

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena manusia sebagai tenaga kerja dalam aktivitas perusahaan memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang produktif dan efektif, serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras dengan cara-cara yang baru dalam melakukan tugasnya. Oleh karena itu setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Indonesia adalah negara yang memiliki letak yang sangat strategis. Indonesia memiliki kekayaan sumber daya alam yang melimpah. Sumber daya alam yang melimpah di Indonesia salah satunya adalah air. Indonesia memiliki banyak sekali mata air alami yang sehat dan dapat diminum oleh manusia. Peraturan Menteri Perindustrian RI No.96/M-IND/PER/12/2011 Pasal 2 Ayat (2) disebutkan bahwa “Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) merupakan air baku yang berasal dari air tanah, air permukaan, air laut atau udara lembab, yang diproses sesuai dengan persyaratan teknis pengolahan AMDK sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri.” Hal tersebut jelas saja dapat menjadi peluang bisnis yang menjanjikan bagi suatu perusahaan yang beraktivitas pada bidang memproduksi dan mendistribusi air minum dalam kemasan (AMDK).

Perusahaan industri manufaktur harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi di era globalisasi. Sumber daya manusia harus terus berkontribusi pada bisnis dengan kemampuan, keahlian, dan keterampilan mereka untuk dapat bertahan di era globalisasi saat ini. Aksi dan kebijakan yang tepat dapat membawa perubahan. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai objek dalam pencapaian tujuan, mereka juga dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengontrol yang selalu berpartisipasi aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Mereka juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaan. Berikut jumlah pertumbuhan industri manufaktur yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik:

**Tabel 1.1**  
**Pertumbuhan Industri Manufaktur di Indonesia**

No.	Tahun	Pertumbuhan (%)
1.	2019	4,01
2.	2020	-10,15
3.	2021	7,52
4.	2022	4,01
5.	2023	2,41

Sumber : <https://www.bps.go.id>

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pertumbuhan paling tinggi industri manufaktur di Indonesia adalah pada tahun 2021, yang memiliki pertumbuhan tertinggi sebesar 7,52%. Pada tahun 2020 industri manufaktur di Indonesia mengalami tahun yang sulit karena faktor pandemi covid sehingga menjadi – (minus) sebesar -10,15%, Pada tahun berikutnya 2021 pertumbuhannya menjadi pesat ke 7,52% karena mulai melonggarnya aturan mengenai pandemi covid, dan perusahaan manufaktur sudah bisa mengimbangi perubahan yang terjadi, serta hal ini menunjukkan bahwa perbaikan ekonomi Indonesia masih berlanjut, didorong

oleh peningkatan kinerja sektor lain serta stimulus fiskal dalam bentuk belanja barang, belanja modal, dan bantuan sosial.

Setelah melalui masa sulit dan pertumbuhan yang pesat, di tahun berikutnya 2022 dan 2023 mengalami penurunan kembali ke angka pertumbuhan 4,01% dan 2,41%, hal ini ada kaitannya dengan masuknya barang dari luar yang membanjiri pasar domestik maupun mancanegara dengan harga yang lebih murah. Berikut adalah jumlah pertumbuhan industri manufaktur di Pulau Jawa:

**Tabel 1.2**  
**Pertumbuhan Industri Manufaktur Pulau Jawa Tahun 2023**

No.	Provinsi	Pertumbuhan (%)
1.	Jawa Timur	3,65
2.	Jakarta	3,43
3.	Jawa Barat	3,31
4.	Jawa Tengah	-1,95
5.	Banten	-4,16
6.	D. I. Yogyakarta	-19,72

Sumber : <https://www.bps.go.id>

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa Jawa Barat pada tahun 2023 menempati urutan ketiga pertumbuhan industri manufaktur skala Pulau Jawa. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya permintaan domestik dan ekspor kurang stabil. Jawa Timur menjadi provinsi yang pertumbuhannya paling tinggi di 2023 dengan pertumbuhan sebesar 3,65% yang diuntungkan adanya konsentrasi bisnis perusahaan manufaktur di wilayah seperti Surabaya dan Sidoarjo yang meningkatkan efisiensi serta daya saing. Lalu di peringkat kedua ada provinsi Jakarta sebesar 3,43% pertumbuhan industri manufakturnya. Hal ini dikarenakan Jakarta sebagai pusat ekonomi di Pulau Jawa memiliki akses yang lebih baik dan mudah.

Tiga provinsi, yaitu Banten, Jawa Tengah, dan D.I. Yogyakarta, mengalami pertumbuhan industri manufaktur yang negatif. Provinsi Banten mencatat

pertumbuhan sebesar -4,16%, yang disebabkan oleh penurunan permintaan global sehingga berdampak pada sektor ekspor. Hambatan dalam rantai pasokan bahan baku dan komponen industri turut memperparah kondisi tersebut. Jawa Tengah mencatat penurunan pertumbuhan sebesar -1,95%. Pelemahan ini berkaitan dengan menurunnya aktivitas sektor industri pengolahan akibat fluktuasi permintaan pasar domestik dan global. Provinsi D.I. Yogyakarta menunjukkan kontraksi paling tajam, dengan laju pertumbuhan mencapai -19,72%. Penurunan ini diakibatkan oleh kebijakan ekonomi daerah yang kurang mendukung perkembangan sektor industri, serta ketidakstabilan pasokan bahan baku yang menghambat proses produksi. Persaingan dengan produk impor berharga lebih murah juga memberikan tekanan besar terhadap daya saing industri lokal. Kondisi tersebut menegaskan bahwa sektor industri manufaktur di Yogyakarta masih menghadapi kendala struktural dan eksternal yang signifikan.

**Tabel 1.3**  
**Peranan/Distribusi Persentase Kategori PDRB Kota Bandung Tahun 2022 – 2024**

No.	Lapangan Usaha	2022	2023	2024
1.	Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan	0,09	0,09	0,09
2.	Pertambangan dan Penggalian	-	-	-
3.	Industri Pengolahan/Manufaktur	19,04	18,73	18,29
4.	Pengadaan Listrik dan Gas	0,09	0,09	0,08
5.	Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah/Limbah	0,19	0,18	0,02
6.	Konstruksi	8,39	8,23	7,22
7.	Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi Mobil	25,42	25,33	26,32
8.	Transportasi dan Pergudangan	7,75	8,05	7,95
9.	Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	4,72	4,72	4,81
10.	Informasi dan Komunikasi	14,42	14,69	14,09
11.	Jasa Keuangan dan Asuransi	6,23	6,08	5,9
12.	Real Estat	1,22	1,2	1,19
13.	Jasa Perusahaan	0,93	0,95	0,94
14.	Administrasi Pemerintahan, Pertahanan, dan Jaminan Sosial Wajib	2,37	2,24	2,3
15.	Jasa Pendidikan	4,13	4,13	4,39
16.	Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	1,25	1,31	1,41
17.	Jasa Lainnya	3,77	3,97	4,3

Sumber : <https://bandungkota.bps.go.id/id/statistics-table>

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa peran Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum dalam tiga tahun terakhir terdapat kenaikan terhadap PDRB (Pendapatan Domestik Regional Bruto) Kota Bandung. Perusahaan-perusahaan pada Industri Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum mengalami peningkatan di tahun 2023, yang mana di Kota Bandung sektor industri tersebut memiliki peluang untuk berkembang karena mengalami kenaikan pada satu tahun terakhir yang tentu saja hal tersebut berimplikasi mempengaruhi kinerja kerja perusahaan PT. XYZ.

Kota Bandung memiliki persaingan yang ketat mengenai perusahaan penjualan air minum dalam kemasan (AMDK). Hal itu dapat dilihat dari banyaknya perusahaan distributor (AMDK) di kota Bandung. Dengan kondisi persaingan yang ketat, setiap perusahaan mulai berlomba untuk mendapatkan penilaian yang baik dari masyarakat agar dapat memperkuat bisnis mereka. Berikut ini adalah perbandingan rating beberapa perusahaan distributor (AMDK) di Kota Bandung berdasarkan penilaian dari masyarakat :

**Tabel 1.4**  
**Rating beberapa perusahaan Distributor (AMDK) Kota Bandung**

No	Nama Perusahaan	Merek	Rating
1	PT. Sinar Sosro	Prim-A	4.7
2	PT. Aras Kuliner Indonesia	Pristine	4.5
3	PT. Jayamas Dwi Perkasa	Sierra	4.4
4	PT. XYZ	Aqua	4.3

Sumber : Kumparan.com, 2024

Tabel 1.4 menunjukkan PT. Sinar Sosro mendapatkan rating sebesar 4,7, PT. Aras Kuliner Indonesia sebesar 4,5, PT. Jayamas Dwi Perkasa sebesar 4,4, PT. XYZ sebesar 4,3. PT. XYZ menjadi perusahaan distributor air minum dalam kemasan (AMDK) dengan rating terkecil jika dibandingkan dengan perusahaan distributor AMDK lainnya.

PT. XYZ merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi air minum dalam kemasan (AMDK). Perusahaan ini merupakan distributor tunggal dari PT. Tirta Investama yg ada di Indonesia untuk pemasaran produk Danone Aqua yg berada di daerah Jawa Barat.

PT. XYZ bernama awal CV. XYZ dan berdiri pada tahun 1991. Dimana pada awalnya PT. XYZ ini hanya distributor kecil yg hanya memasarkan produk Aqua di wilayah Bandung saja, tetapi karena perkembangan pasar dan kemauan yang tinggi dari pemilik akhirnya pada awal tahun 2001 PT. XYZ dipercaya untuk memperluas area pemasarannya ke daerah Bogor, Parung dan Sukabumi. Pada tahun itu juga perusahaan mengubah nama menjadi PT. XYZ. Seiring dengan perkembangan, maka perusahaan berupaya untuk meningkatkan kinerja baik Pelayanan, Kualitas, Peralatan dan Sumber daya Manusia.

Perusahaan ini memiliki sejumlah karyawan yang sangat berperan penting dalam melaksanakan pengoperasian sehari-hari demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Didalam organisasi ini kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Fenomena yang terjadi di PT. XYZ, Cabang Padalarang, Simpang No.4, Kertajaya, Kec. Padalarang, Kabupaten Bandung Barat, adalah mengenai teamwork dan kepuasan kerja. Agar tujuan perusahaan ini tercapai, maka perusahaan harus mengambil langkah pendekatan mengenai faktor apa saja yang berpotensi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan teamwork dengan perkembangan karyawan. Teamwork yang diterapkan dapat diterima oleh semua

karyawan disebuah perusahaan, PT. XYZ. Berikut adalah tabel mengenai sistem penilaian kinerja karyawan yang dimiliki oleh PT. XYZ pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.5**  
**Sistem Penilaian Kinerja Karyawan PT. XYZ**

Kategori	Nilai	Keterangan
A	>95-100	Sangat Baik
B+	>90-94	Lebih Baik
B	>85-89	Baik
B-	>80-84	Cukup Baik
C	>70-79	Cukup
D	>56-69	Kurang
E	<55	Nihil

Sumber : Staff SDM PT. XYZ

Tabel 1.5 menunjukkan sistem penilaian kinerja karyawan pada PT. XYZ. Untuk mendapatkan hasil yang baik maka karyawan harus mendapatkan rentang nilai sistem manajemen kerja dengan nilai diatas 95. Nilai 85 dengan kualifikasi B, B+ dengan mendapatkan nilai sistem 90, dan 95 untuk mendapatkan kualifikasi A (sangat baik), dimana sebaliknya jika karyawan mendapatkan hasil dibawah dari 95 maka karyawan akan mendapatkan kualifikasi dari lebih baik, baik, cukup baik, cukup, kurang hingga nihil. Sehingga evaluasi hasil kinerja karyawan PT. XYZ cabang Padalarang menurun jika dilihat dari sistem penilaian kinerja karyawan tersebut. Hal ini dapat dilihat dari tabel 1.6 sebagai berikut:

**Tabel 1.6**  
**Evaluasi Hasil Kinerja karyawan PT. XYZ Tahun 2022-2024**

Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
2022	87,5	B-	Baik
2023	83	B-	Cukup Baik
2024	80	B-	Cukup Baik

Sumber : Staff SDM PT. XYZ

Tabel 1.6 menjelaskan mengenai evaluasi dari hasil kinerja karyawan PT. XYZ cabang Padalarang pada periode tahun 2022 hingga 2024. Pencapaian kinerja pada tahun 2022 mendapatkan perolehan angka sebesar 87,5, lalu pada tahu 2023

mengalami penurunan dengan mendapatkan perolehan angka sebesar 83, dan mengalami penurunan kembali pada tahun 2024 dengan memperoleh angka menjadi sebesar 80. Kinerja karyawan PT. XYZ cabang padalarang mengalami penurunan dalam kurun waktu 3 tahun.

Kinerja Karyawan dalam sebuah perusahaan sangat menentukan kemajuan dan pencapaian dalam perusahaan. Suatu perusahaan perlu menggerakkan seluruh karyawan agar dapat mengembangkan kemampuan dan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam melaksanakan tugas. Perusahaan yang dapat menghasilkan kinerja yang potensial, maka ukuran keberhasilan perusahaan dapat terlihat dari tingkar kinerja karyawannya, yaitu dalam mencapai target perusahaan dan kemampuan bersaing perusahaan dengan perusahaan industri lainnya (Apriliana & Nawangsari, 2021)

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, sehingga berbagai upaya dilakukan untuk memahami variabel-variabel yang mampu meningkatkan performa sumber daya manusia. Dua aspek yang sering dianggap berperan penting adalah teamwork dan kepuasan kerja. Teamwork dipandang sebagai fondasi yang memungkinkan koordinasi, kolaborasi, serta efektivitas kerja yang lebih tinggi, sementara kepuasan kerja sering dikaitkan dengan motivasi, loyalitas, dan komitmen individu terhadap organisasi. Berbagai penelitian terdahulu umumnya menunjukkan bahwa teamwork dan kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Namun, hasil tersebut tidak sepenuhnya konsisten di berbagai konteks dan sektor industri.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa teamwork dan kepuasan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ningrum et al. (2024) menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana koordinasi, komunikasi, serta kerjasama yang baik antar anggota tim mampu meningkatkan produktivitas kerja. Temuan serupa juga diperoleh oleh Setyawan et al. (2024) yang menyatakan bahwa teamwork yang efektif mendorong pencapaian target karena setiap anggota tim mampu saling mendukung dan memberikan kontribusi sesuai dengan perannya. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Kusuma et al. (2025) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan yang muncul dari aspek pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, maupun kompensasi terbukti mampu meningkatkan semangat kerja serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, Pasaribu (2024) juga menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Hasil berbagai penelitian ini memperlihatkan bahwa teamwork dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang secara empiris terbukti memengaruhi peningkatan kinerja karyawan dalam berbagai sektor dan perusahaan.

Beberapa studi melaporkan bahwa teamwork tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, terutama ketika struktur tim tidak berjalan optimal atau komunikasi internal kurang efektif. Ketidaksesuaian temuan penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan teoritis dan empiris *research gap* yang penting untuk diteliti lebih lanjut. Oleh karena itu, diperlukan penelitian baru yang dapat memberikan pemahaman lebih komprehensif mengenai bagaimana teamwork dan kepuasan kerja

**Tabel 1.7**  
**Research Gap**

No	Peneliti (Tahun)	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y)		
		Variabel	Pengaruh	Tidak Pengaruh
1.	Ningrum <i>et al.</i> (2024)	<i>Teamwork</i> ( $X_1$ )	+	
2.	Setyawan, <i>et al.</i> (2024)	<i>Teamwork</i> ( $X_1$ )	+	
3.	Syarmila & Hardinis (2023)	<i>Teamwork</i> ( $X_1$ )		x
4.	Audiana <i>et al.</i> (2024)	<i>Teamwork</i> ( $X_1$ )	-	
5.	Andasari, <i>et al.</i> (2025)	<i>Teamwork</i> ( $X_1$ )		x
6.	Nurhasanah <i>et al.</i> (2025)	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )		x
7.	Bague <i>et al.</i> (2024)	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	-	
8.	Yuliana & Fadhil (2023)	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	-	
9.	Kusuma <i>et al.</i> ((2025)	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	+	
10	Pasaribu (2024)	Kepuasan Kerja ( $X_2$ )	+	

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Tabel 1.7 menunjukkan rangkuman berbagai penelitian terdahulu mengenai pengaruh *teamwork* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dari tabel tersebut terlihat adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian (research gap). Pada variabel *teamwork*, beberapa penelitian menemukan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, seperti penelitian Ningrum *et al.* (2024) dan Setyawan *et al.* (2024). Namun, penelitian lain justru menunjukkan hasil yang negatif (Audiana *et al.*, 2024) ataupun tidak berpengaruh sama sekali (Syarmila & Hardinis, 2023; Andasari *et al.*, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh *teamwork* terhadap kinerja belum dapat disimpulkan secara pasti karena hasil studi sebelumnya saling bertentangan.

Situasi serupa juga terjadi pada variabel kepuasan kerja. Terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja (Kusuma *et al.*, 2025; Pasaribu, 2024), namun ada juga penelitian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif (Bague *et al.*, 2024; Yuliana & Fadhil, 2023) atau bahkan tidak berpengaruh (Nurhasanah *et al.*, 2025). Ketidaksesuaian hasil

ini memperlihatkan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan masih belum konsisten di berbagai konteks dan jenis organisasi.

Ketidaksesuaian hasil penelitian tersebut mengindikasikan adanya research gap yang penting untuk diidentifikasi dan dianalisis lebih lanjut. Inkonsistensi temuan menunjukkan bahwa hubungan teamwork dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Oleh karena itu, diperlukan penelitian baru yang bertujuan memperjelas hubungan antar variabel tersebut serta memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana teamwork dan kepuasan kerja benar-benar memengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam konteks organisasi yang menjadi objek penelitian saat ini.

Penulis melakukan pra survei terhadap 30 orang karyawan pada PT. XYZ dengan mengambil sampel dari sebagian populasi menggunakan kuesioner untuk mengukur dan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT. XYZ. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.8**  
**Kinerja Karyawan PT. XYZ 2025**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata - rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1.	Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	4	8	9	6	3	86	2,86
		Kuantitas Kerja	2	11	4	8	5	93	3,1
		Tanggung Jawab	4	9	9	5	3	84	2,8
		Kerja Sama	3	11	9	5	2	82	2,73
		Inisiatif	4	12	5	6	3	82	2,73
<b>Skor Rata – Rata</b>								<b>2,84</b>	
Jumlah Skor = Nilai x Frekuensi Jawaban									
Rata – Rata = Jumlah Skor : Jumlah Responden (30 Orang)									
Skor Rata – Rata = Jumlah Rata – Rata : Jumlah Item Pertanyaan									

Sumber : Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan PT. XYZ, 2025

Berdasarkan Tabel 1.8 dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan memperoleh skor rata-rata 2,84. Adapun dimensi terendah yaitu kerja sama dengan skor rata-rata 2,73. inisiatif dengan skor rata-rata 2,73. Tanggung jawab dengan skor rata-rata 2,8. Kualitas kerja dengan skor 2,86. Kuantitas Kerja dengan skor rata rata 3,1 Hal ini menunjukkan kurangnya kerjasama antar karyawan untuk saling inisiatif membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja karyawan dapat menjadi masalah bagi PT. XYZ apabila kinerja karyawan belum optimal. Peningkatan kinerja karyawan diperlukan agar produktivitas dan efisiensi kerja dapat tercapai. Kinerja karyawan menjadi faktor utama dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia. Penurunan kinerja karyawan dapat menyebabkan keterlambatan pencapaian target serta menurunkan kualitas hasil kerja. Evaluasi terhadap kinerja karyawan perlu dilakukan secara berkala untuk mengetahui tingkat pencapaian dan hambatan yang terjadi. Analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mengetahui variabel–variabel yang mempunyai tingkat pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Maka penelitian awal dilakukan oleh penulis melalui metode pra–survey dengan menggunakan kuesioner kepada 30 orang Karyawan PT. XYZ. Data tersebut dapat dilihat pada tabel.

**Tabel 1.9**  
**Hasil Prasurvey Faktor – Faktor Yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. XYZ**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata - Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
1.	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu Sendiri	3	10	6	6	5	90	3
		Atasan	3	9	9	5	4	88	2,93

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi Jawaban					Jumlah Skor	Rata - Rata
			STS	TS	KS	S	SS		
			(1)	(2)	(3)	(4)	(5)		
		Gaji/upah	6	11	5	4	4	79	2,63
		Promosi	6	12	4	4	4	78	2,6
		Rekan Kerja	4	11	8	3	4	82	2,73
<b>Skor Rata – Rata</b>									<b>2,77</b>
2.	Lingkungan Kerja	Fasilitas	1	2	5	18	4	112	3,73
		Suasana Kerja	1	2	7	14	6	112	3,73
<b>Skor Rata – Rata</b>									<b>3,73</b>
3.	Disiplin Kerja	Waktu	1	4	7	13	5	107	3,56
		Aturan	0	5	8	11	6	108	3,6
		Sanksi	0	3	10	12	5	109	3,63
<b>Skor Rata – Rata</b>									<b>3,59</b>
4.	Teamwork	Bekerja Sama	5	12	3	5	5	83	2,76
		Kepercayaan	6	14	3	3	4	75	2,5
		Kekompakan	10	6	7	2	5	76	2,53
<b>Skor Rata – Rata</b>									<b>2,59</b>
5.	Kompensasi	Kompensasi langsung	2	2	5	13	8	113	3,76
		Kompensasi tidak langsung	1	3	7	14	5	112	3,63
<b>Skor Rata – Rata</b>									<b>3,69</b>

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Prasurvey Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan Tabel 1.9 menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh teamwork dan kepuasan kerja, hal ini karena variabel tersebut memiliki nilai rata-rata *teamwork* 2,59 dan kepuasan kerja 2,77. Artinya *teamwork* memiliki nilai terendah dibanding dengan variabel lainnya. Adapun dimensi dengan nilai terendah dari variabel *teamwork* adalah kepercayaan dengan nilai 2,5 lalu kekompakan dengan nilai 2,56 dan bekerja sama dengan nilai 2,76. Sedangkan dimensi dengan nilai terendah dari variabel kepuan kerja adalah promosi dengan nilai 2,6 lalu gaji/upah 2,63 lalu rekan kerja dengan nilai 2,73 lalu atasan dengan nilai 2,93 dan pekerjaan itu sendiri dengan nilai 3. Dapat dilihat dari skor rata-rata dimensi ini masih dirasa tidak sesuai dengan yang diharapkan, berarti kerja sama dan kepuasan kerja masih belum berjalan dengan baik.

Menurut Kasmir dalam Riswanda Imawan Firdaus & Roziana Ainul Hidayat (2022) menyatakan penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu: disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Sedangkan menurut Sibrani dalam Ibrahim (2021) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh teamwork, karena teamwork yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik, begitupun sebaliknya. Menurut Ajabar (2020:82) kepuasan kerja sebagai perasaan positif

Berdasarkan hasil pra-survei tersebut, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini masih menghadapi beberapa permasalahan. Pada variabel teamwork, permasalahan utama terlihat dari rendahnya skor pada dimensi kepercayaan, kekompakan, dan kemampuan bekerja sama. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antarpegawai belum terbangun dengan baik, koordinasi masih lemah, dan karyawan kurang berinisiatif untuk membantu rekan kerja dalam penyelesaian tugas. Pada variabel kepuasan kerja, skor terendah berada pada aspek promosi dan gaji/upah, yang mengindikasikan bahwa karyawan merasa kesempatan pengembangan karier kurang jelas serta penghargaan finansial belum sesuai dengan beban kerja. Selain itu, hubungan dengan rekan kerja dan atasan juga belum sepenuhnya optimal sehingga memengaruhi kenyamanan kerja. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan, penurunan skor selama tiga tahun terakhir serta rendahnya dimensi kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif menunjukkan bahwa produktivitas dan efektivitas karyawan masih belum mencapai standar yang diharapkan perusahaan. Kondisi ini menegaskan bahwa teamwork, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan merupakan aspek yang masih perlu mendapatkan perhatian serius dari perusahaan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang dan data hasil kuesioner prasurvey dari setiap variabelnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Teamwork* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ Cabang Padalarang”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah & Rumusan Masalah**

Merujuk pada cakupan masalah yang terkait dengan ruang lingkup dan latar belakang penelitian yang telah peneliti sampaikan diatas, maka dalam penelitian peneliti mengidentifikasi dan merumuskan sebagai berikut:

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, Adapun identifikasi masalahnya sebagai berikut:

#### **1. Kepuasan Kerja**

Karyawan mengeluhkan mengenai pekerjaan itu sendiri yang tidak sesuai dengan kemampuan dan minat karyawan tersebut

#### **2. Teamwork**

a. Kurangya kesediaan bekerja dengan orang lain

b. Karyawan kurang berinisiatif dalam menyelesaikan tugas

#### **3. Kinerja Karyawan**

a. Pencapaian kinerja pada PT. XYZ cabang Padalarang mengalami penurunan

b. Tidak adanya inisiatif karyawan dalam mengerjakan tugas

c. Kurangnya kesediaan bekerja sama dengan orang lain

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan, maka terdapat beberapa permasalahan penelitian yang diidentifikasi, sebagai berikut:

1. Bagaimana *teamwork* pada PT. XYZ cabang Padalarang?
2. Bagaimana kepuasan kerja pada PT. XYZ cabang Padalarang?
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. XYZ cabang Padalarang?
4. Seberapa besar pengaruh *teamwork*, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada PT. XYZ cabang Padalarang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dibuat, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Teamwork PT. XYZ cabang Padalarang.
2. Kepuasan kerja PT. XYZ cabang Padalarang.
3. Kinerja karyawan PT. XYZ cabang Padalarang.
4. Besarnya pengaruh teamwork dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ cabang Padalarang

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran mengenai keadaan yang sesungguhnya dan dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak yang berkepentingan akan menggunakan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan pengaruh *teamwork* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ cabang padalarang. Penelitian ini diharapkan bisa berguna secara teoritis maupun praktis.

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa memberikan referensi, dan bisa dijadikan sebagai bahan pendukung bagi peneliti selanjutnya serta menambah pengetahuan khususnya yang terkait dengan pengaruh teamwork dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang diuraikan sebagai berikut

- a. Bagi Peneliti
  1. Sebagai alat untuk dapat mengimplementasikan teori – teori yang didapatkan selama masa kuliah.
  2. Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengalaman, dan menambah relasi serta mengamati secara langsung dunia pekerjaan.
- b. Bagi Perusahaan
  1. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan – keputusan manajerial guna menentukan kebijakan apa yang harus dibuat untuk masa yang akan datang.
  2. Memberikan Sebagai harapan untuk menjadikan salah satu bahan evaluasi terhadap pelaksanaan sumber daya manusia dan berguna sebagai masukan bagi perusahaan di masa yang akan datang.
- c. Bagi Pihak Lain
  1. Menjadi salah satu bahan referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai Pengaruh *teamwork* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hasil penelitian ini bisa menjadi sarana informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.