

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pada saat ini, setiap industri menghadapi dua masalah utama yaitu perubahan iklim bisnis yang pesat dan peningkatan permintaan pasar. Hal tersebut menimbulkan tuntutan akan perkembangan dan peningkatan keahlian maupun pengetahuan setiap waktu. Permintaan pasar berupa kebutuhan dan keinginan konsumen tidak dapat diberhentikan oleh pelaku usaha sebab konsumen terus memiliki kebutuhan serta keinginan yang sejalan dengan zaman. Berdasarkan peristiwa tersebut, permintaan pasar akan terus meningkat dan diharapkan dapat dipenuhi melalui produk serta pelayanan yang berkualitas.

Permintaan pasar yang meningkat mengakibatkan perusahaan dalam industri berlomba-lomba menawarkan produk terbaiknya ke pasar sehingga menimbulkan persaingan antara perusahaan satu dengan lainnya semakin meningkat. Perusahaan tentunya ingin memenangkan persaingan dipasar sehingga perusahaan perlu menjalankan kegiatan bisnisnya secara lebih efektif dan efisien. Agar kegiatan bisnis yang dijalankan lebih efektif dan efisien, perusahaan harus memperbaiki kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia atau *human resources* (Parashakti & Setiawan, 2019) merupakan salah satu aspek penting dalam perusahaan yang berfungsi sebagai perencanaan dan implementasi seluruh kegiatan operasional pada suatu perusahaan. Mereka memiliki perasaan, pikiran, status, pendidikan, usia, dan jenis kelamin yang berbeda kemudian menjadi bagian dari suatu perusahaan.

Sumber daya manusia berbeda dengan mesin, uang ataupun material yang sifatnya dapat dimiliki dan dikontrol sepenuhnya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Dalam kehidupan berorganisasi, sumber daya manusia sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020), kerjasama tim disebut sebagai aktivitas yang dilaksanakan oleh sekelompok orang atau lebih yang terdiri lebih dari dua orang guna menggapai visi dan misi organisasi serta berkomunikasi secara sistematis. Tanpa adanya kerjasama tim oleh karyawan dalam instansi, perencanaan yang telah dibuat untuk mencapai tujuan perusahaan tidak akan dicapai secara maksimal (Ibrahim et al., 2021).

Agar terbentuk kerjasama tim yang baik, setiap individu dalam perusahaan tentunya melakukan komunikasi. Komunikasi sendiri merupakan kegiatan pergantian pesan maupun informasi melalui dua arah antara komunikator dan komunikan secara langsung dan tidak langsung serta melalui perantara maupun tidak (Eprianti et al., 2022). Komunikasi memiliki pengaruh yang sangat besar pada keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, kurangnya komunikasi yang baik akan berakibat fatal bagi komunikator dan komunikan serta perusahaan (Fitriana et al., 2019).

Dalam mempengaruhi sumber daya manusianya, perusahaan pada umumnya memberikan penghargaan atau gaji yang merupakan motivasi kerja seorang karyawan. Karyawan dalam memenuhi tanggung jawab juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, karena motivasi kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan agar seorang karyawan terdorong untuk bertanggung jawab dan menyiapkan semua pekerjaan yang diberikan oleh atasannya (Gunawan, I Gede Agus Surya Dewi, 2020). Menurut (Sari, 2017), sebuah kepandaian pada diri seseorang sebagai manusia untuk mengembangkan potensi dalam diri yang juga dapat dipengaruhi faktor luar dari diri seseorang disebut sebagai motivasi.

Nanang dalam (Nurhalisa & Yuniarta, 2020) menyatakan penghargaan finansial atau yang biasa dikenal sebagai gaji adalah bayaran yang diberikan kepada karyawan atas penyelesaian tanggung jawab dalam periode yang telah ditentukan, gaji juga merupakan standar seorang karyawan dalam menilai bagaimana suatu posisi pekerjaan memiliki mutu yang baik dalam jenjang karirnya.

Salah satu aspek utama yang harus diperhatikan perusahaan dalam menilai keberhasilan perusahaan mencapai tujuan adalah kinerja karyawan. Menurut (Nabawi, 2019), *performance* atau yang disebut kinerja ialah visualisasi keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu kegiatan operasional perusahaan yang telah ditetapkan pada tahap perencanaan oleh manajemen instansi.

PT Graha Nusantara Indonesia ( GNI ) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa pembiayaan atau lebih dikenal *leasing* yang terletak di Komp. Mahkota Niaga Blok A No. 1-2, Batam Centre ( satu gedung dengan Graha Yamaha II ). Graha Nusantara Indonesia mulai beroperasi pada tahun 2014, pembiayaan

yang dilakukan adalah motor baru ( khusus merk Yamaha ), motor bekas ( merk Yamaha, Honda, Suzuki, dan Kawasaki ), dan pinjaman dana atau refinancing ( dengan menjaminkan BPKB Motor Asli ).

Tabel 1. 1 *Job Description* Karyawan PT Graha Nusantara Indonesia

<b>JOB DESCRIPTION KARYAWAN</b>	
<b>Divisi Finance Administrator</b>	
1	<b>Head Administrator</b>
-	Pengecekan berkas hasil survei dari <i>surveyor</i>
-	<i>Input data</i> debitur
-	Sebagai atasan divisi <i>Finance Administrator</i> , mengkoordinasikan <i>Administrator</i> agar kualitas berkas tetap terjaga dan sesuai SOP
-	Membuat laporan pencapaian berkas harian <i>Administrator</i>
-	Bertanggung jawab atas semua kegiatan didalam ranah administrasi dan keberkasan
-	Siap dan bersedia membantu serta bertanggung jawab terhadap tugas sesama rekan <i>Administrator</i> guna menjaga kualitas kinerja administrasi
2	<b>Administrator</b>
-	Pengecekan ulang berkas hasil survei dari <i>surveyor</i> yang sebelumnya telah dicek <i>Head Administrator</i>
-	<i>Input data</i> debitur
-	Perakitan berkas untuk keperluan survey
-	Membuat laporan pencapaian berkas harian ke grup Admin
-	Bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan oleh CEO, <i>Manager</i> , dan <i>Head Administrator</i>
-	Siap dan bersedia membantu serta bertanggung jawab terhadap tugas sesama rekan <i>Administrator</i> guna menjaga kualitas kinerja administrasi
3	<b>PIC ( Person In Charge ) Refinancing</b>
-	Pengecekan ulang berkas khusus <i>refinancing/refi</i> ( pinjaman dana ) hasil survei dari <i>surveyor</i> yang sebelumnya telah dicek <i>Head Administrator</i>
-	<i>Input data</i> debitur ke <i>excel refinancing</i> dan sistem
-	Menyiapkan kwitansi guna penyerahan dana tunai kepada debitur
-	Memberikan penjelesan dan melakukan serah terima dana tunai kepada debitur
-	Membuat laporan pencapaian berkas harian ke grup Admin
-	Bertanggung jawab atas semua tugas yang diberikan oleh CEO, <i>Manager</i> , dan <i>Head Administrator</i>
-	Siap dan bersedia membantu serta bertanggung jawab terhadap tugas sesama rekan <i>Administrator</i> guna menjaga kualitas kinerja administrasi
4	<b>Checker</b>
-	Pengecekan pertama dan terakhir berkas administrasi
-	Koordinasi dan konfirmasi syarat dan ketentuan keberkasan kepada Divisi <i>Surveyor</i>
-	Siap dan bersedia membantu serta bertanggung jawab terhadap tugas sesama rekan <i>Administrator</i> guna menjaga kualitas kinerja administrasi

5	<b>Cashier</b>
-	Kelola transaksi dengan pelanggan menggunakan mesin kasir
-	Kumpulkan pembayaran baik tunai atau non-tunai
-	Keluarkan tanda terima dan pengembalian uang
-	Menyelesaikan keluhan pelanggan, membimbing mereka dan memberikan informasi yang relevan
-	Sapa pelanggan saat memasuki atau meninggalkan toko
-	Siap dan bersedia membantu serta bertanggung jawab terhadap tugas sesama rekan <i>Administrator</i> guna menjaga kualitas kinerja administrasi

Sumber : *Administrator* PT Graha Nusantara Indonesia

Tim merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama. Agar anggota organisasi dapat bekerja sama sesuai dengan keahlian sehingga kinerja yang dihasilkan berkualitas, maka diperlukan panduan kerja untuk anggota atau karyawan yang hendak diberikan pekerjaan. Panduan kerja yang biasa disebut *job description* atau *jobdesk* merupakan uraian tertulis yang berisi tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang dalam jabatan tertentu dalam suatu perusahaan.

Tabel 1.1 merupakan *job description* atau deskripsi pekerjaan karyawan PT Graha Nusantara Indonesia pada Departemen *Finance Administrator*, dimana semua posisi telah diberikan *jobdesk* masing-masing sesuai dengan keperluan serta fungsi dalam perusahaan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Terdapat kesamaan *jobdesk* pada setiap posisi dalam Departemen *Finance Administrator* yaitu “Siap dan bersedia membantu serta bertanggung jawab terhadap tugas sesama rekan *Administrator* guna menjaga kualitas kinerja administrasi”. Pada poin tersebut menekankan kegiatan kerjasama tim sesama rekan Departemen *Finance Administrator* agar kinerja pada departemen ini tetap berkualitas.

Akan tetapi berdasarkan hasil pengamatan peneliti, poin terakhir *jobdesk* pada setiap posisi dalam Departemen *Finance Administrator* tidak dilaksanakan, yaitu “Siap dan bersedia membantu serta bertanggung jawab terhadap tugas sesama rekan *Administrator* guna menjaga kualitas kinerja administrasi”. Hal ini terlihat pada saat banyak berkas yang menumpuk pada *Administrator* dan PIC *Refinancing*, *Head Administrator* enggan untuk membantu bahkan terlihat tidak peduli akan kondisi bawahannya yang terbebani.

Selain itu, *Head Administrator* juga terlihat sering memainkan telepon genggam (*smartphone*) daripada melaksanakan *jobdesk* sebagai *Head Administrator* seperti mengkoordinasikan *Administartor*, memasukkan data debitur ke sistem dan sebagainya. *Head Administrator* sering melemparkan tanggung jawabnya sebagai atasan kepada bawahannya tanpa memedulikan beban *administrator* lain, akibatnya muncul kekesalan yang tidak di ungkapkan karena ketidakpedulian *Head Administrator* terhadap bawahannya.

Hendaknya *Head Administrator* memperhatikan beban kerja sesama rekan *Finance Administrator* dan membantu bawahannya agar kinerja yang dihasilkan tetap baik. Efek dari ketidakpedulian tersebut menyebabkan pada saat *Head Administrator* diberikan tugas oleh pimpinan dan mengalami kesulitan, selain memiliki *jobdesk* masing-masing *Administrtor* maupun PIC *Refinancing* juga enggan membantu pekerjaan *Head Administrator*. Hal ini merupakan *feedback* negatif yang dibiarkan dalam jangka waktu panjang akan terus menurunkan kinerja Departemen *Finance Administrator* yang nantinya akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Kemudian karyawan terkesan egois yaitu mementingkan penyelesaian pekerjaan sendiri dan tidak memiliki inisiatif untuk membantu menyelesaikan pekerjaan rekan sesama *Finance Administrator* yang menumpuk. Karyawan yang menjalankan operasional perusahaan merupakan sumber daya manusia yang pada dasarnya memiliki kemampuan untuk bersosialisasi antar manusia lainnya. Agar sosialisasi antar manusia didalam lingkungan organisasi berlangsung dengan baik, maka dibutuhkan komunikasi.

Komunikasi menjadi perhatian penting untuk perusahaan agar menghindari informasi yang keliru. Apabila terdapat informasi yang keliru akan mengakibatkan *miscommunication* antara berbagai pihak dalam organisasi, hal ini mempengaruhi terwujudnya kinerja yang maksimal.

Tabel 1. 2 Job Berkas *Approved Admin*

<b>BERKAS APPROVED ADMIN</b>			
Periode	<i>Approved Surveyor</i>	<i>Approved Admin</i>	Selisih
<b>2021</b>			
<b>Agustus</b>	<b>159</b>	<b>140</b>	<b>19</b>
<b>September</b>	<b>139</b>	<b>129</b>	<b>10</b>
<b>Oktober</b>	<b>144</b>	<b>128</b>	<b>16</b>
<b>November</b>	<b>161</b>	<b>145</b>	<b>16</b>
<b>Desember</b>	<b>186</b>	<b>170</b>	<b>16</b>
<b>2022</b>			
<b>Januari</b>	<b>210</b>	<b>174</b>	<b>36</b>
<b>Febuari</b>	<b>186</b>	<b>170</b>	<b>16</b>
<b>Maret</b>	<b>182</b>	<b>174</b>	<b>8</b>
<b>April</b>	<b>201</b>	<b>184</b>	<b>17</b>
<b>Mei</b>	<b>197</b>	<b>183</b>	<b>14</b>
<b>Juni</b>	<b>169</b>	<b>161</b>	<b>8</b>
<b>Juli</b>	<b>174</b>	<b>170</b>	<b>4</b>
<b>Agustus</b>	<b>149</b>	<b>132</b>	<b>17</b>

Sumber : *Administrator PT Graha Nusantara Indonesia*

Berdasarkan uraian tabel 1.2, tujuan perusahaan tidak terwujud karena kurangnya komunikasi yang jelas dengan cara lisan maupun tulisan sehingga mengakibatkan selisih berkas yang disetujui ( *approved* ). Dikatakan hal tersebut dipengaruhi oleh komunikasi karena pada saat berkas hasil survei yang dilakukan *surveyor* akan diproses oleh Departemen Admin, guna memasukkan data konsumen kedalam sistem hingga disetujui untuk pembiayaan motor seringkali *surveyor* mengabaikan syarat dan ketentuan keberkasan.

Salah satunya adalah data pelengkap debitur sebagai pendukung persetujuan pembiayaan. Data konsumen yang diutamakan Departemen Admin berupa Kartu Tanda Penduduk ( KTP ), Kartu Keluarga ( KK ), dan Surat Tanda Nomor Kendaraan ( STNK ) sedangkan slip gaji, *badge* kerja, kontrak kerja, rekening listrik dan sebagainya merupakan data pelengkap. Departemen Admin telah mengkomunikasikan segala syarat dan ketentuan kepada Departemen *Surveyor*.

Selain mengabaikan data pelengkap, pada prakteknya Departemen *Surveyor* juga tidak memenuhi beberapa ketentuan seperti foto serah terima unit tidak menggunakan *GPS ( Global Positioning System ) Camera*, lampiran yang kurang jelas ( KTP, KK, STNK dan lain-lain ), kesalahan pada pengisian lembaran perjanjian kredit dan kesalahan posisi tanda tangan debitur. Selain itu, informasi yang diterima oleh Departemen Admin dari Departemen *Surveyor* seringkali menimbulkan persepsi yang berbeda dan tidak jelas setiap

Departemen Admin mempertanyakan dan menindak lanjuti ( *follow up* ) sehingga menyebabkan *miscommunication*. Akibat dari Departemen *Surveyor* yang sering mengabaikan informasi dari Departemen Admin dan salah persepsi terhadap

informasi ialah selisih berkas yang disetujui ( *approved*) sehingga komunikasi antara Departemen *Surveyor* dan Departemen menjadi permasalahan PT Graha Nusantara Indonesia dalam mencapai tujuannya.

Dengan komunikasi yang baik, informasi yang disampaikan akan diproses dan diterima dengan optimal oleh penerima. Komunikasi adalah sesuatu yang penting dan sensitif dalam perusahaan atau organisasi, hal ini dikarenakan komunikasi digunakan pada perencanaan, pengorganisasian, pemantauan, pengendalian hingga kegiatan-kegiatan lainnya. Maka komunikasi yang efektif diperlukan agar kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat ditingkatkan.

Karyawan yang mengalami penurunan kinerja disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga. Motivasi kerja pada setiap karyawan tentu akan berbeda-beda tergantung pada tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya.

Motivasi kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah motivasi dalam faktor finansial atau penghargaan finansial pada karyawan. Motivasi kerja dalam faktor finansial adalah motivasi yang berkaitan dengan faktor kesejahteraan karyawan dan jaminan kerja seperti nominal upah atau gaji, jaminan sosial, berbagai tunjangan, lingkungan kerja yang memadai, jenjang karir, dan lainnya. Data tabel dibawah menunjukkan bagaimana pemberian gaji sesuai Upah Minimum Kota ( UMK ) Batam dan fasilitas keamanan & keselamatan kerja kepada karyawan PT Graha Nusantara Indonesia.

Upah Minimum Kota ( UMK ) Batam tahun 2021 dan 2022 yang diatur dalam Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1362 Tahun 2020 dan Nomor 1373 Tahun 2021. Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1362 Tahun 2020 yang menetapkan UMK Batam sebesar Rp 4.150.930 ( Empat Juta Seratus Lima Puluh Ribu Sembilan Ratus Tiga Puluh Rupiah ) per bulan dan Keputusan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 1373 Tahun 2021 yang menetapkan UMK Batam sebesar Rp 4.186.359 ( Empat Juta Seratus Delapan Puluh Enam Ribu Tiga Ratus Lima Puluh Sembilan Rupiah ) per bulan.

Tabel 1. 3 Upah/Gaji Karyawan PT Graha Nusantara Indonesia

<b>UPAH MINIMUM KAB/KOTA (UMK)</b>		
<b>2021</b>		
<i>Department</i>	Jumlah Penerima	
	UMK	Dibawah UMK
<i>Finance Administrator</i>	15	22
<i>Surveyor</i>	3	17
<i>Collector</i>	8	17
<i>Marketing</i>	2	19
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>75</b>
<b>2022 ( per September )</b>		
<i>Finance Administrator</i>	19	18
<i>Surveyor</i>	4	16
<i>Collector</i>	5	20
<i>Marketing</i>	3	18
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>72</b>

**NOTE : Dibawah UMK ( BASIC ) = Rp 2.500.000 - Rp 3.000.000**

**Kenaikan setiap awal tahun mengikuti ketentuan perusahaan**

Sumber : *Administrator* PT Graha Nusantara Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.3, jumlah karyawan PT Graha Nusantara Indonesia sebanyak 103 orang, akan tetapi jumlah karyawan yang diberikan gaji sesuai UMK Batam sebanyak 28 orang pada tahun 2021 dan 31 orang pada tahun 2022 per Bulan September. Nominal upah yang diterima oleh karyawan pada kategori penerima dibawah UMK berkisar Rp 2.500.000 hingga Rp 3.000.000 setiap bulan. Hal ini mengakibatkan karyawan yang tidak diberikan gaji sesuai UMK Batam kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya khususnya dalam mencapai target yang telah ditentukan karena usaha yang dikeluarkan tidak sejalan dengan bayaran yang diberikan oleh perusahaan, hal ini menyebabkan rendahnya semangat kerja yang mempengaruhi kualitas kinerja yang dihasilkan.

Kemudian untuk fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan kepada karyawan PT Graha Nusantara Indonesia berupa BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan merupakan sistem jaminan sosial nasional yang diberikan kepada pekerja oleh BPJS ( Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ). Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 9 Ayat 2, BPJS Ketenagakerjaan berfungsi sebagai program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja tersebut diberikan tidak merata kepada karyawan PT Graha Nusantara Indonesia yang berjumlah 103 orang. Berdasarkan Tabel 1.4, dikatakan tidak merata karena jumlah karyawan yang tidak menerima fasilitas tersebut lebih banyak sebanyak 79 orang sedangkan jumlah karyawan yang menerima fasilitas sebanyak 24 orang.

Tabel 1. 4 BPJS Ketenagakerjaan Karyawan PT Graha Nusantara Indonesia

<b>BPJS KETENAGAKERJAAN</b>		
<i>per September 2022</i>		
<i>Department</i>	Jumlah	
	Penerima	Tidak Menerima
<i>Finance Administrator</i>	5	32
<i>Surveyor</i>	11	9
<i>Collector</i>	5	20
<i>Marketing</i>	3	18
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>79</b>

Sumber : *Administrator* PT Graha Nusantara Indonesia

Dengan demikian, muncul rasa tidak aman pada setiap individu dalam instansi yang tidak menerima fasilitas keamanan sehingga mengakibatkan karyawan selalu mengeluh ketika mengalami penurunan kesehatan tubuh pada jam kerja dan mengakibatkan terhambatnya proses penyelesaian pekerjaan.

Rasa tidak aman lebih dirasakan oleh karyawan yang bekerja diluar ruangan atau lapangan, sebab tidak ada jaminan apabila terjadi kecelakaan pada saat jam kerja. Sehingga karyawan pada Departemen *Surveyor*, *Collector* dan *Marketing* tidak memaksimalkan usahanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Berikut tabel yang memuat jumlah karyawan penerima fasilitas BPJS Ketenagakerjaan di PT Graha Nusantara Indonesia.

Tabel 1. 5 Data Penjualan PT Graha Nusantara Indonesia

DATA PENJUALAN			
Bulan	Penjualan	Target	Selisih
<b>Tahun 2021</b>			
Agustus 2021	140	180	40
September 2021	129	180	51
Oktober 2021	128	180	52
November 2021	145	180	35
Desember 2021	170	180	10
<b>Tahun 2022</b>			
Januari 2022	174	200	26
Februari 2022	170	200	30
Maret 2022	174	200	26
April 2022	184	200	16
Mei 2022	183	200	17
Juni 2022	161	200	39
Juli 2022	170	200	30
Agustus 2022	132	200	68

Sumber : *Administrator* PT Graha Nusantara Indonesia

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.5, permasalahan yang terjadi pada PT Graha Nusantara Indonesia, masih terdapat kinerja karyawan yang kurang maksimal, sebab target penjualan yang ditetapkan pada tahun 2021 yaitu pembiayaan 180 unit motor per bulan dan tahun 2022 yaitu pembiayaan pada 200 unit motor per bulan masih belum tercapai hingga saat ini ( Agustus 2022 ). Hal ini terjadinya akibat dari rendahnya kerjasama tim, komunikasi yang kurang jelas serta motivasi kerja yang tidak merata.

Berdasarkan dari uraian yang tertera, peneliti memiliki ketertarikan untuk melakukan sebuah penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graha Nusantara Indonesia Di Kota Batam”**.

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, dapat diuraikan masalah-masalah penelitian sebagai berikut :

1. Kesadaran akan kerjasama tim yang rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga tujuan perusahaan yaitu pembiayaan 180 unit motor pada tahun 2021 dan 200 unit motor pada tahun 2022 tidak tercapai.
2. Informasi dalam komunikasi yang dilakukan oleh karyawan PT Graha Nusantara Indonesia belum tersampaikan dengan jelas sehingga menimbulkan salah paham (*miscommunication*).
3. Motivasi kerja faktor finansial atau penghargaan finansial berupa pemberian gaji UMK ( Upah Minimum Kota ) dan pemberian fasilitas keamanan dan keselamatan yang tidak merata menimbulkan penurunan kinerja karyawan PT Graha Nusantara Indonesia.
4. Terdapat fluktuasi kinerja karyawan PT Graha Nusantara Indonesia yang menunjukkan penurunan

## 1.3. Batasan Masalah

Untuk menghindari luasnya pembahasan masalah, peneliti akan membatasi pembahasan masalah dalam penelitian ini yang berfokus pada variabel independen ( bebas ) yaitu kerjasama tim ( X1 ), komunikasi ( X2 ), dan motivasi ( X3 ) sedangkan untuk variabel dependennya adalah kinerja karyawan ( Y ). Adapun responden dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Graha Nusantara Indonesia yang berjumlah 103 orang.

#### **1.4. Rumusan Masalah**

Mengingat keterbatasan pembahasan masalah di atas, peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam ?
3. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan karyawan pada PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam ?
4. Apakah kerjasama tim, komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam ?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Relevan dengan perumusan masalah yang ada, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam.

4. Untuk mengetahui kerjasama tim, komunikasi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Selain sebagai tugas akhir mahasiswa-mahasiswi, sebuah penelitian juga memiliki manfaat secara teoritis maupun praktis yang berguna bagi masyarakat. Karena ketika sesuatu yang bermanfaat dan dibagikan, dapat dijadikan sebagai panduan dalam pengambilan keputusan dan langkah berikutnya. Berikut peneliti rincikan manfaat penelitian ini sebagai berikut :

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Melalui penelitian ini, manfaat teoritis yang diperoleh adalah pedoman dasar penyusunan proposal skripsi mahasiswa-mahasiswi dimasa yang akan datang. Terkhusus pada penelitian pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Nusantara Indonesia

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini yaitu :

- a. Bagi Peneliti

Meningkatkan pemahaman karena dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dari perkuliahan kedalam dunia nyata ( perusahaan ).

- b. Bagi PT Graha Nusantara Indonesia

Melalui penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat mempertimbangkan lebih lanjut mengenai kerjasama tim antar karyawan serta komunikasi yang dilakukan dalam lingkungan berorganisasi. Selain itu, motivasi kerja pada karyawan juga perlu diperhatikan agar kinerja karyawan PT Graha Nusantara Indonesia maksimal.

c. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi serta makalah akademik yang bermanfaat bagi mahasiswa-mahasiswi.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Selain itu, penelitian ini dapat menjadi pedoman maupun referensi bagi peneliti atau mahasiswa selanjutnya yang mempelajari mengenai pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada suatu perusahaan atau instansi.