

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Era Globalisasi telah mendorong manusia untuk selalu siap menghadapi persaingan kerja ditingkat nasional maupun internasional, agar mampu bertahan perlu adanya peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki.

Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya (Mathis dalam Sibarani, 2017:01), keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia. Menurut Sinambela (2016:08) pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Sedangkan menurut Sihotang dalam Sinambela (2016:08), manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan seleksi pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2018:263) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Bagi karyawan kepuasan kerja akan menimbulkan perasaan yang menyenangkan dalam bekerja. Sedangkan bagi perusahaan kerja bermanfaat dalam usahak meningkatkan kinerja, sikap dan tingkah laku karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2017:206), tim kerja merupakan bagian dari kelompok kerja, tim dibangun untuk kebermanfaatan (simbiosis) pada interaksi antar anggota. Kerja sama tim dapat terwujud dengan baik ketika sekelompok orang bekerja secara kompak demi menuju tujuan bersama dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif, serta menggabungkan kekuatan masing masing individu dalam meningkatkan kinerja tim yang kuat.

Menurut Suwatno dan Priansa (2018:196) kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang belaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:27) kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Sadikun Niagamas Raya – Sadikun Group merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang distribusi bahan bakar yang menggunakan pipa bawah tanah. Pada kegiatan operasional setiap harinya mendistribusikan bahan bakar dari stasiun induk GRE yang berada di Jalan Kapten Darmo Sugondo No.18c. Gresik ke konsumen atau pengguna akhir. PT. Sadikun Niagamas Raya

berkomitmen menjadi perusahaan energi terkemuka yang dapat diandalkan dan terpercaya serta memberikan kualitas pelayanan terbaik dengan kinerja yang memuaskan.

Keunggulan yang ada di PT. Sadikun Niagamas Raya adalah setiap karyawan diberikan keleluasaan dalam belajar tentang Gas Bumi dan menggali setiap informasi yang berguna bagi keterampilan karyawan serta mengatur bagian kerja setiap individu sesuai kesepakatan bersama. Namun hal tersebut juga tidak lepas dari hambatan atau permasalahan yang ada didalam perusahaan yaitu, masih kurangnya rasa kepuasan kerja yang ada pada beberapa karyawan sehingga bisa mengakibatkan kinerja yang menurun. Dalam hal ini ditunjukkan dengan sikap dari karyawan seperti kurangnya inisiatif dalam penyelesaian masalah terkait pekerjaan atau memberi solusi dalam penyelesaiannya, sehingga lebih cenderung menunggu perintah dari pihak terkait, selain itu karyawan juga sering membiarkan pekerjaan yang harusnya merupakan bagian dari *Job disc* mereka dikerjakan oleh karyawan lain dengan alasan karyawan tersebut lebih mampu dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Kemudian dalam kerjasama tim, untuk keaktifan individu dalam bekerjasama sebagai satu tim dinilai kurang baik. Padahal seharusnya pekerjaan itu dilaksanakan secara tim atau berkelompok dan lebih baik jika setiap karyawan dapat saling membantu sehingga dengan begitu proses kerja dapat bisa berjalan dengan efektif.

Berdasarkan latar belakang masalah-masalah yang ditemukan peneliti dilokasi penelitian inilah yang mendorong peneliti untuk mengambil judul

penelitian yaitu: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sadikun Niagamas Raya Gresik”**

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sadikun Niagamas Raya?
2. Apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sadikun Niagamas Raya?
3. Apakah kepuasan kerja dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sadikun Niagamas Raya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sadikun Niagamas Raya.
2. Untuk mengetahui kerja sama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Sadikun Niagamas Raya.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja dan kerja sama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sadikun Niagamas Raya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **1.4.1 Secara Teoritis**

#### **1) Bagi Peneliti**

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan serta dapat terlibat secara langsung dalam praktek penelitian pengaruh kepuasan kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan PT. Sadikun Niagamas Raya.

#### **2) Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini akan dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan yang diteliti PT. Sadikun Niagamas Raya dan sebagai masukan penting dari pihak pihak terkait.

#### **3) Bagi Akademis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi para mahasiswa yang melakukan penelitian dengan objek yang sama yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan Kerjasama tim untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan ataupun organisasi.

### **1.4.2 Secara Praktis**

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan dalam masalah yang terkait atau berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Selain itu sebagai

Langkah pasti penerapan ilmu berdasarkan teori yang selama ini didapat peneliti ke dalam praktek pada perusahaan.