

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemajuan suatu negara dapat ditentukan melalui proses pembangunan nasional yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan nasional sebagaimana dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar semua pegawai dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan dan kewibawaan sehingga dapat memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat.

Suatu organisasi akan berkembang dengan baik apabila sumber daya manusia yang tersedia mampu menjalankan fungsinya dengan optimal. Sumber daya manusia yang optimal juga mampu mendorong proses peningkatan kinerja, perilaku, berkomitmen kuat terhadap organisasi, serta kehidupan sosial dalam organisasi, selain itu organisasi juga membutuhkan kepemimpinan dan pengembangan karir yang kuat guna efektivitas dan efisiensi yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi organisasi terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang (Mastura et al., 2013).

Landasan sukses keunggulan bersaing bagi organisasi adalah bagaimana organisasi tersebut mengelola faktor sumber daya manusia (pegawai) yang dimilikinya. Organisasi perlu memandang pegawai sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan organisasi saja. Dengan demikian, organisasi tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan pegawai terhadap organisasi, namun juga memikirkan apakah kebutuhan pegawai telah terpenuhi sehingga dapat merangsang timbulnya kualitas komunikasi, kepercayaan, dan kerjasama tim pada etoskerja pegawai di dalam organisasi. Untuk itu organisasi juga harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik dengan para pegawainya karena sebaik apapun strategi yang dibuat oleh manajer, maka strategi tersebut tidak akan dilaksanakan dengan baik bila tidak disertai sikap yang positif dari pegawainya (Venkatesh et al., 2010).

Sebagai daya upaya dalam meningkatkan kemampuan pegawai melalui semangat kerja, efektivitas, efisiensi dan produktivitas melalui proses kerja yang benar untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal merupakan bagian dari manajemen kerja yang relevan. Ogoemeka (2014) praktek manajemen kinerja meliputi tujuan yang akan dicapai, pengalokasian hak-

hak keputusan, serta pengukuran dan pengevaluasian kinerja organisasi. Praktek manajemen kinerja ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Teori penetapan tujuan menunjukkan bahwa dengan tujuan organisasi yang jelas maka proses kerja menjadi terarah dan hasil kerja menjadi terukur, hal tersebut untuk mencapai tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang organisasi dan mencegah adanya ambiguitas pegawai yang menyebabkan tujuan organisasi bergeser. Pegawai perlu focus terhadap pekerjaannya, pencapaian target perlu diutamakan, namun organisasi juga perlu memperhatikan pemberian insentif kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Manzoor et al., 2011).

Suatu organisasi akan berhasil dalam mengelola organisasi publik, sangat ditentukan dengan sumber daya manusia yang kreatif. Hal ini dikarenakan SDM memegang peranan penting dalam jalannya aktivitas organisasi, dengan SDM yang tangguh, organisasi akan mampu mencapai target organisasi. Hal ini sangat diperlukan dalam pembangunan SDM sebagai pelaksana organisasi.

Asim (2013) menyatakan pendapat bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan untuk mencapai sesuatu hasil yang didukung dengan usaha serta kesempatan yang baik agar dapat dinilai dengan hasil yang baik. Akanbi dan Ajayi (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja SDM atas pengorbanan yang dilakukan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang semakin baik dengan mencapai tanggung jawab kerja sesuai dengan *job description* yang dikerjakannya.

Penelitian ini didasarkan pada adanya *research gap*, dimana Zolin et al., (2013) menunjukkan bahwa kepercayaan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja tim, hal ini menunjukkan kepercayaan yang tinggi mampu meningkatkan kinerja tim, namun Bakiev (2011) menunjukkan kepercayaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tim.

Berdasarkan *research gap* diatas, terdapat *fenomena gap* yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang, dimana pada sebagian bidang ketika tingkat kepercayaan pegawai relatif tinggi, baik terhadap atasan, terhadap teman sejawat maupun terhadap bawahan dapat meningkatkan kinerja pada bidang tersebut, tetapi pada bidang tertentu bahkan ketika tingkat kepercayaan pegawainya cukup tinggi, baik terhadap atasan, terhadap teman sejawat maupun terhadap bawahan, ternyata tingkat kepercayaan yang cukup tinggi tersebutpun tidak dapat meningkatkan kinerja pada bidang tertentu itu.

Berdasarkan permasalahan dalam penelitian ini, maka yang menjadi *fenomena gap* adalah sebagai berikut :

1. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang kurang menjalin komunikasi antar bagian, dimana ada kesan SDM antar bagian bekerja secara sendiri-sendiri.
2. Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang kurang mempunyai kepercayaan antar SDM, hal tersebut dapat dilihat dengan tingginya tingkat individualitas antar karyawan untuk saling menonjol, hal ini menyebabkan rendahnya kerjasama tim antar karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dijelaskan bahwa kinerja tim yang baik perlu didukung adanya kerjasama tim dari sumber daya manusia, semakin bagus kerja sama tim yang dilakukan maka kinerjanya akan semakin meningkat. Peningkatan kerja sama tim perlu didukung adanya kualitas komunikasi yang kuat dari sumber daya manusia dan kepercayaan yang mampu mendorong sumber daya manusia bekerja lebih orientasi dalam sebuah tim untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut, perlu dilakukan penelitian ini dengan judul “Model Peningkatan Kinerja tim Berbasis Pada Kerjasama Tim Di Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang”

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya *research gap* atas adanya hasil perbedaan penelitian terdahulu. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini (*research question*) adalah **“Bagaimana Peningkatan Kinerja Tim Berbasis Pada Kerjasama Tim Di Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang”**.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka pertanyaan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas komunikasi berpengaruh terhadap kerjasama tim?
2. Bagaimana kualitas komunikasi berpengaruh terhadap kinerja tim?
3. Bagaimana kepercayaan berpengaruh terhadap kerjasama tim?
4. Bagaimana kepercayaan berpengaruh terhadap kinerja tim?
5. Bagaimana kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja tim?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengkaji dan menganalisis pengaruh kualitas komunikasi terhadap kerjasama tim.
2. Mengkaji dan menganalisis pengaruh kualitas komunikasi terhadap kinerja tim.
3. Mengkaji dan menganalisis pengaruh kepercayaan terhadap kerjasama tim.
4. Mengkaji dan menganalisis pengaruh kepercayaan terhadap kinerja tim.
5. Mengkaji dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja tim.

1.3.2. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis, diharapkan memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia keterkaitannya dalam menyusun model peran kerjasama tim menuju peningkatan kinerja tim.
2. Manfaat praktis, dapat memberikan tambahan wawasan kepada organisasi-organisasi mengenai pengaruh kualitas komunikasi dan kepercayaan berpengaruh terhadap kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja tim. Terlebih menjadi bahan masukan, khususnya untuk organisasi yang mengelola sumber daya manusia dalam perpatokan hasil pengujian empiris konstruk tersebut, karena :
 - a. Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan organisasi untuk melakukan perbaikan kerjasama tim, sehingga kinerja tim dapat lebih ditingkatkan;
 - b. Membantu pihak manajemen dalam menyusun formulasi ideal dari sebuah kualitas komunikasi, kepercayaan, kerjasama tim, dan kinerja tim, sesuai dengan ciri dan karakteristik yang dibutuhkan.