

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan harus kreatif, jujur dan berkomitmen dalam organisasi untuk memaksimalkan kemampuan mereka. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia diperlukan agar personel yang berkualitas terus dikembangkan untuk lebih mengembangkan visi dan misi serta mencapai tujuan perusahaan secara bersama-sama.

Kemampuan untuk menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas sangat penting untuk pengembangan perusahaan, karena sumber daya manusia adalah aktor di semua tingkatan mulai dari perencanaan hingga evaluasi, yang mampu menggunakan sumber daya lain yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Lubis (2021) dunia bisnis saat ini, faktanya perusahaan sudah memiliki gambaran tentang bagaimana mereka akan membentuk masa depan bisnis mereka untuk bergerak maju dari aspek sarana dan mengikuti era digital yang semakin menuntut.

Kinerja adalah kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang ditetapkan oleh organisasi untuk karyawan dan mencapai kinerja sesuai dengan jobdesk yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja karyawan pada saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Suprapti (2019) salah satu tantangan karyawan ke depan adalah menciptakan organisasi dengan sumber daya manusia yang lebih andal. Setiap perusahaan menginginkan kinerja yang memuaskan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Kinerja yang baik akan memberikan hasil yang memuaskan dan sebaliknya kinerja yang buruk akan memberikan hasil yang buruk pula. Hal ini harus menjadi perhatian khusus dalam perusahaan, bagaimana mencapai

tujuan perusahaan yang efektif melalui kinerja yang baik. Sumber daya manusia yang berkualitas bertujuan untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Silaen (2020) Tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang sempurna, tetapi lebih-lebih lagi pada orang-orang yang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja individu karyawan secara signifikan mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Menurut Lubis (2021) kerjasama tim merupakan sarana yang hebat untuk menggabungkan bakat yang berbeda dan menawarkan solusi yang inovatif. Selain keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki anggota tim yang beranekaragam, ada juga nilai tambah yang membuat kerjasama tim lebih menguntungkan daripada individu yang hebat.

Kerjasama tim menjadi salah satu pendorong adanya energi dan sinergi untuk anggota tim guna memudahkan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dan ide hebat tidak akan terjadi tanpa kolaborasi yang baik. Kerjasama tim diperlukan untuk keberhasilan di tempat kerja. Menurut Lubis (2021) Kerja tim adalah kerja kelompok yang harus diatur dan dikelola dengan baik. Tim yang beranggotakan orang-orang dengan keahlian yang berbeda dikoordinasikan oleh seorang pemimpin untuk bekerja sama sebagai sebuah tim. Kerja sama tim membuat anggota merasa ketergantungan dalam mencapai penyelesaian tugas yang diberikan oleh atasan dan dengan dilakukannya kerjasama tim diharapkan memiliki hasil yang melebihi jika karyawan mengerjakan secara individu.

Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah sarana yang bagus untuk menyatukan keterampilan dan ide-ide cemerlang dari beberapa anggota tim yang dituangkan ke dalam suatu tugas yang di koordinasikan oleh sorang pemimpin tim untuk memberikan arahan, motivasi dan inspirasi untuk dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dan dengan adanya kerjasama tim membuat pekerjaan menjadi lebih mudah karena adanya komunikasi yang baik, kepercayaan dan saling membantu antar anggota tim untuk mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan

Menurut Siswanto Harsoyo (2019) Disiplin kerja adalah “suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Oleh sebab itu dengan adanya Disiplin, karyawan juga akan tepat waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan dengan disiplin kerja akan membuat kinerja karyawan meningkat”.

Tujuan dari disiplin kerja yaitu untuk meningkatkan keefisienan agar tidak adanya pemborosan dalam waktu maupun energi. Adanya kedisiplinan di dalam perusahaan, karyawan akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan tepat waktu. Begitu juga dengan disiplin kerja, dampak yang akan didapatkan oleh perusahaan yaitu dapat membuat produktivitas karyawan meningkat (Harsoyo 2019).

KKP Chia Consultant merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyedia layanan berupa jasa konsultasi, pendampingan dan pemeriksaan laporan pajak. Pada KKP Chia Consultant ini kurangnya komunikasi antar karyawan maupun antar anggota tim, dapat dilihat dari data kerjasama tim pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1. 1 Jumlah karyawan pada KKP Chia Consultant
Tahun 2022**

No	Departemen / Divisi	Jumlah Karyawan
1.	Finance	3 karyawan
2.	Supervisor	2 karyawan
3.	Staff Tax	5 karyawan
4.	Staff Accounting	41 karyawan
5.	Helper	7 karyawan
6.	Supir	4 karyawan
Total		62 Karyawan

Sumber : KKP Chia Consultant

Pada tabel data jumlah karyawan, dapat dilihat bahwa masing – masing posisi memiliki divisi atau tim kerja yang membutuhkan kerjasama

tim yang baik, KKP Chia Consultant memiliki karyawan sebanyak 62 karyawan dan perusahaan ini memiliki 6 divisi dengan posisi/jabatan.

