

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan atau organisasi memiliki tujuan untuk bisa menghasilkan keuntungan. Dalam menghadapi persaingan, setiap perusahaan harus berfokus pada sumber daya manusia yang mereka miliki. Kualitas sumber daya manusia ini memiliki dampak pada kinerja perusahaan, hasil kinerja dari setiap Perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar produktivitas kerja yang dihasilkan oleh setiap individunya. Dalam usaha pencapaian tersebut diperlukan pemenuhan faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, finansial, dan operasional.

Menurut Susan (2019:95) Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang memiliki kinerja sebagai penggerak pada suatu perusahaan atau organisasi, baik itu didalam institusi maupun dalam suatu perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manusia selalu berperan aktif dalam segala hal, mereka bisa menjadi perencana, pelaku, penentu, dan penggerak untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atau organisasi. Hal ini membuat perusahaan harus berusaha untuk bisa mendapatkan sumberdaya manusia yang memiliki potensi dan keterampilan kinerja sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia secara internasional diukur oleh hasil Indeks Inovasi Global yang menjadi suatu indikator referensi dalam mengukur kualitas

bagi banyak negara. Dilansir dari Tempo.co (2023) yang dirilis oleh *World Intellectual Property Organization (WIPO)*, Indonesia pada tahun 2023 menempati peringkat ke 61 dari 132 negara dengan skor total 30,3. Peringkat tersebut mengalami kenaikan 14 peringkat yang pada tahun 2022 Indonesia sendiri berada pada peringkat 75. Pada tahun 2021 sendiri Indonesia masuk pada peringkat 78 dan tahun 2020 masuk pada peringkat 85. Hal tersebut menunjukkan bahwa implikasi dari suatu negara sangat penting terhadap kualitas SDM yang ada. SDM Indonesia menurut hasil tersebut dianggap masih belum bisa untuk menguasai pengetahuan dan teknologi dalam hal realisasi ilmu laju industri.

Dilansir dari CNBC Indonesia (2023) Peneliti Senior CSIS Haryo Aswicahyono menyatakan bahwa tenaga kerja memiliki kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi. Kuantitas tenaga kerja memang tergolong banyak, tetapi meski kuantitas tenaga kerja di Indonesia banyak, jika dilihat dari tingkat produktivitasnya kian menurun. Hal tersebut dilihat dari produktivitas tenaga kerja semakin menurun dan turunnya produktivitas tersebut paling rendah di tahun 2015-2019.

Kinerja karyawan menjadi aspek yang berdampak secara langsung pada pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Simanjuntak (2018:15) kinerja karyawan menjadi ukuran hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Selain itu elemen kualitas dan kuantitas pada umumnya diliputi oleh kinerja karyawan, kehadiran, kemampuan, dan kerjasama. Oleh sebab itu kinerja dapat dikatakan sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai

tujuan. Karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal pada setiap tugas yang diberikan, maka akan memberikan dampak baik bagi perusahaan.

Tingginya kinerja karyawan akan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pihak perusahaan juga dituntut untuk bisa mengelola sumber daya mereka dengan baik, supaya memberikan hasil kinerja yang maksimal (Deswanti dkk., 2023). Kinerja karyawan dipengaruhi dengan berbagai faktor baik personal maupun interpersonal, diantara dari faktor tersebut yaitu kerjasama tim dan disiplin kerja.

Kerjasama tim memiliki ketergantungan kepada tingkat kepercayaan dan solidaritas setiap anggota tim untuk bisa bekerja sama guna mencapai tujuan suatu perusahaan dengan baik dan efisien. Menurut Mazzor (2017:385) kerjasama tim meliputi keterlibatan mental dan emosional setiap orang didalam kelompok yang mendorong mereka untuk bisa memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Menurut Kusuma dan Sutanto (2018:423) menunjukkan kerjasama tim memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan, hal ini karena setiap anggota bisa saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang ada dengan bersama-sama.

Disiplin kerja juga menjadi hal penting dalam pertumbuhan suatu perusahaan, terutama digunakan untuk bisa memotivasi karyawan supaya mereka bisa memiliki jiwa disiplin dalam diri mereka dengan baik. Jiwa disiplin ini sangat penting dan bermanfaat bagi karyawan untuk bisa mematuhi, menaati peraturan serta kebijakan sesuai dengan prosedur sehingga menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal bagi perusahaan.

Honda Star Motor Tasikmalaya merupakan dealer resmi Mobil Honda di Tasikmalaya yang telah berdiri sejak 01 Juli 2008, menyediakan fasilitas penjualan, bengkel maupun sparepart untuk mobil Honda. Honda Star Motor Tasikmalaya adalah dealer resmi khusus Priangan Timur untuk mobil Honda di Kota dan Kabupaten Tasikmalaya, Garut, Ciamis, Banjar dan Pangandaran. Dalam upaya untuk memperluas akses penjualan mobil honda kepada customer potensialnya, serta meningkatkan kepuasan pelanggan. Memberikan pelayanan terbaik dengan memberikan nilai tambah dengan memberikan pelayanan yang memuaskan dan profesional pada setiap pelayanan. serta menjadi perusahaan yang memiliki tanggung jawab secara sosial dan juga lingkungan.

Sebagaimana sebuah perusahaan, Honda Star Motor Tasikmalaya mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Setiap karyawan dituntut untuk bisa memberikan kinerja yang optimal supaya bisa memberikan kesan baik dari pihak customer, tetapi dari hasil observasi awal dan wawancara yang dilakukan kepada 20 responden yang telah dilakukan didapatkan beberapa fenomena permasalahan yang memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan di Honda Star Motor Tasikmalaya.

Tabel 1. 1 Observasi Awal Kinerja Karyawan Honda Star Motor Tasikmalaya

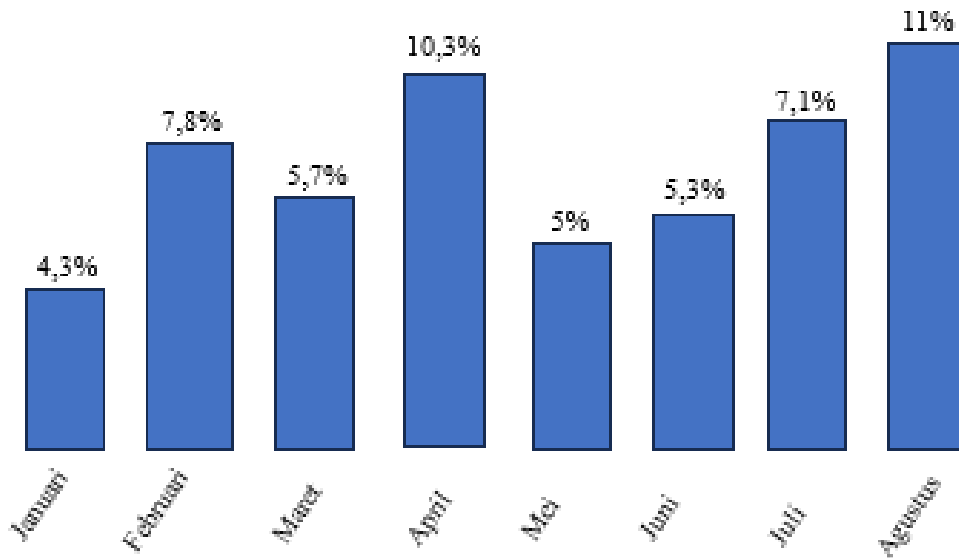
No	Indikator	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
			STS	TS	KS	S	SS	
1	Kualitas	<i>Costumer</i> merasa kualitas kinerja karyawan mengalami penurunan	2	3	4	9	2	20
2	Kuantitas	<i>Costumer</i> merasa adanya penurunan kuantitas layanan yang diberikan oleh karyawan	1	3	6	8	2	20
3	Ketepatan waktu	<i>Costumer</i> merasa karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.	2	1	3	10	4	20

No	Indikator	Pernyataan	Jawaban					Jumlah
			STS	TS	KS	S	SS	
4	Efektivitas	<i>Costumer</i> merasa kinerja karyawan kurang efektif dalam memenuhi tujuan dan kebutuhan	3	2	4	6	5	20
5	Kemandirian	<i>Costumer</i> merasa karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan mereka	4	2	3	8	1	20
Total			11	12	22	41	14	100

Sumber: Hasil Observasi 2023

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan hasil jawaban didominasi oleh kriteria setuju dengan jumlah 41 atau 41%. Adapun jawaban dari responden yang mendominasi dalam observasi ini yaitu setuju dimana ketepatan waktu menjadi kriteria terbanyak yang dipilih responden yaitu dengan jumlah 10 orang. Para *costumer* menyatakan bahwa diantara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang optimal terutama dalam estimasi waktu pekerjaan yang dilakukan, Sehingga masih terdapat pelanggan yang komplain dan merasa kurang puas terhadap kinerja mereka.

Hal ini tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik personal maupun interpersonal, diantara dari faktor tersebut diantaranya yaitu kerjasama tim dan disiplin kerja. Hasil observasi awal yang telah dilakukan, didapatkan fenomena permasalahan dalam penyelesaian tugas dan masalah tersebut tidak lepas dari gangguan dan kekurangan setiap anggota tim,. Kurangnya komunikasi antar karyawan sewaktu-waktu menyebabkan terjadinya miskomunikasi, sehingga terbentuk hambatan dan terlihat kurangnya kerjasama tim antar karyawan.



Sumber: Honda Star Motor Tasikmalaya

Gambar 1. 1 Laporan Ketidakhadiran Karyawan Bagian Service di Honda Star Motor Tasikmalaya Tahun 2023

Dari gambar 1.1 diatas dapat terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulannya cenderung meningkat, terutama pada bulan , April, Juli dan Agustus 2023 yang menunjukkan nilai ketidak hadiran paling tinggi diantara bulan lainnya. Pada bulan april, bertepatan dengan Hari raya Idul Fitri, pada bulan juli bertepatan dengan tahun baru Islam 1 Muharram 1445 H. Sedangkan pada bulan Agustus, bertepatan dengan hari kemerdekaan Indonesia sehingga banyak karyawan yang mengambil cuti beriringan dengan hari libur nasional supaya mereka mendapat kesan hari libur lebih lama. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh setiap individu karyawan bidang Service di Honda Star Motor Tasikmalaya cenderung menurun.

Menurut Maulida (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya dengan yang terjadi dilapangan, masih ada beberapa karyawan yang tidak menjalankan disiplin dengan baik. Beberapa

karyawan didapati terkadang masih suka terlambat masuk kerja, sehingga terkesan menyepelekan pekerjaan. Hal tersebut tentunya menghambat karena perlu adanya pekerjaan yang di *back up* oleh karyawan lain.

Berdasarkan dengan fenomena tersebut di bagian Service di Honda Star Motor Tasikmalaya dan fenomena research gap pada penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik mengkonfirmasi dan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada Karyawan Bagian Service Honda Star Motor Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Bagaimana kerjasama tim pada karyawan bagian *Service* di Honda Star Motor Tasikmalaya?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan bagian *Service* di Honda Star Motor Tasikmalaya?
3. Bagaimana kinerja karyawan bagian *Service* di Honda Star Motor Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Service* di Honda Star Motor 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 *Service* di Honda Star Motor Tasikmalaya.
2. Disiplin kerja karyawan bagian *Service* di Honda Star Motor Tasikmalaya.
3. Kinerja karyawan bagian *Service* di Honda Star Motor Tasikmalaya.
4. Pengaruh Kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian *Service* di Honda Star Motor Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki kegunaan bagi berbagai pihak.

Adapun kegunaan yang diharapkan yaitu:

1.4.1. Kegunaan Pengembangan Ilmu

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

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan penerapan ilmu juga teori yang diperoleh selama kuliah serta bisa melakukan perbandingan dengan kenyataan yang terjadi diperusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan sehingga dapat memberikan suatu perbaikan perusahaan dimasa yang akan datang.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber referensi dan juga informasi sehingga memberikan dampak, ilmu dan juga pengetahuan khususnya mengenai variabel pada penelitian ini.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan juga acuan sehingga nantinya dapat memperbaiki kekurangan dalam penelitian ini serta juga dapat menambah objek dan variabel yang belum terdapat dalam penelitian ini.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Honda Star Motor Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Ir. H Juanda No. 461 Kota Tasikmalaya Jawa Barat. Waktu dalam penelitian ini dilakukan selama 4 bulan yang diawali pada bulan September sampai dengan Desember 2023