

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Manusia merupakan sumber daya utama ketika menggapai kesuksesan organisasi, sumber daya manusia memegang kontribusi penting didalam sebuah organisasi dalam perolehan sasaran perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Kinerja sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per-individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam organisasi maupun perusahaan, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

Konsep kinerja dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai suatu tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Sederhananya, kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama dalam sebuah

organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan dan pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen.

Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh pegawai. Pegawai adalah aset utama perusahaan yang berharga yang harus dijaga dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan pegawai harus mampu bekerjasama salah satunya dengan komunikasi yang baik untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut.

Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim bisa dilakukan dimanapun dan kapanpun, bahkan tanpa menggunakan tempat tertentu. Kerjasama tim berpengaruh positif signifikan, dimana hal tersebut menandakan bahwa semakin baik

penerapan kerjasama tim yang dilakukan oleh perusahaan maka akan semakin naik pula kinerja pegawainya. Tim kerja membawa sinergi positif melalui kerjasama yang terkoordinasi, yang mana hal ini menunjukkan bahwasannya kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja yang dicapai individu dalam sebuah perusahaan. Komunikasi berperan penting terhadap kinerja pegawai. Komunikasi berperan penting terhadap kinerja pegawai karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas perusahaan, karena hubungan yang tidak bagus bisa mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Pegawai dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta rekan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan, pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif. Permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi adalah pegawai yang selalu melakukan komunikasi satu arah sehingga informasi tidak tersampaikan kepada masyarakat sehingga berdampak pada operasional yang berjalan. Kurangnya transparansi informasi dan kurangnya saluran komunikasi yang efektif juga menjadi permasalahan .

Selanjutnya, kinerja merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu sebuah organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antar kinerja perorangan dan kinerja organisasi. Organisasi pemerintahan atau swasta besar maupun kecil dalam mencapai harus melalui kegiatan kegiatan yang digerakan oleh orang atau

sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi/perusahaan tersebut.

Pegawai yang semuanya terhubung dengan perusahaan tidak dapat berkembang tanpa adanya komunikasi yang lancar dan dinamis. Jika suatu perusahaan hanya berfokus pada pekerjaan dan hasil, maka dapat dipastikan perusahaan atau instansi tersebut mengalami penurunan kualitas kerja. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan yang ada didalamnya. Kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya, karena itu, mengukur kinerja organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja pegawainya dan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang diharapkan sehingga kualitas kinerja pegawai menurun.

Pekon Fajar Baru merupakan lembaga pemerintahan yang beroperasi pada level desa, yang memiliki tanggung jawab utama dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Sebagai organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik, kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan efektivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat,

evaluasi terhadap kinerja pegawai menjadi suatu keharusan. Keberhasilan sebuah organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang kompeten, berkompetisi tinggi, dan memiliki dedikasi yang kuat dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya lainnya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Namun, dalam kenyataannya, di Pekon Fajar Baru terdapat permasalahan yang menghambat tercapainya tujuan organisasi, terutama terkait dengan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai di Kantor Pekon Fajar Baru masih dinilai rendah, hal ini ditandai dengan kurangnya tanggung jawab sebagian pegawai di pemerintahan desa, yang terlihat dari lambatnya proses administrasi serta kurangnya komunikasi dengan masyarakat. Kondisi ini menghambat pelayanan publik yang seharusnya lebih efisien dan transparan. Berdasarkan observasi rendahnya kinerja pegawai juga tercermin dalam aspek kualitas kerja yang kurang optimal, kuantitas yang belum memenuhi target ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas sering kali terabaikan, serta efektivitas kerja yang masih rendah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Selain berdasarkan uraian masalah diatas, ada beberapa penelitian yang relevan dengan judul diatas yaitu ; Penelitian oleh Rahmat Hidayat (2021) yang berjudul “ Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan

Kerjasama Tim terhadap pegawai” hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa :

(1.) Komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya semakin baik komunikasi internalnya maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawainya. (2.) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya semakin baik disiplin kerjanya maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawainya. (3.) Kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya semakin baik kerjasama timnya maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawainya.

Penelitian oleh Moh. Arafah dan Frengki Petingko (2023) yang berjudul “pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada parama su hotel Palu” hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa :

(1.) Kerjasama, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Parama Su Hotel Palu. (2.) Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Parama Su Hotel Palu. (3.) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Parama Su Hotel Palu. (4.) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Parama Su Hotel Palu.

Penelitian oleh Novia Ayu Nanda Handini , Dra, Ec. Sri Susilowati, M. Si (2024) yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Buana Inti Gaya di Surabaya” hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa :

(1.) Secara parsial kerjasama tim (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Buana Inti Gaya dimana diperoleh t hitung 2,156 > t tabel 1.66571 dan angka sig 0,035 < 0,05. (2.) Secara parsial komunikasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Buana Inti Gaya dimana diperoleh t hitung 4,148 > t tabel 1.66571 dan angka sig 0,000 < 0,05. (3.) Secara parsial disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Buana Inti Gaya dimana diperoleh t hitung 4,264 > t tabel 1.66571 dan angka sig 0,000 < 0,05. (4.) Secara simultan kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Buana Inti Gaya dimana diperoleh F hitung 80,464 > F tabel 2,73 dan angka sig 0.000 < 0.05

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik melakukan kajian lebih lanjut tentang “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pekon Fajar Baru”

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas , penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor pekon Fajar Baru?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor pekon Fajar Baru?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor pekon Fajar Baru?

4. Apakah kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja di kantor pekon fajar baru?

C. Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di kantor pekon Fajar Baru
2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di kantor pekon Fajar Baru
3. Pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor pekon Fajar Baru
4. Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja di kantor pekon fajar baru

D. Ruang lingkup penelitian

1. Objek penelitian : Kerjasama tim, Komunikasi, Disiplin dan Kinerja pegawai
2. Subjek penelitian : Pegawai kantor Pekon Fajar Baru
3. Tempat penelitian : Kantor Pekon Fajar Baru
4. Waktu penelitian : Tahun 2024

E. Manfaat penelitian

Manfaat ini terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

1. Teoritis : Penelitian ini memberikan perluasan, wawasan, keilmuan tentang kerjasama tim kerja, komunikasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai bagi penulis.

2. Praktis : Penelitian ini bisa menjadikan refrensi lanjut bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan variabel yang sama atau sejenis.