

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut Kawiana (2020) perusahaan sangat memerlukan adanya faktor karyawan menjadi sumber daya manusia untuk dapat mendukung keberlangsungan perusahaan agar terciptanya kelancaran dalam bekerja dari segi tingkat efektivitas perusahaan. Dengan perkembangan selanjutnya lebih besar hal ini disebabkan oleh perkembangan pengetahuan manajemen. Untuk mewujudkan kesuksesan pada perusahaan dengan cara mengelola sumber daya manusia sebaik-baiknya.

Menurut Dewi (2021) dengan membangun sumber daya manusia agar berkualitas serta memiliki suatu ketrampilan serta memiliki daya saing tinggi yang menuntut adanya efisiensi dalam dunia bisnis, dengan dunia industri yang semakin pesat sehingga perusahaan harus dapat memiliki keunggulan yang lebih baik dibandingkan dengan perusahaan lainnya, maka perusahaan akan dapat lebih mudah bersaing dalam dunia bisnis saat ini yang sudah memasuki era globalisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak terlepas dari adanya karyawan, perusahaan berharap dapat melakukan segala upaya yang terbaik agar dapat mencapai tujuannya. Setiap perusahaan memiliki pencapaian pada tujuan organisasi, untuk itu perusahaan akan semakin bergantung dengan kualitas sumber daya manusia. *The human resource operators functions is to improve the efficiency of employee data management and employee activities and also eliminate human errors in the computational process* (Harianto, 2021).

Menurut Novi Dwi Astuti (2022) kinerja karyawan memiliki faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan, memiliki kepuasan yang tinggi dalam pekerjaannya yang lebih baik, maka kinerja penting bagi perusahaan sebagai perwujudan perilaku seseorang yang akan ditampilkan sebagai kemampuan karyawan sesuai dengan perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Maka dari itu kinerja karyawan sangat diperlukan oleh perusahaan semakin banyak karyawan memiliki kompetensi maka perusahaan secara keseluruhan akan dapat meningkat.

Menurut Moningkey & Dotulong (2022) kinerja karyawan yang memiliki hasil secara kuantitas atau kualitas yang dapat dicapai maka bisa melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab diberikan, maka mempengaruhi perusahaan untuk dapat mencapai kinerja yang berkualitas organisasi dapat memahami orang-orang sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang sudah ditentukan. Karyawan sendiri merupakan suatu *asset* yang sangat berharga bagi perusahaan fokus utama yang akan ditentukan pada manajemen sumber daya manusia yaitu bisa memberikan suatu kontribusi atas kemajuan dan kesuksesan perusahaan.

Menurut Firmansyah & Maria (2022) kinerja dari organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dari kinerja karyawan dimana karyawan bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan, jika berdampak baik dari kinerja karyawan maka akan berdampak langsung kepada suatu kemajuan perusahaan, maka karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat diharapkan untuk kemajuan serta pencapaian tujuan organisasi.

Perencanaan pada organisasi merupakan termasuk pelaku dan pengendalian yang bisa berperan aktif dengan mewujudkan suatu organisasi atau perusahaan, serta memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang bisa mempengaruhi terhadap suatu pekerjaan yang dilakukan.

Menurut Fitrah (2021) motivasi kerja merupakan sebagai suatu kondisi yang dapat berpengaruh untuk dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja, maka motivasi pada perusahaan merupakan suatu dorongan karyawan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan dapat bisa meningkatkan kinerja jika karyawan dapat termotivasi untuk melakukan pekerjaan di dalam perusahaan

Motivasi kerja akan terbentuk apabila sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi suatu permasalahan pada situasi di dalam perusahaan. Maka motivasi merupakan suatu kondisi yang bisa melakukan diri seseorang karyawan agar terarah serta tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Keberhasilan sebuah organisasi bergantung pada bagus atau tidaknya kinerja yang akan terjadi pada hasil akhir kerja karyawan berasal dari organisasi yang akan dilakukan.

Menurut Octavia & Budiono (2021) kerjasama tim dalam perusahaan berbagai mengenai pengetahuan dan pengalaman maka kerjasama tim merupakan

suatu keinginan yang ingin dilakukan oleh sejumlah orang untuk dapat memudahkan pekerjaan karyawan agar dapat ikut berkontribusi dalam pengambilan keputusan yang akan dilakukan bersama pada pekerjaannya untuk pencapaian kinerja karyawan

Dengan adanya kerjasama *Tim (teamwork)* di perusahaan sangat dapat melengkapi atau meningkatkan kerjasama tim di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan, maka dari itu kerjasama tim yang biasanya beranggotakan orang-orang yang mempunyai perbedaan antara keahlian atau ketrampilan yang dimiliki karyawan, dapat memberikan kekuatan atau kesuksesan seluruh individu yang bergabung didalamnya untuk memiliki suatu kesamaan dapat menginginkan kesamaan tujuan dan pencapaian target perusahaan.

Di Indonesia terdapat perusahaan salah satunya PT. Nippisun Indonesia sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri Kimia, produk yang dapat dihasilkan yaitu pewarnaan biji plastik. Yang beralamat di Kawasan Industri MM 2100 Jl. Sulawesi Blok I No. 1-1, Desa Ganda mekar, kecamatan Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi Jawa Barat 17520. PT. Nippisun Indonesia pada bagian produksi terdapat 80 karyawan. Adapun adanya permasalahan pada kinerja karyawan tersebut yaitu kualitas karyawan mengalami penurunan dikarenakan dalam melaksanakan tugas yang diberikan tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Untuk melihat kondisi dari laporan data ng (*not good*) produksi karyawan PT. Nippisun Indonesia sebagai berikut :

Tabel 1.1 Laporan Data Ng Produksi Tahun 2022

Bulan	Ng Target	Ng Aktual
Januari	25.000 Kg	15,767 Kg
Februari	25.000 Kg	15,069 Kg
Maret	25.000 Kg	4,932 Kg

Sumber : PT. Nippisun Indonesia

Bahwa selama periode pada bulan Januari sampai Maret 2022 merupakan suatu kinerja karyawan yang dapat diukur dari suatu laporan data ng produksi, dari data tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan masih belum cukup baik. Ada berbagai cara untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan

memberikan peran penting untuk meningkatkan suatu efektivitas pada pekerjaan. Hal ini dapat terjadinya karena adanya suatu gangguan pada mesin produksi yang mengalami gangguan *error* dan memerlukan perbaikan, maka harus menjadi suatu perhatian bagi karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan, agar tidak mengalami suatu keterlambatan pada tugas yang diberikan agar memiliki suatu kualitas pada target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sedangkan motivasi kerja dapat dilihat pada tabel absensi PT. Nippisun Indonesia sebagai berikut :

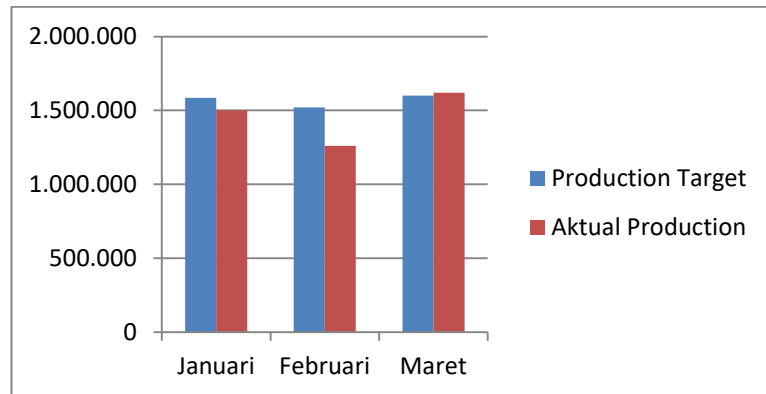
Tabel 1.2 Daftar absensi karyawan Tahun 2022

Bulan	Absensi				
	Total Karyawan	Hadir	AL	SL	Absen
Januari	80	70	2	8	-
Februari	80	68	3	9	-
Maret	80	60	14	6	-

Sumber : PT. Nippisun Indonesia

Berdasarkan fenomena di atas, absensi seorang karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan yang baik pada setiap bulan nya memiliki kehadiran paling tinggi pada bulan januari maka dari itu karyawan dapat meningkatkan absensi dengan adanya motivasi kerja dalam dirinya, sebagai pimpinan harus lebih memperhatikan kinerja karyawan agar karyawan dapat memiliki dorongan diri untuk bermotivasi dalam bekerja, maka harus dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya yang dilakukan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan karyawan dapat memiliki ide atau strategi untuk kedepannya dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dalam hal ini seorang pimpinan dapat mengarahkan atau menciptakan suatu motivasi kepada karyawan agar karyawan dapat mengacu untuk bekerja keras dan semangat dalam bekerja untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Data Target Perusahaan pada tahun 2022



Gambar 1.3

Pada grafik diatas terlihat bahwa pada pencapaian produksi kinerja karyawan pada bulan februari terdapat penurunan pada aktual produksi, maka dari itu Kerjasama Tim sangat penting untuk dikembangkan kembali dengan komunikasi yang baik antar pekerja maka dari itu perlunya perhatian dan tanggapan dari pekerja lain dan kemampuan untuk saling berpartisipasi untuk memastikan karyawan baik-baik saja dengan rekan kerja mereka agar tidak terjadinya suatu masalah pada karyawan maka karyawan seharusnya melakukan kerjasama antar tim agar karyawan dapat mengetahui suatu pengetahuan satu sama lain dan bersatu dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Nippisun Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan rumusan masalah seperti berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nippisun Indonesia ?
2. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nippisun Indonesia ?
3. Apakah Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Nippisun Indonesia ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan diantaranya sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Nippisun Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Nippisun Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi Kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Nippisun Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang di peroleh dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Dapat menambah pengetahuan, menambah ilmu, memperluas wawasan dan pengalaman tentang kondisi nyata dari lapangan, serta adanya peningkatan cara berfikir kritis terhadap yang terjadi di dalam organisasi khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
2. Bagi Pembaca
Dari hasil adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta referensi bacaan bagi pihak sama dimasa yang akan datang.
3. Bagi Perusahaan
Hasil dari penelitian ini hendaknya bisa dijadikan sebagai masukan atau pedoman yang akan memperoleh suatu informasi mengenai pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Nippisun Indonesia.
4. Bagi Akademisi
Bahwa hasil penelitian yang akan terjadi dapat dijadikan acuan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen bisnis bermanfaat juga sebagai suatu referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian dengan teori dari Motivasi kerja dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan di PT. Nippisun Indonesia.

1.5 Batasan Masalah

Ruang lingkup dalam permasalahan ini dapat menjelaskan, pengaruh motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Nippisun Indonesia. Dalam penelitian ini, penulis perlu membatasi masalah yang lebih terperinci dan jelas agar pembahasan dalam penelitian tidak terlalu meluas. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah Pengaruh motivasi kerja dan kerjasama Tim yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Nippisun Indonesia.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi akan dibahas dan disusun bab demi bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan Sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini berisi, tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, model konseptual dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi, desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menjelaskan deskripsi tentang objek penelitian, analisis atau hasil penelitian kesimpulan dan implikasi manajerial.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi, Kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, serta saran dari hasil penelitian yang didapat.