

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang bermutu, karena maju dan mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan pada suatu perusahaan maka semakin tinggi daya saing perusahaan tersebut terhadap perusahaan lainnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina secara baik, sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia, guna menghasilkan karyawan yang kompeten dan berdaya saing tinggi.

Menurut Sinambela (2016: 7) sumber daya manusia adalah salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan perusahaan. Salah satu hal penting yang harus dimiliki oleh setiap karyawan adalah prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja seluruh individu ataupun kelompok sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Penilaian prestasi kerja adalah proses menilai hasil karya karyawan dalam suatu organisasi melalui instrumen penilaian prestasi kerja sebagai bahan evaluasi kerja. Jika pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan, hal ini berarti pekerjaan itu berhasil dikerjakan dengan baik. penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktivitasnya hal tersebut berguna

sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan. Selain itu, pelaksanaan penilaian prestasi kerja sangat penting dilakukan untuk membantu pihak manajemen didalam mengambil keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2016: 94), prestasi kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Malthis dan Jackson (2006: 382) penilaian prestasi kerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Oleh karena itu, prestasi kerja sangat penting dalam sebuah perusahaan, apabila prestasi kerja karyawan rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktifitas kerja karyawan, yang akhirnya akan berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Prestasi kerja karyawan mempunyai keterkaitan dengan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka dan selanjutnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kerja sama tim dan disiplin kerja.

Kerja sama tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam meraih visi dan misi bersama. Atau dengan kata lain, kerja sama tim adalah suatu kemampuan yang kuat untuk mengarahkan dan mendorong para karyawan dalam

menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Kerja sama tim menggambarkan seperangkat nilai yang mendorong menyimak dan merespons secara konstruktif pandangan-pandangan yang dikemukakan orang lain, menyediakan dukungan, mengakui kepentingan dan prestasi orang lain. Nilai-nilai demikian itu membantu tim bekerja dan nilai-nilai itu meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi. Itulah mengapa kerja sama tim menurut para ahli adalah suatu hal yang harus dibangun dan dijaga dengan baik. Jika tidak, tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Kerja sama tim dapat terwujud dengan baik apabila sekelompok orang bekerja secara kohesif demi menuju tujuan bersama dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif, aman, nyaman, serta menggabungkan kekuatan masing-masing individu dalam meningkatkan kinerja tim yang kuat.

Menurut Andrew Carnegie yang dikutip Bull (2010: 24) kerja sama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerja sama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.

Menurut Poernomo (2006: 104) kerja sama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Oleh karena itu kerja sama tim sangat erat hubungannya dengan hasil yang dicapai oleh karyawan. Ketika para karyawan melakukan tugas dengan cara bekerja sama dengan rekan kerjanya maka tugas tersebut akan lebih cepat selesai dan lebih mudah dilakukan, hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil

kerja mereka lebih efektif dan efisien. Dengan bekerja sama juga dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat dan hal ini bisa menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta akan lebih memotivasi karyawan agar menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat daripada target yang diberikan.

Disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Di samping itu, disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin mempunyai makna yang luas dan berbeda-beda. Oleh karena itu, disiplin mempunyai berbagai macam pengertian. Menurut Hasibuan dalam (Barnawi 2012: 112) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pengertian tentang disiplin telah banyak didefinisikan dalam berbagai versi oleh para ahli. Ahli yang satu mempunyai batasan lain apabila dibandingkan dengan ahli lainnya. Definisi pertama yang berhubungan dengan disiplin diantaranya seperti yang dikemukakan oleh Rasdiyanah (1995: 28) yaitu kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah kepatuhan menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2009: 78) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi

dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2001: 305) juga menyatakan bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Bank merupakan lembaga keuangan yang memiliki peran penting dalam perekonomian rakyat (BPR). Bank Perekonomian Rakyat Christa Jaya Perdana memiliki fungsi penting dalam melayani kebutuhan masyarakat terutama usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Dalam menjalankan operasionalnya, Bank Perekonomian Rakyat Christa Jaya Perdana Kota Kupang tidak terlepas dari sumber daya manusia sebagai penggerak utama aktivitas perusahaan.

Kinerja karyawan menjadi faktor krusial dalam menjaga kualitas pelayanan dan kepercayaan nasabah terhadap bank. Namun, persaingan yang ketat di industri perbankan menuntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam konteks ini, kerja sama tim dan disiplin kerja menjadi dua aspek penting yang perlu diperhatikan. Kerja sama tim yang efektif dapat meningkatkan sinergi antar karyawan, mendorong inovasi dan memfasilitasi pertukaran pengetahuan. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi menciptakan lingkungan kerja yang teratur, produktif dan berorientasi pada pencapaian target.

Industri perbankan, termasuk Bank Perekonomian Rakyat (BPR), memiliki peran krusial dalam menggerakkan roda perekonomian di tingkat lokal. Namun, kinerja BPR sangat rentan terhadap berbagai faktor internal dan eksternal.

Salah satu indikator kesehatan dan efisisensi pengelolaan BPR adalah Rasio *Non Performing Loan* (NPL) atau kredit bermasalah, yang merupakan indikator penting dalam mengukur kesehatan sektor perbankan dan stabilitas ekonomi secara keseluruhan. Peningkatan Rasio NPL mengindikasi adanya penurunan kualitas aset bank, yang dapat berdampak negatif pada profitabilitas, likuiditas, dan bahkan solvabilitas lembaga keuangan. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat indikasi bahwa Rasio *Non Performing Loan* (NPL) di Bank Perekonomian Rakyat Christa Jaya Perdana Kupang belum optimal. Adapun data Rasio NPL dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi data Rasio NPL Bank Perekonomian**  
**Rakyat Christa Jaya Perdana Kota Kupang**

<b>Tahun</b>	<b>NPL</b>	<b>Predikat</b>	<b>Peringkat (PK)</b>	<b>Komposit</b>
2020	6,84%	Kurang Sehat	4	
2021	4,83%	Cukup Sehat	3	
2022	8,36%	Tidak Sehat	5	
2023	6,89%	Kurang Sehat	4	
2024	4,79%	Cukup Sehat	3	

(Sumber : Bank Perekonomian Rakyat Christa Jaya Perdana Kupang)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa telah terjadi fenomena kenaikan NPL pada tahun 2020, 2022, dan 2023. Kenaikan NPL ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor eksternal seperti ditandai dengan awal pandemi covid 19 yang membawa disrupsi signifikan terhadap berbagai aspek kehidupan,

termasuk operasional perbankan dan ketidakpastian ekonomi global, inflasi yang tinggi dan potensi resesi. Kondisi ini memberikan tekanan lebih lanjut pada kualitas aset perbankan.

Adapun faktor internal seperti kualitas kerja sama tim dan tingkat disiplin kerja didalam organisasi perbankan juga memainkan peran signifikan. Konflik dalam kerja sama tim seringkali muncul akibat perbedaan dalam berbagai aspek, mulai dari perbedaan gaya kerja dan kepribadian, kurangnya komunikasi yang efektif, perbedaan pendapat, anggota tim tidak memberikan kontribusi sepadan dengan yang lain, dan perbedaan etika kerja antar anggota tim juga dapat menimbulkan konflik terkait cara kerja, pengambilan keputusan atau interaksi interpersonal. Masalah pada disiplin kerja seringkali berkaitan dengan ketidakpatuhan terhadap aturan, standar, atau ekspektasi organisasi. Bibit konflik seperti motivasi kerja yang rendah sehingga karyawan tidak termotivasi akan cenderung tidak disiplin dalam bekerja, seperti sering terlambat, tidak menyelesaikan tugas tepat waktu atau tidak mengikuti prosedur, hal ini dapat menimbulkan konflik dengan rekan kerja yang terpengaruh oleh kinerja karyawan. Adapun tekanan kerja yang berlebihan atau terlalu tinggi tanpa dukungan yang memadai justru dapat menyebabkan penurunan disiplin kerja akibat stres dan kelelahan, hal ini juga dapat menimbulkan konflik dengan manajemen atau rekan kerja yang menganggapnya sebagai ketidakmauan untuk bekerja.

Penelitian terdahulu tentang Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia oleh Yuliana

Anggun Cahyani, Marina (2024) penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Penelitian lain yang membahas Pengaruh Kerjasama Tim, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. CIMB Niaga Finance di Cabang Renon Denpasar oleh Made Raka, Ni Luh Ketut Ayu Sudha Sucandrawati, Ni Made Yusmini (2023) Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Perekonomian Rakyat Christa Jaya Perdana Kupang”**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Analisis Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Perekonomian Rakyat Christa Jaya Perdana Kota Kupang.

## **1.3 PERSOALAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka persoalan penelitian sebagai berikut:



1. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Perekonomian Rakyat Christa Jaya Perdana Kota Kupang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Perekonomian Rakyat Christa Jaya Perdana Kota Kupang?

#### **1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

##### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Perekonomian Rakyat Christa Jaya Perdana Kota Kupang.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Perekonomian Rakyat Christa Jaya Perdana Kota Kupang.

##### **1.4.2 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini menambah referensi bagi program studi manajemen berkaitan dengan prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kerja sama tim dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Manajer Bank Perekonomian Rakyat Christa Jaya Perdana Kota Kupang sebagai bahan evaluasi dan dalam mengambil keputusan-keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan.