

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia adalah seseorang yang berperan sebagai pelaku utama dalam sebuah pekerjaan baik menjadi perencana, pemikir maupun penggerak untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi, karena keberhasilan organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Walaupun aktivitas suatu organisasi tersebut mempunyai modal yang sangat besar dan teknologi modern, bagaimanapun majunya teknologi tanpa adanya dukungan manusia sebagai sumber dayanya, maka rencana organisasi tidak akan pernah tercapai, dengan demikian sumber daya manusia sangatlah penting untuk diberikan arahan serta bimbingan manajemen yang handal dari organisasi pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya (Haryani, 2015). Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dapat dikategorikan berhasil jika kinerjanya dalam organisasi baik dan mendukung kemajuan organisasi. Dewasa ini, Sumber Daya Manusia tidak hanya dianggap sebagai karyawan biasa, namun lebih dianggap sebagai investasi ataupun aset suatu organisasi dimasa yang akan datang.

Setiap organisasi sama-sama memiliki satu poros tujuan yang sama yaitu sama-sama ingin organisasi terus mengalami perkembangan dalam setiap titik perjalanan karirnya, begitu juga dengan Generasi Indonesia Mengabdi

(GENESIA) yang ingin dirinya terus mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik. Generasi Indonesia Mengabdi ialah komunitas di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta yang telah berdiri sejak tahun 2015 dan hingga sekarang sudah memiliki tiga generasi yang berbentuk pergerakan sosial dan berperan untuk pengabdian terhadap masyarakat sebagai bentuk pengaplikasian ilmu-ilmu seorang mahasiswa yang telah didapatkan selama ini dibangku perkuliahan. Program KKN Mandiri dibawah naungan LP3M yang akan melakukan pengabdian di Dusun Sajang, Desa Sajang, Kecamatan Sembalun, Lombok Timur, Nusa Tenggara Barat.

Dalam penelitian ini saya tertarik untuk mengambil objek penelitian Generasi Indonesia Mengabdi 3 dikarenakan fenomena yang saya rasakan sendiri dan kebetulan saya adalah salah satu anggota dari komunitas pengabdian ini. Fenomena yang sangat menjadi perhatian adalah kinerja para anggota yang sangat rendah, dikarenakan dalam menyelesaikan pekerjaan para anggota komunitas cenderung bekerja secara individu dan sangat tidak efektif. Sesuai pengamatan peneliti bahwa kendala tersebut dapat diatasi jika komunitas ini memiliki *teamwork* yang baik sehingga capaian dan tujuan komunitas ini lebih maksimal dan terwujud. Beberapa contoh yang dapat dilihat yaitu dari target pendanaan Generasi Indonesia Mengabdi 3 yang harus dipenuhi dan nominalnya besar namun masih terbilang sangat minim dana yang sudah terkumpul, padahal Generasi Indonesia Mengabdi 3 memiliki banyak program kerja yang membutuhkan anggaran dana yang besar. Penghimpunan dana dibagi menjadi dua metode yaitu pencarian dana melalui

dana usaha (danus) dan sponsorship. Keduanya sama-sama membutuhkan peran kerjasama tim yang baik guna mengoptimalkan kedua metode pencarian dana tersebut, selain itu fenomena lainnya dapat dilihat dari kurangnya kerjasama tim saat melaksanakan program pembekalan sebelum KKN, sebagai contoh saat Generasi Indonesia Mengabdikan melakukan program simulasi pengabdian masyarakat di Desa Pundong, Bantul banyak anggota yang seakan tidak peduli terhadap satu sama lain antar anggota sehingga menyebabkan timbulnya keinginan untuk bekerja secara individu. Pada kenyataannya kecenderungan bekerja secara individu telah menjadi sebuah budaya disini, hanya segelintir orang saja yang mau bekerja didalam satu kelompok.

Pekerjaan dalam suatu organisasi yang dilakukan secara berkelompok dapat mempermudah suatu kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, kerjasama tim atau sering disebut *teamwork* dapat diartikan sebagai salah satu kekuatan organisasi dalam mempercepat laju perkembangan suatu organisasi namun kadang kala mengalami kesulitan di beberapa elemen kerjasama tim. *Teamwork* ialah suatu hal yang sangat mendasar namun cukup sulit dalam hal penerapannya. (Dewi, 2007) mendefinisikan kerja tim (*Teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau

menyelesaikan sebuah tugas. *Teamwork* dapat tercipta dengan baik apabila adanya bantuan komunikasi yang baik pula. Faktor komunikasi yang baik dapat menciptakan situasi harmonis dalam suatu organisasi. Komunikasi Interpersonal menciptakan kesan saling memahami dalam pertukaran informasi antara sesama sumber daya manusia.

Komunikasi Interpersonal merupakan salah satu faktor penting terciptanya suatu bentuk kerjasama antar individu maupun kelompok yang nantinya dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka diperlukan proses komunikasi yang terstruktur sehingga dapat membentuk komunikasi yang dapat dipergunakan untuk memberdayakan potensi-potensi sumber daya manusia dalam organisasi. Komunikasi Interpersonal dapat diartikan sebagai komunikasi yang dilakukan oleh perseorangan dalam suatu kelompok, baik secara dialog bertatap muka maupun melalui media yang dapat merubah perilaku atas dasar adanya rasa saling memahami antar individu, selain itu kepedulian dan sikap toleransi antar individu juga dibutuhkan untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif (Kasim, 2017). Komunikasi Interpersonal antar individu dalam organisasi mempengaruhi kompetensi dalam tiap individu, dapat ditentukan bahwa komunikasi yang tertata dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi.

Setiap organisasi sudah pasti memiliki sumber daya manusia, dan indikator keberhasilan organisasi dapat dilihat dari kinerja para karyawannya, jika kinerja karyawan baik maka baik pula organisasinya sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka buruk pula organisasinya. Kinerja karyawan

adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sinambela, (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan. Kinerja karyawan sendiri dapat dikategorikan menjadi dua bagian yaitu kinerja secara individu dan kinerja secara berkelompok. Kinerja secara berkelompok dapat menciptakan dimensi keefektifan dalam menyelesaikan tugas dan tentunya mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja tidaklah dapat dipisahkan dari variabel-variabel penting seperti *teamwork* dan komunikasi interpersonal, yang mana pada kali ini peneliti merasa kinerja sangat dipengaruhi oleh *teamwork* dengan variabel moderasi komunikasi interpersonal yang dapat menguatkan maupun melemahkan kinerja tersebut, hal ini dapat dibuktikan jika komunikasi interpersonal berjalan baik maka kerjasama tim akan terbangun dan tentunya suatu pekerjaan akan mudah dilakukan bila dikerjakan secara bersama-sama, begitu juga sebaliknya jika komunikasi interpersonal tidak berjalan baik maka tiap individu akan cenderung bekerja sendiri dan tentunya pekerjaan yang dilakukan tidak efektif karena kerjasama tim tidak terbentuk. Pada dasarnya hal tersebutlah yang mempengaruhi tumbuh kembangnya suatu output organisasi. Beberapa penelitian terdahulu antara lain Lakoy (2015), Lawasi (2017), Gumay (2018), Wulandari (2017), Hanaysha (2015), dan Shonubi (2016) dari beberapa penelitian tersebut masih banyak yang belum konsisten.

Melihat hal tersebut peneliti merasa perlu untuk membahas lebih lanjut tentang pengaruh antara variabel tersebut karena masih adanya ketidak konsistenan dalam penelitian sebelumnya yang peneliti jabarkan dalam Tabel 1.1

Tabel 1.1
Gap Research

Penulis	Hasil	Gap
Komunikasi dan <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja		
(Lakoy, 2015)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan <i>teamwork</i> berpengaruh terhadap kinerja	Perlunya dilakukan penelitian dengan menambahkan variabel
(Lawasi, 2017)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan sedangkan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja	Masih ada beberapa kelemahan dan ketidak konsistenan terhadap penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.
Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja		
(Gumay, 2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja	Masih terdapat masalah penelitian yang belum berhasil dijawab
Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja		
(Wulandari, 2017)	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja karyawan namun masih dikategorikan rendah	Masih terdapat kontroversi terhadap hasil dari penelitian
<i>The Effect of Teamwork on Employee Performance</i>		
(Hanaysha, 2015)	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa <i>teamwork</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Sampel dalam penelitian hanya difokuskan pada karyawan yang bekerja di sektor pendidikan. Karena itu, mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk konteks industri lainnya tanpa penyelidikan lebih lanjut.
<i>The impact of Effective Communication on Organizational Performance</i>		
(Shonubi, 2016)	Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa komunikasi efektif berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Kesenjangan dalam literatur ini terletak pada metodologi yang diadopsi dan tidak berdasarkan ulasan jurnal yang ada

Dari Tabel 1.1 diatas dapat disimpulkan bahwa masih banyak kerancuan yang terjadi pada penelitian terdahulu yang menimbulkan ketertarikan peneliti untuk mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini adalah modifikasi dari penelitian Widiyanti, (2017) yang berjudul pengaruh

teamwork dan loyalitas terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan sebagai variabel moderasi. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah merubah beberapa komponen dalam penelitian seperti, merubah sedikit model penelitian yang awalnya menggunakan dua variabel independent menjadi hanya satu variabel independent yaitu variabel *teamwork* dan mengganti variabel moderasi yaitu komunikasi interpersonal. Berdasarkan pemaparan-pemaparan yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul pengaruh *teamwork* terhadap kinerja anggota dengan komunikasi interpersonal sebagai variabel moderasi (studi pada anggota Generasi Indonesia Mengabdi 3). Ketertarikan timbul karena peneliti yang merupakan anggota dari komunitas pengabdian Generasi Indonesia Mengabdi ingin terus memperbaiki kekurangan serta melihat komunitasnya berkembang, peneliti memiliki harapan dengan dilakukannya penelitian ini maka memiliki dampak yang positive terhadap komunitas pengabdian Generasi Indonesia Mengabdi.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja anggota?
2. Apakah komunikasi interpersonal memoderasi pengaruh *teamwork* terhadap kinerja anggota?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *teamwork* terhadap kinerja anggota
2. Menganalisis pengaruh *teamwork* terhadap kinerja anggota dimoderasi variabel komunikasi interpersonal

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna untuk :

1. Pihak Generasi Indonesia Mengabdikan

Sebagai bahan pertimbangan dan pengambilan keputusan didalam meningkatkan kinerja anggota yang akan memberikan dampak positive bagi organisasi nantinya *teamwork* akan membentuk kinerja yang optimal dan efektif.

2. Pihak Akademisi

a. Dapat dikembangkan sebagai kajian empiris dan acuan pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

b. Menjadi bahan acuan untuk manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan *teamwork* terhadap kinerja anggota dalam organisasi.