

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Tujuan perusahaan saat mendirikan perusahaan salah satunya adalah agar dapat beroperasi selama mungkin. Selain keuntungan dan perluasan usaha, perusahaan juga selalu melakukan perencanaan untuk mengembangkan diri perusahaan tersebut dari dalam. Perusahaan dituntut untuk selalu berkembang seiring dengan perkembangan zaman, mulai dari sistem, peralatan, dan juga sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Isniar Budiarti dan Luky Pratama (2022) Keberhasilan organisasi atau perusahaan tergantung oleh kualitas kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam efektifitas suatu perusahaan atau organisasi. Perusahaan harus terus mengembangkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Arjuna Rizaldi (2020) pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan atau unit usaha, terutama dalam era globalisasi dimana para pesaing tidak hanya berasal dari dalam negeri saja, tetapi juga berasal dari luar negeri yang ikut serta meramaikan dan berkompetisi. Perusahaan sadar bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai jika memiliki sumber daya manusia yang baik. Produktivitas perusahaan akan sesuai dengan keinginan jika karyawan yang dimiliki memiliki kinerja yang baik.

PT. General Alasindo Sejahtera merupakan salah satu perusahaan yang selalu memperhatikan kinerja karyawannya. PT. General Alasindo Sejahtera berdiri

pada tahun 1989 yang didirikan oleh Drs. G. Andi T. Perusahaan tersebut bergerak di bidang *fashion* yaitu sepatu dan sandal. PT. General Alasindo Sejahtera memiliki brand sepatu dan sandal bernama GATS. Persaingan yang terus berkembang membuat PT. General Alasindo Sejahtera harus berusaha menempatkan brand sepatu dibenak konsumen. Desain sepatu membuat konsumen dapat membedakan dan mengetahui kelebihan sepatu yang satu dengan yang lain. Kepuasan konsumen terhadap sepatu merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk meraih pasar. Perusahaan harus dapat menciptakan sepatu yang berbeda dengan yang lainnya, sehingga sepatu tersebut dapat memiliki keunikan sendiri. Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kerjasama antar karyawan dalam mencapai hasil yang maksimal.

Perjalanan setiap perusahaan pasti tidak selalu mulus, tidak jarang perusahaan akan dihadapkan dengan berbagai masalah. Permasalahan yang dihadapi dapat datang dari karyawan perusahaan itu sendiri. Fenomena yang terjadi pada PT. General Alasindo Sejahtera yaitu sebagian besar karyawan merasa bahwa saat menjalankan tugas yang dibebankan kepada dirinya mereka mengalami beberapa masalah. Hal tersebut terjadi karena kurangnya dukungan dari rekan kerja atau keterampilan karyawan yang kurang. Selain itu sebagian besar karyawan merasa enggan untuk mengakui sisi kekurangan dan kesalahan yang dilakukan kepada anggota tim, hal ini dikarenakan karyawan merasa malu dan enggan untuk meminta bantuan kepada anggota tim lain. Sebagian besar karyawan juga lebih memilih mengerjakan tugas yang lebih mudah daripada tugas yang cenderung lebih menantang, hal ini dikarenakan karyawan merasa tidak percaya diri jika

mengerjakan tugas yang cenderung lebih menantang. Hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama tim, efikasi diri dan kinerja karyawan masih rendah.

Menurut Rahayu (2017) kinerja merupakan kegiatan yang dijalankan oleh tiap-tiap individu dalam kaitannya untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan dalam sebuah organisasi. Banyak faktor yang berhubungan dengan kinerja, diantaranya kerjasama tim dan efikasi diri (Pramesti *et al.*, 2018). Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan agar kinerja karyawan memuaskan.

Menurut Imron (2019) kerjasama tim merupakan usaha untuk berkerjasama dengan orang lain secara kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok. Bukan bekerja secara terpisah atau saling berkompetisi. Menurut Arjuna Rizaldi (2020) melalui pembentukan kerjasama tim, bekerja dengan bentuk tim memiliki keuntungan lebih karena terbentuk sebuah kerjasama antar anggota. Perusahaan cenderung melakukan ini dengan tujuan agar terbentuk sebuah hubungan interpersonal antar karyawan yang baik, sehingga penyelesaian pekerjaan dengan berbentuk tim dapat membagi beban kerja lebih ringan dan membentuk komunikasi yang baik antar anggota tim guna memperbaiki kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah efikasi diri. Menurut Tanjung *et al.*, (2020) efikasi diri mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasikan tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu. Sedangkan, menurut Afnan *et al.*, (2020) efikasi diri merupakan keyakinan seseorang dalam memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan sukses. Menurut Lita Wulantika dan Niesfa Ayuningtias (2020) efikasi diri memegang peranan penting dalam

menjalankan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai karena kepercayaan diri yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan PT. General Alasindo Sejahtera yaitu Bapak Tjahjono pada hari rabu, 7 Juni 2023 di PT. General Alasindo Sejahtera, beliau mengatakan bahwa karyawan bagian produksi merupakan tenaga kerja borongan, dimana upah karyawan tersebut dibayar sesuai jumlah satuan yang diproduksi. Karyawan bagian produksi lebih fokus pada tujuan masing-masing serta berbondong-bondong untuk memproduksi sepatu yang banyak setiap harinya agar upah yang diterima besar. Mereka kurang peduli terhadap rekan kerjanya yang meminta bantuan karena yang mereka pikirkan hanyalah jumlah sepatu yang dihasilkan perindividu tersebut banyak. Hal tersebut berdampak juga terhadap kepercayaan diri seseorang yang tidak mendapatkan bantuan rekan kerjanya. Maka dari itu kinerja karyawan kurang maksimal karena dipengaruhi oleh rendahnya kerjasama tim dan efikasi diri. Menurut bapak Tjahjono, penilaian kinerja karyawan pada PT. General Alasindo Sejahtera dilakukan setiap 6 bulan sekali. Penilaian kinerja karyawan tersebut dilakukan untuk melihat dan memperbaiki hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Adapun kriteria penilaian kinerja karyawan di PT. General Alasindo Sejahtera adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Kriteria Penilaian Kinerja Karyawan PT. General Alasindo Sejahtera

No	Target Penilaian Kinerja	Jumlah Skor	Kriteria
1	Penguasaan pekerjaan	9 - 10	Baik Sekali
2	Kepatuhan terhadap atasan		
3	Penguasaan bawahan		

4	Disiplin kerja	7 - 8,9	Baik
5	Absensi		
6	Loyalitas		
7	Kreativitas	6 - 6,9	Cukup/Sedang
8	Kerjasama		
9	Keuletan dan ketelitian		
10	Tanggung jawab	0 - 5,9	Kurang
11	Kestabilan emosi		
12	Kecepatan kerja		
13	Sopan santun		
14	Kewibawaan		

Sumber: Data diolah 2023

Menurut bapak Tjahjono penilaian kinerja karyawan sangat penting dilakukan karena untuk menilai prestasi atau evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan. Selain melakukan wawancara, penulis juga melakukan survey awal dengan menyebarkan kuesioner terhadap 15 orang karyawan PT. General Alasindo Sejahtera pada tanggal 7 juni 2023. Adapun hasil kuesioner awal seperti yang terlihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1	Saya merasa sesuai dengan pekerjaan saya saat ini	11	73%	4	27%
2	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	9	60%	6	40%
3	Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya	6	40%	9	60%

4	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan perusahaan	12	80%	3	20%
5	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan ini	10	67%	5	33%
6	Saya sangat menjaga ketelitian dalam menyelesaikan tugas	12	80%	3	20%
7	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	13	87%	2	13%
8	Saya selalu memperhatikan kerapian dan kelengkapan dalam menangani tugas yang ada	11	73%	4	27%
9	Saya mampu bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ada	13	87%	2	13%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, menunjukkan 60% karyawan merasa bahwa saat menjalankan tugas yang dibebankan kepada dirinya mereka mengalami beberapa masalah. Hal tersebut terjadi karena kurangnya dukungan dari rekan kerja atau keterampilan karyawan yang dimiliki kurang, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah.

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Kerjasama Tim

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1	Saya mampu bekerjasama dalam lingkungan kerja	12	80%	3	20%
2	Saya sering bekerja bersama-	11	73%	4	27%

	sama saat sedang menjalankan tugas				
3	Saya dan sesama anggota tim sering saling berkontribusi dalam menjalankan tugas	12	80%	3	20%
4	Saya dan sesama anggota tim ketika diberikan tugas, sesuai dengan tujuan perusahaan tanpa harus dilakukan pengawasan ekstra yang ketat	13	87%	2	13%
5	Saya bersedia mengakui sisi kekurangan dan kesalahan yang dilakukan kepada sesama anggota tim	5	33%	10	67%
6	Saya dan sesama anggota tim dalam menjalankan tugas memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas	9	60%	6	40%
7	Saya percaya hasil kerja tim bukanlah merupakan semata-mata kemampuan individual	12	80%	3	20%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, menunjukkan 67% karyawan merasa enggan untuk mengakui sisi kekurangan dan kesalahan yang dilakukan kepada anggota tim. Hal ini dikarenakan karyawan merasa malu dan enggan untuk meminta bantuan kepada anggota tim lain. Dari permasalahan yang ada, hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama tim masih rendah.

Tabel 1.4
Hasil Survey Awal Efikasi Diri

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1	Saya akan mengerjakan tugas yang lebih mudah daripada tugas yang cenderung lebih menantang	14	93%	1	7%
2	Saya selalu dapat menyelesaikan pekerjaan	13	87%	2	13%
3	Saya merasa malu atas kemampuan saya karena pengalaman kerja yang didapat kurang	10	67%	5	33%
4	Saya yakin terhadap kemampuan yang saya miliki	10	67%	5	33%
5	Saya merasa cukup dengan gaji yang saya terima selama saya bekerja sehingga saya percaya diri atas pekerjaan yang saya dapat selama ini	9	60%	6	40%
6	Saya tidak pernah ditegur oleh atasan karena melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga saya percaya diri dan tidak pernah mengeluh atau tidak menyerah	5	33%	10	67%

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, menunjukkan 93% karyawan memilih mengerjakan tugas yang lebih mudah daripada tugas yang cenderung lebih menantang. Hal ini dikarenakan karyawan merasa tidak percaya diri jika mengerjakan tugas yang cenderung lebih menantang. Selain itu 67% karyawan pernah ditegur oleh atasan karena melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga

karyawan tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaannya, hal ini mengindikasikan bahwa efikasi diri masih rendah.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan“.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Sebagian besar karyawan merasa bahwa saat menjalankan tugas yang dibebankan kepada dirinya mereka mengalami beberapa masalah. Hal tersebut terjadi karena kurangnya dukungan dari rekan kerja atau keterampilan karyawan yang kurang, hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan masih rendah.
2. Sebagian besar karyawan merasa enggan untuk mengakui sisi kekurangan dan kesalahan yang dilakukan kepada anggota tim. Hal ini dikarenakan karyawan merasa malu dan enggan untuk meminta bantuan kepada anggota tim lain. Dari permasalahan yang ada, hal ini mengindikasikan bahwa kerjasama tim masih rendah.
3. Sebagian besar karyawan memilih mengerjakan tugas yang lebih mudah daripada tugas yang cenderung lebih menantang. Hal ini dikarenakan

karyawan merasa tidak percaya diri jika mengerjakan tugas yang cenderung lebih menantang, hal ini mengindikasikan bahwa efikasi diri masih rendah.

4. Sebagian besar karyawan pernah ditegur oleh atasan karena melakukan kesalahan dalam bekerja sehingga karyawan kurang percaya diri dalam melakukan pekerjaannya, hal ini mengindikasikan bahwa efikasi diri masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kerjasama tim, efikasi diri dan kinerja karyawan produksi di PT. General Alasindo Sejahtera
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi di PT. General Alasindo Sejahtera
3. Apakah efikasi diri berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan produksi di PT. General Alasindo Sejahtera
4. Seberapa besar kerjasama tim dan efikasi diri berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan produksi di PT. General Alasindo Sejahtera

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh kerjasama tim dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kerjasama tim, efikasi diri dan kinerja karyawan produksi di PT. General Alasindo Sejahtera
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan produksi di PT. General Alasindo Sejahtera secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan produksi di PT. General Alasindo Sejahtera secara parsial
4. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan produksi di PT. General Alasindo Sejahtera secara simultan

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi perusahaan sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan pengaruh kerjasama tim dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan pada PT. General Alasindo Sejahtera.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidak adanya pengaruh dari kerjasama tim dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan dan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal pengaruh kerjasama tim dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. General Alasindo Sejahtera, yang beralamat di Jl. Layang Cigondewah Baru No. 1, Kecamatan Ciwidey, Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2023 sampai dengan bulan Agustus 2023. Berikut adalah tabel waktu penelitian:

Tabel 1.5
Waktu Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																												
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus								
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
1.	Survey tempat penelitian																													
2.	Melakukan penelitian																													
3.	Mencari data																													
4.	Membuat proposal																													
5.	Seminar																													
6.	Revisi																													
7.	Penelitian lapangan																													
8.	Bimbingan																													
9.	sidang																													

Sumber: Data Diolah 2023