

## **Bab I** **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

“PT PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO)” didirikan pada tahun 1945 yang dulunya dimiliki oleh negara asing yaitu jerman, italia, dan jepang kemudian disita oleh negara dan dibentuk PPN. Pada tahun 2014 PTPN III dikenal sangat aktif dan komoditas karena itu PTPN III (Persero) diangkat menjadi perusahaan Holding. Barang hasil perkebunan dikelola, diolah, dan dipasarkan oleh Badan Usaha Milik Negara PTPN III. Sawit dan karet adalah hasil dari pengelolaan PTPN III. Minyak sawit mentah merupakan produk samping pengolahan minyak sawit yang digunakan sebagai bahan minyak nabati umum untuk minyak goreng dan digunakan untuk memproduksi berbagai kebutuhan sehari-hari. Karet adalah produksi yang diperoleh dari getah dan dapat juga diperoleh secara sintetis, seperti ban, sepatu, gelang, dan lain-lain.

Kerja sama tim adalah ketika sekelompok pekerja dalam organisasi bekerja bersama-sama buat menuntaskan tugas-tugas yang ditugaskan, hasilnya dikenal sebagai "pekerjaan tim" dan secara langsung berkorelasi dengan keberhasilan bisnis dalam mencapai tujuan-tujuannya.. Kinerja PTPN III tindakan penting yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan adalah berfokus pada pekerja, memperhatikan apa yang mereka capai, dan memberi mereka kesempatan untuk berkembang secara profesional dengan mempelajari hal-hal baru dan mengambil lebih banyak tugas yang berada dalam kapasitas mereka. Budaya kerja sama tim AKHLAK di PTPN III merupakan singkatan dari Accomplished, Competent, Harmonious, Loyal, Adaptive, and Collaborative. Budaya kerja sama tim ada di Harmonis dan Kolaboratif. Harmonis adalah saling peduli dan menghargai perbedaan. Kolaboratif adalah membangun kerjasama yang sinergis.

Disiplin Kerja merupakan bentuk ketaatan kita terhadap aturan Perusahaan. Mengamati waktu masuk dan keluar serta waktu istirahat sesuai dengan peraturan yang diterapkan dalam PTPN III menunjukkan tingkat akurasi yang tinggi. Prosedur telah dirancang untuk menyesuaikan dengan jadwal kerja seperti yang ditunjukkan oleh statistik ketidakhadiran. Peningkatan produktivitas menguntungkan bisnis atau organisasi dan karyawannya secara setara ketika karyawan terdisiplin sebanyak mungkin di tempat kerja.

Kompensasi yang adil adalah salah satu isu paling krusial bagi dunia usaha dan karyawan. Karyawan lebih berinvestasi dalam berkontribusi pada keberhasilan organisasi

ketika mereka menerima kompensasi yang adil dan konsisten. Griffin (2011:432) menyatakan bahwa kompensasi organisasi adalah remunerasi moneter yang dibayar karyawannya untuk pekerjaan mereka..

Berlandaskan latar belakang persoalan yang timbul dalam industri pengelolaan, bahwa peneliti terdorong akan melaksanakan penelitian diindustri pengelolaan tersebut memakai judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan PTPN III”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sejumlah topik yang akan dibahas dapat diidentifikasi dari penelitian yang diajukan :

1. Kurangnya hubungan antara pemimpin dengan karyawan sehingga mengakibatkan tidak adanya kerja sama tim.
2. Karyawan tidak disiplin mengisi presensi karena kurang paham menggunakan aplikasi yang baru.
3. Perbedaan kompensasi pada pekerjaan yang sama sehingga dapat menimbulkan persaingan tidak sehat.
4. Menurunnya produktivitas perusahaan karena adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan.

## **1.3 Perumusan Masalah**

Setelah para peneliti telah mengidentifikasi masalah penelitian, mereka dapat merumuskannya dengan cara berikut :

1. Bagaimana hubungan antara pimpinan dan karyawan di PTPN III?
2. Bagaimana pengaruh disiplin karyawan dalam menggunakan aplikasi yang baru di PTPN III?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi yang menimbulkan persaingan tidak sehat di PTPN III?
4. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim, Kedisiplinan Kerja dan Kompensasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di PTPN III?

## **1.4 Landasan Teori**

### **1.4.1 Kerja sama tim**

Menurut Andrew Carnegie (dalam Kaswan, 2017) Bekerja dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama dikenal sebagai kerja tim. Kapasitas untuk mengkomunikasikan keberhasilan pribadi dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan organisasi. Melalui kekuatan kerja tim, orang biasa dapat mencapai hasil yang luar biasa

Indikator Kerja sama tim menurut Farhan Elang Ibrahim et al., dalam Sibarani, (2021) yaitu :

1. Kolaborasi
2. Kepercayaan
3. Kekompakkan

### **1.4.2 Kedisiplinan Kerja**

Menurut Hasibuan (2019:193) Kemampuan untuk mengenali dan siap untuk mematuhi semua kebijakan perusahaan serta norma-norma lokal yang relevan disebut disiplin

Sutrisno (2011) menyatakan bahwa ada empat tanda indikator disiplin kerja, seperti :

1. Menghormati hukum waktu
2. Mematuhi kebijakan perusahaan
3. Ikuti kebijakan perusahaan tentang perilaku di tempat kerja
4. Mengikuti kebijakan lain yang ditetapkan oleh perusahaan

### **1.4.3 Kompensasi**

Menurut Akbar, et al.,(2021:125) Sebagai bagian dari hubungan kerja mereka, karyawan berhak atas berbagai pengembalian tunai dan manfaat, yang secara kolektif disebut sebagai kompensasi.

Indikator kompensasi menurut Afandi (2018:194) :

1. Honor
2. Komponen Insidentil
3. Tambahan Pendapatan

#### 4. Fasilitas

##### **1.4.4 Kinerja Karyawan**

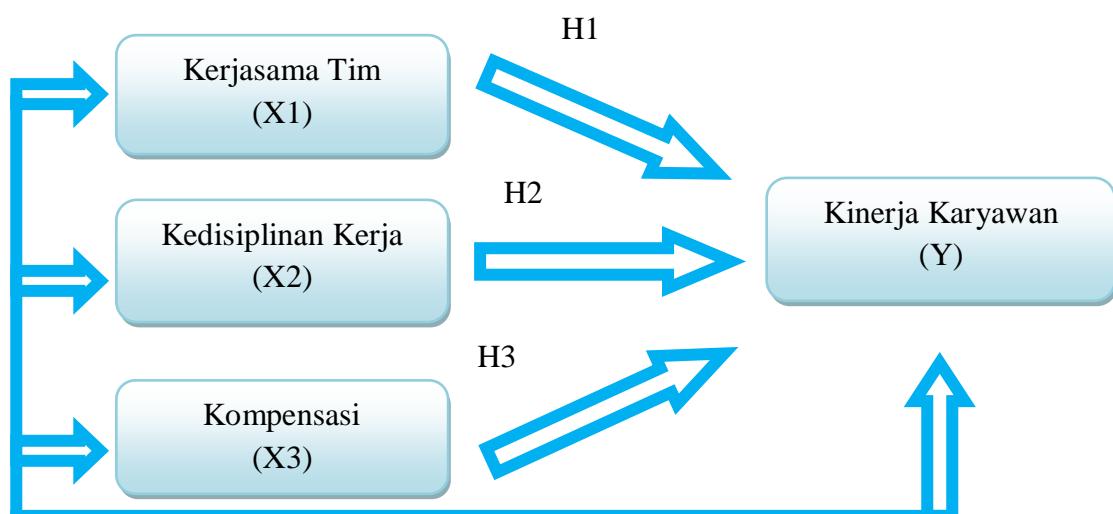
Menurut Afandi (2018:83) Apa yang membentuk "performa" dalam konteks sebuah organisasi adalah sejauh mana seseorang atau tim mampu melakukan tugas-tugas mereka dalam lingkup otoritas dan tanggung jawab yang ditugaskan, sambil bekerja secara sah dan etis menuju tujuan organisasi yang dinyatakan.

Indikator Kinerja karyawan menurut Moheriono (2019) terdapat 5 yaitu :

1. Hasil
2. Tepat
3. Taraf dari mutu
4. Presisi
5. Daya Produksi

#### **1.5 Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual penelitian ini yang menguraikan variabel bebas dan terikat disajikan seperti berikut.



## 1.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini telah dirumuskan sesuai dengan kerangka konseptual yang telah diajukan.

H1 ➔ Diduga ada pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PTPN III

H2 ➔ Diduga ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PTPN III

H3 ➔ Diduga ada Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PTPN III

H4 ➔ Diduga ada Pengaruh pengaruh kerja sama tim disiplin kerja serta kompensasi dianggap secara bersamaan terhadap kinerja karyawan di PTPN III.