

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Riset ini adalah replikasi dari temuan Lakoy (2015). Riset tentang kinerja karyawan menarik untuk diteliti karena sejumlah penelitian menunjukkan hasil yang beragam. (Yunus, 2012; Lakoy, 2015; Arifin, 2016; Habibie, dkk, 2017; Surianti dan Hidayat, 2017; Lawasi dan Triatmanto, 2017; Maulida, 2018; Fachrezi dan Khair, 2020; Syahputra dan tanjung, 2020; Kojongian, dkk, 2021; Kojongian, dkk, 2021). Hasil temuan riset Lakoy (2015) menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen Hotel Aryaduta Manado harus memperhatikan faktor komunikasi dan kerjasama kelompok untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi lagi.

Hasil riset lain yang juga menarik adalah Yunus (2012) menyatakan bahwa kemampuan berkomunikasi pegawai merupakan penghambat bagi suksesnya pekerjaan kelompok atau suatu tim kerja. Komunikasi akan menghasilkan sinergi positif dalam kelompok. Komunikasi yang baik akan tercipta melalui usaha yang terorganisasi oleh seorang pemimpin yang mampu memobilisasi, menyelaraskan, memimpin kelompok, dan memiliki kemampuan menjelaskan gagasan sehingga dapat diterima oleh orang lain. Keputusan yang baik adalah keputusan yang dihasilkan dari analisis menyeluruh terhadap suatu masalah, dan keputusan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Hasil riset selanjutnya yang dilakukan oleh Arifin (2016) menyatakan bahwa kompetensi dan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap teamwork, sedangkan variabel trust feeling berpengaruh signifikan terhadap

kerja sama tim. Implikasi dari temuan tersebut bagi upaya terwujudnya kerjasama tim yang optimal adalah perlu adanya pemberian pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan perbaikan cara berkomunikasi dalam kerja tim petugas Inspektorat Kabupaten Tulungagung.

Hasil temuan riset Habibie, dkk (2017) menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, yang mana variabel kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya mempertahankan kondisi yang sekarang dan meningkatkan kondisi ini ke arah yang lebih baik lagi. Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan serta memberikan kontribusi dalam keuntungan, yang nantinya akan menentukan masa depan perusahaan.

Hasil riset lain dari Surianti dan Hidayat (2017) menyatakan bahwa hasil analisis regresi sederhana menunjukkan tim kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan STMB MULTI SMART. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa tim kerja dengan kinerja karyawan dapat dikatakan memiliki hubungan yang positif dan kuat.

Temuan di atas diperkuat dengan riset Lawasi dan Triatmanto (2017) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan Komunikasi berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dari beberapa penemuan tersebut diperkuat dengan penemuan Maulida (2018) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin, Hasil hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin. Hasil hipotesis yang ke tiga menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BESS Finance Banjarmasin.

Menurut Fachrezi dan Khair (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh dan signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan motivasi bukan berperan sebagai mediator pada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada unit Safety, Risk, and Quality Control di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamamu.

Menurut Syahputra dan Tanjung (2020) menyatakan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamamu.

Temuan lain dari Kojongian, dkk (2021) menyatakan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado. Pihak rumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado perlu meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan sesuai bidang tugas, guna dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dimasa yang akan datang. Perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi dimensi dari komitmen organisasi, yaitu komitmen berkelanjutan agar pegawai dapat

meningkatkan kualitas dalam bekerja. Dalam meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan agar pimpinan dan rekan kerja juga saling mendukung agar tercipta komitmen organisasi tinggi yang akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula.

Dari beberapa temuan riset di atas menunjukkan bahwa riset tentang peneruh kerjasama tim, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan merupakan isu yang menarik untuk diteliti. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Hal ini akan membuat setiap organisasi berusaha mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya supaya dapat memberikan kinerja yang optimal. Terdapat banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan, terutama sangat dipengaruhi oleh komunikasi, kerjasama tim dan kompetensi yang diberikan oleh karyawan.

Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan kerjasama tim untuk menyelesaikan pekerjaannya agar mencapai tujuan bersama serta dapat meningkatkan efisiensi kinerja. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama. Kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik meneliti dan menganalisis pengaruh beberapa faktor tersebut terhadap kinerja. Penelitian dan analisis ini dikembangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sragen)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisa pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan untuk menambah referensi dan juga sebagai acuan studi ilmiah untuk penelitian selanjutnya oleh mahasiswa dibidang SDM atau oleh pihak lain yang akan melakukan penelitian tentang pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai sarana informasi tentang kerjasama tim, komunikasi, dan kompetensi serta tentang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penulis berharap penelitian ini dapat membantu Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Sragendalam menjaga konsistensi

kinerja karyawan sehingga hasil kinerja karyawan yang baik akan menciptakan tingkat produktivitas perusahaan yang baik.

3. Manfaat Empiris

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan untuk memberikan wawasan dan mengembangkan ilmu yang telah diperoleh mengenai pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.