BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan besar yang terjadi pada dunia bisnis sangat sulit untuk diprediksi. Kesigapan pimpinan perusahaan untuk merespon perubahan yang perlu dilakukan merupakan kompetensi yang sangat dibutuhkan. Pendekatan kreatif untuk dapat mengembangkan kebijakan yang dapat menghemat pembiayaan sekaligus mempertahankan kuantitas dan kualitas produksi menjadi kebutuhan mutlak perusahaan. Pemikiran selama ini, yaitu bahwa perusahaan terus tumbuh dan berkembang perlu dikaji ulang. Menurut Ilyas (2003, h. 6) konsep "lebih besar" akan lebih baik dihadapkan pada konsep "lebih kecil itu indah". "Kecil" dalam konsep ini bukan hanya indah tetapi juga efektif dan *manageable*, yang berarti perusahaan mudah dikelola dan memberikan hasil guna yang lebih dapat diandalkan. Permasalahannya, banyak pemimpin perusahaan masih mengelola perusahaan dengan dengan prespektif yang mungkin cocok pada era sebelum krisis ekonomi dan desentralisasi.

Perubahan visi dalam melihat masa depan dan melakukan penyesuaian internal organisasi merupakan cara untuk beradaptasi dan merespon dengan tepat perubahan lingkungan yang dihadapi oleh perusahaan. Tekanan eksternal menuntut perusahaan untuk berubah menjadi ramping, efisien dan kreatif. Salah satu kunci sukses yang dikembangkan oleh sejumlah perusahaan dengan reputasi dunia adalah dengan mengembangkan tim kerja yang cerdas dan keras dalam situasi yang tepat dengan kebutuhan kerja itu sendiri. Tim kerja bekerja sama secara intens, menghasilkan kinerja yang tinggi serta membentuk unit sentra laba yang dikelola secara otonomi. Tim kerja berproses dengan menghasilkan produk baru, cara baru teknologi baru dan pasar baru agar perusahaan dapat *survive* dan berkembang.

Tim kerja adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan-masukan individual, Robbins (2001, h. 325). Secara sederhana Stoner

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

(1996, h. 190) menyatakan bahwa sebuah tim adalah dua orang atau lebih yang berinteraksi dan saling mempengaruhi ke arah tujuan bersama.

Perlu digaris bawahi bawasannya tim akan memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan tempat ia bernaung apabila tim telah mencapai efektifitasnya. Setiap orang dalam suatu tim tidak secara otomatis dapat bekerjasama, seringnya tim kerja tidak dapat berjalan sebagaimana yang diharapkan. Hal tersebut dapat saja terjadi apabila tersedia tim kerja tetapi karyawan bekerja sendiri-sendiri dan tidak terkendali karena tidak adanya pembenahan manajemen yang baik. Menurut Mangkuprawira (http://ronawajah.wordpress.com) agar suatu tim berhasil dengan efektif, dibutuhkan beberapa hal yaitu:

> (1) Walau ada keragaman keanggotaan tim namun dengan suatu tujuan bersama, (2) Tujuan yang berorientasi pada tantangan, (3) Keterlibatan aktif para anggota tim, (4) Uraian peran dan koordinasi anggota tim yang jelas, (5) Komunikasi yang baik, dan (6) Kepemimpinan tim yang handal. Hal tersebut dilakukan semata-mata agar tim yang sudah terbentuk tidak luput dari sasarannya.

Kemampuan membangun tim kerja yang efektif diperlukan dengan memanfaatkan kombinasi ketrampilan dan kepribadian perorangan di kalangan karyawan untuk dilibatkan dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Hal ini karena manajemen memahami kondisi serta kepastian sosial, tentang bagaimana mengevaluasi kondisi lingkungan kerja dan apa saja sebenarnya dimensi penting dari pekerjaan, yang dibutuhkan untuk membangun tim kerja yang efektif. Para karyawan akan merasa lebih peduli dan berkomiten bekerja dalam satu tim kerja yang efektif karena dengan cara itu terjadi interaksi antar karyawan yang positif serta saling mengisi dan saling memperkuat karena terjadi fenomena berbagi informasi, pengalaman, berbagi bakat dan keahlian sekaligus memperkecil kelemahan yang dimiliki masing-masing karyawan.

Perusahaan yang telah memanfaatkan kelompok dalam bentuk tim seringkali mengalami hasil yang luar biasa dalam peningkatan mutu maupun produktivitas. Menurut Ilyas (2003, h. 58) menyatakan:

> "Tim kerja yang efektif jumlah anggotanya relatif kecil, dimana umumnya akan ditemukan keterlibatan atau partisipasi anggota secara reguler yang menghasilkan rasa saling percaya, saling menghormati dan komitmen yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi yang kuat terhadap stabilitas tim dan rasa aman setiap anggota tim untuk berprestasi dan mewujudkan tujuan bersama. Sebuah tim yang efektif dapat meningkatkan prestasi kerja dengan cara memperbaiki prosedur, cara kerja yang akan memperbaiki efisiensi dan efektifitas, serta penyediaan dukungan lingkungan kerja yang kondusif untuk menampilkan kinerja terbaik tim. "

PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik milik Negara. Melalui pengamatan dengan melihat kondisi dan lingkungan kerja karyawan. PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang pada umumnya memiliki tim kerja yang mampu menyelesaikan tugas perusahaan (proyek) dengan lebih produktif dan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Sering kali tim kerja dibentuk dengan harapan dapat menghasilkan hasil kerja yang maksimal melalui keefektifan tim kerja itu sendiri. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat prestasi kerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Hal tersebut dianggap sebagai salah satu contoh dari tim kerja yang akan diteliti. Pada penjelasan sebelumnya telah dijelaskan bahwa, salah satu penyebab timbulnya prestasi kerja karyawan adalah karena adanya tim kerja yang efektif, dengan terbentuknya tim kerja yang efektif maka besar kemungkinan terdapat peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka tim kerja memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan prestasi kerja karyawan sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang hal tersebut. Atas dasar itulah, maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul : **"Pengaruh Tim Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)"**

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

B. Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini hendak menjawab beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah signifikansi pengaruh simultan dari rancangan pekerjaan, komposisi, konteks dan proses terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Bagaimanakah signifikansi pengaruh parsial dari rancangan pekerjaan, komposisi, konteks dan proses terhadap prestasi kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan signifikansi pengaruh simultan dari rancangan pekerjaan, komposisi, konteks dan proses terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Untuk menjelaskan signifikansi pengaruh parsial dari rancangan pekerjaan, komposisi, konteks dan proses terhadap prestasi kerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

Kontribusi dari penelitian ini adalah :

1. Aspek teoritis
   a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan manajemen sumberdaya manusia, khususnya yang menyangkut tim kerja dan prestasi kerja karyawan.
   b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti yang berminat dibidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya masalah tim kerja dan prestasi kerja karyawan.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

2. Aspek praktis

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan masukan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan dan kebijakan dibidang manajemen sumberdaya manusia, khususnya dalam memperbaiki sistem penerapan tim kerja.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan isi dari penelitian secara singkat dimana tiap-tiap bab dalam pola pembahasan ini dibuat secara garis besar. Sistematika penyusunan skripsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : **PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menjelaskan mengenai latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian serta kontribusi penelitian. Sebagai penutup bab ini diuraikan secara singkat melalui sistematika penulisan.

BAB II : **TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini mengemukakan deskripsi teoritis terhadap permasalahan atas variabel-variabel yang hendak diteliti, yang menjelaskan kerangka dasar dari hasil penelitian yang dilakukan dan sebagai pendukung adanya pengaruh dari tim kerja terhadap prestasi kerja. Bab ini diakhiri dengan hipotesis.

BAB III : **METODE PENELITIAN**

Bab ini diawali dengan mengemukakan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep, variabel penelitian, skala pengukuran, populasi dan sampel, tehnik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas dan diakhiri dengan penjelasan mengenai metode analisisnya.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

BAB IV : **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan dan menguraikan mengenai penyajian data beserta analisis dan interpretasi data. Pada bab ini diperoleh penjelasan mengenai gambaran umum perusahaan, pengaruh tim kerja terhadap prestasi kerja.

BAB V : **PENUTUP**

Bab ini merupakan bagian terakhir yang terdiri atas, pertama, beberapa kesimpulan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, kedua, beberapa saran-saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan khususnya bagi perusahaan yang bersangkutan dan umumnya bagi organisasi-organisasi yang menerapkan tim kerja.

repository.ub.ac.id
UNIVERSITAS BRAWIJAYA