

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebuah organisasi baik pemerintahan, industri, atau pendidikan, sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan dan juga memiliki peran besar dalam keberlangsungan jalannya suatu organisasi. Organisasi tidak dapat bekerja dengan optimal apabila tidak memiliki karyawan berkompeten, punya keahlian, dan berdedikasi tinggi. Suatu organisasi dapat berkembang apabila didukung kekuatan sumber daya manusia yang bagus, dimana kekuatan sumber daya manusia tersebut tercermin dari kinerja dan kerjasama para karyawan. Organisasi yang memiliki karyawan dengan kemampuan kinerja bagus akan lebih mudah mencapai tujuannya. Secara umum manusia yang bekerja memiliki tujuan yang ingin dicapai, menciptakan sebuah inovasi dengan ide-ide kreatif, dan mencapai visi dan misi organisasi yang sudah ditargetkan.

Fahmi (2012:100) mengatakan karyawan adalah salah satu bentuk aset internal yang paling berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan merupakan aset penting yang sangat dibutuhkan oleh setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan produksi untuk mencapai tujuan atau kesuksesan. Tanpa karyawan perusahaan akan kesulitan dalam menjalankan aktivitas-aktivitas produksi. Jika produksi tidak berjalan lancar, maka tujuan dari perusahaan akan semakin susah dicapai. Karena karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki

kerjasama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak memiliki kerjasama yang baik, kedisiplinan dan semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa atau kinerja perusahaan.

Sedarmayanti (2017:219) dalam Chikita Suci Angelia (2022) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam mencapai tujuan yang akan dicapai dan bagaimana cara menciptakan tujuan sehingga untuk mengukur keberhasilan kinerja diukur melalui beberapa bagian yaitu kualitas dan kuantitas. Kinerja karyawan atau hasil kerja yang dapat dicapai karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang masing-masing untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting bagi tingkat keberhasilan pada perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Penurunan kinerja perusahaan dapat dipengaruhi oleh kerjasama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh Respatiningsih dan Sudirjo (2015:58) yaitu: kepemimpinan, kerjasama, kemampuan teknis inisiatif, dan semangat kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) dalam Pidha Tri Rahayu (2019), yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan oleh faktor-faktor lainnya yang dapat

mempengaruhi tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Amirullah (2015:160) mengatakan kerjasama tim (*teamwork*) adalah kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kerjasama tim adalah kelompok usaha-usaha individunya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Perusahaan membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan, melalui kerjasama yang efektif dan terkoordinasi agar dapat mencapai kinerja yang lebih baik dari hasil kerjasama karyawan. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien dan efektif, sehingga karyawan dapat mencapai sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Studi yang dilakukan (Pendelaki, 2018), menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu. Putri dan Sariyathi (2017:3402), menyatakan bahwa dengan perpaduan berbagai talenta dan solusi inovatif dapat menjadikan kerja tim lebih kompetitif daripada individu. Sedangkan Irawati dalam Sutisna (2019), *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang bergabung dalam suatu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi di dalam bagian-bagian yang ada dalam perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi kerja karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerja. Rivai (2005:456) dalam Ahmad Lutfi (2014), mengatakan motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang kearah suatu tujuan. Motivasi membuat keadaan dalam diri muncul terarah dan mempertahankan perilaku. Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal kelompok dalam perusahaan atau lembaga. Selain itu motivasi dapat juga diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja karyawan ditentukan oleh kinerja karyawan yang bergantung pada kekuatan motifnya.

Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang mempunyai motivasi yang tinggi, apabila ia bekerja keras dengan mempertahankan langkah kerja yang dimiliki. perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah pelaksanaan kerja guna mencapai sasaran yang ditentukan. Dengan demikian motivasi yang dimiliki seorang karyawan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi.

Untuk meningkatkan kinerja, dibutuhkan disiplin yang tinggi yang harus dimiliki setiap karyawan. Budi Setiyawan dan Waridin (2006), disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan

pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Agar adanya kedisiplinan, perlu diberlakukan peraturan yang mengikat bagi karyawan, sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam bekerja yang dapat menyebabkan pekerjaan mereka terhambat karena kesalahan yang mereka lakukan. Adanya peraturan ini juga dapat mendorong terciptanya sikap disiplin kerja karyawan. Sikap disiplin inilah yang dapat mempengaruhi hasil kerja yang mereka lakukan sehingga akan menghasilkan hasil yang maksimal. Hal ini dialami oleh KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang.

