

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dan paling berpengaruh dalam sebuah organisasi. Tanpa keberadaan sumber daya manusia, perusahaan tidak akan dapat mengoperasikan kegiatannya. Pencapaiannya tujuan yang diharapkan oleh perusahaan sangat tergantung pada kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mengelola dan mengawasi sumber daya lainnya untuk memenuhi tujuan organisasi. Individu yang memiliki kemampuan yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi sebagai sumber kekuatan sumber daya manusia. Sumber daya adalah faktor kunci untuk operasi saat ini dan pengembangan perusahaan di masa depan. Aspek ini dianggap sebagai salah satu faktor operasional, di samping elemen lain seperti peralatan kantor (Hariana, 2021).

Setiap organisasi tidak terlepas dari tantangan yang terkait dengan berbagai aspek kehidupan organisasi, khususnya yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Secara umum, permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan menyoroti pentingnya perencanaan, terbagi dalam tiga jenis utama: tantangan eksterna, internal, dan tantangan situasi kerja dalam organisasi (R. Supomo, Nurhayati Eti, 2018:33). Mengingat pentingnya kelangsungan hidup organisasi, sangat logis untuk menyimpulkan bahwa setiap entitas akan berusaha untuk meningkatkan kapasitasnya di semua domain operasional, berjuang untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas. Untuk mewujudkan harapan ini, organisasi harus menghadapi berbagai tantangan internal. Salah satu contoh ilustratifnya terletak pada perencanaan strategis, di mana setiap keputusan manajerial berdampak pada alokasi dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tersedia. Misalnya, penentuan lintasan masa depan, yang memerlukan pertimbangan seperti tingkat pertumbuhan yang ditargetkan dan implikasinya pada penyebaran sumber daya (R. Supomo, Nurhayati Eti, 2018).

Dalam dunia bisnis, kinerja karyawan sangat mempengaruhi kesuksesan perusahaan. Hal ini dikarenakan kinerja merupakan upaya karyawan yang berdedikasi untuk berkontribusi kepada perusahaan (Arifin, 2020). Saat karyawan benar-benar peduli dengan kesuksesan perusahaan dan terdorong untuk meningkatkan kinerja, para karyawan akan terlibat secara aktif. Sebaliknya, hasil di bawah standar merupakan hasil dari kinerja karyawan yang rendah dan berpotensi menghambat kemajuan perusahaan (Letsoin & Ratnasari, 2020). Teori alternatif menyebutkan bahwa kinerja dihasilkan dari upaya karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam periode waktu tertentu. Sebaliknya, penelitian lain mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu faktor individu, psikologis, dan organisasi. (Annisa Nurhandayani, 2022). Di antara berbagai pengaruh terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim merupakan kontributor yang signifikan (Siagian, 2020).

Kerjasama tim secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Kerjasama tim melibatkan sekelompok orang, yang merupakan anggota organisasi, yang mengelola dan melaksanakan tugas secara kolaboratif. Kerjasama tim memupuk kerjasama dan komunikasi di dalam dan di antara berbagai bagian perusahaan Sriyono & Farida (2013) dalam Letsoin & Ratnasari (2020). Di dalam kerjasama tim terdapat sekelompok orang-orang yang memiliki sebuah perusahaan menjadi sumber kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan, sebab tidak ada perusahaan yang berkembang tanpa perusahaan yang kuat, kuat yang dimaksud adalah kuat dalam suatu kelompok yang didukung oleh komunikasi yang baik maka kinerja yang dipakai akan optimal, (Mulyati & Herawati, 2022). Faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, yang sebagian besar bersifat individualistik karena berfluktuasi sesuai dengan nilai-nilai pribadi itu sendiri. Kepuasan kerja melibatkan keadaan emosional yang memungkinkan karyawan untuk menemukan kenyamanan dalam pekerjaan mereka.

Menjelaskan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan yang puas cenderung lebih produktif dalam memenuhi tanggung jawab mereka (Anggraini & Suhermin, 2021). Kepuasan karyawan biasanya selaras dengan harapan individu (Arifin, 2020).

Kepuasan kerja di dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan memenuhi kebutuhan hidup mereka, menumbuhkan rasa puas dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan demikian, baik kerja sama tim maupun kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan kedua variabel tersebut sangat penting dalam memelihara pengembangan diri.

Pada pengamatan awal, para peneliti mencatat bahwa kerja sama tim ( $X_1$ ) ditandai dengan indikator-indikator seperti memiliki rasa kerjasama, menghargai satu sama lain, dan membangun semangat kelompok berada dibawah tingkat ideal. Rusaknya kerja sama tim, yang diakibatkan oleh kerja sama yang tidak memadai seperti, kurangnya komunikasi antar tim, kemudian berdampak pada kinerja karyawan. Nainggolan *et al.*, (2020) melakukan penelitian yang menguatkan pengamatan ini, dengan menyoroti pengaruh positif dan signifikan dari kerja tim terhadap kinerja karyawan di UPT SDA Bah Bolon di Dinas Cipta Karya Sumber Daya Air dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Utara. Arifin, (2020) lebih lanjut memperkuat pernyataan ini, menunjukkan bahwa kerja tim secara langsung dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sedangkan observasi awal untuk Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) penulis menemukan bahwa adanya indikator mempengaruhi Kepuasan Kerja seperti kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial, kebutuhan penerapan diri yang belum terealisasi dengan baik. Misalnya kebutuhan fisiologis karyawan seringkali tidak terpenuhi dengan baik ketika karyawan menerima *Job Order* dari lokasi yang jauh, seperti di luar kota. Hal ini, disebabkan oleh uanh transportasi yang diterima tidak sebanding dengan jarak yang harus mereka tempuh. Dampaknya, hal ini mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Hal ini dibuktikan melalui hasil wawancara yang dilakukan terhadap beberapa karyawan di PT. Dana Purna Investama. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggraini dan Suhermin (2021), ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilaksanakan oleh Basri dan Rauf (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan mempertimbangkan latar belakang dan fenomena yang memunculkan research gap tersebut, peneliti terdorong untuk melakukan kajian lebih mendalam mengenai. **“Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini merupakan sebagai berikut:

1. Apakah Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda.
2. Apakah Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dana Purna Investama di Samarinda.
3. Apakah Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda.

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang tertera di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dana Purna Investama.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

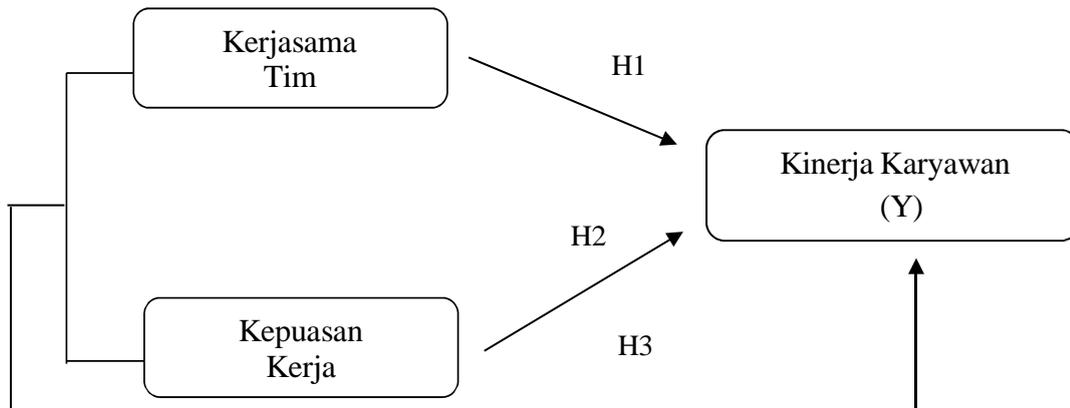
1. Bagi Penulis  
Penelitian ini menjadi sumber informasi yang berharga, memperluas pemahaman tentang Kerjasama tim dan kepuasan kerja yang berkaitan dengan kinerja karyawan.
2. Bagi perusahaan  
Penelitian ini memiliki potensi untuk memberikan wawasan dan rekomendasi yang berharga bagi manajemen PT Dana Purna Investama Samarinda mengenai dampak kerja sama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi pembaca  
Penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga dengan menyelidiki bagaimana kerja sama tim dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Pembaca dapat memanfaatkan informasi ini untuk mengambil tindakan yang tepat yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.
4. Bagi fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur  
Hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi mendasar bagi kemajuan ilmu ekonomi dan manajemen, memberikan wawasan yang tak ternilai bagi para mahasiswa yang mengeksplorasi teori tentang bagaimana Kerjasama tim dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan.

#### **1.5 Perumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada. Hipotesis dalam hubungan ini memiliki fungsi sebagai arahan yang mungkin dapat memberikan jawaban. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

- H1 : Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda
- H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda.
- H3 : Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Dana Purna Investama di Samarinda.

## 1.6 Kerangka Pikir



Gambar 1.1 Kerangka Pikir