

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensi dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai tabel 1 yang paling penting dikelola. (Imbron, Ibrahim Bali Pamungkas, 2021)

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Muna & Isnawati,(2022). Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu: Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Taat terhadap peraturan-peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan unit kerja lain. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan seperti aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan (Fitri dkk., 2021).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kerjasama tim. Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim bisa dilakukan dimanapun dan kapanpun, bahkan tanpa menggunakan tempat tertentu (Astanto dan Sariah, 2021). Kerjasama tim berpengaruh positif signifikan, dalam hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin naik pula kinerja karyawannya. Kerjasama tim kerja membawa sinergi positif melalui kerjasama yang terkoordinasi, yang mana hal ini

menunjukkan bahwasannya kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja yang dicapai individu dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim juga harus dilakukan lebih efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam sebuah perusahaan. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan bagi setiap perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama tim yang baik mendorong munculnya ide-ide yang membuat perusahaan semakin berkembang, dimana kerjasama tim akan menyatukan ide-ide yang bermunculan menjadi ide cermelang guna mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan (Farhan dkk, 2021).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi adalah penyampaian informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan dapat berhasil baik apabila sekiranya timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak sipengirim dan sipenerima informasi dapat memahami.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Saputra & Wahidah, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Indo Integral Sekawan yang merupakan perusahaan yang menawarkan pembuatan sparepart dan *Dies forging*. Dalam memproduksi produk *Dies forging* menggunakan mesin milling, mesin bubut, dan mesin liqy hising CNC20-L. Alasan pemilihan obyek penelitian didasarkan karena masih rendahnya kinerja karyawan dari Total 50 Karyawan. Hal ini terindikasi karena banyak karyawan yang sering ijin tanpa alasan yang jelas.

Tabel. 1.1**Data Kehadiran PT Indo Integral Sekawan Tahun 2023**

No.	Bulan	Januari 2023 s/d Desember 2023						
		Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	Total	Jumlah Hari Kerja	Total	Persentase
1	Januari	36	28	11	75	26	1300	6%
2	Febuari	14	51	7	72	23	1150	6%
3	Maret	24	32	9	65	26	1300	5%
4	April	20	17	1	38	18	900	4%
5	Mei	40	28	2	70	26	1300	5%
6	Juni	14	25	3	42	24	1200	4%
7	Juli	16	23	6	45	25	1250	4%
8	Agustus	18	50	1	69	26	1300	5%
9	September	9	13	4	26	25	1250	2%
10	Oktober	27	8	5	40	26	1300	3%
11	November	17	20	2	39	26	1300	3%
12	Desember	20	24	18	62	25	1250	5%
Total		255	319	69	643			

Sumber: PT Indo Integral Sekawan (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat diketahui data kehadiran karyawan PT Indo Integral Sekawan Tahun 2023, terdiri dari ketidakhadiran yang dikarenakan ijin, sakit maupun tanpa keterangan. Selama satu bulan hari kerja karyawan di kali jumlah karyawan kemudian total absensi selama satu bulan di bagi hari kerja, maka akan di peroleh presentase ketidakhadiran. Berdasarkan tabel di peroleh pada tahun 2023 presentase paling tinggi ya itu bulan Januari dan Febuari sebesar 6%. Berdasarkan tabel di peroleh bahwa selama rentang waktu satu tahun, presentase ketidakhadiran karyawan sangatlah tinggi. Hal ini menimbulkan pertanyaan penyebab kurangnya motivasi kerja dari karyawan PT Indo Integral Sekawan.

Tingginya tingkat absensi dapat mengindikasikan bahwa karyawan mengalami penurunan motivasi. Semakin rendah motivasi mengakibatkan karyawan semakin enggan untuk hadir bekerja. Tingginya tingkat absensi karyawan PT Indo Integral Sekawan tersebut mengakibatkan penurunan kinerja, semakin tinggi ketidakhadiran karyawan akan berdampak pada menurunnya realisasi produksi PT Indo Integral Sekawan.

Dari pernyataan yang telah dibahas pada latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“Pengaruh Disiplin, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Integral Sekawan”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan disiplin, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Indo Integral Sekawan.

1. Kurangnya kontribusi satu sama lain dan pengerahan pekerjaan yang maksimal, mereka lebih memilih menunda pekerjaan dan melakukannya diesok hari ketimbang diselesaikan dulu pada hari itu juga.
2. Kurangnya kreativitas, tidak adanya keterampilan khusus atau inisiatif dalam bekerja mereka hanya terpaku apabila ada tidak ada suruhan dalam bekerja bahkan ketika tidak ada pekerjaan mereka akan bersantai.
3. Masih kurangnya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan khususnya komunikasi karyawan terhadap atasan
4. Karyawan masih sering tidak mematuhi peraturan keselamatan kerja. Kurangnya pemahaman di kalangan karyawan akan pentingnya alat keamanan saat berkerja.

1.3. Pembatasan Masalah

Hasil identifikasi masalah yang ada di PT Indo Integral Sekawan menunjukkan bahwa permasalahan yang ada cukup banyak. Guna mencegah mengembangkannya penelitian maka penulis membatasi masalah agar terperinci dan jelas. Harapannya pemecahan masalahnya lebih terarah. Oleh sebab itu penulis membatasi penelitian ini hanya pada pengaruh disiplin, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Indo Integral Sekawan.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Integral Sekawan?
2. Apakah secara parsial kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Integral Sekawan?
3. Apakah secara parsial komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indo Integral Sekawan?
4. Apakah secara simultan disiplin, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Indo Integral Sekawan?

1.5. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan sebuah penelitian adalah untuk mencari atau menemukan kebenaran atau pengetahuan yang benar. Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Indo Integral Sekawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Indo Integral Sekawan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Indo Integral Sekawan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Indo Integral Sekawan.

1.6. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan mampu memberikan manfaat bagi berbagai kalangan, khususnya dalam memberikan informasi tentang pentingnya pemahaman. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengalaman penulis tentang sumber daya manusia, selain itu juga penerapan dari teori-teori yang dipelajari selama masa kuliah.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan informasi dan saran bagi perusahaan yang diteliti, diharapkan dapat membantu perusahaan terutama dalam pelaksanaan peningkatan kinerja karyawan dalam komunikasi yang baik sehingga hal ini dapat bermanfaat bagi perusahaan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam bidang peningkatan kinerja karyawan.

1.7. Sistematika Penelitian

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan, identifikasi masalah penelitian ini, tujuan penelitian ini dilakukan, kegunaan penelitian serta sistematika penulisan dalam membahas penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian teori-teori yang mendukung penelitian dan berhubungan dengan penelitian, serta memuat kerangka pemikiran dari penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi uraian tentang perusahaan dan metode penelitian yang akan digunakan. Selama itu juga dalam bab ini diuraikan mengenai penentuan sampel, jenis data, sumber data, dan metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi gambaran secara singkat dan jelas onjek penelitian, membahas hasil penelitian, dan menganalisis hasil penelitian dengan menggunakan analisa data yang telah ditentukan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan serta saran bagi pihak-pihak terkait.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku,jurnal,rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini.

DAFTAR LAMPIRAN

Berisi tentang memuat urutan lampiran yang terdapat dalam naskah penelitian karya ilmiah tersebut.