KSP Kopdit Swasti Sari merupakan salah satu lembaga keuangan non perbankan yang telah berdiri selama 23 tahun dan memberikan pelayanan kepada masyarakat di Negara Kesatuan Republik Indonesia khususnya di Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pelayanan Swasti Sari berikan kepada anggota terbagi dalam dua macam yakni pelayanan finansial (keuangan) dan non finansial. Pelayanan dalam bentuk keuangan dengan tujuan agar merubah taraf atau derajat hidup masyarakat dari keuangan ekonomi rumah tangga yang pelik menjadi ekonomi rumah tangga anggota yang kuat dan mandiri. Di lain sisi pelayanan non keuangan merupakan pelayanan pendidikan kepada anggota yang dilakukan secara rutin baik itu per minggu, per tri wulan dan setahun sekali. Selain pendidikan, anggota juga didampingi dalam mengelola

keuangannya agar terarah dan tepat sasaran. KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang selalu berupaya meningkatkan kinerja pada setiap karyawannya. Jika kinerja yang dihasilkan telah mencapai target, maka tujuan dari KSP Kopdit Swasti Sari tercapai dengan maksimal.

Pada Tabel 1.1 berikut adalah penilaian kinerja yang dicapai karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang.

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari
Kota Kupang Pada tahun 2020-2022

No.	Standar Kinerja	Target %	Pencapaian Kinerja			Daviasi		
			2020 %	2021 %	2022 %	2020 %	2021 %	2022 %
1.	Presentasi kehadiran karyawan	100	88	90	93	12	10	7
2.	Ketepatan waktu karyawan dalam bekerja	100	80	81	85	20	19	15
3.	Karakter	100	91	92	96	9	8	4
4.	Perilaku	100	89	90	92	11	10	8
5.	Inisiatif	100	86	85	90	14	15	10
6.	Tanggung jawab	100	82	80	87	18	20	13
7.	Kepemimpinan	100	80	85	89	20	15	11
8.	Kualitas pekerjaan	100	85	90	95	15	10	5
9.	Kualitas hasil	100	79	80	88	21	20	12

Sumber: KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas, dapat diketahui bahwa kinerja selama 3 tahun terakhir semuanya tidak tercapai, dikarenakan perilaku kerja yang dilakukan oleh karyawan menyimpang dari target yang sudah ditentukan. Besarnya penyimpangan adalah 21%, hal ini menggambarkan bahwa kinerja yang dicapai oleh karyawan masih sangat rendah.

Berdasarkan hasil wawancara terkait kerjasama tim dengan karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang dengan 10 orang terdapat 6 diantaranya mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang belum saling memberikan kontribusi baik itu tenaga maupun pikiran dalam bekerja dan

lebih cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan lainnya tidak mampu diselesaikan dengan tepat waktu sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kerjasama tim, motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil wawancara dengan karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang, 8 diantaranya mengatakan bahwa kurangnya dorongan dari pimpinan untuk melakukan suatu pekerjaan dan jarang memberikan penghargaan sehingga karyawan merasa kurang termotivasi dalam pekerjaannya.

Selain kerjasama tim dan motivasi kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja kerja karyawan adalah disiplin kerja. Hasibuan (2013:193) dalam Nova Syafrina (2017), menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Disiplin adalah faktor yang terpenting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan wawancara dengan 7 orang karyawan mengenai disiplin kerja, mereka mengatakan bahwa karyawan masuk kerja tepat pukul 07.45 WITA dan menyelesaikan pekerjaannya pukul 17.00 WITA. Karyawan yang tidak menaati peraturan tersebut maka akan diberikan pelanggaran. Ada karyawan yang pada saat jam kerja dimulai, mereka masih belum bekerja dan membuang-buang waktu sehingga pekerjaan yang seharusnya sudah diselesaikan tertunda dan mereka lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Penelitian ini juga dilakukan karena masih terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kerjasama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Linda (2019) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan”, hasilnya menunjukkan bahwa kerjasama tim sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian menurut Sitepu (2019) dengan judul “Pengaruh Penerapan Total *Quality Management* dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan”, hasilnya bahwa kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut Arifin M. Zainal (2015) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Kumala Siwi Kaliwungu Kudus”, hasilnya motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Murti dan Srimulyani (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun”, hasilnya menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian terhadap disiplin menurut Muklis Riyadi (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Bayumas”, hasilnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian menurut Adietya Arie Hetami (2008) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada sebuah

Persero Asuransi”, hasilnya menunjukkan disiplin berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* diatas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kerjasama tim, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang?
2. Apakah kerjasama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang?
3. Apakah kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran kerjasama tim, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang.

2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara parsial kerjasama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan secara simultan kerjasama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi KSP Kopdit Swasti Sari Kota Kupang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi KSP Kopdit Swasti Sari terkait kinerja karyawan dan juga sebagai tambahan evaluasi agar lebih memahami perusahaan, karyawan dan keadaan sekitar dalam rangka mengenai kerjasama tim, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai alternatif dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Penelitian Lain

sebagai masukan dan tambahan pengetahuan serta menjadi rujukan atau referensi bagi peneliti lain, dalam pengembangan penelitian sejenis dimasa yang akan datang.