

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi dunia industri saat ini menunjukkan peningkatan ekonomi yang memberikan prospek yang cerah bagi setiap pihak atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Dalam industri, baik bisnis barang maupun jasa, tidak lepas dari keinginan mendapatkan hasil yang maksimal atau dengan kata lain ingin mendapatkan keuntungan dari kegiatan usaha tersebut.

Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang lebih produktif. Produktivitas dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

Produktivitas sangat penting bagi perusahaan dalam rangka persaingan bisnis yang sangat kompetitif, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar mampu bersaing dengan perusahaan-perusahaan lain. Produktivitas dapat menjadi suatu indikator keberhasilan perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya dalam perusahaan untuk menghasilkan suatu produk yang diinginkan, sehingga banyak perusahaan berusaha untuk memperbaiki dan meningkatkan produktivitasnya.

Produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara nilai yang dihasilkan suatu kegiatan terhadap nilai semua masukan yang digunakan dalam melakukan kegiatan tersebut. Pada tingkat perusahaan, produktivitas digunakan sebagai sarana

manajemen menganalisis dan mendorong efisiensi produksi juga untuk mengetahui seberapa optimal perusahaan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya dalam menghasilkan output yang ditargetkan. Oleh karena itu dilakukan pengukuran produktivitas sebagai cara peningkatan/perbaikan produktivitas.

L.Greenberg dalam (Sinungan, 2020:45) mendefinisikan produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu bagi totalitas masukan selama periode tersebut. Produktivitas berkaitan dengan efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumberdaya (input) dalam memproduksi output. Efektivitas adalah merupakan derajat pencapaian output dari sistem produksi dan efisiensi adalah ukuran yang menunjuk sejauh mana sumber daya digunakan dalam proses produksi untuk menghasilkan output.

Salah satu perusahaan yang saat ini untuk memiliki produktivitas kerja yang tinggi adalah perusahaan peternakan. Sebab, kebutuhan terhadap ternak dalam hal ini adalah ternak sapi potong untuk memenuhi konsumsi daging sapi di Indonesia setiap tahun mengalami peningkatan karena bertambahnya jumlah penduduk dan peningkatan kesejahteraan masyarakat serta semakin tinggi kesadaran akan pentingnya kebutuhan protein hewani. Solusi pemenuhan kebutuhan daging sapi dapat dilakukan dengan meningkatkan sumber daya ternak lokal, sebagai upaya peningkatan produktivitas ternak lokal dengan harapan populasi ternak lokal akan meningkat.

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang peternakan sapi potong adalah PT Dilar Lintas Raya. PT Dilar Lintas Raya didirikan oleh H. Mochammad Dilar pada tahun 2009 dengan penguasaan pangsa pasar sapi potong khusus Sapi

Impor sebesar 50% untuk wilayah Tasikmalaya dan sekitarnya. Lebih dari 30 ekor sapi impor yang dipotong setiap harinya. Meski perusahaan baru didirikan pada tahun 2009, tetapi pengalaman usaha sudah dimulai sejak tahun 1995, bahkan usaha perdagangan daging sapi merupakan usaha keluarga yang sampai saat ini keluarga dan orang tua dari H. Mochammad Dilar masih menjalankan usaha perdagangan daging sapi yang terpisah dari PT. Dilar Lintas Raya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui penyebaran kuesioner terhadap 30 orang responden dalam hal ini adalah karyawan PT Dilar Lintas Raya, diperoleh hasil sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1.1  
Hasil Pra Survey terhadap Variabel Produktivitas Perusahaan  
PT Dilar Lintas Raya

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)	Skor Tercapai	Persentase (%)	
a.	Kemampuan meningkatkan hasil yang dicapai Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki kemampuan dalam meningkatkan produksi daging di perusahaannya			16	10	4	102	68%	
b.	Semangat kerja Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki semangat kerja yang tinggi				20	8	2	80	53.33%
c.	Pengembangan diri Karyawan PT Dilar Lintas Raya melakukan pengembangan diri secara berkala				12	18	72	48%	

d.	Mutu				
	Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengutamakan mutu produk peternakannya	6	24	72	48%
e.	Efisiensi				
	Karyawan PT Dilar Lintas Raya mengefesienkan waktu dalam membesarkan sapi di kawasan peternakannya	6	24	106	76.6%

Keterangan:

(SS) = Sangat Setuju Skor 5

(S) = Setuju Skor 4

(KS) = Kurang setuju Skor 3

(TS) = Tidak Setuju Skor 2

(STS) = Sangat Tidak Setuju Skor 1

Skor Tercapai = Jumlah Responden x Skor Pernyataan

Skor Maksimal = Jumlah responden (20) x Skor Tertinggi (5) = 100

Persentase =  $\frac{\text{Skor Tercapai}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$

Sumber: Pra Survey, 2023

Berdasarkan tabel di atas, maka jelas bahwa produktivitas kerja perusahaan belum dapat dicapai secara optimal. Hal ini di ketahui dengan masih adanya indikator yang masih belum dilaksanakan secara optimal seperti halnya indikator pengembangan diri dan mutu.

Ada banyak faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, tiga diantaranya adalah kerja sama tim, kompetensi dan motivasi. Menurut Amirullah (2015:160) tim kerja (*team work*) dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Dari sisi individu sekumpulan orang belum

tentu merupakan suatu tim, orang-orang dalam suatu tim tidak secara otomatis dapat bekerja sama, mereka dapat saja menimbulkan beberapa pandangan saling bertentangan yang dapat berakibat negatif bagi produktivitas kerja perusahaan. Adanya dua sisi baik buruk kerjasama tim membuat banyak penelitian yang dikembangkan untuk menelaah serta mengetahui pengaruh positif dan negatif dari tim kerja tersebut. Kerjasama tim biasanya dapat memunculkan efek negatif saat kondisi perusahaan mengalami penurunan serta adanya jadwal yang tidak sesuai dengan karyawan, atau di saat kondisi hubungan antar karyawan kurang baik.

*Team Work* pada PT Dilar Lintas Raya yaitu masih banyaknya karyawan yang belum peduli dengan rekan kerja yang mengakibatkan kurangnya kekompakan antar karyawan. Karyawan juga sering tidak melakukan koordinasi antar rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga sehingga sering terjadi mis komunikasi atau bisa dibilang kerjasama antar karyawan masih belum terbentuk, hal ini juga bisa terjadi karena tidak adanya kepercayaan antar rekan kerja. Sedangkan team work merupakan salah satu faktor yang dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan oleh peneliti terhadap 30 orang responden, diperoleh hasil sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1.2  
 Hasil Pra Survey terhadap Variabel Kerjasama Tim  
 PT Dilar Lintas Raya

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(R)	(TS)	(STS)	Skor Tercapai	Persentase (%)
1.	Tanggung jawab Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki tanggung jawab penuh pada pekerjaannya		12	18			112	74.6%
2.	Saling berkontribusi Karyawan PT Dilar Lintas Raya saling berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan			12	18		72	48%
3.	Pengerahan kemampuan Karyawan PT Dilar Lintas Raya melakukan pengerahan kemampuan dalam setiap pekerjaannya		6	10	14		782	58.6%

Keterangan:

(SS) = Sangat Setuju Skor 5

(S) = Setuju Skor 4

(KS) = kurang setuju Skor 3

(TS) = Tidak Setuju Skor 2

(STS) = Sangat Tidak Setuju Skor 1

Skor Tercapai = Jumlah Responden x Skor Pernyataan

Skor Maksimal = Jumlah responden (20) x Skor Tertinggi (5) = 100

Persentase =  $\frac{\text{Skor Tercapai}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$

Sumber: Pra Survey, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kerjasama tim masih belum optimal. Hal ini terbukti dengan diperolehnya skor yang masih belum optimal yaitu dari indikator saling berkontribusi dan pengerahan kemampuan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarboini, Jen Surya, dan Wahyu Safiansyah

(2017) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh ”. Hasil penelitian menunjukkan variabel team work berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti dimana dengan meningkatnya *team work* juga diikuti dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan pula.

Variabel lainnya yang berpengaruh terhadap produktivitas adalah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Sebagai penguat pemikiran kita maka pendapat dari Boulter juga perlu kita simak. Menurut Boulter dalam Fahmi (2016:45) bahwa:

Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Dalam dunia kerja semakin tinggi kompetensi seseorang maka semakin tinggi nilai jual orang tersebut, termasuk jika ini dihubungkan dengan nilai finansial, atau dengan lainnya perolehan finansial yang bisa diperoleh akan semakin tinggi. Untuk memperoleh nilai kompetensi tersebut maka ia dituntut untuk melakukan pengembangan diri baik dari segi pendidikan maupun pengalaman yang semua ini sering disebut dengan pembelajaran. Sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu menyelesaikan pekerjaannya baik dari segi pengetahuan, keterampilan, mental, serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan organisasi tanpa menghilangkan jati dirinya.

Kompetensi karyawan pada PT Dilar Lintas Raya yaitu perusahaan yang masih belum mengontrol secara maksimal pengetahuan, keterampilan, dan perilaku para karyawannya. Sedangkan kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat menghasilkan produktivitas kerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil pra survey yang telah dilakukan terhadap 30 orang responden diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1.3  
Hasil Pra Survey terhadap Variabel Kompetensi  
PT Dilar Lintas Raya

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(R)	(TS)	(STS)	Skor Tercapai	Persentase (%)
1.	Motif Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motif atau dorongan untuk bekerja lebih baik		12	18			112	74.6%
2.	Sifat Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki sifat untuk saling menghormati		2	10	18		74	49.39%
3.	Konsep diri Karyawan PT Dilar Lintas Raya nelakukan pengerahan kemampuan dalam setiap pekerjaannya		6	10	14		82	54.56%
4.	Pengetahuan Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki pengetahuan yang mendukumg pekerjaannya		6	16	8		88	58.66%
5.	Keterampilan							

Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaannya	12	18	72	48%
---	----	----	----	-----

Keterangan:

(SS) = Sangat Setuju Skor 5

(S) = Setuju Skor 4

(KS) = kurang setuju Skor 3

(TS) = Tidak Setuju Skor 2

(STS) = Sangat Tidak Setuju Skor 1

Skor Tercapai = Jumlah Responden x Skor Pernyataan

Skor Maksimal = Jumlah responden (20) x Skor Tertinggi (5) = 100

Persentase =  $\frac{\text{Skor Tercapai}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$

Sumber: Pra Survey, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kompetensi masih belum optimal. Hal ini terbukti dengan diperolehnya skor yang masih belum optimal yaitu dari indikator sifat, konsep diri dan keterampilan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riyanda (2017), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap produktivitas Kerja Karyawan Dinas Perizinan Kota Yogyakarta”. Hasil penelitian menemukan adanya hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas.

Sedangkan motivasi juga merupakan variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Motivasi kerja yang ada pada diri karyawan menentukan produktivitas kerja perusahaan tercapai karena adanya pemberian motivasi dari atasan, rekan kerja, maupun dorongan dari diri sendiri. Motivasi kerja adalah proses pemberian dorongan dengan memberikan semangat kerja agar seseorang mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya untuk

mencapai tujuan organisasi (Sunyoto, 2012:22). Motivasi kerja diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa (Saydam, 2000). Motivasi kerja dan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh keterangan bahwa motivasi kerja karyawan masih belum optimal. Hasil pra survey menunjukkan sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1.4  
Hasil Pra Survey terhadap Variabel Motivasi  
PT Dilar Lintas Raya

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(KS)	(TS)	(STS)	Skor Tercapai	Persentase (%)
1.	Kebutuhan fisik Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena kebutuhan fisik yang harus di penuhi		10	18	2		98	65.53%
2.	Kebutuhan rasa aman Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan rasa aman		2	10	18		72	48%
3.	Kebutuhan social Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan sosial		6	14	10		86	57.33%
4.	Kebutuhan							

Karyawan PT Dilar Lintas Raya memiliki motivasi untuk bekerja karena adanya kebutuhan akan harga diri	6	16	8	96	64%
---	---	----	---	----	-----

Keterangan:

(SS) = Sangat Setuju Skor 5

(S) = Setuju Skor 4

(KS) = kurang setuju Skor 3

(TS) = Tidak Setuju Skor 2

(STS) = Sangat Tidak Setuju Skor 1

Skor Tercapai = Jumlah Responden x Skor Pernyataan

Skor Maksimal = Jumlah responden (20) x Skor Tertinggi (5) = 100

Persentase =  $\frac{\text{Skor Tercapai}}{\text{Skor Maksimal}} \times 100\%$

Sumber: Pra Survey, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa motivasi masih belum optimal. Hal ini terbukti dengan diperolehnya skor yang masih belum optimal yaitu dari indikator kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengambil judul **“Kerja Sama Tim, Kompetensi dan Motivasi Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada PT Dilar Lintas Raya Kota Tasikmalaya).**

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi di PT Dilar Lintas Raya diantaranya sebagai berikut.

1. Produktivitas kerja perusahaan belum dapat dicapai secara optimal. Hal ini diketahui dengan masih adanya indikator yang masih belum dilaksanakan secara optimal seperti halnya indikator pengembangan diri dan mutu.
2. Kerjasama tim masih belum optimal. Hal ini terbukti dengan diperolehnya skor yang masih belum optimal yaitu dari indikator saling berkontribusi dan pengerahan kemampuan.
3. Kompetensi masih belum optimal. Hal ini terbukti dengan diperolehnya skor yang masih belum optimal yaitu dari indikator sifat, konsep diri dan keterampilan
4. Motivasi masih belum optimal. Hal ini terbukti dengan diperolehnya skor yang masih belum optimal yaitu dari indikator kebutuhan rasa aman dan kebutuhan sosial
5. *Reward* dan *funishman* yang diberikan perusahaan masih belum optimal.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka disusun beberapa identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dilar Lintas Raya Kota Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dilar Lintas Raya Kota Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dilar Lintas Raya Kota Tasikmalaya?

4. Bagaimana pengaruh kerja sama tim, kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dilar Lintas Raya Kota Tasikmalaya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai rumusan masalah di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

- a. Pengaruh kerja sama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dilar Lintas Raya Kota Tasikmalaya.
- b. Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dilar Lintas Raya Kota Tasikmalaya.
- c. Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dilar Lintas Raya Kota Tasikmalaya.
- d. Pengaruh kerja sama tim, kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Dilar Lintas Raya Kota Tasikmalaya.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Manfaat secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan dan menambah khazanah ilmu manajemen terutama manajemen sumber daya manusia

#### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Penelitian yang dilakukan akan memberikan beberapa kegunaan atau manfaat yaitu antara lain:

i. Bagi Peneliti :

- a. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman peneliti mengenai kerja sama tim, kompetensi dan motivasi serta produktivitas kerja karyawan.
- b. Sebagai implementasi atas teori yang telah didapat.

ii. Bagi Organisasi yang diteliti :

Hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai Pengaruh kerja sama tim, kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan, sehingga dapat menjadi masukan bagi PT Dilar Lintas Raya untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan .

iii. Bagi Universitas :

Memberikatambahan perbendaharaan kepustakaan khususnya yang berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan.