

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal (Hanafi & Zulkifli, 2018). Untuk mewujudkan kinerja yang optimal perusahaan harus menciptakan kondisi yang memungkinkan hal tersebut. Sumber daya manusia yang baik tentunya akan mampu memanfaatkan peluang yang ada dengan optimal agar tercapai efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Sumber daya manusia yang bekerja dengan optimal diharapkan mampu membawa dampak baik bagi perusahaan sehingga perusahaan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.

Pembahasan mengenai sumber daya manusia tentunya akan menyangkut tentang kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2009) dalam (Abdullah, 2014) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Armstrong dan Baron (1998 :15) dalam (Lawasi & Triatmanto, 2017) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Kinerja baik dan optimal yang dimiliki karyawan diharapkan akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Sebaliknya, tujuan perusahaan sukar tercapai apabila karyawannya yang bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. (Yudiningsih *et al.*, 2016).

Kinerja karyawan selalu berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja akan memudahkan manajer mengidentifikasi apa yang menjadikan kinerja karyawan optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Siagian, 2003) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Dalam penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim karena merupakan faktor penting bagi perusahaan yang sudah lama berdiri maupun bagi perusahaan yang sedang berdiri. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai/karyawan (Novyanti, 2015). Ketika kondisi lingkungan kerja nyaman, bersih, menyenangkan dan fasilitas yang dibutuhkan tersedia maka diharapkan karyawan mampu bekerja secara optimal.

Selain kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan memadai, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang (Ferawati, 2017). Disiplin diperlukan dalam suatu perusahaan untuk mengurangi terjadinya penyimpangan atau kelalaian yang berakibat terjadinya pemborosan waktu dalam melakukan pekerjaan. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya (Novyanti, 2015). Tanpa melakukan disiplin kerja yang baik, akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Selain kondisi lingkungan kerja dan disiplin kerja, keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan juga tidak bisa lepas dari kerjasama tim. *Team works is a group of individuals working together to reach a common goal* (Tenner & DeToro, 1992). Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Dengan adanya kerjasama tim akan memudahkan komunikasi antara karyawan dengan manajer. Kemudian yang terpenting adalah dengan kerjasama tim akan memudahkan karyawan atau manajer dalam mengambil keputusan. Sinergi yang positif akan terjadi dengan sendirinya apabila kerjasama tim telah mampu dijalankan dan dikoordinasikan dengan baik.

PT Pos Indonesia (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos Indonesia merupakan Perseroan Terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos Indonesia. Bentuk usaha Pos Indonesia ini berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 1995. Saat ini Pos Indonesia tidak hanya melayani jasa pos dan kurir, tetapi juga jasa keuangan, ritel, dan properti, yang didukung oleh titik jaringan sebanyak lebih dari 4.000 kantor pos dan 28.000 Agen Pos yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan deskripsi diatas, PT Pos Indonesia (Persero) membutuhkan karyawan-karyawan yang mampu memberikan pelayanan prima terhadap semua jenis produk layanan yang tersedia. Tentunya perusahaan harus memperhatikan berbagai hal penting yang membuat kinerja karyawan-karyawannya menjadi lebih baik dan prima. Hal itu diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim. Terlebih lagi di era industri digital/online yang berkembang pesat saat ini dan di era pandemi sekarang, sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan jasa sangat dibutuhkan. Oleh karena itu kinerja karyawan harus diperhatikan dan ditingkatkan. Dengan kinerja karyawan yang meningkat dan prima akan berdampak positif pada pelayanan yang semakin baik, meningkatkan *cashflow*, dan meningkatkan laba perusahaan. Jadi memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan merupakan salah satu hal penting yang harus dilakukan perusahaan. Berdasarkan latar belakang

masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang muncul adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta ?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ada maka dapat disimpulkan bahwa penulis memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta.
2. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta.
3. Untuk menganalisis dan membahas pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dengan adanya penelitian ini, antara lain yaitu:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan serta ilmu pengetahuan mengenai teori dan konsep dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai lingkungan kerja, disiplin kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengelola serta mengembangkan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan.

#### **E. Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang tersusun sebagai berikut :

##### **BAB I PENDAHULUAN**

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

##### **BAB II TINJAUAN TEORI**

Dalam bab ini berisikan mengenai landasan teori yang berisi lingkungan kerja, disiplin kerja, kerjasama tim, dan kinerja. Dalam bab ini

juga menjelaskan mengenai kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesis.

### BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan mengenai ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, variabel dan definisi operasional variabel, metode pengumpulan data, alat analisis data, serta teknik analisis data.

### BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai deskripsi responden, analisis data dan pembahasan, perbandingan hasil dengan kriteria yang telah ditentukan, pembuktian hipotesis, dan jawaban atas pernyataan dalam perumusan masalah.

### BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang didapat dari sebuah penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran.