

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen Sumber daya manusia (MSDM) sangatlah penting bagi perusahaan atau instansi. Melalui rangkaian kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan memanfaatkan sumber daya manusia secara produktif akan tercapainya tujuan perusahaan. Dapat kita ketahui sumber daya manusia adalah elemen yang terpenting dalam tercapainya tujuan perusahaan atau instansi. Menurut Ardana dkk. (2012) sumber daya manusia adalah asset atau harta yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sedangkan menurut Oktaviani (2019) tolok ukur dari baik atau buruknya suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, semakin baik pula organisasi yang dijalankan. Sedangkan menurut Alamdar dkk. (2012), mengemukakan bahwa manusia memegang peranan sebagai perencana, pelaksana dan juga sebagai pengendali demi tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Artinya bahwa dalam perusahaan itu terdiri dari banyak sumber daya manusia yang diharapkan mampu menjalin kerjasama dalam tim (*teamwork*) antar divisi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan.

Kerjasama tim (*teamwork*) adalah sejumlah orang yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim dari pada melakukan sendiri (Davis, 2014). Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar dari pada jumlah masukan individu tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Widiyanti, Suprayitno & Sutarno (2017) menemukan bahwa kerja tim (*teamwork*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Silvani & Triatmanto (2017) hasil penelitian menyatakan kerjasama tim (*Teamwork*) tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengambil kesimpulan bahwa *teamwork* merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Tetapi *teamwork* tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak diimbangi dengan disiplin kerja yang baik.

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati berbagai peraturan dan norma yang telah ditetapkan organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi Supomo & Nurhayati (2018). Sedangkan menurut Mangkunegara (2014) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan pelaksanaan manajemen untuk meneguhkan pedoman-pedoman organisasi. Berdasarkan pengertian tersebut, disiplin kerja merupakan sebuah keharusan dan kewajiban yang mutlak untuk diimplementasikan oleh karyawan di suatu organisasi dengan memperhatikan aturan tertulis atau tidak tertulis. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018)

menemukan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan.

Sedangkan hasil penelitian lain, Sajangbati (2013) menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan. Dengan diterapkannya disiplin kerja diharapkan kinerja karyawan bisa berjalan sesuai dengan peraturan perusahaan untuk mendukung visi misi perusahaan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan agar merasakan kenyamanan dan memberikan ruang gerak pekerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman didalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai dengan demikian, lingkungan kerja merupakan lingkungan aktivitas dimana karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan menciptakan kenyamanan dalam melakukan tugas-tugas mereka. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, maka kinerja karyawan akan semakin baik dan semangat kerja semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Burhannudin, Zainul & Harlie (2019) Menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Sahlan, Mekel dan Trang

(2015), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. Jika perusahaan sudah didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka diharapkan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Fenomena yang terjadi pada Universitas Amikom Yogyakarta terkait peningkatan kinerja SDM khususnya di bagian satuan pengamanan (satpam) mengalami penurunan kinerja terkait dengan *teamwork*, disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga dapat menghambat tujuan institusi. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti dan wawancara dengan kepala satpam Universitas Amikom Yogyakarta dan diperoleh data sekunder. Data yang di peroleh meliputi jumlah anggota satpam pada Universitas Amikom Yogyakarta berjumlah 42 orang yang terbagi menjadi tiga kelompok / tim. Setiap Tim terdiri dari 12 orang anggota satpam, pembagian kelompok tersebut bertujuan untuk memudahkan dalam melaksanakan tugas kerja. Namun kenyataannya tidak semua anggota melaksanakan tugas dengan baik. Berdasarkan wawancara dengan kepala keamanan kampus Universitas Amikom Yogyakarta didapatkan data bahwasannya anggota satpam kurang memahami adanya *teamwork* atau kerjasama Tim yang baik seperti saat melaksanakan tugas patroli, apel dan penjagaan, hal ini menyebabkan rasa tidak nyaman antar anggota. Selain itu kehadiran anggota satpam juga masih ada yang terlambat datang ke tempat kerja, hal ini menyebabkan anggota tidak mengikuti apel dan menimbulkan ketidak disiplinan kerja di dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan efek positif terhadap kinerja karyawan, namun dengan adanya kasus

diatas maka lingkungan kerja menjadi tidak baik, karena dapat menimbulkan prasangka buruk terhadap sesama anggota satpam. Ada pun data sekunder yang diperoleh dari kepala satpam kampus Universitas Amikom Yogyakarta terkait kedisiplinan di lihat pada table berikut:

Tabel 1.1. Data Kehadiran Pengamanan Universitas Amikom Yogyakarta Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Anggota	Jumlah Rata-Rata Ketidakhadiran	Rata-Rata Ketidakhadiran
1	Januari	42	12	28,57%
2	Februari	42	10	23,80%
3	Maret	42	7	16,67%
4	April	42	9	21,42%
5	Mei	42	11	26,19%
6	Juni	42	10	23,80%
7	Juli	42	8	19,04%
8	Agustus	42	9	21,42%
9	September	42	10	23,80%
10	Oktober	42	8	19,04%
11	November	42	12	28,57%
12	Desember	42	9	21,42%
Rata-rata ketidakhadiran selama tahun 2020				20,82%

Sumber: Data sekunder (2020)

Walaupun didapatkan data 20,82% terkait ketidak hadiran dari anggota satpam bukan berarti pekerjaan menjadi terbengkalai namun masih bisa diatasi dengan cara membangun kerja sama dengan anggota lain. Berdasarkan hasil observasi dan para peneliti terdahulu maka penulis akan melakukan penelitian

dengan judul “PENGARUH *TEAMWORK*, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SATUAN PENGAMANAN UNIVERSITAS AMIKOM YOGYAKARTA”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

1. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan Universitas Amikom Yogyakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan Universitas Amikom Yogyakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan Universitas Amikom Yogyakarta?
4. Apakah *teamwork*, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan Universitas Amikom Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan Universitas Amikom Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan Universitas Amikom Yogyakarta.

3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan Universitas Amikom Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis pengaruh *teamwork*, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan satuan pengamanan Universitas Amikom Yogyakarta.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian yang hendak dicapai maka penulis berharap penelitian ini bisa bermanfaat baik secara langsung mau pun tidak langsung. Ada pun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam keilmuan manajemen khususnya SDM dalam organisasi di masa yang akan datang.
2. Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia terhadap peningkatan kinerja dalam suatu organisasi.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi penulis

1. Penulis mampu memberikan pemahaman kepada peneliti terkait kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *teamwork*, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja organisasi

b. Bagi perusahaan

1. Diharapkan skripsi ini dapat memberikan acuan bagi pihak pimpinan pada Universitas Amikom Yogyakarta sebagai pengambil keputusan dalam kebijakan terkait sumber daya manusia.
2. Mampu memberikan solusi dan informasi yang bisa digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan khususnya bagian satuan pengamanan