

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era sekarang ini perusahaan semakin ketat dalam melakukan persaingan agar mampu mempertahankan bisnisnya. Perusahaan yang mampu bertahan adalah perusahaan yang berhasil membangun keunggulan kompetitif dan memenangkan persaingan, perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam mengelola bisnisnya. Salah satu strategi yang banyak digunakan oleh perusahaan saat ini adalah mengeliminasi biaya-biaya yang merupakan pemborosan sehingga mampu mencapai performa yang optimal. Pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien dapat membantu perusahaan mengurangi biaya-biaya yang tidak diperlukan dalam kegiatan operasional (Anggoro, 2019).

Sumber daya manusia yang baik dapat mendukung pengimplementasian strategi perusahaan dalam aktivitas-aktivitas SDM, kebijakan-kebijakan, program-program perusahaan. Selain itu Ketidaksesuaian antara strategi SDM dan strategi perusahaan akan mempengaruhi sasaran perusahaan. Sebaliknya kesesuaian antara strategi perusahaan dan strategi SDM perlu diupayakan untuk mendorong kretivitas dan inovasi karyawan dalam mencapai sasaran perusahaan. Peraturan-peraturan yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawannya tentunya untuk memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan. Salah satu kunci yang sangat penting dalam meraih keuntungan kompetitif adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang paling penting dalam suatu organisasi. Hal itu dikarenakan segala macam jenis pekerjaan memerlukan SDM untuk menjalankannya sekalipun organisasi tersebut menggunakan sumber daya lainnya yang terkini. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan perusahaan (Anggoro, 2019).

PT.Midi Utama Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang retail yang berdiri pada bulan juli 2007. Sesuai dengan anggaran dasar perusahaan, ruang lingkup kegiatan perseroan antara lain bergerak dalam bidang perdagangan umum termasuk perdagangan toserba/swalayan dan minimarket

dengan menyesuaikan perubahan belanja konsumen dari belanja bulanan menjadi belanja mingguan di toko terdekat. Luas area penjualan sendiri antara 200 hingga 400 meter persegi.. Perusahaan memiliki kantor pusat di Gedung Alfa Tower, Lantai 12, kav.7-9, Jl Jalur Sutera Barat, Alam Sutera, Tangerang, Banten 15143 dan mengawali bisnisnya dengan membuka gerai pertama dengan nama Alfamidi di Jalan Garuda, Jakarta Pusat. Dari tahun ke tahun Alfamidi melakukan pengembangan dengan melakukan penyebaran dan membuka cabang yang tersebar di beberapa kota di Indonesia. Cabang-cabang ini meliputi cabang Bitung, cabang Bekasi, cabang Makassar, cabang Surabaya, cabang Medan, cabang Samarinda, dan cabang Yogyakarta. Keseluruhan cabang melaksanakan bisnisnya dengan koordinasi dari kantor pusat. Penyebaran yang dilakukan, tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang kompeten serta memiliki disiplin kerja yang tinggi dan kerjasama tim yang baik dapat mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Perusahaan juga berupaya berpartisipasi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui tanggung jawab sosial perusahaan (CSR), Program-program yang dilakukan merupakan bagian yang tidak terpisahkan misi perusahaan untuk membantu masyarakat sekitar. Selain itu juga merangkul masyarakat dan institusi melalui waralaba yang dapat melahirkan wirausaha-wirausaha baru dan membuka lapangan pekerjaan.

Untuk mengetahui baik atau tidaknya SDM pada suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja SDM yang terdapat pada perusahaan. Kinerja secara singkat dapat diartikan sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan kewajibannya baik yang berbentuk kuantitas atau kualitas dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tentu sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan itu sendiri. (Windaryadi, 2019)

Apabila kinerja karyawan baik, maka perusahaan akan mengalami kemajuan dan lambat laun akan mencapai tujuan perusahaan. Tetapi sebaliknya, Apabila kinerja karyawan buruk, maka perusahaan mengalami kemunduran dan akan menjauh dari tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan (Windaryadi, 2019). Untuk menganalisis kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang diperlukan data yang memiliki pengaruh langsung dengan kinerja karyawan pada PT.Midi

Utama Indonesia yakni penilaian kinerja karyawan. Berikut peneliti sajikan penilaian kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang yang sudah peneliti olah:

Tabel 1.1
Penilaian Kinerja PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang

Aspek Penilaian	Target Penilaian	Tahun	
		2018	2019
Orientasi Pelayanan	100 %	84	88
Integritas	100 %	83	86
Komitmen	100 %	85	89
Disiplin	100 %	70	75
Kerja sama	100 %	72	74

Sumber: PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa keseluruhan aspek penilaian kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang, dari tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami peningkatan kinerja yang cukup signifikan. Walaupun begitu, penilaian kinerja pada aspek disiplin kerja dan kerjasama tim masih terbilang rendah. Menurut pimpinan PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang, disiplin kerja dan kerjasama tim pada PT.Midi Utama di Kabupaten Karawang masih terbilang rendah cenderung setiap karyawan lebih mementingkan kepentingannya sendiri dibandingkan dengan bekerjasama dalam tim serta kurangnya rasa tanggung jawab dari setiap karyawan pada tugasnya masing-masing. Artinya hanya orang-orang tertentu yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan mampu bekerjasama dengan baik. Dengan begitu, para karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab dan kerjasama yang baik tidak bisa menjalankan tugasnya dengan baik sesuai yang diharapkan. pada jangka pendek, hal tersebut mungkin tidak akan menjadi masalah. Tetapi sebaliknya, pada jangka panjang apabila disiplin kerja dan kerjasama tim para karyawan tidak ditumbuhkan

sejak dini, PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang akan sedikit lebih sulit nantinya untuk mengembangkan bisnisnya.

Selain menggunakan penilaian kinerja karyawan, peneliti juga menganalisis kinerja menggunakan catatan kehadiran karyawan. Catatan kehadiran karyawan bisa menjadi sebuah cerminan dari kinerja karyawan tersebut. karena apabila angka kehadiran para pegawai tinggi, kinerja para karyawan akan lebih optimal. Tetapi sebaliknya, apabila angka kehadiran para karyawan rendah, kinerja karyawan juga tidak akan optimal bahkan cenderung menurun (Windaryadi, 2019). Berikut peneliti sajikan daftar kehadiran karyawan PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang dalam rentan waktu antara Juni – November 2021:

Tabel 1.2 Catatan Kehadiran PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang Juni – November 2021

Bulan	Juni	Juli	Agustus	September	Oktober	November
Persentase Kehadiran	75,82%	77,52%	72,80%	78,40%	76,15%	77,70%

Sumber: PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari bulan Juni – November 2021 angka ketidakhadiran karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang dalam keadaan fluktuatif. Menurut hasil wawancara dengan Pimpinan PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang, kurangnya nilai dari persentase kehadiran tersebut tidak hanya pada saat karyawan sedang melakukan absen saja. Tetapi, kurangnya nilai tersebut dikarenakan masih terdapat pegawai yang masih masuk dan keluar kantor yang belum pada waktunya dan terkadang karyawan lupa untuk melakukan absensi sidik jari (*fingerprint*) sehingga hal tersebut menyebabkan kehadiran pegawai tersebut tidak terdata pada sistem. Persentase kehadiran di atas belum sesuai dengan apa yang diharapkan Pimpinan PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang yang menargetkan kehadiran karyawan mencapai 100%.

Kerjasama Tim memiliki keterkaitan terhadap permasalahan di atas. Secara singkat, kerjasama tim (*teamwork*) yang terdiri atas dua kata *team* dan *work*, sehingga kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya kesepahaman sehingga

terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya (Siagian, 2020). Kerjasama Tim yang diterapkan PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang belum sepenuhnya dijalankan oleh pegawai. Sebagai contoh, PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang memberikan warning dipintu masuk karyawan yang bertuliskan no absen no gaji. Tetapi warning tersebut belum sepenuhnya membuat karyawan memiliki disiplin yang tinggi. Artinya, masih terdapat karyawan yang menganggap itu adalah hal yang biasa padahal itu sangat berpengaruh terhadap penilaian kinerja karyawan di kantor pusat sehingga terjadinya perbedaan gaji yang didapatkan oleh setiap karyawan. Dengan masih terdapatnya pegawai yang absen di setiap bulannya dan masuk-keluar kantor yang terkadang belum tepat waktu, karyawan PT.Midi Uatama Indonesia Kabupaten Karawang belum merumuskan bagaimana membentuk kerjasama tim yang baik untuk saling mengingatkan dalam mengimplementasikan target 100% kehadiran karyawan tersebut.

Menurut Windaryadi (2019) Disiplin dan kerjasama tim merupakan duahal yang saling berkaitan. disiplin yang baik biasanya membentuk kerjasama tim yang baik dalam perusahaan. Setiap pimpinan pasti berbeda-beda dalam penerapan aturannya, Perilaku yang mereka perlihatkan, kebijakan yang mereka buat, emosi yang mereka ekspresikan, tujuan yang mereka fokuskan, komitmen yang mereka tunjukkan, gaya mereka dalam berkomunikasi, dan nilai-nilai yang mereka gunakan, semua mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan terutama mengatasi permasalahan mengenai kehadiran yang peneliti bahas sebelumnya, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi hal tersebut. Adapun faktor yang peneliti bahas pada penelitian ini adalah faktor disiplin kerja dan kerjasama tim. Peningkatan disiplin kerja, dan kerjasama tim yang sesuai oleh perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja serta komitmen pada diri karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan di 9 gerai Alfamidi yang ada di Kabupaten Karawang yaitu Alfamidi Ahmad Yani, Alfamidi Ahmad Yani Karawang 2, Alfamidi Raya Kertabumi, Alfamidi Alun-Alun karawang, Alfamidi Perumnas, Alfamidi

Perumnas Karawang 2, Alfamidi Green Village, Alfamidi Unsika, Alfamidi Syeh Quro. Untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang, peneliti melakukan pra-penelitian terlebih dahulu dengan menyebarkan kuesioner pra-penelitian kepada 30 responden, berdasarkan hasil penyebaran kuesioner tersebut ditemukan beberapa permasalahan yang dirasakan oleh para responden. Berikut peneliti paparkan beberapa permasalahan tersebut.

Berikut hasil pra-survei penelitian mengenai kinerja karyawan Pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang.

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Penelitian Mengenai Kinerja Karyawan Pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang

No	Pernyataan Kinerja Karyawan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Karyawan merapihkan kembali tempat kerjanya ketika pekerjaan selesai.	27	3
2	Karyawan sangat teliti saat mengerjakan ataupun memeriksa pekerjaannya.	25	5
3	Karyawan mengerjakan tugas dengan totalitas dengan tujuan kualitas kerja baik.	26	4
4	Karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.	23	7

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 di atas hasil pra penelitian mengenai kinerja karyawan terdapat hasil bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum bisa mengerjakan pekerjaan dengan totalitas agar menghasilkan kualitas kerja yang baik, serta masih ada karyawan yang belum bisa melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan pimpinan PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang, bahwa masalah kinerja karyawan menurun disebabkan karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum bisa bekerja dengan maksimal, dan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Hal

ini seharusnya lebih diperhatikan lagi karena untuk memperoleh hasil kerja yang baik maka perusahaan harus bisa menciptakan kinerja yang baik .

Menurut (Caissar et al., 2022) Meningkatnya kinerja karyawan bisa dilakukan dengan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya yaitu disiplin kerja dan kerjasama tim. Kedua faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan, berikut adalah hasil dari pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei Penelitian Mengenai Disiplin Kerja Pada PT.Midi Utama Indonesia KabupatenKarawang

No	Pernyataan Disiplin Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Selalu menaati peraturan jam masuk kerja setiap hari dengan baik	25	5
2	Jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu ketika bekerja.	26	4
3	Selalu datang tepat waktu 15 menit sebelum jam masuk kerja di mulai	22	8
4	Bekerja Dengan maksimal sesuai dengan prosedur yang yang diterapkan oleh perusahaan.	27	3

Sumber: Hasil olah data – 2022

Berdasarkan tabel 1.4 di atas hasil pra penelitian mengenai disiplin kerja terdapat hasil bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang belum menaati peraturan jam masuk kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan dan ada saja yang masih datang terlambat atau tidak tepat waktu.

Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan pimpinan PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang, bahwa masalah disiplin kerja menurun disebabkan karena masih terdapat beberapa karyawan yang tidak taat pada peraturan yang sudah diterapkan oleh perusahaan, dan masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bisa bekerja dengan maksimal, Hal ini seharusnya lebih diperhatikan lagi karena untuk memperoleh kinerja yang baik maka karyawan harus memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Selanjutnya hal yang berperan penting terhadap kinerja karyawan yaitu kerjasama tim, berikut adalah hasil dari 30 responden menggunakan media kuesioner yang diberikan dan diisi secara langsung oleh karyawan PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang.

Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei Penelitian Mengenai Kerjasama Tim Pada PT. Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang

No	Pernyataan Kerjasama Tim	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.	25	5
2	Saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.	30	0
3	Saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.	27	3
4	Mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.	23	7

Sumber: Hasil olah data – 2022

Berdasarkan tabel 1.5 mengenai kerjasama tim masih terdapat karyawan yang kurang memiliki rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya secara bersama-sama, masih terdapat beberapa karyawan yang masih mementingkan egonya masing-masing sehingga kurangnya rasa kekompakan saat bekerja dan yang terakhir masih terdapat beberapa karyawan yang kurang percaya diri memaksimalkan potensi kemampuannya ketika bekerja. Menurut hasil wawancara (*interview*) dengan pimpinan PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang menjelaskan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang bisa bekerjasama seperti data diatas dan lebih mementingkan diri sendiri daripada bekerjasama. Selain hal yang sudah disebutkan diatas masih terdapat beberapa karyawan yang masih menunggu instruksi untuk membantu rekan kerjanya yang sedang kerepotan, terkadang harus memanggil terlebih dahulu baru rekan kerja yang lain akan membantu. Harusnya karyawan mempunyai inisiatif sendiri untuk membantu rekan

kerjanya yang sedang kerepotan karena itu akan menciptakan kerjasama tim yang baik.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang masih terbilang belum cukup baik, kerjasama tim di PT.Midi Utama Indoneisa Karawang juga masih kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawannya. Jika hal ini tidak diatasi secepat mungkin maka perusahaan PT.Midi Utama Indonesia akan cukup sulit untuk berkembang dan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dengan maksimal. Dari hasil uraian berikut seharusnya bisa dijadikan suatu evaluasi terhadap hasil kinerja karyawan oleh pimpinan perusahaan untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan dari kinerja bawahannya. Dengan begitu pimpinan perusahaan dapat mengetahui tindakan apa yang harus dilakukan untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihannya tersebut sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang tepat mengenai hasil evaluasi kinerja serta arahan yang telah dilakukan oleh atasan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini didasari temuan dalam penelitian terdahulu peneliti menemukan adanya hasil penilitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (*research gap*) dimana hasil pada penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Menurut (Belti & Osnardi, 2020) disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. semakin baik penerapan disiplin kerja (X1), maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan (Y). Sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja (X1), akan semakin rendah pula kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Sedangkan menurut (Cahya et al., 2021) hasil dari hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja memiliki tingkat signifikansi 0,505 yang artinya lebih besar dari 0,05 sehingga variabel disiplin kerja dapat dikatakan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Warung Padang Upik di Kecamatan Sinduadi.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel kerjasama tim (X2) yang dilakukan oleh (Siagian, 2020). kerjasama tim (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja dengan nilai sig sebesar $0,000 <$ dari nilai $0,05$.

