

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah salah satu sumber daya yang bersifat dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus mengembangkan kemampuan serta perlu mendapatkan perhatian dari pihak Perusahaan. Perusahaan akan selalu berhadapan dengan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan pembinaan terhadap sumber daya manusia perlu diperhatikan secara khusus mengingat peran sumber daya manusia yang berpengaruh dalam Perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi (Ajabar, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan 2019). Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia juga diartikan sebagai proses menyampaikan tujuan perusahaan melalui kompetensi serta kemampuan karyawan untuk menunjang pekerjaan agar dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan (Ni Kadek dan Jhon 2019)

Kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dapat dicapai baik individu maupun sekelompok orang di dalam organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab untuk dapat mencapai tujuan organisasi didalam perusahaan

(Hartore et al., 2022). Menurut Wibowo (2019) kinerja karyawan ialah suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu yang digunakan untuk melaksanakan atau melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasan di dalam perusahaan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Sabrina 2021). Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memahami bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Kurniawati 2021). Faktor seperti kerjasama tim dan motivasi kerja berperan dalam mempengaruhi kinerja individu, dimana semakin tinggi kerjasama tim dan motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Apabila kinerja karyawan pada Perusahaan mengalami penurunan tentunya hal ini harus dikaji apa penyebab dari menurunnya kinerja pada karyawan. Persoalan tentang kinerja karyawan pada praktiknya juga terjadi pada PT Asta Jawa Dwipa. Perusahaan yang bergerak di bidang jasa servis berbagai perangkat elektronik yang terletak di Jl. Raya Bronggalan No. 16 Surabaya ini telah berdiri selama 7 tahun lamanya. Perusahaan ini mempunyai tenaga ahli yang handal baik dalam perbaikan atau reparasi maupun dalam Pelatihan Elektronika dengan latar belakang akademik dan pengalaman yang memadai. Namun, tiga tahun

belakangan ini perusahaan merasa mengalami permasalahan. Berbekal informasi dari Kepala Human Resource Departement (HRD) mengungkapkan jika perusahaan mengalami penurunan kinerja karyawan. Dapat dilihat resume data capaian kinerja dan target dalam 3 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1.1 yang disajikan berikut ini :

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT. Asta Jawa Dwipa Tahun 2021 - 2023

Tahun	Target (unit)	Capaian (unit)
2021	5.350	5.056
2022	5.350	4.960
2023	5.350	4.840

Sumber : Human Resource Development PT. Asta Jawa Dwipa, 2024

Dari data diatas dapat dilihat penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada PT. Asta Jawa Dwipa diduga karena tekanan kerja pada perusahaan yang mengharuskan para karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu tanpa memperhatikan beban kerja yang diberikan pada karyawan dan dengan kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sehingga dengan adanya tekanan tersebut para karyawan mengalami kurangnya kerjasama tim antar individu. Menurut Simanjuntak (2018), menyimpulkan kerjasama tim adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah dilaksanakan dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan secara individu. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang

solid akan menghasilkan energi yang positif serta kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja individu (Lawasi dan Triatmanto, 2017). Dengan para pekerja mempunyai rasa tanggung jawab dengan pribadi guna melakukan pekerjaan diluar jobdesc yang diberikan guna untuk pencapaian tujuan dalam perusahaan (Kustini et al., 2020). Tentunya perusahaan akan memerlukan karyawan yang bertanggung jawab untuk pekerjaannya serta perusahaan dimana tempat bekerja (Fajrina & Kustini, 2022). Diduga perusahaan juga mengalami fenomena mengenai kerjasama tim pada setiap individu.

Tingkat kerjasama tim karyawan PT. Asta Jawa Dwipa belum memenuhi atau mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan dan tingkat kerjasama yang dimiliki oleh setiap karyawan masih rendah dan belum mencapai target. Penurunan kerjasama tim yang disampaikan oleh Human Resource Departement (HRD) diduga disebabkan oleh komunikasi yang kurang terjalin dengan baik antar setiap karyawan dimana setiap karyawan masih memiliki pendapat masing – masing yang cukup kuat sehingga sulit untuk menyatukan setiap pendapat antar karyawan.

Kerjasama tim mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja kerja karyawan, salah satu alasan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kerjasama tim dapat juga menumbuhkan semangat kerja seseorang sehingga dapat meningkatkan kinerja Perusahaan. Oleh karena itu perhatian dari Perusahaan terhadap Kerjasama tim yang baik dan teratur serta kompak sangat dibutuhkan oleh Perusahaan dalam mencapai hasil yang efektif dan kompetitif. Kerjasama tim merupakan faktor yang

mempengaruhi kinerja kerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Selain kerjasama tim untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus mampu memberikan motivasi kepada karyawannya.

