

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam persaingan dunia kerja saat ini, Manajer harus mendorong karyawannya agar dapat memperoleh keuntungan dalam tindakan yang semakin unggul dan juga memenuhi misi. Setiap organisasi itu tidak terlepas dari adanya sumber daya manusia,. Sumber daya manusia adalah poin terpenting dalam suatu organisasi (Supriyanto, 2020). Demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi sumber daya manusia dalam organisasi,maka dari itu manajemen sumber daya manusia harus di laksanakan dengan benar demi membantu organisasi mencapai tujuannya,oleh sebab itu jika tanpa adanya Sumber daya manusia perusahaan pasti akan sulit mencapai tujuannya. berdasarkan pendapat Siagian, A. O., Martiwi, R., & Indra, N. (2020). Sumber daya manusia adalah salah satu modal yang sangat berharga bagi organisasi baik itu dalam instansi pemerintah.

Dalam era persaingan industri global yang semakin sengit, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai aset strategis yang menentukan daya saing organisasi. Keberhasilan pengelolaan SDM tercermin langsung melalui kinerja karyawan, yang menjadi tolok ukur utama pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, menjaga kinerja karyawan agar tetap optimal menjadi hal yang mutlak agar perusahaan mampu bertahan dan terus berkembang di tengah dinamika bisnis.. Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, kinerja pada dasarnya adalah apa yang

di kerjakan dan yang tidak di kerjakan oleh karyawan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Saputra & Wahidah, 2022). Beberapa faktor penting yang sering menjadi fokus dalam manajemen SDM adalah kerjasama tim dan komunikasi. Kedua faktor ini secara umum dianggap sebagai komponen penting dalam menciptakan dan mendorong kinerja yang optimal.

Sebelum menentukan judul dan variabel penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan pra survei sebagai langkah awal untuk mengidentifikasi variabel-variabel yang dianggap relevan dan signifikan terhadap permasalahan yang akan diteliti. Pra survei ini dilakukan agar dapat memperoleh dasar yang kuat dalam pemilihan variabel, sehingga penelitian yang dilakukan nantinya lebih terarah dan sesuai dengan kondisi di lapangan.

Adapun hasil pra survei yang dilakukan terhadap 25 responden karyawan PT IMIP disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Pemilihan Variabel Karyawan PT IMIP

No.	Variabel	Jumlah	Sampel
1	Kinerja karyawan	20	25
2	Kerjasama Tim	19	25
3	Komunikasi	18	25
4	Disiplin kerja	17	25
5	Motivasi kerja	16	25
6	Kompetensi	14	25

No.	Variabel	Jumlah	Sampel
7	Kerjasama Tim	11	25
8	Beban kerja	10	25
9	Komunikasi	8	25
10	Motivasi	7	25
	Jumlah	140	125
	Presentase	56%	

Sumber: Data yang diolah peneliti 2025

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, bisa diketahui bahwa variabel yang paling banyak dipilih oleh responden adalah kinerja karyawan dengan jumlah 20 dari 25 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai bahwa kinerja karyawan adalah aspek yang paling penting dan relevan guna diteliti. Disusul oleh variabel motivasi kerja (19 responden), disiplin kerja (18 responden), kerjasama tim (16 responden) dan komunikasi (17 responden), yang juga menunjukkan tingkat kepentingan yang cukup tinggi. Sementara itu, variabel seperti motivasi, Komunikasi, dan beban kerja memiliki jumlah pilihan yang lebih rendah, masing-masing hanya dipilih oleh 7, 8, dan 10 responden.

Dari hasil ini, peneliti bisa menyimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan berpotensi untuk dijadikan sebagai variabel terikat (dependent), sedangkan variabel-variabel lain seperti motivasi kerja, kerjasama tim dan komunikasi bisa dipertimbangkan sebagai variabel bebas (independen) atau intervening yang memengaruhi kinerja karyawan.

PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP), sebagai salah satu pengelola kawasan industri berbasis nikel terbesar di Indonesia, menghadapi tantangan signifikan dalam menjaga stabilitas kinerja karyawannya. Fenomena ini teridentifikasi dari adanya masalah pada pencapaian target produksi. Data internal

perusahaan menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi produksi yang cenderung membesar dari waktu ke waktu.. Kondisi tersebut bisa dilihat pada

Tabel 1.2

Tabel 1.2 Data Target dan Realisasi Jumlah Produksi Pada PT. Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP) Tahun 2022-2023 (Dalam Juta Ton)

Bulan	Target Produksi	Realisasi Produksi	Selisih
Januari-Juni 2022	5,00	4,81	0,19
Juli-Desember 2022	5,00	4,75	0,25
Januari-Juni 2023	5,00	4,59	0,41
Juli-Desember 2023	5,00	4,29	0,71

Sumber: PT. Morowali Industrial Park

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa realisasi produksi secara konsisten berada di bawah target yang ditetapkan, bahkan selisihnya semakin melebar dari 0,19 juta ton pada semester awal 2022 menjadi 0,71 juta ton pada semester akhir 2023. Data ini mengindikasikan adanya masalah urgensi terkait kinerja karyawan, khususnya di bagian produksi yang belum mampu bekerja secara maksimal untuk memenuhi target perusahaan. Penurunan kinerja ini menjadi fokus utama yang melatarbelakangi pentingnya penelitian ini dilakukan. Fenomena penurunan kinerja ini diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor krusial dalam lingkungan kerja, salah satunya adalah kerjasama tim. Dalam lingkungan industri berskala besar seperti PT IMIP, tugas-tugas kompleks tidak dapat diselesaikan secara individu dan menuntut sinergi tim yang solid.. Karyawan bagian produksi selama ini dalam bekerja belum mampu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan terkait dengan target jumlah produksi, kualitas dan waktu dalam penyelesaian pekerjaan dan kondisi ini

menjadikan realisasi produksi belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Pencapaian hasil produksi selain tidak mampu mencapai target yang ditetapkan juga menunjukkan adanya kecenderungan penurunan jumlah produksi yang dihasilkan.

Seiring dengan besarnya skala operasional dan kompleksitas lingkungan kerja yang multikultural, tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia pun semakin kompleks. Dinamika seperti tingginya beban kerja, perbedaan budaya kerja antara tenaga kerja lokal dan asing, serta kebutuhan akan komunikasi yang efektif menjadi isu penting dalam mendukung keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, dalam konteks ini, penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi sangat relevan. Penelitian ini akan mengkaji pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian kali ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pemahaman manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri berat berskala internasional seperti PT IMIP.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara dalam(Sophia, 2022), kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja.

Hasil pra survei pendahuluan terhadap 25 karyawan ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei kinerja Karyawan

No.	Peryataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja saya	23 (92%)	2 (80%)	25
2	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	19 (76%)	6 (24%)	25
3	Jumlah dari hasil pekerjaan yang saya tangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan	21 (84%)	4 (16%)	25
4	Saya sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan	22 (88%)	3 (12%)	25
5	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan saya	24 (96%)	1 (40%)	25
Jumlah		118	16	125
Persentase		94,4%	12,8%	

Sumber: Data yang diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 1.3, mayoritas responden menunjukkan bahwa mereka memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Sebanyak 92% responden menyatakan selalu berusaha meningkatkan kualitas kerja, dan 96% merasa memiliki keterampilan kerja yang sangat baik. Sebagian besar responden juga mengaku mampu memenuhi target pekerjaan (84%), menjaga ketepatan waktu (88%), serta menguasai bidang pekerjaannya (76%). Secara keseluruhan, hasil pra survei ini menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap kinerja mereka berada pada tingkat yang cukup tinggi,

dengan persentase total jawaban "Ya" sebesar 94,4%. Hal ini memperkuat bahwa kinerja karyawan adalah variabel penting yang layak diteliti lebih lanjut.

Bisa di simpulkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini tercermin dari kemampuan memenuhi target, menjaga ketepatan waktu, serta keterampilan kerja yang baik. Kinerja yang tinggi ini menjadi dasar penting untuk menjadikannya sebagai variabel dependen pada penelitian ini.

Kejasama tim adalah kemampuan individu guna bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas bersama. Dalam dunia kerja modern, kerja tim sangat diperlukan guna menyelesaikan tugas-tugas kompleks yang tidak bisa kita kerjakan secara individu. Ketika karyawan mampu bekerja sama dengan baik, maka dari itu efisiensi, kreativitas, dan semangat kerja bisa meningkat. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan bagi setiap perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan kerja.

Berdasarkan pendapat (Kerrissey et al., 2023) Kerja sama tim adalah kemampuan guna menyesuaikan dinamika antarpribadi dan operasional di tengah perubahan, yang menentukan efektivitas dalam menghadapi krisis atau tantangan."berdasarkan pendapat hasil penelitian yang telah dilakukan (Muhti et al., 2013) yang mana disampaikan bahwa kerjasama tim mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam dunia kerja modern, kerja tim sangat diperlukan guna menyelesaikan tugas-tugas kompleks yang tidak bisa kita kerjakan secara individu. Ketika karyawan mampu bekerja sama dengan baik, maka dari itu efisiensi, kreativitas, dan semangat kerja bisa meningkat. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan bagi setiap perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan

kerja. Kerjasama tim yang baik akan mendorong munculnya ide-ide yang membuat perusahaan semakin berkembang, dimana kerjasama tim akan menyatukan ide-ide yang bermunculan menjadi ide cemerlang guna mengantarkan perusahaan menuju kesuksesan (Ibrahim et al., 2021). kerja tim membawa sinergi positif melalui kerjasama yang terkoordinasi, yang mana hal ini menunjukan bahwasannya kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja yang dicapai individu dalam sebuah perusahaan. Studi yang dilakukan oleh Pandelaki, M. T. (2018). menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu, Putri, P., De, L., & Sariyathi, N. K. (2017). menyatakan bahwa dengan perpaduan berbagai talenta dan solusi inovatif bisa menjadikan kerja tim lebih kompetitif daripada individu.

Berdasarkan survei penelitian pendahuluan terhadap 25 karyawan hasil survei guna kerjasama tim bisa di lihat pada di tabel dibawah ini:

Tabel 1.4

Hasil Pra Survey Kerjasama Tim

No.	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa nyaman bekerja sama dalam tim	20 (80%)	5 (20%)	25
2	Tim saya saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	15 (60%)	10 (40%)	25

No.	Pernyataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
3	Setiap anggota tim memahami peran dan tanggung jawab masing-masing	21 (84%)	4 (16%)	25
4	Saya dapat mengandalkan anggota tim saya dalam situasi sulit.	19 (76%)	6 (24%)	25
5	Kami sering berdiskusi untuk mencapai tujuan bersama.	23 (92%)	2 (80%)	25
Jumlah		98	27	125
Persentase		78,4%	21,6%	

Sumber: Data yang diolah peneliti

Tabel 1.4 menggambarkan hasil pra survei terkait kerjasama tim di lingkungan kerja PT IMIP. Hasilnya menunjukkan bahwa 80% karyawan merasa nyaman bekerja dalam tim, dan 92% sering berdiskusi guna mencapai tujuan bersama. Sebanyak 84% responden menyatakan bahwa setiap anggota tim memahami perannya, dan 76% menyatakan bisa mengandalkan tim dalam situasi sulit. Namun, hanya 60% yang merasa tim mereka saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Secara total, tingkat kerjasama tim mencapai 78,4%, menunjukkan bahwa kerjasama tim cukup baik namun masih terdapat ruang guna peningkatan, terutama dalam aspek saling membantu antar anggota.

Bisa di simpulkan bahwa Kerjasama tim berjalan cukup baik, terutama dalam hal kenyamanan bekerja bersama dan berdiskusi dalam mencapai tujuan bersama. Namun, aspek saling membantu masih perlu ditingkatkan agar sinergi tim lebih kuat.

Berdasarkan pendapat penelitian (Ibrahim et al., 2021) dengan judul Pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo hasil penelitiannya yaitu Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut bisa dibuktikan dari nilai thitung $7,77 > t$ tabel $2,01$. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi dan kemudian guna diarahkan kepada suatu tindakan tertentu demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan Udiani, K., & Adnyani, D. G. S. (2018). Dari definisi ini artinya bahwa mencerminkan pandangan fungsionalis terhadap komunikasi yaitu sebagai alat yang strategis dalam membentuk perilaku dan mencapai hasil yang diinginkan. (Handoko, 2015) Apabila terjadi komunikasi yang buruk akan mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang baik, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya bisa berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal. Komunikasi yang efektif akan meningkatkan pemahaman tugas, memperkuat hubungan antar karyawan, serta mencegah terjadinya kesalahan kerja. Karyawan yang merasa didengarkan dan bisa menyampaikan pendapatnya dengan bebas akan lebih merasa dihargai, yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen dan kinerjanya.

Berdasarkan pra survey terhadap 25 karyawan di temukan bahwa hasil pra survei komunikasi sebagai berikut:

Tabel 1.5 Hasil Pra Survey Komunikasi

No.	Peryataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya menerima informasi kerja dengan jelas dari atasan	23 (92%)	2 (80%)	25
2	Saya bebas menyampaikan pendapat kepada rekan kerja	20 (80%)	5 (20%)	25
3	Komunikasi antar departemen berjalan dengan baik	22 (88%)	3 (12%)	25
4	Saya mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan dari pekerjaan saya	21 (84%)	4 (16%)	25
5	Saya merasa didengarkan saat menyampaikan pendapat atau masalah kerja	17 (68%)	8 (32%)	25
Jumlah		103	22	125

Sumber : Data yang diolah peneliti

Dari hasil pada Tabel 1.5, terlihat bahwa komunikasi di tempat kerja dinilai cukup baik oleh para responden. Sebanyak 92% karyawan menyatakan menerima informasi dari atasan secara jelas, dan 88% menyebutkan bahwa komunikasi antar departemen berjalan dengan baik. Sebanyak 84% karyawan memahami harapan terhadap pekerjaan mereka, dan 80% merasa bebas menyampaikan pendapat kepada rekan kerja. Namun, hanya 68% yang merasa didengarkan saat menyampaikan pendapat atau masalah kerja. Secara keseluruhan, persentase komunikasi efektif mencapai 82,4%, mengindikasikan bahwa komunikasi di

lingkungan kerja sudah cukup berjalan namun masih perlu perbaikan dalam aspek dua arah atau umpan balik.

Bisa di simpulkan bahwa Komunikasi antara atasan dan rekan kerja dinilai cukup efektif. Meski begitu, masih ada ruang perbaikan dalam hal mendengarkan pendapat karyawan guna menciptakan komunikasi dua arah yang lebih terbuka.

Dalam penelitian (Santoso & Wahdi, 2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang guna melakukan sesuatu demi mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan lebih antusias, gigih, dan tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan. Motivasi kerja bisa menjadi variabel intervening antara faktor-faktor lingkungan kerja dengan hasil kinerja yang dicapai. Adanya motivasi kerja menjadi salah satu faktor kinerja karyawan yang bisa memperkuat dan meningkatkan kinerja pegawai. Temuan Rahmawati dkk.(2021) menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pra survey terhadap 25 karyawan hasil prasurvei motivasi kerja dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.6 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

No.	Peryataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
1	Saya merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan	18 (72%)	7 (28%)	25
2	Saya memiliki semangat kerja	15 (60%)	10 (40%)	25

No.	Peryataan	Hasil		Jumlah Sampel
		Ya	Tidak	
	yang tinggi setiap hari			
3	Saya berusaha mencapai target yang ditentukan perusahaan	22 (88%)	3 (12%)	25
4	Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini	21 (84%)	4 (16%)	25
5	Saya terdorong untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan saya	25 (1%)	0	25
Jumlah		101	24	125
Persentase		80,8%	19,2%	

Sumber: Data yang diolah peneliti

Hasil pra survei pada Tabel 1.6 memperlihatkan bahwa sebagian besar karyawan menunjukkan tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi. Sebanyak 72% merasa termotivasi guna memberikan yang terbaik, 88% berusaha mencapai target perusahaan, dan 84% merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Seluruh responden (100%) terdorong guna meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka. Meski begitu, hanya 60% yang merasa memiliki semangat kerja tinggi setiap hari. Dengan tingkat persentase keseluruhan sebesar 80,8%, hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sudah cukup kuat, namun perlu ditingkatkan terutama dalam menjaga semangat kerja yang konsisten.

Bisa di simpulkan bahwa Motivasi kerja karyawan cukup tinggi, terutama dalam keinginan guna meningkatkan keterampilan dan mencapai target. Namun, semangat kerja harian yang belum konsisten menjadi tantangan yang perlu diatasi.

Berdasarkan pendapat (Ma'ruf et al., 2019).(Rahmayani & Nuridin, 2022) Pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal signifikan.

Dalam penelitian (santoso dan wahdi,2022) dengan judul “Komunikasi Sebagai Dasar Optimalisasi kinerja Karyawan”Motivasi kerja bisa menjadi variabel mediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Isu terkait peningkatan kinerja karyawan terus menjadi fokus utama dalam berbagai organisasi, sehingga mendorong banyak penelitian untuk mengkaji peran variabel-variabel organisasi seperti kerjasama tim dan komunikasi.Penelitian mengenai pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan dalam ranah manajemen sumber daya manusia. Hasil dari berbagai studi menunjukkan bahwa kerjasama tim yang solid dapat menciptakan sinergi antarindividu dalam tim, sehingga berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja organisasi (Wibowo & Nurhadi, 2020). Demikian pula, komunikasi yang terbuka dan efektif diyakini mampu meminimalkan kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi, serta mempercepat penyelesaian tugas (Lestari, 2021). Namun, sebagian besar penelitian tersebut hanya menyoroti pengaruh langsung, tanpa mengeksplorasi mekanisme psikologis yang mendasari hubungan tersebut, khususnya peran motivasi kerja sebagai variabel intervening Aprilia, N., Sasmita, J., & Suarman, S. (2019).

Motivasi kerja merupakan faktor internal yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dan bertanggung jawab terhadap tugasnya. Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan yang

signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam konteks sektor publik maupun swasta(Mugni Jayadi & Liana, 2022). Namun demikian, peran motivasi sebagai mediator antara variabel organisasi seperti kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja masih sangat terbatas dalam literatur akademik. Sebagian besar studi hanya menguji hubungan secara parsial atau tidak mengintegrasikan ketiga variabel dalam satu model penelitian.

Lebih lanjut, terdapat keterbatasan pada konteks organisasi dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Studi yang dilakukan oleh Putri dan Rahman (2020) serta Ardiansyah (2021) meneliti institusi pemerintahan dan pendidikan, sementara Kurniawan et al. (2023) lebih berfokus pada UMKM. Lingkungan kerja pada sektor tersebut tentu memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan perusahaan industri berskala besar, seperti kompleksitas struktur organisasi, tingkat tekanan kerja, dan sistem manajerial yang lebih formal. Hal ini menimbulkan pertanyaan apakah hasil penelitian sebelumnya dapat digeneralisasi pada konteks industri modern dengan karakteristik berbeda.

Selain itu, terdapat juga ketidakkonsistenan hasil antara satu studi dengan studi lainnya. Penelitian oleh Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi secara signifikan hubungan antara komunikasi dan kinerja, sedangkan Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020) menyatakan bahwa motivasi memainkan peran mediasi yang penting. Ketidaksesuaian hasil tersebut menandakan adanya kesenjangan empiris yang

masih perlu diuji lebih lanjut dengan menggunakan pendekatan yang lebih komprehensif serta pengambilan data dari objek penelitian yang tepat.

