

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Pendahuluan

Dalam peradaban manusia sekarang ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, terdiri atas dua orang atau lebih, yang berfungsi secara relative terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama.

Perkembangan teknologi dengan penerapannya di segala bidang telah membawa kemajuan yang sangat pesat dalam efisiensi kerja, juga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pada hakikatnya kemajuan yang sangat pesat tidak terlepas dari bagaimana teknik dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki oleh setiap perusahaan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan, setiap manusia mempunyai peluang untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan, karena itulah perlu adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi dalam rangka meningkatkan Produktivitas karyawan pada Perusahaan.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya

alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Sumber daya merupakan salah satu faktor kunci dalam menuju kesejahteraan. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi, menjadi tuntutan pembangunan menuju kesejahteraan (Damanhuri, 2014).

Fenomena yang peneliti amati pada Koperasi Karyawan Bank Permata cabang Bintaro penyebab kurangnya kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh rasa kepuasan pada diri karyawan, beberapa faktor yang menyebabkan kurangnya rasa kepuasan diantaranya adalah komunikasi, kerjasama tim dan kompensasi. Faktor-faktor ini berdampak pada kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja. Dengan berkurangnya kepuasan karyawan, maka berdampak terhadap kinerja karyawan dan juga melemahnya produktifitas karyawan dalam memberikan pelayanan kepada para anggota koperasi.

Dalam hasil wawancara kepada manager Koperasi Karyawan Bank Permata banyak permasalahan yang terjadi yang di organisasi tersebut yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan nya, diantaranya adalah komunikasi antar karyawan dan kerja sama antar karyawan yang kurang efektif dan kompensasi yang kurang sesuai. Dan selain mewawancari langsung penulis juga membuat kuesioner kepada para karyawan sebagai data pendukung dari fenomena yang terjadi.

Berikut data hasil pra survey penelitian yang dilakukan di KKBP
berjumlah 22 responden:

Tabel 1. 1 Data Pra Survey Penelitian

NO	PERTANYAAN	YA	TIDAK	KETERANGAN
1.	Saya masih merasakan adanya ketidakpuasan dalam bekerja di perusahaan ini.	15	7	Kepuasan kerja
2.	Saya masih merasa kurang diberdayakan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	14	8	Pemberdayaan karyawan
3.	Saya merasa kurang memiliki keyakinan diri dalam kemampuan melaksanakan pekerjaan.	4	18	Efikasi diri
4.	Saya masih merasakan adanya komunikasi yang kurang baik antar bagian dalam organisasi.	21	1	Komunikasi
5.	Saya semakin merasakan adanya rekan kerja yang berkesan melakukan pencitraan dalam bekerja agar kariernya lebih cepat meningkat.	12	10	Persepsi politik organisasi
6.	Saya merasakan kurang optimal dalam kinerja saya.	17	5	Kinerja karyawan

7.	Saya merasakan kurang adanya kerja sama dengan rekan yang lain dalam mengerjakan tugas.	19	3	Kerjasama
8.	Saya merasa upah yang saya dapatkan tidak sebanding dengan pekerjaan saya.	20	2	Kompensasi
9.	Saya merasa kurang memiliki komitmen terhadap profesi saya sebagai seorang pegawai.	3	19	Komitmen profesiona
10.	Saya sering merasakan adanya konflik antara peran saya sebagai seorang karyawan dengan peran saya sebagai seorang istri atau Ibu.	3	19	Work-family conflict

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil pra survey dapat dilihat bahwa terdapat indikasi masalah pada variabel Komunikasi, Kerja sama tim, dan Kompensasi karyawan Koperasi Karyawan Bank Permata (KKBP). Yang mana komunikasi antar karyawan yang kurang baik dan kurang efektif yang akan membuat terjadinya konflik dalam kerja sama tim, selain itu kompensasi yang dianggap kurang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan mampu membuat kinerja karyawan yang kurang baik.

Komunikasi adalah jenis kegiatan sosial yang erat kaitannya dengan aktivitas manusia serta sarat akan pesan maupun perilaku. Dimana seseorang atau beberapa orang, kelompok, organisasi, dan masyarakat menciptakan dan

menggunakan komunikasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Pada umumnya komunikasi dibedakan menjadi dua, yaitu verbal dan non verbal. Verbal ialah komunikasi dengan menggunakan kata – kata sedangkan non verbal ialah komunikasi dengan tidak menggunakan kata – kata melainkan menggunakan gerak tubuh, seperti tersenyum, kedipan mata dan lain sebagainya. Dalam suatu organisasi komunikasi sangatlah penting karena ini adalah proses penyampaian informasi dari individu ke individu maupun ke kelompok, dengan adanya komunikasi yang baik akan menghindarkan karyawan dari kesalahpahaman dan juga memudahkan para karyawan di suatu organisasi guna mencapai kinerja karyawan yang maksimal dan akan menjadikan organisasi tersebut menjadi lebih baik dalam mencapai tujuan.

Menurut Nurudin (2016), Proses komunikasi adalah usaha menyampaikan suatu gagasan untuk menerima umpan balik dari gagasan yang disampaikan.

Komunikasi menurut (Sukendar, 2017), berasal dari bahasa Latin *Communicatus* atau *communication* atau *communicare* yang berarti berbagi atau menjadi milik bersama. Sehingga secara garis besar, dalam proses komunikasi harus ada unsur kesamaan makna agar terjadi pertukaran pikiran dan pengertian antara komunikator (penebar pesan) dan komunikan (penerima pesan).

Kerja sama tim adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama bisa terjadi ketika individu-individu yang bersangkutan mempunyai kepentingan dan

kesadaran yang sama untuk mencapai tujuan dan kepentingan bersama. Kerja sama merupakan komponen yang sangat intim di dalam organisasi, karena di dalam suatu organisasi pasti banyak yang memiliki latar belakang yang berbeda antara satu individu dengan individu lainnya yang memungkinkan banyaknya pendapat dari sudut pandang masing-masing. Sebuah organisasi harus bisa melatih komponen itu dengan cara melakukan pelatihan bagi karyawan baru, melakukan komunikasi yang baik sesama karyawan, serta menanamkan jiwa tanggung jawab bagi setiap individu. kerjasama yang baik dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi guna mencapai tujuan, dan juga bagi karyawan itu sendiri untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

Kerja sama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu (Habibie, A., Musriha., & Negoro, 2017)

Menurut Amirullah (2015), kerja sama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang membuat teamwork lebih menguntungkan dari pada individu.

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam

kompensasi langsung. Sedangkan kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, peluang adanya promosi.

Menurut Hasibuan (2017), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Wibowo (2015), Mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Koperasi Karyawan Bank Permata (KKBP) adalah sebuah organisasi yang di dirikan oleh Bank Permata guna meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Dan Menjadi gerakan ekonomi rakyat serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional. Dengan adanya koperasi kebutuhan para anggota dapat diperoleh di koperasi. Dengan terpenuhinya kebutuhan anggota maka semakin meningkatlah kesejahteraan anggota koperasi. Dengan memajukan kesejahteraan anggotanya berarti koperasi juga memajukan kesejahteraan masyarakat dan memajukan tatanan ekonomi nasional.

Tabel 1. 2 Data Absensi Karyawan Koperasi Karyawan Bank Permata

Tahun	2014				2015				2016				2017				2018			
Keterangan	T	S	I	A	T	S	I	A	T	S	I	A	T	S	I	A	T	S	I	A
Total Absensi	109	43	60	23	115	53	71	16	121	20	48	7	118	23	21	11	136	24	36	8
Jumlah Karyawan	57				59				57				61				55			
Hari Kerja Efektif	264				264				264				264				264			
JK x HKE	15048				15576				15048				16104				14520			

Sumber : Koperasi Karyawan Bank Permata (2019)

Keterangan :

T : Total

S : Sakit

I : Izin

A : Alpa (Tidak ada keterangan)

Berdasarkan hasil wawancara dengan koordinator bagian umum dan kepegawaian yang menyebutkan bahwa masih terdapat kurang optimal nya komunikasi antar karyawan dan juga belum optimal nya kerja sama tim di koperasi karyawan Bank Permata, begitu juga kompensasi yang kurang sesuai dengan pekerjaan yang di berikan. Sehingga membuat para karyawan kurang memaksimalkan kinerja mereka.

Tabel 1. 3 Data Penilaian Karyawan Koperasi Karyawan Bank

Permata

Jumlah Karyawan	KLASIFIKASI NILAI		
	Grade	Bobot	Kualitas
9	A	9 – 10	Memuaskan
17	B	7 – 8	Sangat Baik
13	C	6 – 7	Baik
11	D	4 – 6	Kurang
3	E	0 – 4	Kurang Baik

Sumber : HRD Koperasi Karyawan Bank Permata (2019)

Tabel 1.3 yang di dapat dari koordinator bagian umum menunjukkan

penilaian kinerja karyawan yang kurang memuaskan yang di duga akibat kurangnya komunikasi antar karyawan dan kurangnya kerja sama tim di Koperasi Karyawan Bank Permata. Koperasi ini juga bergerak di bidang penjualan yang mana setiap bulan dan tahun nya tentu mempunyai target penjualan, dan target penjualan tersebut berpengaruh terhadap kompensasi yang diterima karyawan seperti bonus sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Karena komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut di perlukan suatu proses komunikasi. Ketika seorang komunikator menyampaikan pesan, materi pesan yang disampaikan sebisa mungkin mendapatkan *feed back* yang positif dari penerima pesanya, efektifitas diartikan sebagai cara mengoptimalkan setiap fungsi komponen dalam proses komunikasi. Oleh karena itu komunikasi dalam bekerja tentunya harus berjalan dengan baik agar tidak ada terjadinya *miss* komunikasi satu sama lain antara pegawai, atau tidak ada terjadinya kesalah pahaman antara pegawai dalam berkomunikasi untuk dapat melakukan setiap pekerjaan. (Habibie, A., Musriha., & Negoro, 2017) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain itu kerja sama tim juga harus di jaga dalam memperkokoh organisasi, karena sebuah perencanaan bisa terlaksanakan dengan baik

dengan adanya kerja sama tim. Kerja sama tim tentu berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang mana jika kerja sama antar karyawan efektif dengan tidak membebankan kepada satu orang saja maka akan timbul motivasi di dalam diri individu yang akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik. Menurut Marpaung (2014), menyatakan kerja sama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi juga menjadi hal terpenting yang akan meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya kompensasi yang cukup sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan maka karyawan akan merasa puas dan akan meningkatkan kinerjanya (Simbolon, 2019)

Berdasarkan fenomena diatas menyimpulkan bahwa penulis tertarik untuk membuat suatu karya ilmiah berupa skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Kerja sama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”**

UNIVERSITAS
MERCU BUANA

B. Perumusan Masalah

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Permata?
2. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Permata?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Permata?

C. Tujuan dan Kontribusi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Permata.
- 2) Mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Permata.
- 3) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Karyawan Bank Permata.

2. Kontribusi Penelitian

Kontribusi yang diharapkan dapat diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Kontribusi Teoritis:
 Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat berguna dalam dunia pendidikan mengenai komunikasi, kerja sama tim, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dijadikan pembelajaran dan pengetahuan bagi masyarakat.

- 2) Kontribusi Praktis:

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan yang bermanfaat bagi kedepannya berupa pengelolaan organisasi, dengan mengimplementasikan komunikasi, kerja sama tim, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.