

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia, sumber daya lainnya akan bekerja, sehingga perlu adanya manajemen sumber daya manusia. Persaingan yang semakin ketat di era globalisasi menuntut SDM untuk bekerja secara efektif dan efisien. Berbagai keputusan pimpinan dalam mengelola SDM berpengaruh pada banyak hal, termasuk pada perilaku SDM, kinerja, hingga tingkat kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing individu selama bekerja yang kemudian memengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas organisasi atau perusahaan. Menurut Ichsan *et al* (2021:4) Manajemen SDM di Indonesia berfokus pada aspek manajerial dan peningkatan signifikansi yang berkaitan dengan pengelolaan tiap-tiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berbicara mengenai konteks perusahaan, keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusianya. Semakin baik kinerja dari para karyawan, semakin baik pula potensi perusahaan untuk berkembang. Menurut Silaen *et al* (2021:27) Penilaian kinerja merupakan upaya perusahaan untuk mengevaluasi serta mengomunikasikan perihal pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan, dengan membandingkan hasil yang telah diperoleh berdasarkan tugas yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian dari karyawan di suatu perusahaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sebagai bentuk tanggung jawab yang diemban sesuai dengan posisi pada perusahaan tersebut Octavia *et al.*, (2021).

Kinerja karyawan yang kurang baik akan berdampak pada perkembangan perusahaan. Beberapa kasus perusahaan bangkrut akibat SDM diantaranya, perusahaan Nyonya Meneer yang merupakan perusahaan jamu terkemuka, serta perusahaan Kodak yang bergerak di industri fotografi dan kala itu sangat fenomenal detikfinance, (2022). Kedua perusahaan tersebut mengalami kebangkrutan akibat kurangnya inovasi dari para SDM sehingga tidak mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat, serta adanya konflik internal, sehingga keduanya mengalami pailit. Kasus tersebut menunjukkan bahwa SDM memegang peranan penting dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya terbatas pada faktor individu saja, melainkan terbentuknya tim atau divisi dalam suatu perusahaan juga memegang pengaruh penting terhadap hasil kinerja yang optimal. Tim merupakan sekumpulan individu yang dikelompokkan berdasarkan kesamaan kepentingan untuk mencapai tujuan tertentu Octavia *et al.*, (2021). Tim dibentuk guna mempermudah karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diemban secara lebih efektif dan efisien, namun seringkali tim yang terbentuk belum cukup kompak sehingga terjadi gesekan-gesekan yang menimbulkan berbagai masalah atau hambatan saat bekerja di lapang. Beberapa faktor ketidakkompakan dalam tim antara komunikasi yang kurang baik, kurangnya kerjasama yang timbul antar individu, tidak merasakan kenyamanan saat bekerja, hingga selalu merasa tidak puas atas posisi atau pekerjaannya, sehingga hal-hal tersebut berpengaruh pada hasil akhir kinerja masing-masing karyawan bahkan tim.

Urgensi tim terhadap kinerja perlu mendapat perhatian khusus, untuk meraih tujuan perusahaan dengan optimal. Pertama terkait kerjasama tim yang terbangun dalam tiap-tiap divisi atau biasa disebut *Teamwork*. Adil dan Hamid (2020) mengemukakan bahwa *Teamwork* merupakan peluang yang diberikan pada karyawan untuk saling berbagi ide dan usaha terbaik, guna memberikan kontribusi positif pada tim, yang tentunya juga akan berdampak baik pada perusahaan. Tannady *et al* (2022) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa kerjasama tim sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat kerjasama yang terbangun, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Hasil penelitian tersebut selaras dengan penelitian dari Ibrahim *et al* (2021) dan Octavia *et al.*, (2021). Sebuah tim merupakan satu kesatuan yang bergantung pada pengalaman tiap individu, sikap, dan emosi, kemudian komunikasi berperan untuk menjelaskan kebersamaan itu Hasibuan *et al.*, (2022). Tim yang baik akan memberikan hasil yang baik pula, sehingga hal yang perlu diperhatikan selain kerjasamanya yakni bagaimana komunikasi yang terjalin selama bekerja atau biasa disebut *Team Communication*. Komunikasi tim merupakan komunikasi yang dilakukan oleh berbagai pihak yang bersangkutan, baik antar individu dalam tim, maupun antara tim dengan pimpinan, serta dapat dilakukan secara verbal maupun nonverbal. Jika komunikasi terjalin dengan baik, maka kerjasama juga berpotensi terbangun dengan baik, dan akan memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik komunikasi yang terjalin, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Penelitian ini selaras dengan penelitian dari Tannady *et al.*, (2022). Selain kerjasama dan komunikasi, faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yakni kepuasan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Kepuasan karyawan dapat timbul karena banyak faktor, diantaranya isi pekerjaan, gaji yang didapatkan, rekan kerja terutama dalam satu tim, kondisi kerja, hingga kesempatan untuk berkembang Hasibuan *et al.*, (2022). Kepuasan kerja atau yang biasa disebut *Job Satisfaction* ini memiliki pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Octavia *et al* (2021) *Job Satisfaction* memengaruhi kinerja karyawan tepatnya pada PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan. Beberapa penelitian bahkan menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan ini juga dapat menjadi perantara kerjasama tim dan komunikasi tim terhadap kinerja karyawan sehingga menimbulkan pengaruh secara tidak langsung, yakni penelitian dari Hasibuan *et al.*, (2022) menyebutkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2020) yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja yakni melalui kepuasan kerja. Oleh karena itu perusahaan seharusnya tidak hanya menuntut karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, melainkan juga harus selalu mengadakan evaluasi terkait hal-hal yang sudah diberikan pada para karyawan, apakah sudah baik atau masih dirasa kurang, hal tersebut diperlukan guna menjalin hubungan yang baik antara para karyawan dengan perusahaan,

begitupun sebaliknya. Karyawan juga perlu diberikan evaluasi secara rutin untuk membenahi kinerja yang dirasa kurang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat saling mengetahui apakah karyawan telah berkontribusi positif untuk perusahaan, dan apakah perusahaan telah memberikan hak-hak karyawan dengan baik. Salah satu perusahaan yang rutin mengadakan evaluasi yakni PT Winakara Bali.

PT Winakara Bali merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor, tepatnya berlokasi di Jl. Sekar Tunjung XVI No.216, Kesiman Kertalangu, Kec. Denpasar Tim., Kota Denpasar, Bali. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2017 dan saat ini memiliki 50 karyawan bagian lapangan. Kepala Bangunan Lapangan Bapak Achmat Jaenuri menjelaskan, bahwa karyawan dievaluasi setiap 15 hari sekali terkait kerapihan pengerjaan, komplain *customer*, hingga tingkat efektifitas dan produktivitas kerja karyawan. Karyawan juga dievaluasi setiap selesai mengerjakan suatu proyek.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bangunan Lapangan, kendala yang seringkali terjadi yakni *miscommunication* dan kurangnya kerjasama yang terjalin antar individu dalam menyelesaikan proyek. Ketidakkompakan yang terjadi justru menghambat pengerjaan proyek, sehingga berpengaruh pada kualitas hasil proyek dan efisiensi waktu. Faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan yakni tingkat kenyamanan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, mulai dari rekan kerjanya, pimpinannya, hingga gaji yang didapatkan apakah dirasa sesuai atau belum, sehingga turut memengaruhi produktivitas kerjanya. Masalah-masalah ini terkadang menimbulkan komplain dari para *customer* karena hasil yang didapatkan kurang sesuai dengan permintaan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Berikut hasil evaluasi karyawan lapangan pada PT Winakari Bali tahun 2023.

Tabel 1.1 Hasil Evaluasi Karyawan Lapangan PT Winakara Bali 2023

No.	Indikator Penilaian	Capaian (%)	Target Capaian
1	Ketepatan waktu menyelesaikan proyek	90%	100%
2	Tanggung jawab atas proyek yang diberikan	60%	100%
3	Kuantitas dari hasil pekerjaan dalam periode waktu tertentu	90%	100%
4	Kualitas hasil pekerjaan yang telah diselesaikan	70%	100%
5	Tingkat kehadiran karyawan	90%	100%
6	Karakter tiap karyawan dalam berinteraksi (etika, integritas, nilai moral)	75%	100%
7	Inisiatif dalam melakukan tindakan proaktif dalam bekerja	60%	100%

No.	Indikator Penilaian	Capaian (%)	Target Capaian
8	Kepemimpinan tiap individu secara keseluruhan	60%	100%
9	Kemampuan kerjasama tim	70%	100%
10	Kemampuan menjalin komunikasi yang baik	65%	100%

Sumber: Kepala Bangunan Lapangan PT Winakara Bali, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat hasil evaluasi PT Winakara Bali selama tahun 2023, yang mencakup 2 proyek selesai, 4 sedang berjalan, dan 1 masih akan dikerjakan. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar capaian masih di bawah 80%. Poin tertinggi yakni 90% pada indikator ketepatan waktu dan kuantitas dari hasil pekerjaan, namun waktu dan kuantitas disini tidak diimbangi dengan kualitas yang baik, dibuktikan dengan capaian pada indikator kualitas hasil kerja yakni hanya mencapai 70%. Berdasarkan informasi dari Kepala Bangunan Lapangan Bapak Achmat Jaenuri, beberapa *customer* terkadang mengeluhkan soal kerapihan dan detail dari desain bangunan yang dimintanya, karena dinilai kurang memuaskan, meski demikian banyak juga *customer* yang merasa puas, akan tetapi hal ini tetap perlu perhatian khusus guna meningkatkan persentase kualitas dari hasil kerja staf lapangan agar *customer* tidak merasa kecewa. Selain itu, pada indikator kerjasama tim dan komunikasi, masing-masing mendapat nilai 70% dan 65%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat kerjasama dan komunikasi yang terjalin pada perusahaan terbilang masih perlu ditingkatkan, karena memang berdasarkan informasi dari Bapak Achmat Jaenuri saat proyek berlangsung masih sering terjadi *miscommunication*. Persentase tersebut juga didukung dengan indikator tanggung jawab, inisiatif, dan kepemimpinan tiap individu yang masing-masing hanya berada pada posisi 60%. Ketiga indikator tersebut juga menunjukkan bagaimana kerjasama yang terjalin antar individu dalam tim proyek. Bapak Achmat Jaenuri menjelaskan bahwa, staf lapangan masih harus selalu digertak dan diingatkan perihal tenggat waktu yang telah ditetapkan dalam menyelesaikan proyek yang bersangkutan. Belum ada kesadaran dan keinginan lebih untuk menyelesaikan proyek dengan cepat, tepat, dan rapi. Pihak perusahaan bahkan pernah mengadakan evaluasi terkait tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja di PT Winakara Bali. Hasilnya menunjukkan bahwa 85% karyawan merasa puas dengan gaji yang didapatkan, namun 60% karyawan kurang puas terhadap rekan kerjanya. Hal yang mengakibatkan sebagian besar karyawan kurang puas yakni adanya gesekan antar individu dikarenakan ada individu yang malas, ada yang keras kepala, ada yang semena-mena, dan berbagai watak kurang baik yang menimbulkan rasa tidak nyaman satu sama lain, tentu hal ini juga menjadi faktor penyebab kurangnya kerjasama dan komunikasi yang terjalin dalam tim, terutama tim lapangan, sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan PT Winakara Bali?
- b. Apakah *Team Communication* berpengaruh signifikan terhadap *Job Satisfaction* karyawan PT Winakara Bali?
- c. Apakah *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* PT Winakara Bali?
- d. Apakah *Team Communication* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* PT Winakara Bali?
- e. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* PT Winakara Bali?
- f. Apakah *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* karyawan PT Winakara Bali?
- g. Apakah *Team Communication* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* karyawan PT Winakara Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan *Teamwork* terhadap *Job Satisfaction* karyawan PT Winakara Bali
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan *Team Communication* terhadap *Job Satisfaction* karyawan PT Winakara Bali
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan *Teamwork* terhadap *Employee Performance* PT Winakara Bali
- d. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan *Team Communication* terhadap *Employee Performance* PT Winakara Bali
- e. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* PT Winakara Bali
- f. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan *Teamwork* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* karyawan PT Winakara Bali
- g. Menguji dan menganalisis pengaruh signifikan *Team Communication* terhadap *Employee Performance* melalui *Job Satisfaction* karyawan PT Winakara Bali

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi dan masukan sebagai bahan evaluasi dari tiap-tiap perusahaan maupun organisasi untuk selalu memperhatikan *Teamwork*, *Team Communication*, dan *Job Satisfaction* guna mencapai kinerja karyawan yang baik untuk kelangsungan kegiatan operasional perusahaan atau organisasi.

b. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharap mampu memberikan bahan evaluasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja para dosen, staf, beserta jajarannya, dengan memperhatikan kerjasama dan komunikasi antar elemen kampus, serta turut memperhatikan kepuasan kerja dari para dosen, staf, beserta jajarannya, agar dapat menumbuhkan generasi-generasi muda yang luar biasa.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah referensi dan informasi untuk pengembangan pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh *Teamwork*, *Team Communication*, dan *Job Satisfaction* terhadap *Employee Performance* pada suatu perusahaan atau organisasi.

