

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan organisasi yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan. Dalam menghadapi persaingan, setiap perusahaan memfokuskan pada sumber daya manusia yang dimilikinya. Kualitas sumber daya manusia pada perusahaan dapat berdampak pada hasil kerja karyawan tersebut, hasil kerja pada setiap perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap individunya. Dalam usaha pencapaian tersebut diperlukan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, mesin dan modal.

Sumber daya manusia menjadi salah satu modal penting dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Hal inilah yang membuat perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan kinerja yang mampu memberikan kontribusi optimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi aspek yang secara langsung berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Simanjuntak (2018: 15), kinerja adalah ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja karyawan pada umumnya meliputi elemen kuantitas dan kualitas hasil kerja, kehadiran dan kemampuan kerjasama (Simanjuntak, 2018: 15). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila karyawan mampu memberikan kinerja optimalnya pada setiap tugas yang diberikan, maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai.

CV Sukahati Pratama Tasikmalaya merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang usaha pemotongan ayam. CV Sukahati Pratama memproduksi berbagai jenis produk olahan ayam seperti ayam utuh (karkas), ayam parting (paha, dada, sayap) dan ayam fillet (*boneless*) baik dalam kondisi *fresh* ataupun beku. CV Sukahati Pratama dalam produksinya mencapai 30.000 ekor/hari. Customer CV Sukahati baik dari perusahaan Fasfood seperti: KFC, McDonald, Texas Fc, CFC, Popeye's, Wendy's. Adapun untuk Supermarket antara lain: Makro, Alfa, Matahari, Hero, Yogya, Carrefour, Giant dan Lotte Mart.

Sebagaimana sebuah perusahaan, CV Sukahati Pratama memiliki tujuan yang hendak dicapai. Setiap karyawan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya dituntut untuk memberikan kinerja yang baik agar konsumen merasa puas, namun dari hasil observasi awal yang telah dilakukan menunjukkan beberapa fenomena permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya seperti kurang tercapainya target penjualan yang telah dibebankan kepada karyawan. Hasil wawancara dengan Kepala Produksi diperoleh keterangan bahwa target perusahaan yang telah ditentukan ialah sebanyak 10.000 kg /bulan,

namun realisasi dilapangan hanya terjual rata-rata 8000 kg/bulan, hal ini kemudian diperkuat dengan data persentase produksi CV Sukahati Pratama Tasikmalaya pada tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Produksi Ayam Potong CV Sukahati Pratama Tasikmalaya
Tahun 2022

Bulan	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase
Januari	10000	8900	89,00%
Februari	10000	7000	70,00%
Maret	10000	6700	67,00%
April	10000	8000	80,00%
Mei	10000	8130	81,30%
Juni	10000	7968	79,68%
Juli	10000	8000	80,00%
Agustus	10000	7984	79,84%
September	10000	6900	69,00%
Oktober	10000	8189	81,89%
November	10000	8960	89,60%
Desember	10000	8237	86,37%

Sumber: CV Sukahati Pratama Tasikmalaya (data diolah, 2023)

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah produksi yang di lakukan dalam kurun waktu yang ditentukan, sehingga efesiensi dan efektifitas kerja dapat dilihat sesuai atau tidaknya dengan tujuan perusahaan. Target produksi dilihat dari tabel diatas menunjukkan kuantitas kerja karyawan bagian produksi yang masih belum optimal karena kurang mampu mencapai target produksi yang diinginkan perusahaan pada setiap bulannya sepanjang tahun 2022.

Permasalahan lainnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan ialah dapat dilihat dari tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang optimal, dari hasil wawancara dengan kepala bagian produksi diperoleh keterangan beberapa karyawan sering melakukan kesalahan dalam pencatatan

jumlah pesanan ayam potong dari pelanggan sehingga ayam yang telah dikirim seringkali dikembalikan lagi karena tidak sesuai dengan pesanan, hal ini tentunya merugikan perusahaan karena harus memproduksi dan *mempacking* kembali barang sesuai dengan pesanan pelanggan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik personal atau dalam diri karyawan maupun organisasional atau elemen-elemen perusahaan, diantaranya Kerjasama tim dan disiplin kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Satria dan Dewi (2018: 177-178), beberapa faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah Kerjasama tim, disiplin kerja serta pendidikan dan pelatihan. Pada penelitian lain diketahui bahwa *team work* dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Aprianggi dkk, 2018: 149).

Berdasarkan survei yang dilakukan penulis, permasalahan yang terdapat pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya yaitu banyaknya karyawan yang tidak profesional, seperti pada karyawan bagian produksi lanjutan terdapat kendala yang dirasakan tenaga kerja, seperti kurangnya komunikasi antar divisi dan kadang tidak ada serah terima antar divisi sehingga menyebabkan kesalahan pada masalah produksi atau pengiriman. Dapat dilihat kurangnya tingkat produktivitas sesama karyawan sehingga efektivitas produksi kurang baik. Lalu terjadi miskomunikasi karena tidak memberikan informasi sesama pekerja yang menunjukkan kurangnya kerjasama tim antara para pegawai maupun atasan dengan bawahan. Hal tersebut berkaitan dengan kerjasama tim pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.

Kerjasama tim bergantung pada tingkat kepercayaan dan solidaritas, anggota tim bekerja bersama untuk mengumpulkan sumber daya guna mencapai

tujuan organisasi. Kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh, hal ini menurut Manzzor (2017: 385). Kerjasama tim meliputi keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam sebuah kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada organisasi demi mencapai tujuan. Definisi kerjasama tim menjelaskan bahwa sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama.

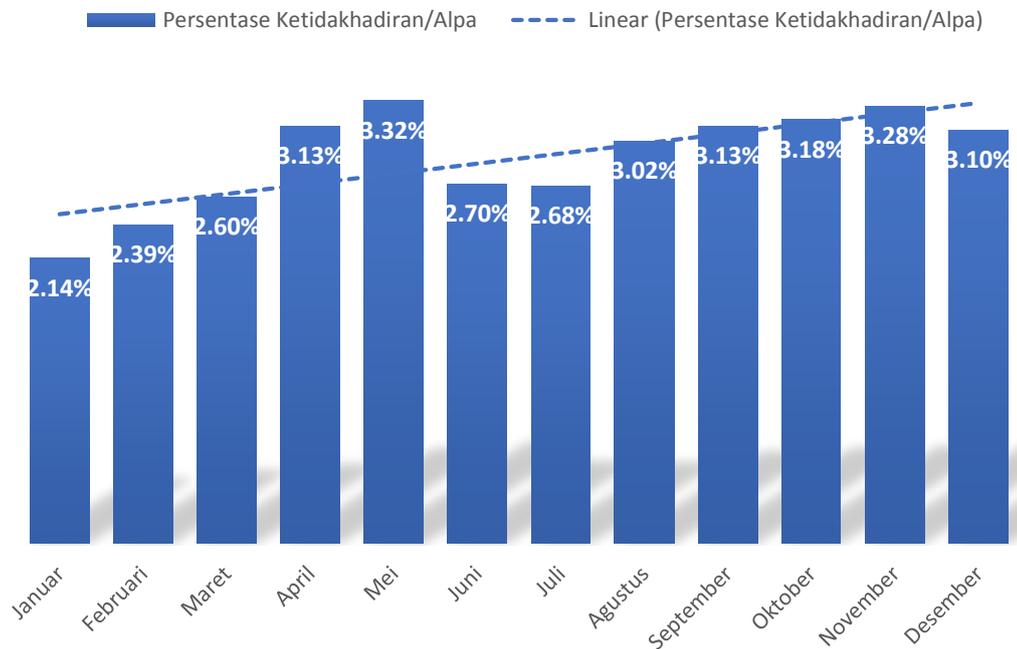
Hasil penelitian Kusuma & Sutanto (2018: 423) menunjukkan kerjasama tim memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan setiap anggota dapat saling membantu penyelesaian tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam tim. Berbeda dengan temuan tersebut, Muhti dkk (2017: 122) menemukan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hal ini dipengaruhi oleh pentingnya orientasi hasil dalam budaya perusahaan.

Permasalahan lain yang ditemukan penulis berkaitan dengan disiplin kerja, usaha meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan disiplin kerja, berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis dengan mewawancarai salah satu karyawan dibagian produksi lanjutan ibu Cahya menyatakan bahwa, masih banyak karyawan yang tidak disiplin seperti telat datang masuk kerja, ketika pengabsenan terlambat atau tidak masuk kerja dan hal tersebut dapat menghambat ke proses lanjutan yang lain terutama ke proses penyiapan customer sehingga harus ada backup an untuk mengisi bagian yang kosong, sehingga bekerja tidak sesuai SOP perusahaan.

Disiplin merupakan peraturan yang ditetapkan perusahaan, karyawan diharapkan mampu mematuhi segala peraturan dan upaya untuk meningkatkan kesadaran untuk lebih disiplin. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2019: 86) berpendapat bahwa “Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”. Karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisienkan waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan informasi yang di dapat dari hasil wawancara dengan salah satu karyawan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya bahwa permasalahan yang dominan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi dikarenakan beban kerja yang berat sehingga karyawan cenderung tidak masuk kerja. Agar suatu organisasi dapat berjalan dan menghasilkan suatu output yang baik dan maksimal maka diperlukan kedisiplinan kerja.

Disiplin kerja harus senantiasa ditegakkan dalam organisasi karena dengan disiplin yang tinggi bisa menunjang pencapaian tujuan organisasi. Adapun untuk mengetahui kedisiplinan karyawan pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya dapat dilakukan menggunakan indikator tingkat ketidakhadiran karyawan. Berikut data rekapitulasi absensi seluruh bagian operasional karyawan pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya pada tahun 2022 yang dapat dilihat pada grafik berikut:



Sumber: CV Sukahati Pratama Tasikmalaya (data diolah, 2023)

Gambar 1. 1
Laporan Ketidakhadiran Karyawan Pada CV Sukahati Pratama
Tasikmalaya Tahun 2022

Dari Gambar 1.1 diatas dapat diketahui bahwa tingkat ketidak hadiran karyawan setiap bulannya cenderung meningkat setiap bulannya, terutama pada bulan Juni, Juli dan Desember 2022 yang menunjukan nilai ketidak hadiran paling tinggi diantara bulan-bulan yang lainnya, diduga karena adanya hari raya Idul Fitri pada bulan tersebut. Hal ini dapat menunjukan bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya cenderung menurun.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyanangi peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja sendiri mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja seorang karyawan maka disiplin kerja dalam organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Ismatul Maulida (2018) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi Robith Setiana (2017) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan fenomena di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya dan fenomena pada *research gap* pada penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya. Maka peneliti tertarik untuk mengkonfirmasi kembali sejauhmana pengaruh Kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga perlu kiranya dilakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Bagian Produksi Lanjutan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana kerjasama tim pada karyawan bagian produksi lanjutan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian produksi lanjutan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Bagaimana kinerja karyawan bagian produksi lanjutan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.

4. Bagaimana pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi lanjutan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang sudah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kerjasama tim karyawan bagian produksi lanjutan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
2. Disiplin kerja karyawan bagian produksi lanjutan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan bagian produksi lanjutan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.
4. Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi lanjutan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak-pihak terkait. Adapun kegunaan yang diharapkan antara lain:

1. Kegunaan Teoritis atau Pengembangan Ilmu

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis atau Guna Laksana

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan terutama mengenai kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan penerapan ilmu dan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi di dunia usaha.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat digunakan oleh pihak perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan yang berarti dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia ke depannya.

c. Bagi Pembaca

Manfaat penulisan karya ilmiah ini diharapkan menjadi sumber referensi dan informasi bagi orang yang membaca karya tulis ini dan dapat menambah pengetahuan khususnya tentang kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi sebagai bahan acuan dan pelengkap bagi peneliti lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di CV Sukahati Pratama Tasikmalaya yang beralamat di Jalan Sambong Jaya (depan GARDU INDUK PLN) Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya Jawa barat 46181.

1.5.2 Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini telah dilaksanakan selama 5 bulan, terhitung mulai Februari hingga bulan Juni 2023.