

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berada di perusahaan. Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu, karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Menurut Sinambela (2016), sumber daya manusia adalah salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana perusahaan tersebut sudah memiliki finansial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan lancar.

Menurut Mangkunegara (2016), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena

itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Beberapa faktor yang turut serta mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Menurut Ricky Martin dan Suhendar Janamarta (2023), mengemukakan bahwa kerjasama tim merupakan sekelompok individu dengan berbagai kemampuan yang saling melengkapi, bertujuan untuk mencapai sasaran serta visi dan misi yang telah dirumuskan di awal. Kerjasama tim adalah elemen fundamental dalam lingkungan kerja yang mendukung. Maulyan dan Sandini (2024) menyatakan bahwa kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan. Hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efisien. Dengan bekerjasama juga dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat dan hal ini bisa menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Dalam konteks PT. Berkah Kawan Setya, kerjasama tim yang efektif diharapkan mampu mendorong sinergi antar karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien, mengingat kompleksitas dan tuntutan tinggi dalam proyek konstruksi.

Salah satu aspek yang tidak kalah penting yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi kerja, Menurut Aurelia dan FW Tholok (2024), motivasi adalah rangsangan untuk melaksanakan suatu aktivitas, yang diawali dengan keinginan dan diakhiri dengan pencapaian tujuan. motivasi kerja juga memainkan

peran penting dalam menentukan prestasi kerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Adha, Qomariah, dan Hafidzi (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berdedikasi. Di PT. Berkah Kawan Setya, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan melalui program penghargaan, pelatihan, dan pengembangan karir yang jelas, yang semuanya sangat relevan di sektor konstruksi yang kompetitif.

Selain kerjasama tim dan motivasi kerja faktor disiplin kerja juga sangat penting dalam suatu organisasi, Menurut Sutrisno (2016:86), disiplin dapat diartikan sebagai perilaku seseorang yang konsisten dengan aturan dan prosedur kerja yang ada. karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Hartono dan Siagian (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja yang diterapkan dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. BPR Sejahtera BATAM. Disiplin kerja yang baik memastikan bahwa karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga dapat bekerja lebih efisien dan efektif, sangat penting dalam proyek konstruksi yang sering kali memiliki tenggat waktu ketat dan standar kualitas tinggi.

Tabel 1. 1 Omzet PT. Berkah Kawan Setya Tahun 2024

NO	BULAN	OMZET
1	Januari	Rp. 450.080.000
2	Februari	Rp. 488.517.000
3	Maret	Rp. 693.526.000
4	April	Rp. 549.949.000
5	Mei	Rp. 785.004.000

6	Juni	Rp. 865.995.000
7	Juli	Rp. 749.603.000
8	Agustus	Rp. 1.064.459.000
9	September	Rp. 740.294.000
10	Oktober	Rp. 349.050.000
11	November	Rp. 468.576.000

Sumber : Data diolah peneliti (2025)

Dilihat dari tabel 1.1 pertumbuhan omzet PT. Berkah Kawan Setya mengalami penurunan signifikan yang terjadi pada bulan Oktober yang berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara terdahulu pada kantor PT. Berkah Kawan Setya kepada pihak manajemen sumber daya manusia, maka di peroleh hasil yang yang berkaitan erat dengan prestasi kerja karyawan yaitu dapat di lihat dari fenomena yang berkaitan dengan kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja antara lain terlihat kurang kompaknya karyawan dalam pekerjaan yang diberikan, kurangnya tanggung jawabnya karyawan dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan, kurangnya saling kontribusi antara pekerja lapangan sehingga susah menyesuaikan laporan yang diterima sudah benar atau belum, dan tidak maksimalnya karyawan dalam bekerja sehingga mereka sering menunda pekerjaan dan bersantai dalam memperlakukan pekerjaan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Berkah Kawan Setya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Berkah Kawan Setya?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Berkah Kawan Setya?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Berkah Kawan Setya?
4. Apakah kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Berkah Kawan Setya?

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini ada batasan masalah yang perlu ditetapkan agar penelitian ini dapat fokus dan menghasilkan temuan yang relevan dan terarah. Penelitian ini akan mengkaji tiga variabel independen yaitu kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja, serta satu variabel dependen yaitu prestasi kerja karyawan.

Penelitian ini hanya akan difokuskan pada karyawan PT. Berkah Kawan Setya yang terlibat dalam proyek konstruksi. Lingkup ini mencakup seluruh divisi yang berperan langsung dalam proses konstruksi, seperti manajemen proyek, tim teknis, dan staf pendukung.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Berkah Kawan Setya.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Berkah Kawan Setya.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Berkah Kawan Setya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Berkah Kawan Setya.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1 Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dengan menelaah kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur akademik dan memperkaya referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi perusahaan khususnya di PT. Berkah Kawan Setya, dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan praktis dalam merumuskan kebijakan dan strategi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Pengetahuan tentang pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja dapat membantu manajemen dalam membuat keputusan yang lebih baik terkait pengembangan karyawan dan peningkatan produktivitas.