

## BAB I PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha sekelompok orang yang ada di dalamnya. Sumber daya yang dimaksud yaitu karyawan, sehingga untuk tercapainya tujuan dari perusahaan tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuannya, baik dalam bidang pengetahuan, keahliannya, maupun sikapnya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan, keahlian, dan sikap yang baik tentu akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan mengelola sumber daya manusia bisa lebih efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia saat ini sangat sudah dianggap yang paling penting yang dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya, sering kali aset penting ini sangat diperhatikan dan bahkan perlu dijaga kelangsungannya selama bekerja untuk sebuah perusahaan, sehingga aset tersebut bisa memberikan kemampuan terbaiknya dan bekerja dengan semangat serta loyalitas yang tinggi ketika bekerja.

Pada PT. Pacific Medan Industri adalah perusahaan produsen barang berbahan dasar olahan minyak kelapa sawit sebagai Group regional perusahaan HAS Group Pada PT. Pacific Medan Industri merupakan perusahaan yang bergerak pada pengolahan dan pengemasan minyak yang telah berdiri sejak tahun 1998, perusahaan ini cukup dikenal hingga keluar negeri dimana produk olahannya seperti Avena, Mardarine, Pamin, Madina dan Via Indodas yang dimana semua produksi yang dijalankan dengan menggunakan proses manufaktur modern dan dibantu oleh sumber daya manusia yang handal dan profesional melalui penerapan manajemen kualitas SO 9901:2000 dan di sertifikasi oleh HACCP.

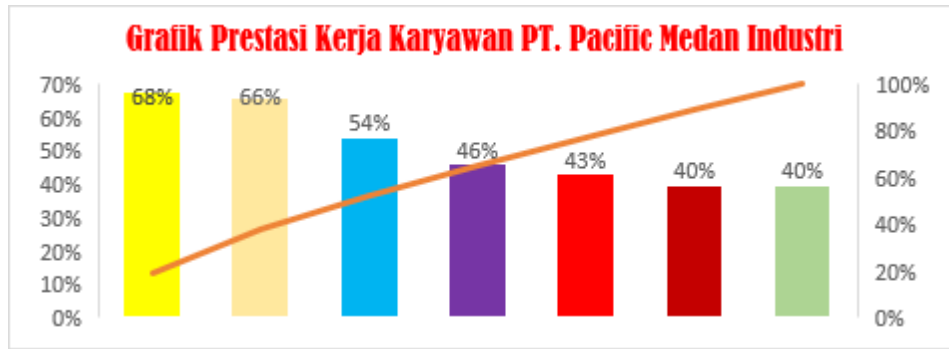
Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam operasional perusahaan yang menuntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta karyawan yang profesional, tangguh, cerdas, dan berpandangan kedepan yang diharapkan dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap kemajuan perusahaan. Jika kualitas sumber daya manusia tidak diperhatikan, maka perusahaan akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada merosotnya prestasi kerja.

Prestasi kerja merupakan suatu keahlian yang diharapkan oleh instansi atau perusahaan dari pegawainya dalam rangka mengembangkan dan melancarkan sikap pekerjaan perusahaan, sehingga tujuan perusahaan atau instansi dapat tercapai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Berikut adalah data prestasi karyawan PT. Pacific Medan Industri sebagai berikut.

**Tabel I.1**  
**Data Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pacific Medan Industri Periode 2023**

<b>Nama Bagian</b>	<b>Pencapaian Internal</b>	<b>Presentasi Pencapaian (%)</b>
Margarine	Meningkatkan Kerja Pegawai	46%
Felling	Meningkatkan Kepuasan Pelanggan	66%
Molding	Meningkatkan Kualitas Pengolahan Barang	40%
Loading	Meningkatkan Struktur Layanan	54%
Siller	Melakukan Pengawasan	43%
Packing	Meningkatkan Penjualan	68%
Warehouse	Meningkatkan Kualitas Pelayanan	40%

Sumber: PT.Pacific Medan Industri



Gambar I.1 Grafik Prestasi Kerja Karyawan PT. Pacific Medan Industri  
Sumber: PT. Pacific Medan Industri

Berdasarkan data tabel dan grafik diatas dapat dijelaskan bahwa pada tingkatan prestasi pada periode 2023 dapat dikatakan bersifat fluktuatif (menurun) hal ini dapat dilihat pada data tabel dan grafik diatas mulai meningkatkan kualitas pelayanan hingga meningkat jumlah penjualan maka dapat disimpulkan secara keseluruhan prestasi kerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri cenderung menurun.

Perusahaan juga membutuhkan kerjasama yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan pada perusahaan tidak akan terlaksana dengan baik jika karyawan tidak bekerja sama secara selaras. Kerjasama atau tim kerja adalah kelompok yang usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama adalah sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama dari pada dilakukan sendiri. Hal ini sesuai dengan pendapat ahli bahwa sumber daya manusia pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi. (Edy. Sutrisno. M.Si 2022)

Berkaitan dengan permasalahan kerjasama antara sesama pekerja masih kurang terjalin dengan baik, dikarenakan faktor internal dan faktor eksternal sehingga nantinya mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Hamzah (2019) menyimpulkan dari beberapa psikolog menyebutkan motivasi sebagai konstruk hipotesis yang digunakan untuk menjelaskan keinginan, arah intensitas, dan keajegan perilaku yang diarahkan oleh tujuan. Motivasi merupakan proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan, dengan kata lain perilaku seseorang dirancang untuk mencapai tujuan.

Disiplin kerja yang berada pada PT. Pacific Medan Industri secara keseluruhan masih belum optimal hal ini terlihat dari tindakan indisipliner karyawannya dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada peraturan yang telah ditetapkan. Perilaku indisipliner yang dilakukan oleh beberapa karyawan terlihat pada observasi yang dilakukan penulis, dimana ditemukan adanya karyawan yang terlambat datang, pengguna jam istirahat yang kurang efektif yang mengakibatkan waktu kembali masuk kerja menjadi molor. Permasalahan lain adalah ditemukan bahwasanya karyawan tidak menggunakan waktu bekerjanya dengan baik, namun justru digunakan untuk mengobrol dengan sesama rekan kerja, kemudian masih ditemukannya karyawan yang belum menaati SOP sesuai dengan standar yang seharusnya.

**Tabel I.2**  
**Data Absensi Karyawan PT. Pacific Medan Industri**

No	Bulan	Karyawan Tidak Masuk Kerja		
		Tanpa Pemberitahuan	Izin Urusan Keluarga	Sakit
1.	Januari	11	6	12
2.	Februari	10	7	8
3.	Maret	15	4	5
4.	April	8	8	8
5.	Mei	7	7	4
6.	Juni	8	4	9
7.	Juli	6	8	5
8.	Agustus	11	4	7
9.	September	13	6	8
10.	Oktober	10	4	9
11.	November	14	6	4
12.	Desember	29	7	8
Total		142	83	87

Sumber: Data Arsip PT. Pacific Medan Industri

Berdasarkan penjabaran tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada periode tahun 2022 jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan tidak membuat pemberitahuan lebih dulu yakni sebanyak 142 karyawan dengan periode satu tahun, kemudian yang tidak masuk kerja dengan alasan urusan keluarga berjumlah 83 karyawan, dan yang terakhir adalah karyawan yang tidak masuk kerja dengan alasan sakit berjumlah 83 karyawan hal ini akibat dari faktor menurunnya prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan beberapa batasan yang telah ada sebelumnya, maka peneliti akan meneliti lebih lanjut tentang **“Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja Dan Perilaku Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pacific Medan Industri”**.

## **I.2 Tinjauan Pustaka**

### **I.2.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang yang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Berdasarkan pada pengertian tersebut menunjukkan pada kemampuan individu di dalam persyaratan atau standar yang telah di dalam pekerjaannya. (Edy Sutrisno. M.Si 2022).

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019) sendiri menerangkan bahwa pengertian *job performance* itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkahlaku kerjanya. Atas pembahasan pada pengertian prestasi kerja sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

### **I.2.2 Pengertian Kerjasama Tim**

Kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Selain itu menurut *New American Webster's Dictionary* mengatakan bahwa kerjasama tim atau teamwork tidak berbeda dengan collaboration atau kolaborasi. (Balqis dan Sugiono 2020).

Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan telenta ,pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan. Dari

teori di atas dalam konteks penelitian ini diperoleh pengertian bahwa kerjasama tim di kapal adalah suatu kelompok yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang bekerjasama dan mengevaluasi kegiatan bersama untuk mencapai tujuan bersama di kapal. (Kadji et al. 2019).

### 1.2.3 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau sekelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang ditetapkan. Motivasi kerja adalah sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai keinginannya”. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. (Rohman et al., n.d. 2019)

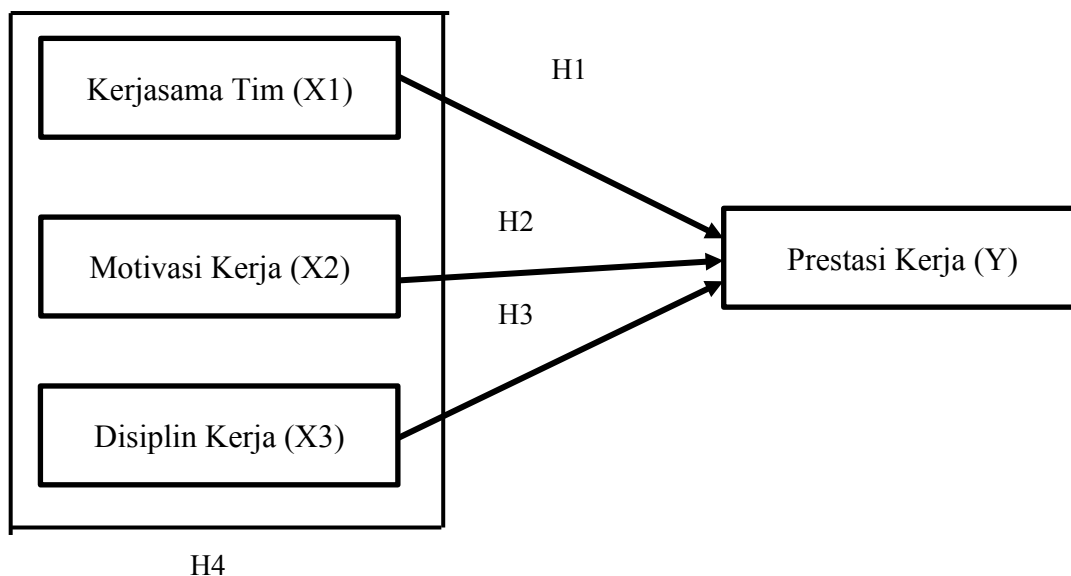
Berdasarkan pengertian motivasi menurut para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan dimana dimaksudkan untuk mempengaruhi maupun mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup seperti yang diinginkan. Dengan adanya motivasi dalam diri seseorang, maka akan dengan mudah untuk mengarahkan dan menggerakkan orang tersebut untuk melakukan sesuatu hal seperti yang diinginkan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. (Putri Hana Salsafila et al. 2023)

### 1.2.4 Pengertian Disiplin Kerja

Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. (Putri Hana Salsafila et al. 2023)

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Balqis dan Sugiono 2020)

## 1.3 Kerangka Konseptual



**Gambar II.1: Kerangka Konseptual**

**I.4 Hipotesis Penelitian**

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Kerjasama Tim berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri.
- H<sub>2</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri.
- H<sub>3</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri.
- H<sub>3</sub>: Kerjasama Tim, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pacific Medan Industri.