

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2005).

Peran sumber daya manusia akan menjadi semakin penting apabila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif antar perusahaan. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu perusahaan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun

tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya (Guritno & Waridin, 2005).

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang ada pada setiap perusahaan dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, maka penting bagi para pemimpin untuk memperhatikan budaya perusahaan dan *teamwork* yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut (Giantari & Riana, 2017).

Teamwork merupakan faktor penting untuk kelancaran fungsi perusahaan. Anggota tim meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka saat bekerja dalam tim. Perusahaan yang lebih menekankan pada tim telah menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, produktivitas yang lebih besar dan pemecahan masalah yang lebih baik di

tempat kerja. *Teamwork* merupakan strategi yang memiliki potensi meningkatkan kinerja individu dan perusahaan, meskipun perlu dipelihara dari waktu ke waktu. Perusahaan perlu melihat berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja dalam terang lingkungan yang semakin kompetitif. Manajer puncak harus memiliki visi untuk memperkenalkan *teamwork* dalam organisasi mereka (Agwu, 2015). *Teamwork* dapat diartikan sekelompok orang dengan talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Indikatornya terlihat pada kerjasama, satu arah tujuan, dialogis, delegasi dan organisasi. *Teamwork* akan berhasil hanya jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat.

Selain *teamwork*, hal lain yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah budaya organisasi. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari perusahaan tersebut. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar perusahaan bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu

diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut. Banyaknya masalah yang berhubungan dengan ketenaga kerjaan akhir-akhir ini menunjukkan bahwa kesadaran manajemen terhadap peran strategis dan implementasi budaya organisasi dalam perusahaan masih lemah dan mengkhawatirkan, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan (Novziransyah, 2017).

Berdasarkan dengan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian **“PENGARUH *TEAMWORK* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SRI REJEKI ISMAN TEXTILE DI SUKOHARJO”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Untuk sarana menambah pengetahuan dan penerapan teori serta dapat mengaplikasikan konsep mengenai *teamwork*, budaya organisai dan kinerja karyawan.

2. Bagi pembaca

Untuk menambah wawasan dan dapat dijadikan referensi khususnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang berdasarkan *teamwork*, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

3. Bagi perusahaan

Dapat menjadikan bahan masukan dan pertimbangan untuk mengadakan evaluasi bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta mutu kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini dijelaskan mengenai tinjauan teori dari masing-masing variabel penelitian, penelitian terdahulu, hipotesis yang akan diuji dan kerangka pikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang populasi dan sampel penelitian, data dan sumber data, definisi operasional variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel dan metode analisis data.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai objek penelitian, deskripsi data, analisis data dan pembahasannya.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**