

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu bersaing dengan perusahaan lain dan berumur panjang (*survive*). Namun demikian, keberhasilan perusahaan tersebut sangat bergantung pada faktor internal dan eksternal yang dihadapinya. Faktor-faktor yang berasal dari internal misalnya sumber daya manusia, teknologi yang dimiliki, sarana dan prasarana, dan lain-lain. Sedangkan, faktot eksternal yang juga dapat mempengaruhi kinerja, misalnya kebijakan pemerintah, suku bunga, nilai kurs uang asing, daya beli, kondisi politik nasional, dan lain-lain.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada tanggal 15 september 2020 mencatat 82,85% perusahaan yang terdampak oleh pandemi virus Corona/Covid-19. Berdasarkan sektornya, ada beberapa usaha diantaranya adalah usaha perhotelan merupakan usaha yang banyak mengalami penurunan pendapatan, sebesar 92,47% sedangkan posisi kedua, sebesar 90,90% adalah usaha penjualan makanan dan minuman (restoran).

Posisi berikutnya diikuti oleh sektor transportasi dan pergudangan, konstruksi, industri pengolahan, serta perdagangan. Untuk sektor perdagangan di Tanah Air kembali menunjukkan kinerja yang negatif pada kuartal IV/2020 dengan mengalami kontraksi sebesar -3,64 persen secara kuartal. Berbagai faktor tersebut yang membuat sektor perdagangan masih mengalami kontraksi," ujar Suhariyanto dalam konferensi pers virtual, (Jumat

(Ekonomi.bisnis.com:5/2/2021). Di kota-kota besar di Indonesia, banyak terdampak pandemi Covid-19 termasuk di wilayah Tangerang. Di Tangerang Selatan, sebanyak 2.754 pekerja atau karyawan saat ini berstatus pengangguran akibat dampak dari pandemic Covid-19, mereka harus kehilangan pekerjaan sebab tidak sedikit perusahaan gulung tikar (Republika.co.id., 05 Juli 2020).

Dunia bisnis yang semakin ketat persaingannya menuntut setiap perusahaan berusaha menjalankan bisnisnya agar efektif dan efisien. Salah satu perusahaan yang memiliki daya saing tinggi adalah PT. XYZ adalah perusahaan yang mengembangkan diri dari beberapa perusahaan yang berfokus di bidang distribusi alat test dan ukur, desain dan fabrikasi, system produksi untuk pengujian yang akurat dan efisien, telah di percaya oleh beberapa *Principial* Internasional, misalnya Audio Precision USA, ESSEL SEA, Quantel Singapore , LISUN Group Shanghai Keisoku Giken Jepang. sebagai mitra kerja. Dengan kondisi demikian, maka perusahaan ini haruslah memiliki daya saing Internasional, dan hal ini dapat dicapai apabila sumber daya karyawannya memiliki kualitas yang tinggi. Namun demikian, untuk memiliki sumber daya manusia karyawan yang demikian tidaklah mudah. Kondisi saat ini, kendala dan hambatan yang sering muncul terjadi pada karyawan, adalah faktor kedisiplinan dan motivasi yang menyebabkan tingkat kinerjanya masih rendah. Pada hampir semua perusahaan sumber daya karyawan artinya asset krusial yang harus dijaga. Oleh karena itu bagi perusahaan, baik yang berkecimpung dalam bidang jasa pelayanan serta produksi taraf kinerjanya masih mengandalkan karyawan, karenanya perusahaan tersebut dituntut buat mengoptimalkan kinerja karyawannya. Salah satu pendekatan pada upaya

menaikkan kinerja tersebut melalui motivasi yang tinggi serta terarah (Fahmi, 2010). Fenomena yang terjadi berkaitan dengan masalah kedisiplina karyawan yang masih rendah pada perusahaan ini dapat dilihat dari indikator ketepatan waktu hadir , seperti diperlihatkan pada tabel berikut:

Tabel 1.1.
Data Persentase Tingkat Disiplin Berdasarkan Ketepatan Waktu Hadir Karyawan Tetap (45 orang) Tahun 2017-2021

No	Kategori Displin	Tahun					Rata2
		2017	2018	2019	2020	2021	
1	Terlambat	10	12	9	16	15	12,4
2	Tepat Waktu	35	33	36	29	30	32,6
Persentase Disiplin		22,22%	26,66%	20%	35,50%	33,33%	27,55%

Sumber: Personalia, 2021

Karyawan bisa diterapkan menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk membentuk sumber daya manusia yang dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan salah satunya ialah kedisiplinan. Husain (2018:4), menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, akibatnya karyawan akan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Selain disiplin, perusahaan juga wajib memperhatikan faktor motivasi yang bisa mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Karyawan yang kurang disiplin pada bekerja serta motivasi keinginan pada bekerja masih belum produktif, sebagai akibatnya menyebabkan pekerjaan yang menumpuk maka akan terjadi kinerja karyawan serta hasil pendapatan yang akan terus menurun. sesuai teori dukungan, menurut Susanti (2017:426), bahwa disiplin kerja menurun bisa ditinjau dari beberapa indikasi yaitu menurunnya produktivitas dalam bekerja serta taraf angka absensi yang selalu meningkat serta faktor lainnya.

Berikut hasil kinerja karyawan PT. XYZ semakin menurun dari tahun 2020-2021, sebagai berikut:

Tabel 1.2.
Data Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

No	Perilaku Kerja	Tahun 2020			Tahun 2021		
		Bobot	Nilai	Skor (%)	Bobot	Nilai	Skor (%)
Perilaku kerja:							
1	Kedisiplinan	10	75	7,5	10	70	7,0
2	Motivasi	10	70	7,0	10	65	6,5
3	Kerjasama	10	75	7,5	10	65	6,5
4	Tanggung Jawab	10	80	8,0	10	70	7,0
Hasil kerja:							
1	Kualitas kerja	20	70	14	20	60	12
2	Kuantitas kerja	20	75	15	20	65	13
3	Keterampilan kerja	20	75	15	20	75	15
Jumlah		100		75	100		67,5

Sumber: Personalia, 2021

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, diketahui bahwa disiplin dan motivasi menyebabkan kinerja menurun selama dua tahun terakhir yang menyebabkan kinerja karyawan pun menjadi rendah, terlihat dari skor 75 pada tahun 2020 menurun kinerjanya menjadi 67,5 pada tahun 2021. Terlihat bahwa kedisiplinan dan motivasi dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, disiplin yang rendah dan motivasi yang rendah menyebabkan kinerja karyawan menjadi rendah pula. Dengan demikian kedisiplinan dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahkan kedisiplinan dan kerjasama tim secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Denny & Roikhatus Sariah, 2021:49).

Motivasi ialah penyesuaian timbul pada diri seorang yang adanya perasaan serta sifat emosional atau perilaku sebagai akibatnya dapat mendorong individu buat melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan oleh kebutuhan, harapan serta tujuan tertentu. Menurut Endah (2016:135), motivasi ialah faktor yang mempengaruhi semangat serta kegairahan kerja karyawan buat berperan serta secara aktif pada proses kerja.

Keith Davis (1996) menjelaskan bahwa motivasi kerja terbentuk berasal dari sikap (*attitude*) karyawan pada menghadapi situasi kerja (*situation*) (Mangkunegara, 2009), Motivasi kerja merupakan suatu kondisi atau energi yang mendorong karyawan mandiri buat mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, hal yang perlu dilakukan merupakan memberikan kekuatan pendorong yang menghasilkan, menyalurkan serta menjaga perilaku karyawan agar mau bekerja sesuai dengan impian perusahaan. Kekuatan pendorong disebut motivasi. Motivasi ialah dorongan untuk serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Penelitian yang menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini antara lain oleh Annisa & Marina (2015), Fernanda et al (2017), Amir et al (2016), mereka menemukan motivasi kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Para karyawan berusaha mencapai prestasi yang baik.

Selain itu, dalam suatu setiap organisasi atau perusahaan yang sebagian besar pekerjaannya dilakukan secara bersama-sama dalam bentuk tim kerja seperti pada bagian produk di suatu perusahaan, dimana karyawan tersebut dituntut untuk dapat bekerja sama antar unit kerja produksi tersebut, sehingga tidak terjadi hasil

yang tidak diinginkan, misalnya produk yang gagal, dan lain-lain. Menurut Brent, et al (2013:183), menyatakan bahwa *team works is a group of individuals working together to reach a common goal*. Brent menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah dicapai dengan melakukan kerjasama tim dari pada bekerja sendiri. Hasil penelitian Andi et al (2016), Olena et al (2016), menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil yang kontradiktif ditemukan dalam penelitian Eva Silvani & Triatmo (2017) bahwa kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, maka alasan yang mendasari dari dilakukannya penelitian di perusahaan tersebut yaitu bahwa perusahaan ini merupakan perusahaan yang mampu berafiliasi atau bekerja sama atau bermitra dengan perusahaan multinasional (perusahaan asing) yang tentu saja memiliki karakter dan budaya organisasi yang berbeda, dengan standar internasional itulah maka PT. XYZ harus berupaya memiliki standar kinerja yang setidaknya mendekati dengan perusahaan internasional tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, dilakukan penelitian berkaitan dengan kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kerjasama tim, dengan judul: **“Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja melalui Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ” (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ).**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan belakang masalah, diidentifikasi masalah sebagai berikut:

- (1) Perusahaan telah menerapkan peraturan ketat namun disiplin karyawan masih rendah yang dapat dilihat dari data absensi karyawan;
- (2) Motivasi kerja karyawan juga masih rendah seperti yang diperlihatkan pada tabel penilaian kinerja;
- (3) Kerjasama Tim menjadi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan hal ini masih perlu ditingkatkan; dan
- (4) Menurunnya kinerja karyawan yang terlihat dari penilaian kinerja karyawan.

1.3. Lingkup Masalah

Penelitian ini merupakan penelitian yang sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, dengan variabel Kedisiplinan, Motivasi kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja karyawan. Jumlah variabel bebas sebanyak tiga dan satu variabel terikat. Penelitian yang sama (repetitive) telah dilakukan oleh Gelagar, Sutomo dan Enny (2018), dengan mengkaji Pengaruh Kerjasama tim, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Delta jaya Mas Gresik. Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 40 sampel yaitu 40 karyawan PT. Delta Jaya Mas di Gresik.

Sedangkan penelitian yang dilakukan sampelnya sebanyak 45 orang karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan menggunakan teknik analisis data dengan analisis SEM dengan variabel penengah yaitu Kerjasama Tim.

1.4. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah diuraikan pada latar belakang masalah, selanjutnya penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh positif Kedisiplinan terhadap Kerjasama tim?
2. Apakah terdapat pengaruh positif Motivasi kerja terhadap Kerjasama Tim?
3. Apakah terdapat pengaruh positif Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan ?
4. Apakah terdapat pengaruh positif Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan ?
5. Apakah terdapat pengaruh positif Kerjasama tim terhadap Kinerja karyawan?
6. Apakah terdapat pengaruh positif Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan melalui Kerjasama tim?
7. Apakah terdapat pengaruh positif Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kerjasama tim ?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan menguji pengaruh Kedisiplinan, Motivasi kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja karyawan, maka tujuan penelitian yaitu:

1. Menganalisis pengaruh langsung Kedisiplinan terhadap Kerjasama tim;
2. Menganalisis pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Kerjasama tim;
3. Menganalisis pengaruh langsung Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan
4. Menganalisis pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan
5. Menganalisis pengaruh langsung Kerjasama tim terhadap Kinerja karyawan
6. Menganalisis pengaruh tidak langsung Kedisiplinan terhadap Kinerja karyawan melalui Kerjasama Tim

7. Menganalisa pengaruh tidak langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Kerjasama Tim

1.6. Manfaat Penelitian

Bertitik tolak dari uraian latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah disebutkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan dalam membangun model penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas;

2. Secara Praktis

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan masukan bagi pihak manajemen perusahaan PT. XYZ;

3. Secara Akademik

Diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi dunia akademis khususnya bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya tentang kedisiplinan dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian yang dibagi menjadi lima bab, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, identifikasi masalah, lingkup masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Isi dari bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, serta kerangka, model penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENULISAN

Bab ini berisi tentang objek penelitian, jenis dan desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, operasional variable, teknis analisa data, inner model, outlet model, uji validitas dan realibilitas, ringkasan evaluasi model structural

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini diawali dengan penjelasan mengenai objek penelitian, dilanjutkan dengan analisis dan pembahasan hasil penelitian

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang menyajikan secara singkat mengenai apa yang telah diperoleh dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan dalam bagian kesimpulan