonesia.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan PT. JFD Indonesia Tahun 2021

Bulan	Karyawan	Absensi 2021					Kehadiran %
		Sakit	Izin	Alpa	Cuti	Hadir	
Januari	43	1	0	0	8	34	79%
Februari	43	2	0	0	5	36	84%
Maret	43	2	0	0	11	30	70%
April	45	4	0	0	2	39	87%
Mei	45	4	2	0	3	36	80%
Juni	45	5	0	0	6	34	76%
Juli	45	6	2	0	4	33	73%
Agustus	46	9	0	0	0	37	80%
September	45	4	0	0	4	37	82%
Oktober	45	1	0	1	3	40	89%
November	45	1	2	0	7	35	78%
Desember	46	3	1	0	5	37	80%

Sumber: HRD PT. JFD Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 pada tahun 2021 data absensi karyawan PT.JFD Indonesia tidak pernah mencapai 100% dikarenakan banyak karyawan yang melakukan pengambilan cuti kerja hal ini akan berdampak negatif pada kinerja karyawan dan juga pada produktivitas tim. Seorang karyawan sering absen karena cuti tanpa alasan yang jelas atau terlalu sering, hal itu bisa menyebabkan peningkatan beban kerja karyawan lain mungkin harus menanggung lebih banyak tanggung jawab atau tugas akibat absennya karyawan yang mengambil cuti secara berulang.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT. JFD Indonesia Tahun 2022

Bulan	Karyawan	Absensi 2022					Kehadiran %
		Sakit	Izin	Alpa	Cuti	Hadir	
Januari	48	2	0	0	3	43	90%
Februari	47	1	1	0	7	38	81%
Maret	49	4	0	0	3	42	86%
April	49	1	0	0	4	44	90%
Mei	49	2	0	0	2	45	92%
Juni	50	2	0	0	4	44	88%
Juli	50	6	0	0	3	41	82%
Agustus	50	6	0	0	6	38	76%
September	50	5	0	0	5	40	80%
Oktober	50	4	0	0	4	42	84%
November	52	6	0	1	4	41	79%
Desember	52	4	0	0	7	41	79%

Sumber: HRD PT. JFD Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 pada tahun 2022 data absensi karyawan PT.JFD Indonesia presentase kehadiran rata-rata di 80% dikarenakan imbangnya karyawan sakit dan pengambilan cuti karyawan hal ini akan ketidakstabilan dalam jadwal ketika karyawan sering absen karena sakit atau cuti, ini bisa menyebabkan ketidakstabilan dalam jadwal kerja tim. Perubahan yang konstan dalam kehadiran dapat mengganggu rencana kerja dan tugas-tugas yang telah ditetapkan.

Tabel 1.3 Data Absensi Karyawan PT. JFD Indonesia Tahun 2023

Bulan	Karyawan	Absensi 2023					Kehadiran %
		Sakit	Izin	Alpa	Cuti	Hadir	
Januari	53	4	0	0	1	48	91%
Februari	53	6	0	0	8	39	74%
Maret	53	2	0	0	7	44	83%
April	53	5	0	0	3	45	85%
Mei	53	3	0	0	2	48	91%
Juni	53	4	0	0	7	42	79%
Juli	53	9	0	0	4	40	75%
Agustus	54	5	0	0	3	46	85%
September	54	6	0	0	8	40	74%
Oktober	55	5	0	0	3	47	85%
November	54	1	0	0	3	50	93%
Desember	54	2	0	0	4	48	89%

Sumber: HRD PT. JFD Indonesia

Berdasarkan tabel 1.3 pada tahun 2023 data absensi karyawan PT. JFD Indonesia presentase kehadiran rata-rata di 80% dan 70% dikarenakan banyak karyawan yang sakit dan melakukan pengambilan cuti kerja hal ini akan membuat peningkatan beban kerja karyawan lain mungkin harus mengambil lebih banyak tanggung jawab atau tugas tambahan untuk menutupi kekosongan yang diakibatkan oleh absensi banyak karyawan. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan peningkatan stres pada karyawan yang masih hadir. Selain itu gangguan dalam operasi sehari-hari absensi yang besar dari karyawan dapat mengganggu operasi sehari-hari dan rencana kerja yang telah ditetapkan. Hal ini dapat menyebabkan penundaan dalam penyelesaian tugas-tugas dan proyek.

Penelitian tentang pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap karyawan sebelumnya diteliti oleh (Enopa Hutasoit et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kerjasama tim memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. (Erika Novya et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan McDonald’s Sri Ratu Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan McDonald’s Sri Ratu Kediri, artinya kerjasama tim memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. (Menara et al., 2018) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan, komunikasi memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. (Susilowati & Nuswantoro, 2019) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT. Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika disiplin kerja karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan fenomena latar belakang yang telah dijabarkan di atas mengenai permasalahan yang sedang terjadi pada PT. JFD Indonesia maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul **“PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JFD INDONESIA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia?
4. Apakah kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Bagi penulis, yaitu diharapkan dapat menerapkan ilmu yang didapatkan dari perkuliahan dan memanfaatkannya untuk mencari pengalaman belajar

dalam penelitian, serta dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi peneliti-peneliti selanjutnya demi mengembangkan pengetahuan.

## 2. Manfaat Praktis

Semoga penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tambahan dan pembelajaran yang bermanfaat, serta dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi pada PT. JFD Indonesia mengenai kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan adalah urutan dalam menyelesaikan penelitian yang digunakan untuk mempermudah pembaca dalam mengikuti alur pembahasan yang terdapat di dalam penulisan skripsi. Sistematika penulisan ini sesuai dengan standar sistematika penulisan pada Universitas Pelita Bangsa yang terdiri dari lima bab. Adapun sistematika penulisan yang masing-masing diuraikan adalah sebagai berikut:

#### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang meliputi pengertian kinerja karyawan, kerjasama tim, faktor-faktor dan indikatornya, komunikasi dan indikatornya, disiplin kerja dan indikatornya. Selanjutnya pada bab ini menjelaskan penelitian terdahulu yang relevan, hipotesis, dan model penelitian.

### BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan lokasi penelitian, dan menjelaskan secara detail mengenai metodologi penelitian yang digunakan penulis dalam mengumpulkan data dan pengolahan data, beserta populasi dan sampel.

### BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang sejarah singkat perusahaan dan mengolah data dari hasil penelitian.

### BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan. Selanjutnya pada bab ini memuat saran-saran untuk pengembangan penelitian lebih lanjut kepada objek penelitian maupun penelitian selanjutnya.