Pada tahun 2022 perusahaan KKP Chia Consultant ini mengalami permasalahan pada kerjasama tim dikarenakan kurangnya komunikasi antar anggota tim yang berfokus pada divisi staff accounting. Permasalahan komunikasi berfokus karena seringnya karyawan tidak memberikan kontribusi dari segi ide dan pemikiran dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan.

Lalu perlu diperhatikan pula disiplin kerja pada KKP Chia Consultant, karena masih terdapat banyaknya karyawan yang belum mematuhi peraturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku pada perusahaan. KKP Chia Consultant memiliki 3 golongan absensi seperti izin, terlambat dan absen. Dari ketiga golongan tersebut golongan yang paling menonjol yaitu golongan yang terlambat. Berikut adalah data absensi KKP Chia Consultant pada tahun 2022 :

**Tabel 1. 2 Absensi karyawan KKP Chia Consultant
Tahun 2022**

No	Bulan	Izin	Terlambat	Absen	Jumlah karyawan
1	Januari	5	46	2	60
2	Februari	4	39	1	61
3	Maret	6	34	1	61
4	April	4	41	1	61
5	Mei	8	37	3	61
6	Juni	3	33	3	62
7	Juli	7	38	1	62
8	Agustus	4	24	1	62
9	September	3	31	3	62
10	Oktober	5	27	1	62
11	November	2	35	2	62
12	Desember	7	31	1	62

Sumber : KKP Chia Consultant

Dilihat dari tabel 1.1 absensi karyawan KKP Chia Consultant ini menandakan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih rendah dalam bekerja. Meskipun perusahaan memiliki aturan dan ketentuan, namun banyaknya karyawan KKP Chia Consultant yang melanggar aturan dan

ketentuan tersebut salah satunya pada kedisiplinan yaitu karyawan yang mendapati seringnya terlambat maupun absen bekerja tanpa keterangan yang jelas akan di berikan surat peringatan kepada karyawan.

Selain dari disiplin kerja karyawan, karyawan KKP Chia Consultant juga memiliki permasalahan pada kinerja karyawan yang menurun pada periode 2021 - 2022. Sehingga dapat dilihat pula dari tabel kinerja karyawan dibawah ini :

Tabel 1. 3 Kinerja karyawan pada KKP Chia Consultant
Periode 2020-2022



Sumber : KKP Chia Consultant

Tabel 1 1 Jumlah Karyawan Pada KKP Chia Consultant

Dapat dilihat dari tabel grafik diatas, kinerja karyawan pada KKP Chia Consultant yang berfokus pada periode 2021 – 2022 terdapat penurunan kinerja karyawan, banyaknya karyawan menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan tidak tepat waktu dan menghambat pekerjaan atau tugas yang akan dikerjakan selanjutnya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ditemukan oleh peneliti, ketertarikan untuk penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KKP Chia Consultant”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dengan latar belakang masalah penelitian, penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KKP Chia Consultant ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KKP Chia Consultant ?
3. Apakah kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KKP Chia Consultant ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk meneliti guna menentukan bukti atas hal-hal berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di KKP Chia Consultant.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KKP Chia Consultant.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di KKP Chia Consultant.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak sebagai berikut :

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan mengenai kerjasama tim, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang dapat digunakan untuk membandingkan dan bisa mengaplikasikan ilmu yang telah ditempuh saat perkuliahan dengan kenyataan di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat atau sebagai masukan bagi pihak perusahaan mengenai kerjasama tim dan disiplin kerja

yang lebih efektif dan efisien serta dapat melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka batasan dalam penelitian yaitu Kerjasama Tim dengan Indikator tanggung jawab, saling berkontribusi, pengerahan bakat. Disiplin Kerja dengan Indikator ketaatan pada peraturan, menjalankan SOP kerja, disiplin waktu. Serta Kinerja Karyawan dengan Indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam penulisan dan mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai skripsi ini, maka sistem penulisannya dibagi dalam lima bab yang secara garis besar disusun sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan tentang Kerjasama tim dan Disiplin kerja serta Kinerja Karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan diuraikan Tempat dan Waktu Penelitian, Metodologi Pengumpulan Data, Teknik analisis Data.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi perihal tentang profil organisasi/perusahaan, hasil analisis data, pembahasan (diskusi) hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdapat pembahasan mengenai kesimpulan dan implikasi manajerial.