

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen merupakan proses mengelola sumber daya untuk mencapai sasaran organisasi tersebut. Manajemen memiliki pengaruh besar pada pengelolaan sebuah organisasi. Manajemen merupakan proses pada sebuah organisasi. Proses mulai merencanakan, mengorganisasikan, mengontrol pada sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif efisien. Manajemen merupakan suatu proses dari awal rencana organisasi dibentuk sampai tercapainya misi organisasi tersebut. Sasaran atau tujuan pada organisasi akan cepat tercapai jika proses manajemen berjalan dengan baik. Aspek dasar pada proses manajemen adalah sumber daya manusia/SDM. Pimpinan maupun pegawai merupakan SDM yang menjadi aspek dasar pada organisasi. SDM menjadi faktor terpenting karena keberhasilan suatu organisasi sebagian besar terletak atau dipengaruhi oleh SDM selaku pekerja.

Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan memiliki kinerja yang berkualitas dan kuantitas sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat

mempengaruhi motivasi pegawai dalam meningkatkan disiplin kerja dan gaya kepemimpinan, yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang professional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing- masing pegawai. Pemimpin harus memastikan bahwa kinerja bawahan dihargai dengan sepatasnya, dan bukan sebaliknya mengacuhkan dan tidak memberikan ganjaran positif atas kinerja bawahan.

Kinerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. Menurut (**Ridwan, 2021**) kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk dia. Menurut **Suryanto (2019)** mendefinisikan istilah kinerja sebagai tingkat keberhasilan yang dinyatakan dengan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sedangkan **Sunarsi (2018)** mengatkan bahwa kinerja adalah hasil

kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja yang rendah akan berdampak negatif seperti penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan semakin lamban untuk diselesaikan. Berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan (**Dalimunthe, 2018**)

Kerjasama tim adalah system perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (**Devi et al., 2022**). Sedangkan menurut (**Wicaksana, 2018**) kerjasama tim merupakan salah satu hal yang menjadikan strategi dalam organisasi. Kerjasama tim merupakan unit yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi secara bersama untuk bekerja sesama rekan kerja dan dengan pimpinan. Kerjasama tim ini ikut serta dalam menentukan jalannya aktivitas perusahaan sampai pada tujuan akhir yang akan dicapai. Dalam kerjasama tim terdapat beberapa srategi yang ditempuh, salah satunya ialah menentukan perencanaan perusahaan dan pelaksanaan aktivitas tersebut komunikasi sangat penting bagi manusia, tanpa komunikasi tidak akan terjadi interaksi dan tidak akan terjadi saling tukar pengetahuan dan pengalaman apalagi dalam melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Komunikasi menurut **(Haeranah, 2022)** adalah pengiriman dan penerimaan dari berbagai pesan di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Sedangkan komunikasi adalah proses pengiriman atau penyimpanan berita atau informasi dari satu pihak ke pihak lain adalah usaha untuk mendapatkan saling pengertian **(Hamandia, 2022)**.

Menurut **(Syafriana, 2018)** disiplin merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dan kesiapan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar, mematuhi peraturan organisasi tertentu. Sedangkan menurut **(Iptian, Zamroni, 2020)** disiplin kerja adalah perilaku individu yang mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin kerja juga menjadi milik perusahaan tindakan untuk mengarahkan anggota organisasi perusahaan untuk mematuhi berbagai perusahaan yang ada regulasi. Disiplin kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi pegawai yang bersangkutan maupun bagi organisasi karena disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Perusahaan yang tingkat pengawasannya kurang efektif akan mempunyai karyawan yang tingkat kinerjanya buruk. Pengawasan diadakan untuk mengetahui kualitas kerja karyawan, diharapkan dengan adanya pengawasan yang efektif dan disiplin kerja yang baik, akan lebih meningkatkan kinerja karyawan.

PDAM merupakan salah satu unit usaha milik daerah, yang yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat umum. Dinamika dan perkembangan perusahaan daerah air minum kota Padang, mengalami berbagai perkembangannya, hal ini tergambar dari tahun ketahun.

Tabel 1.1
Absensi Karyawan PDAM Kota Padang Tahun 2021

Jumlah karyawan	Keterangan	Jumlah Absen Pertahun	Presentase
240	Sakit	493	11,8
	Izin	413	0,99
	Cuti	492	11,8
	Terlambat	1110	26,6
	Tanpa keterangan	174	0,41

Sumber :PDAM Kota Padang Tahun 2021

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa fenomena yang dapat dilihat pada tahun 2021 banyaknya karyawan yang sakit adalah 493 (11,8%), karyawan yang izin sebanyak 413 (0,99%), karyawan yang cuti sebanyak 492 (11,8%), karyawan terlambat sebanyak 1110 (26,6%) dan karyawan tanpa keterangan sebanyak 174 (0,41%). Presentase yang didapatkan dari pejumlahan dari jumlah absen petahun dibagi 100% dikali jumlah karyawannya. Tingkat terlambat karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda. Hal ini disebabkan karena kurang nya komunikasi yang di terima oleh karyawan terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada kinerja karyawan PDAM Kota Padang yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda kerjasama tim, komunikasi dan

disiplin kerja yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi PDAM Kota Padang.

Beberapa faktor penyebab lainnya yang mempengaruhi turunnya kinerja karyawan seperti buruknya tingkat kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja yang di dilakukan karyawan yang berdampak pada keterampilan teknis dan kepercayaan karyawan dalam menangani karyawan sehingga membuat karyawan merasa tidak puas dan kurang percaya akan penanganan kinerja karyawan sehingga rendahnya kinerja karyawan dan karyawan yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga kurangnya kinerja karyawan dan berdampak kepada karyawan.

Berdasarkan penelitian (**Lawasi, 2020**) yang berjudul pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian (**Susilowati & Nuswantoro, 2019**) yang berjudul pengaruh kompetensi sosial, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sosial, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (**Sajangbati, 2018**) yang berjudul motivasi, disiplin, dan kepuasan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Bitung Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PDAM Kota Padang dengan memberi judul: **“PENGARUH KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PDAM KOTA PADANG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian ilmu manajemen sumber daya Manusia banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya tingkat kerjasama tim karyawan PDAM Kota Padang.
2. Kurangnya Komunikasi yang dilakukan karyawan PDAM Kota Padang .
3. Minimnya disiplin kerja atau dorongan dari perusahaan PDAM Kota Padang
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PDAM Kota Padang
5. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di PDAM Kota Padang
6. Kinerja karyawan kurang optimal dilihat dari kurang profesionalnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya,
7. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan.
8. Kurangnya kerjasama tim antara anggota organisasi, disini karyawan antara organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi.
9. Lemahnya pelayanan karyawan pada PDAM Kota Padang.

10. Kurang pedulinya antara pemimpin dengan karyawan dan sesama karyawan

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah sangat penting agar fokus penelitian dan kedalaman analisisnya tetap terjaga. Untuk itu peneliti membatasi masalah ini dengan Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel bebas, kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai dengan objek di PDAM Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang .
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang .
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PDAM Kota Padang

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan sumber daya manusia perusahaan untuk menjadi lebih baik. Serta sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam mengatur karyawan agar karyawan merasa aman dan nyaman saat sedang bekerja. Juga Sebagai bahan masukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

Memberikan petunjuk dan sumber informasi mengenai Kerjasama Tim, Komunikasi dan disiplin kerja yang baik, yang harus dimiliki oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menambah wawasan dan informasi mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya dalam kinerja karyawan, Kerjasama Tim, Komunikasi dan disiplin kerja bagi penelitian selanjutnya dalam mengkaji masalah yang sama di masa mendatang.

4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang