

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan, karena hampir disetiap kegiatan yang ada didalam perusahaan menggunakan tenaga kerja. Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya terus didukung oleh sumber daya manusia yaitu pegawai-pegawai yang berprestasi dengan sikap dan sifat membangun, mempunyai daya tanggap tinggi dan kreatif. Seperti yang diungkapkan Subekhi dan Mohammad (2012:16) yaitu dalam organisasi yang besar, modal yang besar, teknologi yang canggih, sumber daya alam yang melimpah tidak mungkin dapat didaya gunakan tanpa sumber daya manusia yang memadai, mempunyai kemampuan dan kompetensi untuk memanfaatkan sumber daya lingkungan.

Sumber daya manusia mempunyai perasaan, pikiran dan kebutuhan yang berbeda-beda, maka dari itu perusahaan sangat perlu memperhatikan keadaan tersebut. Mengingat sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan, kondisi kerja yang nyaman mampu mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal. Untuk menciptakan kondisi tersebut perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sangat penting dalam pencapaian kinerja organisasi yang baik, maka perlu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki. Kinerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap kemajuan perusahaan. Kemampuan instansi untuk meningkatkan kinerja kerja menjadi salah satu aspek yang terpenting bagi instansi guna mewujudkan tujuan-tujuan yang harus dicapai instansi.

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang dapat membantu proses pencapaiannya. Hal utama yang harus dilakukan adalah meningkatkan kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan. Diantaranya menjalin komunikasi yang baik didalam organisasi tersebut, membangun kerjasama tim yang baik dan memiliki pengalaman kerja yang berkaitan dengan pekerjaan yang sekarang sedang dijalani. Dengan demikian proses organisasi akan berjalan lancar dan kinerja pegawai pun semakin meningkat. Pemimpin memiliki peran penting untuk menciptakan komunikasi yang baik disuatu organisasi sehingga dapat tercipta kerjasama yang baik pula dalam pencapaian tujuan.

Komunikasi organisasi merupakan wadah yang memungkinkan organisasi dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu-individu secara sendiri-sendiri. Menurut Agus M. Hardjana (2007:11), bahwa komunikasi adalah proses penyampaian makna dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain melalui media tertentu. Dengan kata lain, komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran hampir semua tindakan organisasi yang relevan (Khomsahrial Romli, 2014: 5). Selama melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak terlepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kerjasama tim menurut Suwanto (2010: 177) adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar dari pada jumlah dari masukan-masukan individual. Fungsi kerjasama tim yaitu dapat memudahkan tugas-tugas organisasi yang berat untuk dikerjakan sendiri dan menjadikan tugas lebih cepat selesai sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sebagaimana yang dinyatakan Robbins dan Judge (2008:406) kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Dengan melakukan kerjasama tim maka pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok pegawai akan lebih mudah dan terasa ringan dari pada yang dilakukan secara individual sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik. Kunci utama dalam kerjasama tim yang baik adalah komunikasi yang

efektif dan menghilangkan ego individu, yang mana kedua hal ini tergantung pada bagaimana karakteristik kepribadian yang mereka miliki, (Strohmeier,1992 dalam Nugraheni dan Christiono, 2011).

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pengalaman kerja. Pengalaman kerja akan membentuk pengetahuan dan keterampilan serta sikap yang lebih menyatu pada diri seseorang. Pengalaman kerja dapat diperoleh dari tempat kerja sebelumnya yang memiliki bidang yang sama dengan yang sedang dihadapi sekarang.

Menurut Handoko (2009:27) menyatakan bahwa pengalaman kerja seseorang menunjukkan jenis-jenis pekerjaan yang telah dilakukan seseorang yang memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik selama jangka waktu tertentu. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil seseorang dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Elaine B Johnson (2007:228) menyatakan bahwa “pengalaman memunculkan potensi seseorang. Potensi penuh akan muncul bertahap seiring berjalannya waktu sebagai tanggapan terhadap bermacam-macam pengalaman.”

Dengan pengalaman kerja kita dapat membedakan kinerja seseorang dengan orang lainnya, biasanya pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja akan cenderung lebih cepat dalam mengerjakan tugasnya. Dari pengalaman kerja inilah kita akan melihat bagaimana kualitas dan produktivitas seseorang dalam bekerja, semua ini berarti pengalaman kerja sangat mempengaruhi kemampuan seseorang dan berperan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Ruang lingkup penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, yang merupakan sebuah instansi pemerintah daerah yang keseluruhan pekerjaan didalamnya sangat mengandalkan faktor manusia. Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki 329 orang pegawai, yang terdiri dari 170 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 159 orang pegawai honorer.

Tabel I.1 Data Pegawai Negeri Sipil

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir				Jumlah
		SMA/SMK	D3	S1	S2	
1	Laki-laki	35	11	58	21	125
2	Perempuan	7	5	32	1	45
	Jumlah	42	16	90	22	170

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa persentase pegawai yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebanyak 24% (42 orang), D3 sebanyak 9,4% (16 orang), S1 sebanyak 52,9% (90 orang) dan S2 sebanyak 12,9% (22 orang). Jadi jumlah keseluruhan pegawai negeri sipil yang ada di Instansi tersebut sebanyak 170 orang. Dalam penelitian yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung peneliti mengambil seluruh pegawai Pegawai Negeri Sipil sedangkan pegawai honorer di Instansi tersebut tidak dimasukkan kedalam penelitian.

Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan desentralisasi, tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan dibidang Pekerjaan Umum. Hal ini berdasarkan Peraturan Gubernur Kepulauan Bangka Belitung Nomor 57 tahun 2008 tentang uraian tugas Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia

adalah hal yang mutlak harus dipenuhi dalam dinas ini melaksanakan tugas dan fungsinya. Bagi Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung kinerja yang baik sangat penting dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan, namun di tahun-tahun terakhir telah terjadi sedikit penurunan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan. Hal ini akan berdampak buruk untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan dari hasil pengamatan dan wawancara yang diperoleh, penulis melakukan survey terbatas kepada beberapa pegawai (50 orang) yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk memperoleh permasalahan yang terjadi di Perusahaan tersebut. Hasilnya disajikan pada tabel berikut :

Tabel I.2 Hasil Pra Survei Penelitian Komunikasi Organisasi

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Apakah komunikasi dalam pemberian arahan dari atasan ke bawah jelas dan mudah dipahami ?	Ya	Ya
		: 10	:20%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
		:20	: 40%
2	Apakah anda sering atau leluasa berkomunikasi sesama pegawai mengenai pelaksanaan kerja atau tugas kerja yang anda kurang mengerti ?	Tidak	Tidak
		: 20	: 40%
		Ya	Ya
		:18	:36%
3	Apakah anda leluasa dan berani menyampaikan saran atau kritik kepada atasan anda ?	Ragu-ragu	Ragu-ragu
		:8	:16%
		Tidak	Tidak
		: 24	: 48%
		Ya	Ya
		: 15	: 30%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
		: 15	: 30%
		Tidak	Tidak
		: 20	: 40%

Sumber: Data diolah peneliti,2016

Dari tabel I.2 hasil survey awal pra penelitian didominasi jawaban tidak, berarti pegawai menilai pada saat ini komunikasi dikantor belum efektif, karena masih ada pegawai yang kurang jelas dan paham menerima arahan dari atasan dan

masih kurangnya koordinasi dan kerjasama antar pegawai dalam melaksanakan program kerja, pegawai juga tidak berani mengeluarkan saran atau kritik kepada atasan.

Peneliti juga melakukan survey mengenai kerjasama tim yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan hasil survey disajikan dalam tabel berikut :

Tabel I.3 Hasil Pra Survei Penelitian Kerjasama Tim

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Apakah menurut anda kerjasama tim lebih memudahkan pekerjaan yang saudara kerjakan ?	Ya	Ya
		:17	:34%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
		:8	:16%
		Tidak	Tidak
		:25	:50%
2	Apakah dalam kerjasama tim anda leluasa dalam menyampaikan pendapat atau ide-ide yang ingin anda salurkan ?	Ya	Ya
		:14	:28%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
		:10	:20%
		Tidak	Tidak
		:26	:52%

Sumber: Data diolah peneliti,2016

Dari tabel I.3 hasil survey awal pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap 50 orang pegawai, jawaban pertanyaan pertama dan kedua didominasi dengan jawaban tidak, berarti pegawai menilai kerjasama tim kurang memberikan pengaruh positif dalam pelaksanaan pekerjaan, padahal seharusnya dalam teorinya kerjasama tim yang baik akan meningkatkan kinerja suatu perusahaan bukan sebaliknya. Dengan ini menjelaskan bahwa ada permasalahan dalam kerjasama tim di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Hasil pra penelitian menunjukkan bahwa kinerja diperkirakan menurun karena kurangnya pengalaman kerja pegawai. Peneliti melakukan penelitian terhadap pengalaman kerja pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi

Kepulauan Bangka Belitung dan mendapatkan hasil yang disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel I.4 Hasil Pra Survei Penelitian Pengalaman Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban	Persentase (%)
1	Apakah sebelum anda bekerja diperusahaan ini, anda memiliki pengalaman jenis pekerjaan yang sejenis pada perusahaan sebelumnya?	Ya	Ya
		:12	:24%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
		: -	:0%
2	Apakah menurut anda masa kerja anda di instansi ini sudah cukup lama sehingga memudahkan saudara dalam mengerjakan tugas-tugas instansi ?	Tidak	Tidak
		:38	:76%
		Ya	Ya
		:20	:40%
		Ragu-ragu	Ragu-ragu
		:7	:14%
		Tidak	Tidak
		:23	:46%

Sumber: Data diolah peneliti,2016

Dari tabel I.4 hasil survey awal pra penelitian terhadap pengalaman kerja, beberapa pegawai tidak memiliki pengalaman kerja yang jenis pekerjaannya sama dengan pekerjaan yang dilakukannya sekarang sebelum bekerja diperusahaan ini. Hal ini menyebabkan pekerjaan menjadi kurang efektif dan efisien dalam pelaksanaannya.

Peneliti juga melakukan wawancara terhadap 50 orang pegawai untuk mencari tahu sebab dari permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut. Dari wawancara yang telah dilakukan menurut pendapat beberapa pegawai, kurangnya komunikasi dalam organisasi diakibatkan karena masing-masing dari pegawai terlalu sibuk dengan urusannya masing-masing, sehingga mereka jarang berkomunikasi satu sama lain. Selain itu juga atasan sering melakukan dinas luar yang mengakibatkan mereka jarang bertemu sehingga menimbulkan rasa asing saat mengadakan rapat dan aktivitas kantor lainnya. Hal ini menyebabkan karyawan segan untuk menyampaikan saran atau pendapat mereka. Padahal komunikasi yang baik akan menciptakan rasa kekeluargaan dalam suatu

organisasi sehingga memudahkan pegawai untuk saling bertukar informasi atau tidak segan untuk saling bertanya tentang pelaksanaan kerja yang kurang dimengerti. Komunikasi Organisasi akan berdampak pada gairah kerja dan kinerja kerja. Selain itu juga salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah kerjasama tim. Dari wawancara yang dilakukan peneliti penyebab rendahnya kerjasama tim di instansi tersebut diduga karena kurangnya rasa kekeluargaan diantara sesama pegawai sehingga menimbulkan rasa canggung/tidak nyaman dalam bekerjasama. Kerjasama antar pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, karena dengan melakukan kerjasama tim, maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih cepat sehingga membina kerjasama tim yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan. Kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan. Kerjasama tim yang dilakukan dianggap mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan bekerja secara individu.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa salah satu faktor menurunnya kinerja pegawai adalah kurangnya pengalaman kerja dalam menghadapi tugas-tugas yang sedang dilakukan didalam perusahaan. Dari hasil wawancara yang dilakukan, beberapa pegawai mengakui bahwa baru pertama kali menerima pekerjaan yang dilakukan sekarang di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan sebelumnya belum pernah menangani tugas-tugas tersebut di tempat lain, mereka juga mengatakan bahwa masa kerja mereka di instansi ini belum cukup lama sehingga membuat mereka sedikit sulit dalam melaksanakan

pekerjaan kantor. Oleh karena itu pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang efisien dalam pelaksanaannya. Dengan pengalaman kerja tugas-tugas yang sedang dilakukan dapat dengan mudah dan cepat dilaksanakan. Kurangnya pengalaman kerja membuat aktivitas kerja menjadi lama sehingga kinerja yang dihasilkan berkurang. Begitulah informasi yang peneliti dapat saat mewawancarai beberapa pegawai yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan pra penelitian di objek penelitian, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran komunikasi organisasi, kerjasama tim, pengalaman kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?

3. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
5. Apakah komunikasi organisasi, kerjasama tim, dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan-batasan masalah, ruang lingkup, dan banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja yang akan diteliti, maka penyaji hanya membatasi penyajian sebagai berikut

1. Pengaruh kinerja diukur dengan komunikasi Organisasi, kerjasama tim dan pengalaman kerja dengan menggunakan wawancara dan kuesioner.
2. Untuk objek peneliti hanya meneliti pada 170 pegawai PNS di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian deskripsi mengenai komunikasi organisasi, kerjasama tim, pengalaman kerja dan kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi, kerjasama tim, dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Dengan penelitian ini diharapkan penerapan dari ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan, serta memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman peneliti untuk berpikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan yang terjadi.

- b. Menambah informasi wawasan serta menambah kepustakaan khususnya di fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.

2. Manfaat Praktis

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan instansi pemerintahan dalam mengevaluasi komunikasi organisasi, kerjasama tim, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

3. Manfaat Kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai komunikasi organisasi, kerjasama tim, pengalaman kerja dan kinerja pegawai, serta faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.6 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai skripsi ini, pembahasan dilakukan secara sistematika meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri 4 (empat) sub bab yang masing-masing tersusun sebagai berikut: tinjauan pustaka, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hopotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini tentang pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, variable yang diteliti, definisi operasional variable, pengukuran variable, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum obyek penelitian, cara penyebaran kuesioner, pengujian validitas dan reliabilitas, analisis dari setiap variable kepuasan, analisis regrensi berganda, pengujian secara parsial dan simultan serta pembahasan dari hasil pengujian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini disajikan simpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran-saran yang perlu disampaikan.