

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang penelitian

Memasuki era globalisasi saat ini seseorang harus memiliki potensi individual dan *teamwork* karena banyak sekali perubahan kinerja yang meliputi aspek ekonomi, politik, teknologi serta sosial dan budaya. Indonesia sudah memasuki era globalisasi modern dengan banyaknya teknologi yang sudah berkembang dan juga teknologi yang sudah mulai masuk dari luar negeri untuk keperluan sehari — hari hingga bisnis. Globalisasi modern tentu memiliki dampak negatif dan positif untuk masyarakat Indonesia dikarenakan beberapa masyarakat Indonesia masih ada yang belum bisa mengikuti perkembangan globalisasi modern terutama dalam bidang teknologi. Globalisasi juga membuat prospek yang bagus bagi tiap industri atau suatu perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Akan tetapi, sebaliknya globalisasi dapat menjadi ancaman untuk suatu perusahaan yang kurang mampu bersaing karena persaingan tersebut tidak terjadi dinegaranya saja namun diseluruh dunia. (Bangsawan, 2018).

Globalisasi merupakan sebuah proses operasi di berbagai sektor dimana negara-negara di seluruh dunia menjadi kekuatan pasar yang semakin terintegrasi yang tidak dibatasi oleh batas negara. Memasuki era globalisasi telah mempengaruhi semua bidang kehidupan baik dalam bidang sosial, budaya, teknologi maupun politik, dan pengaruh yang paling dikenal adalah globalisasi dalam bidang ekonomi, dimana pengaruh tersebut dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif. Dampak positif dari globalisasi adalah membuat pasar semakin luas. Memudahkan penjualan hasil produksi dalam negeri untuk dijual ke luar negeri sehingga memudahkan akses untuk pengusaha melakukan produksi penjualan ke seluruh dunia. Namun, perlu diingat bahwa dengan adanya dampak ini maka syaratnya produk tersebut memiliki daya saing yang tinggi.

Ada juga dampak negatif dari globalisasi seperti pola hidup yang konsumtif, sikap individualistis, kesenjangan sosial, kurangnya peran masyarakat sebagai penyedia keamanan dan perubahan cara berpikir masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia telah diakui menjadi masalah global dan bagian penting dari daya saing di arena bisnis internasional. Tidak dapat disangkal bahwa persaingan suatu usaha yang muncul berasal dari manusia dan hanya manusia yang dapat memecahkan dan mengendalikannya. Oleh karena itu lahirlah konsep internasional yaitu *the right people in the right place at the right time* (Greenberg dan Baron, 2003). Perusahaan saat ini banyak membutuhkan sumber daya manusia yang mampu memahami sistem — sistem baru, media sosial yang berkembang dan mengikuti kemajuan teknologi. Maka perusahaan harus memiliki pengelolaan sumber daya manusia agar mampu mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai keinginan perusahaan dan juga membuat kesejahteraan karyawan tercipta dengan baik untuk keberhasilan suatu perusahaan.

Edwin (1984) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, penempatan staf, mengarahkan dan mengendalikan perekrutan dan retensi dan pemutusan hubungan kerja untuk tujuan perusahaan, individu, komunitas dan masyarakat. Hasibuan (2001) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah kemampuan yang terintegrasi dari kemampuan mental dan fisik seseorang. Sumber daya manusia dianggap sebagai kemampuan orang untuk mengelola organisasi atau bisnis secara efektif atau efisien. Hal ini dapat diartikan bahwa manusia memiliki kemampuan yang perlu dikembangkan untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah direncanakan.

Adapun pengertian *teamwork* menurut Manzoor (2011) *teamwork* adalah kesatuan individu yang saling bergantung satu sama lain untuk pekerjaan dan bersama bertanggung jawab atas pencapaian yang diperoleh. *Teamwork* memiliki banyak fungsi jika dilakukan pada suatu perusahaan salah satunya

mempermudah suatu pekerjaan sehingga menurunnya beban kerja pada karyawan dan membuat solidaritas antar karyawan terjalin dengan baik. Namun jika *teamwork* tidak dilakukan dengan baik pada suatu perusahaan kemungkinan terjadi perkembangan bisnis menjadi terhambat dan mengalami banyak kendala seperti beban kerja yang menumpuk, tidak terciptanya kekeluargaan dalam team tersebut kemudian buruknya komunikasi yang terjalin dan dampak negatif lainnya. Keberhasilan perusahaan tidak terlepas dari penerapan *teamwork* yang tertata dengan sistematis sebagai acuan para karyawan untuk melakukan tugas sesuai dengan porsi masing — masing. Akan tetapi manajemen sumber daya manusia harus adil dalam memberikan tugas pada tiap karyawan dengan jelas agar seluruh karyawan mengetahui perencanaan kerja sekaligus meminimalisi kesenjangan sosial akibat pembagian tugas pada tiap karyawan.

Teamwork yang baik juga dipengaruhi pada manajemen sumber daya manusia yang mumpuni. Karena pembagian tugas untuk karyawan juga harus sesuai dengan experience dan kemampuan pada bidang yang akan diberikan. Sebab di perusahaan besar kualifikasi karyawan yang dicari harus sesuai dengan tugas dan beban kerja yang akan diberikan agar karyawan cepat berkembang dan kerja sama antar karyawan mudah terjalin. *Teamwork* juga menjadi faktor-faktor yang berpengaruh pada sistem yang mengatur proses yang menggunakan sumberdaya dan menghasilkan kinerja tertentu untuk suatu kesuksesan kinerja karyawan. (Henderson, Molloy dan Pascual, 2001).