Dengan nilai *R Square* didapat hasil sebesar $0,783$, artinya variabel kerjasama tim memberikan pengaruh terhadap perubahan Y sebesar $0,783$ atau dengan kata lain pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar $78,3\%$ sedangkan sisanya yaitu $21,7\%$ disebabkan oleh variabel lain yang tidak masuk diteliti dalam kerangka penelitian. Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Akademi Maritim Cirebon. Sedangkan menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017) kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai sig sebesar $0,000 <$ dari nilai $0,05$. Dengan nilai *R Square* didapat hasil sebesar $0,057$ artinya variabel kerjasama tim tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Kesimpulan dari penelitian tersebut adalah tidak terdapat pengaruh yang signifikan kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Terakhir penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Menurut penelitian Denny Astanto & Roikhatus Sariah (2019) disiplin kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) memiliki nilai *F*hitung lebih besar daripada nilai *F*tabel yaitu *F*hitung $(4,126) >$ *F*tabel $(3,16)$ artinya disiplin kerja (X1) dan kerjasama tim (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 1.6

Research GAP Penelitian Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Disiplin Kerja	Kinerja	Positif signifikan	(Belti & Osnardi, 2020)
			Tidak berpengaruh	(Cahya et al., 2021)
2	Kerjasama Tim	Kinerja	Positif signifikan	(Siagian, 2020)
			Tidak berpengaruh	(Lawasi & Triatmanto, 2017)

Sumber : Dikaji dari berbagai sumber 2022

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu sintesa dari pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan terdapat perbedaan hasil penelitian. Pada penelitian diatas hal ini disebabkan perbedaan metode yang dipakai, jumlah sampel dan tahun pengamatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang”** .

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Terdapat *research gap* disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat *research gap* kerjasama tim terhadap kinerja karyawan
3. Masih terdapat karyawan yang belum bekerja secara maksimal

4. Masih terdapat karyawan yang belum memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya.
5. Masih terdapat karyawan yang tidak taat aturan.
6. Masih terdapat karyawan yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.
7. Masih terdapat karyawan yang mementingkan egonya masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan.
8. Disiplin kerja pada PT.Midi Utama Indonesia masih rendah.
9. Kerjasama tim pada PT.Midi Utama Indonesia masih rendah
10. Kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini sangat diperlukan untuk mempermudah atau memfokuskan penelitian. oleh karena itu penulis membatasi permasalahan diatas sebagai berikut:

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia
2. Kajian penelitian ini tentang disiplin kerja (X1), kerjasama tim (X2), dan kinerja (Y)
3. Lokasi penelitian yang digunakan pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang.
4. Metode dalam penelitian ini kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
5. Alat analisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

1.4 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana disiplin kerja pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang.
2. Bagaimana kerjasama tim pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang.
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang.
5. Apakah terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang.

6. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan disiplin kerja pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kerjasama tim pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT.Midi Utama Indonesia Kabupaten Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat secara ilmiah khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia. selain itu, peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Berikut detail kedua manfaat tersebut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah pengetahuan yang luas dan sarana bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang sudah didapatkan pada masa perkuliahan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi perkembangan manajemen sumber daya manusia terkhusus pada ruang lingkup pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menjadi sebuah referensi bagi organisasi dalam penentuan kebijakan-kebijakan tertentu dan juga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam evaluasi disiplin kerja dan kerjasama tim untuk peningkatan kinerja.
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai penambah wawasan tentang pentingnya pengaruh disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