Tidak hanya itu, sebagian besar studi terdahulu belum menyesuaikan pendekatannya dengan perkembangan dinamika kerja pascapandemi, di mana budaya kerja hibrida dan digitalisasi komunikasi menjadi hal yang semakin umum. Faktor-faktor ini sangat mungkin mempengaruhi cara kerja tim, pola komunikasi, serta sumber motivasi karyawan saat ini.

Dengan mempertimbangkan berbagai kesenjangan tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta menguji model tersebut pada konteks perusahaan industri berskala besar. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan model perilaku organisasi, serta kontribusi praktis dalam merancang strategi peningkatan kinerja karyawan berbasis penguatan faktor internal dan lingkungan kerja.

Penelitian ini difokuskan pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP), sebuah kawasan industri besar yang berlokasi di Kecamatan Bahodopi, Kabupaten Morowali, Sulawesi Tengah dan menjadi pusat produksi nikel dan industri hilir logam lainnya. PT IMIP menampung ribuan tenaga kerja dari berbagai latar belakang, dengan sistem kerja yang padat dan menuntut. Dalam lingkungan kerja seperti ini, kerjasama tim, komunikasi yang lancar menjadi tantangan tersendiri, terutama dalam mempertahankan semangat dan motivasi kerja karyawan agar kinerja tetap optimal.

Berdasarkan observasi awal dan beberapa informasi informal yang diperoleh, terdapat indikasi bahwa masih terdapat perbedaan tingkat kesenjangan komunikasi, dan variasi efektivitas tim kerja antar unit. Hal ini bisa berdampak pada fluktuasi kinerja karyawan, dan menjadi perhatian serius bagi manajemen perusahaan. Oleh karenanya, perlu dilakukan penelitian ilmiah dengan pendekatan kuantitatif untuk bisa mengetahui sejauh mana pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, serta bagaimana peran motivasi kerja sebagai variabel intervening yang menghubungkan pengaruh tersebut.

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam memahami dinamika kerja karyawan di PT IMIP secara lebih komprehensif. Selain itu, hasil penelitian juga diharapkan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merancang kebijakan pengembangan SDM yang tepat sasaran, khususnya dalam upaya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan fenomena masalah penurunan kinerja yang didukung oleh data realisasi produksi, adanya data pendukung dari pra-survei yang menunjukkan urgensi pada setiap variabel, serta adanya kesenjangan penelitian (research gap), maka peneliti merasa perlu untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan ini. Penelitian ini bertujuan menganalisis "**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. INDONESIA MOROWALI INDUSTRIAL PARK (IMIP)**".

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan dalam suatu penelitian perlu dirumuskan secara sistematis agar tujuan dan arah penelitian bisa tercapai secara tepat. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan, maka permasalahan dalam penelitian ini bisa dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Apakah Kerjasama Tim berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)?
- 2) Apakah Komunikasi berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)?
- 3) Apakah Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)?
- 4) Apakah kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)?
- 5) Apakah komunikasi berpengaruh langsung terhadap Motivasi kerja pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)?
- 6) Apakah kerjasama tim berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)?
- 7) Apakah komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi kerja pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)?

1.3 Tujuan penelitian dan Manfaat penelitian

1. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kerjasama tim berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)
5. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)
6. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kerjasama tim berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)
7. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT Indonesia Morowali Industrial Park (IMIP)

2. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), terkait dengan pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini juga bisa menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan:

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan yang berguna bagi manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan terkait peningkatan kinerja karyawan melalui penguatan kerjasama tim, komunikasi, dan kedisiplinan kerja, serta pentingnya menjaga motivasi kerja karyawan.

b) Bagi Karyawan:

Hasil penelitian ini diharapkan bisa meningkatkan kesadaran karyawan mengenai pentingnya bekerja sama, berkomunikasi dengan baik, dan disiplin dalam menjalankan tugas guna mencapai kinerja yang optimal.

c) Bagi Peneliti Lain:

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan referensi atau perbandingan dalam melakukan penelitian lanjutan yang berhubungan dengan variabel-variabel dalam penelitian