Meifilina (2015), menjelaskan bahwa komunikasi sebagai proses berbagi informasi simbol baik secara verbal maupun non verbal antara pembicara dan pendengar untuk mengubah perilaku dengan banyak proses yang luas. Komunikasi selain sebagai alat penyampaian informasi kepada orang lain juga sebagai sarana pengkoordinasi segala bentuk aktivitas perusahaan. Cara berkomunikasi yang baik adalah membicarakan suatu hal dengan

transparan yang artinya terbuka. Banyak dalam dunia kerja terjadi nya kesalahan komunikasi yang membuat ketidak pahaman antar para pekerja sehingga menghambat suatu pekerjaan. Perusahaan juga memiliki etika dalam penyampaian komunikasi yang sopan dan terstruktur seperti bagaimana cara kita bertemu dan berkomunikasi dengan atasan harus sesuai prosedur.

Komunikasi yang tidak terjalin dengan baik dapat menyebabkan salah paham dalam dunia kerja maupun keseharian. Komunikasi dalam dunia kerja harus terjemahkan dengan sebaik mungkin dan formal, agar pemahaman dalam informasi antar karyawan dapat dipahami satu sama lain. Namun komunikasi untuk sehari – hari bersifat bebas yang artinya dapat diutarakan dengan cara dan pemahaman masing – masing antar perorangan karena sifatnya kebutuhan sehari – hari saja atau tidak formal. Tanpa komunikasi, perusahaan mengalami kesulitan dalam manajemen dan sulit bergerak menuju pencapaian tujuan perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa semua perusahaan selalu berinteraksi dengan berbagai pihak untuk mencapai tujuannya (Ayatullah, 2003).

Kinerja dari karyawan memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan dari suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan tinggi maka memberikan peluang yang lebih besar dalam ketercapaiannya tujuan dari organisasi, begitu pula sebaliknya (Dachuan, 2012). Perusahaan tentu berupaya untuk selalu melakukan peningkatan terhadap kinerja karyawan dengan cara memenuhi kebutuhan, memberikan dukungan, perhatian, serta menjadikan karyawan sebagai salah satu asset dari perusahaan, sehingga tidak hanya menganggap karyawan sebagai seorang pekerja saja. Penilaian kinerja karyawan pada suatu perusahaan menjadi sistem formal karena untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standarnya.

Istilah kinerja sering terdengar begitu penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan. Karena jika kinerja di suatu perusahaan berjalan dengan

efektif dan sesuai standar yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan maka, pencapaian perusahaan untuk mencapai target yang diharapkan akan terwujud. Jika kinerja karyawan tidak berjalan efektif maka perusahaan akan mengalami masalah dalam keadaan *internal* atau *external*. Keadaan ini menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan sehingga strategi — strategi perusahaan tidak dijalankan. Kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu program aksi atau kebijakan dalam pelaksanaan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi, yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi. (Moeheriono, 2012)

Calosa Global Indonesia didirikan pada tahun 2004 di Jl. Mayjend. Panjaitan No.21b, Penanggungan, Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65113, Indonesia. Perusahaan yang dimulai dari retail store yang artinya suatu bisnis yang menjual produk eceran atau satuan kepada konsumen akhir untuk digunakan sebagai kebutuhan pribadi. Perjalanan awal yang berfokuskan kepada penjualan beberapa produk seperti *laptop, notebook, tablet, smartphone, accesories dan service*. Calosa juga memberikan pelayanan tambahan kepada *customer* berupa konsultasi tentang perangkat atau produk apa yang sesuai dengan kebutuhan para *customer*. Calosa juga memiliki *service center* untuk *customer* yang mengalami kendala atau perbaikan pada produk mereka dan juga ditambahi oleh teknisi yang berpengalaman dengan sumber daya manusia yang sesuai prosedur.

Adanya beberapa divisi dan karyawan pada perusahaan Calosa ini sangat membutuhkan peran *teamwork* karena jika salah satu anggota tim tidak profesional dalam menjalankan tugasnya, maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai dan juga membutuhkan unsur komunikasi dalam berinteraksi antar sesama karyawan calosa untuk saling memahami satu sama lain, menghindari kesalah pahaman dan tentunya memberikan rasa nyaman dalam situasi bekerja. Keadaan ini membuat saya tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimanaproses

teamwork dan komunikasi pada kinerja karyawan saat melakukan aktifitas dalam bekerja.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan yang terjadi dilatar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Deskripsikan pengaruh *teamwork*, komunikasi dan kinerja karyawan?
2. Apakah *teamwork* dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Calosa Laptop dan *Gadget Store*?
3. Apakah *teamwork* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Calosa Laptop dan *Gadget Store*?
4. Apakah komunikasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan Calosa Laptop dan *Gadget Store*?
5. Manakah diantara *teamwork* dan komunikasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Calosa Laptop dan *Gadget Store*?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mendeskripsikan *teamwork*, komunikasi dan kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui *teamwork* dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Calosa Laptop dan *Gadget Store*.
3. Untuk mengetahui *teamwork* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Calosa Laptop dan *Gadget Store*.
4. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Calosa Laptop dan *Gadget Store*.
5. Untuk menganalisis manakah yang berpengaruh dominan antara *teamwork* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan Calosa Laptop dan *Gadget Store*.

D. Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman tentang kinerja karyawan dan dapat berfungsi sebagai sumber referensi bagi peneliti yang akan datang.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Calosa Laptop dan *Gadget Store*

Memberikan manfaat untuk mengetahui sejauh mana pengaruh teamwork dan pemahaman komunikasi pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Calosa Laptop dan *Gadget Store* dan dapat menjadi masukan untuk memperbaiki kinerja serta mengembangkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang dimiliki dan hasilnya nanti dapat menjadi pertimbangan untuk menyusun strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan pengetahuan dalam aplikasi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal pentingnya pengaruh teamwork dan komunikasi dalam konteks perusahaan.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai acuan dan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya