

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan industri tekstil dan garmen di Indonesia merupakan satu dari lima sektor manufaktur yang sedang diprioritaskan pengembangannya terutama dalam kesiapan memasuki era industri 4.0,” Industri garmen dan tekstil di Indonesia seiring dengan perkembangan waktu kian lama kian berkembang dikarenakan hasil atau profit yang diperoleh memiliki nilai yang sangat menjanjikan. Selain sektor pasar lokal sekarang ini banyak yang sudah memasuki pasar internasional dengan tingkat ekspor yang meningkat. Kondisi industri garmen di Indonesia secara umum termasuk dalam kategori unggul dan mampu bersaing, hal ini terbukti dari semakin bertumbuhnya perusahaan garment di Indonesia di tengah lesunya pasar garment dunia. Persaingan membuat setiap perusahaan semakin meningkatkan kinerja karyawan agar tujuannya dapat tercapai.

Ernie Trisnawati (2018: 194) Proses Kinerja karyawan berkaitan dengan proses utama yaitu manajemen sumber daya manusia yang merupakan proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten untuk memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, dalam hal ini karyawan merupakan aset utama perusahaan yang memiliki nilai dan harus dijaga dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus senantiasa saling bekerjasama melakukan

komunikasi, kedisiplinan dalam upaya meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan.

Tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai tidak hanya tergantung pada sumber daya manusianya saja. Suatu organisasi akan berjalan lancar apabila semua jasa yang disumbangkan oleh tiap-tiap individu kedalam organisasi mendapatkan imbalan dan perhatian yang adil. Selain itu mereka mempunyai tujuan untuk memuaskan kebutuhannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan sebagai sumber daya yang dominan pada organisasi berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas.

Menurut Yusnandar (2020: 62) menyatakan Kinerja atau performance merupakan suatu proses mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi yang diaplikasikan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan bagi organisasi karena kualitas sumber daya manusianya berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diharapkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Kinerja seorang karyawan merupakan suatu factor penting, hal yang bersifat individual, karena karyawan memiliki kinerja yang berbeda-beda dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kualitas dan kuantitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja merupakan suatu hal yang penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Studi yang dilakukan oleh Pandelaki (2018:41) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan anggota tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu, Putri & Sariyathi (2017 : 3402) menyatakan bahwa dengan perpaduan berbagai talenta dan solusi inovatif dapat menjadikan kerja tim lebih kompetitif daripada individu. Permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim adalah bahwa kurangnya kerjasama antar tim yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang diharapkan, kurangnya rasa percaya antar anggota tim, perbedaan gaya dalam bekerja dan tidak ada pembagian tugas yang jelas, Selain itu terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri. Faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain kerjasama tim adalah komunikasi dan disiplin kerja.

Menurut Lawas & Triatmanto (2017:50). Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan. Karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas perusahaan, karena hubungan komunikasi yang tidak bagus bisa mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta rekan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan, pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif.

Kurangnya komunikasi antar sesama anggota akan memberikan hasil yang buruk ataupun tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan, kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi yang efektif. Jika perusahaan memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik, karena dapat muncul motivasi dalam pribadi karyawan selama melaksanakan tindakan aktivitas yang benar, sehingga dapat tercipta sasaran perolehan yang diharapkan. Riset yang dilakukan oleh Putri & Sariyathi (2017 : 54) menjelaskan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Permasalahan komunikasi terlihat karena karyawan yang selalu melakukan komunikasi satu arah sehingga informasi tidak tersampaikan kepada anggota yang lain sehingga berdampak pada operasional yang berjalan artinya permasalahan komunikasi ini memiliki dampak terhadap kerjasama tim yang berakibat terhadap kinerja karyawan yang cenderung memiliki performance yang kurang baik.

Selain kerjasama tim dan komunikasi, faktor disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawan suatu organisasi dapat mencapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Riset yang dilakukan oleh Nugrahanum Illanisa (2019 :13) menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Edy Sutrisno (2019:86) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Dari segi permasalahan kedisiplinan kerja karyawan yang terlihat seperti tidak memanfaatkan waktu secara efektif sehingga deadline pekerjaan sering

tertunda, tidak taatnya terhadap peraturan seperti masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan ada juga bahkan yang tidak masuk kerja karena kurangnya komunikasi dan kerjasama sehingga karyawan mengabaikan tanggung jawab yang diberikan. Hal-hal seperti ini jelas apabila dibiarkan akan menurunkan kinerja karyawan yang berakibat terhadap penurunan kinerja perusahaan. Berikut ini data terkait kinerja terkait kedisiplinan.