Kustini (2022) menjelaskan motivasi adalah pemberian rangsangan yang menimbulkan dalam diri seseorang keinginan untuk bekerja agar mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi penuh untuk mencapai kepuasan. Dengan adanya motivasi, karyawan dapat terinspirasi untuk berbuat lebih dalam memanfaatkan energi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berhubungan dengan kekuatan yang ada dalam diri manusia sendiri, sehingga menunjukkan pada kondisi-kondisi yang menyebabkan adanya keragaman intensitas, kualitas, arah dan perilaku kerja. Menurut Serdamayanti (2017) Motivasi adalah seperangkat sikap dan nilai yang berpengaruh terhadap individu untuk mencapai hal-hal tertentu sesuai dengan tujuan sikap individu. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu tindakan atau tidak, yang pada dasarnya ada secara positif didalam dan diluar atau negatif arah sangat tergantung pada keuletan pemimpin (Serdamayanti 2017). Irham dan Iryanti (2022) menyatakan karyawan yang memiliki motivasi intrinsik yang baik pada saat bekerja akan lebih memanfaatkan energi dan mencurahkan pikiran yang dimilikinya. oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor kekuatan pendorong. Berikut

ini data motivasi kerja yang disajikan dalam bentuk data kehadiran karyawan pada PT. Asta Jawa Dwipa:

Tabel 1.2
Data Kehadiran Karyawan Pada PT. Asta Jawa Dwipa Tahun 2023

Bulan	Hari Kerja	Tidak Hadir			Jumlah Absensi
		Izin	Sakit	Cuti	
Januari	21	12	8	7	27
Februari	20	17	6	3	26
Maret	22	16	4	3	23
April	23	22	5	4	31
Mei	21	14	9	0	23
Juni	25	23	6	0	29
Juli	20	13	7	4	24
Agustus	23	15	2	3	20
September	20	14	7	0	21
Oktober	22	16	4	0	20
November	22	18	4	3	25
Desember	21	19	4	4	27

Sumber : Human Resource Development PT. Asta Jawa Dwipa, 2024

Dari data diatas dapat dilihat jumlah ketidak hadiran karyawan pada 1 tahun terakhir, diduga terjadi penurunan pada motivasi yang dapat berdampak negatif pada kinerja dan efisiensi perusahaan. Diduga penyebab absensi pada

karyawan disebabkan oleh kurangnya pengakuan dan penghargaan dari perusahaan sehingga karyawan merasa tidak dihargai dan mereka mungkin merasa tidak ada alasan untuk hadir dan bekerja dengan baik. Selain itu, kurangnya pemberian kompensasi untuk mengapresiasi karyawan dirasa membuat motivasi kerja menurun seperti faktor gaji juga berpengaruh sehingga karyawan merasa tidak puas dan tidak sebanding dengan apa yang telah dikerjakan serta pemberian penghargaan terhadap karyawan dan perhatian mengenai kompensasi terhadap karyawan perlu dilakukan oleh perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik. Hal ini sejalan dengan Ircham dan Iryanti (2022) menyatakan motivasi intrinsik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang termotivasi akan lebih berusaha dan menggunakan energi serta pemikiran mereka secara maksimal untuk mencapai tujuan.

Penelitian tentang kerjasama tim dan motivasi kerja sejatinya telah banyak diteliti dalam literatur, namun dalam perkembangannya masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Sebagaimana hasil penelitian Deffina Hermawati dan Dian Sudiantini (2022) menunjukkan bahwa Kerjasama tim dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Serupa dengan hasil penelitian Noviyanti et al., (2023) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja pada perusahaan jasa penerbangan. Selanjutnya dukungan empiris hasil penelitian dari Fatonah Halim (2020) menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan rental kendaraan.

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang yang telah diuraikan diatas mengenai pentingnya Kerjasama tim dan motivasi kerja dalam suatu perusahaan atau lembaga dalam menciptakan kinerja karyawannya. Sehingga adanya suatu kebutuhan penelitian yang meneliti tentang hubungan antara variabel-variabel tersebut. Maka dari itu, peneliti akan melakukan pengujian tentang dampak yang terjadi diantara variabel-variabel tersebut dengan sebuah studi yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asta Jawa Dwipa Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asta Jawa Dwipa?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asta Jawa Dwipa?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Asta Jawa Dwipa.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asta Jawa Dwipa.

1.4 Manfaat

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Mahasiswa memiliki kemampuan untuk membandingkan teori – teori yang telah dipelajari di dalam ruang kuliah dengan situasi yang sesungguhnya di lapangan. Mahasiswa memiliki kemampuan dalam mengaplikasikan pengetahuan yang diperoleh selama studi di perguruan tinggi untuk menganalisis permasalahan yang ada dan mencari solusi atau penyelesaiannya.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Sebagai sumber referensi dan literatur tambahan yang dapat digunakan sebagai pengetahuan dan wawasan bagi anggota akademisi perguruan tinggi. Sebagai pedoman untuk pembandingan, pengetahuan, dan sebagai sumber literatur dalam studi yang memiliki fokus serupa di lingkungan perguruan tinggi.

3. Bagi Perusahaan Atau Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Perusahaan dalam melakukan pengembangan khususnya pada karyawan

PT. Asta Jawa Dwipa agar dimasa yang akan datang perusahaan dapat berkembang dan mampu bersaing dengan perusahaan atau lembaga lain.