PT Sansan Saudaratex Jaya 9 merupakan perusahaan yang diterbitkan pada tahun 2014 yang beralamatkan di Jalan Gubernur Sewaka No.1001 Kel. Cilamajang Kec. Kawalu Kota Tasikmalaya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang Industry tekstil, banyak perusahaan-perusahaan yang sejenis yang menjadikan persaingan semakin ketat. PT Sansan Saudaratex Jaya 9 dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang terampil dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam menghadapi persaingan tersebut.

Berdasarkan observasi awal, peneliti menduga karyawan bagian *sewing*/menjahit pada PT Sansan Saudaratex Jaya 9 tasikmalaya masih belum optimal bisa dilihat dari tabel 1.1

Tabel 1.1

Persentase Penilaian Kinerja Karyawan PT Sansan Saudaratex Jaya bagian Sewing

Indikator	Januari		Februari		Maret		April		Mei	
	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian	Target	Capaian
Kualitas	100%	85%	100%	75%	100%	84%	100%	82%	100%	80%
Kuantitas	100%	84%	100%	79%	100%	78%	100%	77%	100%	75%
Ketetapan waktu	100%	80%	100%	80%	100%	76%	100%	75%	100%	73%

Sumber : PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya

Hal ini diprediksi penurunan kinerja tersebut apakah dipengaruhi oleh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan? bagian Sewing di Pt Sansan Saudarutex Jaya 9 Tasikmalaya. Kurangnya kerjasama antar tim karyawan perusahaan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang diharapkan, kurangnya rasa percaya antar anggota tim, tidak ada pembagian tugas yang jelas, Selain itu terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri.

Terlihat karyawan yang selalu melakukan komunikasi satu arah sehingga informasi tidak tersampaikan kepada anggota yang lain hal itu berdampak pada operasional yang berjalan artinya permasalahan komunikasi ini memiliki dampak terhadap kerjasama tim yang berakibat terhadap kinerja karyawan yang cenderung memiliki performance yang kurang baik. Tidak hanya kerjasama tim dan komunikasi, disiplin kerja juga diakibatkan karena tidak memanfaatkan waktu secara efektif sehingga deadline pekerjaan sering tertunda, tidak taatnya terhadap peraturan seperti masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan ada juga bahkan yang tidak masuk kerja karena kurangnya komunikasi dan kerjasama tim sehingga karyawan mengabaikan tanggung jawab yang diberikan.

Oleh karena itu agar terciptanya peningkatan kinerja karyawan terdapat faktor lain yang harus diperhatikan untuk meningkatkan kualitas perusahaan sehingga berdasarkan fenomena tersebut penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kerjasama Tim Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Penelitian**

Terhadap Karyawan Bagian Sewing PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kerjasama tim karyawan bagian sewing PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya.
2. Bagaimana komunikasi karyawan bagian sewing karyawan PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya.
3. Bagaimana disiplin kerja karyawan PT Sansan saudaratex jaya 9 Tasikmalaya.
4. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Sansan saudaratex jaya 9 Tasikmalaya.
5. Bagaimana Pengaruh Kerjasama tim, Komunikasi dan Disiplin terhadap kinerja karyawan PT sansan saudaratex jaya 9 Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis mengenai:

1. Kerjasama tim karyawan bagian sewing PT Sansan Saudaratex Jaya 9
2. Komunikasi karyawan bagian sewing karyawan PT Sansan Saudaratex Jaya 9
3. Disiplin karyawan PT sansan saudaratex jaya 9
4. Kinerja karyawan pada PT sansan saudaratex jaya 9
5. Pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT sansan saudaratex jaya 9.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan :

1. Kegunaan Untuk Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk Perusahaan dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan menjadi bahan informasi tambahan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya mengenai pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan dalam bidang manajemen, khususnya mengenai Pengaruh Kerjasama tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kantor PT Sansan Saudaratex Jaya 9 Tasikmalaya yang beralamatkan di Jl. Gubernur Sewaka No. 100, Sambongjaya, Kec. Mangkubumi, Kab. Tasikmalaya, Jawa Barat 4618. Sedangkan jadwal penelitian ini terhitung bulan Februari 2023 sampai Februari 2024.