

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia; dan organisasi mempunyai tujuan yang akan dicapai. Organisasi adalah sebagai efektivitas, secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi agar bisa menerapkan konsep manajemen kinerja yang berkualitas dan professional maka perlu kita pahami apa yang menjadi tujuan menyeluruh dan spesifik dari manajemen kinerja.

Untuk dapat mencapai tujuan yang efektif ada kerja sama antar sumber daya manusia dalam organisasi tersebut, karena itu dibentuklah Kerja tim, dalam menjalankan tugasnya. Dan tim disini adalah sekumpulan orang yang memiliki kesamaan visi dan misi yang bekerja dalam usaha melaksanakan terwujudnya pekerjaan tersebut. Pembentukan Kerja tim dilakukan karena ada keinginan untuk mempercepat suatu pekerjaan agar terlaksana dengan waktu yang ditargetkan.

Kerja Tim, terdiri dari dua orang atau lebih yang di perintahkan oleh Kepala pusat data dan informasi (Kapusdatin) dengan mengeluarkan surat perintah. Untuk mencapai tujuan yang diharapkan secara maksimal. Para individu harus tahu apa tugas-tugas dan tanggung jawab yang harus diembannya. Di Pusdatin setiap akan melakukan pekerjaan memang selalu dibentuk Kerja tim, contoh untuk mengerjakan sistem informasi pertahanan negara, sistem informasi kekayaan milik Negara, sistem penggajian anggota selalu dibentuk Kerja tim.

Pembentukan Kerja Tim, biasanya terdiri dari beberapa tingkatan keahlian atau bidang, keahlian itu terbagi dalam bidang aplikasi, bidang dukungan operasional, bidang pengamanan jaringan maupun pengamanan aplikasi, bidang administrasi. Memang dalam kerja sama tim ini masih kurang efektif disebabkan kurangnya komunikasi antar bidang internal Pusdatin maupun antar eksternal

Pusdatin, Karena itu Kapusdatin mengadakan Jam Komandan dan menurut penulis jam komandan ini perlu diadakan tambahan ritmenya; paling tidak sebulan dua kali, kalau kurang banyak pertemuan maka penulis amati masih kurang efektif dalam penyelesaian tugas, contohnya dalam menjalankan tugas tim masih sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaiannya atau tidak tercapai tujuan. Masalah Komunikasi ini sering tidak disadari dari setiap bidang, dan apa artinya komunikasi dalam organisasi. Komunikasi dapat diartikan dalam bahasa Indonesia. komunikasi sebagai kata benda (*noun*) *communication*, yang mempunyai arti pertukaran symbol, pesan, dan informasi, proses pertukaran antar individu melalui sistem symbol yang sama, seni untuk mengekspresikan gagasan, ilmu pengetahuan tentang pengiriman informasi (Stuart dalam Deddy Mulyana, 2000).

Komunikasi dalam organisasi pada umumnya membahas struktur dan fungsi organisasi, hubungan antar manusia, komunikasi dan proses pengorganisasian serta budaya organisasi. Komunikasi organisasi diberi batasan sebagai arus pesan dalam suatu jaringan yang sifatnya saling bergantung satu sama lain meliputi arus komunikasi vertical dan horizontal. Komunikasi sangat erat hubungannya dengan keberhasilan dalam suatu Kerja tim, dan harus cepat dan tepat dalam menyampaikan pesan, untuk dapat bekerja secara efektif dalam satu kerja tim.

Untuk dapat bekerja dalam suatu Kerja tim yang baik, maka diperlukan perencanaan kinerja. Dasar untuk melakukan perencanaan kinerja adalah perencanaan strategis organisasi yang menetapkan tujuan utama suatu organisasi. Perencanaan strategis menentukan apa saja yang harus dilakukan organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Tujuan dan rencana starategis tersebut dijabarkan lebih lanjut pada tingkat unit-unit kerja dibawahnya.

Perencanaan kinerja mendesain kegiatan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk melakukan kegiatan tersebut, bagaimana menyediakan sumber daya yang diperlukan dan kapan harus dilakukan sehingga tujuan dapat dicapai seperti yang diharapkan. Oleh karena itu sebelum melakukan perencanaan kinerja, terlebih dahulu harus ditetapkan apa yang menjadi tujuan dan sasaran organisasi pada berbagai tingkatan. Tujuan dan sasaran pada tingkat organisasi akan mempunyai lingkup yang lebih luas dari pada tingkat bisnis,

departemen maupun divisi. Namun diantaranya terdapat benang merah yang menghubungkan.

Dan dalam suatu Kerja tim untuk dapat lebih baik maka harus ditunjang oleh kompensasi, sehingga kompensasi dapat dilaksanakan dengan baik pimpinan harus bijaksana dalam hal kompensasi. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja dan kepuasan kerja Anggota.

Kesalahan dalam menerapkan sistem penghargaan akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja. Apabila hal tersebut terjadi dapat menyebabkan turunnya kinerja baik pekerja maupun organisasi.

Dalam kenyataannya, setiap organisasi menerapkan sistem kompensasi secara fleksibel dan bebas sesuai dengan kondisi masing-masing. Sistem mana yang dirasa tepat untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dengan harapan dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan kepuasan kerjanya.

Dalam hal kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada Anggotanya harus ada standar yang berkesinambungan dengan adanya komitmen organisasi dalam penerapannya untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan anggotamaupun organisasi, karena itu kita harus paham masalah komitmen organisasi. Komintem organisasi pada dasarnya bersifat individual, merupakan sikap atau perilaku yang dimiliki setiap individu, sedangkan komitmen setiap individu terhadap organisasi dimana dia bekerja dapat dikatakan sebagai komitmen organisasional. Dengan demikian komitmen menyangkut perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan terlibat dalam tugas organisasi dan perasaan loyal pada organisasi.

Untuk dapat mengukur komitmen dapat dideteksi akan adanya kekurangan komitmen apabila dilakukan lebih dini akan lebih mudah untuk menghindari masalah di kemudian hari. Seseorang yang merasa tertekan untuk menerima kesepakatan tidak mungkin benar-benar memiliki komitmen.

Masalah-masalah dalam hal efektivitas Kerja tim, komunikasi, kompetensi dan komitmen organisasi itu sering terjadi, karena itu penulis akan mencoba mencari penyebab permasalahan itu mengapa bisa sering terjadi. Karena itu disini akan dibahas mengenai Kerja tim , dapat disimpulkan Kerja tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi.

Adapun penyebabnya akan penulis kaji dengan ilmiah, apakah ada kekurangan atau kelebihan dalam komunikasi, sedangkan komunikasi adalah suatu alat cara yang dapat mengirim pesan atau menerima pesan, karena itu komunikasi disini dapat berupa informasi atau berita yang bisa diterima oleh penggunanya. Adapun yang juga sering terjadi kurang komunikasi antar bidang contohnya kalau ada anggota didalam suatu Kerja tim, sering terjadi masuk ke Kerja tim yang lain dalam pengabsenan, untuk individu tidak diperbolehkan ada anggota tim yang bisa masuk ke dalam dua tim sekaligus dalam tanggal yang sama untuk hal menghadiri rapat kerja tim. Kalau ini dapat diatasi maka efektivitas Kerja tim organisasi akan lebih mudah tercapai, tetapi masih ada lagi permasalahan yang tidak tampak dipermukaan akan tetapi tampak pada kenyataan yang ada, seperti pangkat sama tetapi tunjangan bisa berbeda disini kompensasi masih kurang berjalan dengan baik, apakah disebabkan oleh aturan maupun kebijakan pimpinan. Pusat data dan informasi ( Pusdatin) Kemhan RI adalah unsur pendukung pelaksana tugas dan fungsi Kementerian berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri melalui Sekjen, yang dipimpin oleh seorang Kepala Pusat Data dan Informasi disebut Kapusdatin, dengan tingkatan eselon II (dua). Yang ditetapkan oleh Keputusan Menteri Pertahanan Keamanan Nomor : Kep/09/XII/1992 pada tanggal 7 Desember 1992.

Agar dapat mencapai efektivitas Kerja tim yang diharapkan menurut penulis ada beberapa hal yang harus diperhatikan diantaranya Komunikasi, kompensasi dan Komitmen organisasi. Dalam hal komitmen organisasi masih ada beberapa anggota tidak cukup disiplin khususnya untuk kedatangan pada pagi hari, walaupun sudah memakai piger print, tetapi masih cukup banyak anggota yang absen atau tidak mengikuti apel pagi, ini bisa dilihat dari absen kehadiran dalam

laporan piket atau penjaga kantor yang telah diatur dalam surat perintah yang dikeluarkan oleh kapusdatin.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas mengenai kondisi Pusdatin Kemhan baik anggota maupun lingkungan kerja maka penulis akan mengangkat judul penelitian “ PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA TIM DI PUSAT DATA DAN INFORMASI KEMENTERIAN PERTAHANAN REPUBLIK INDONESIA “.

## **I.2 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah pada kegiatan dalam suatu tim yang dibentuk oleh Kepala Pusat data dan Informasi melalui surat perintah dalam mewujudkan suatu pekerjaan untuk mencapai keberhasilan maka dibentuk suatu tim dan dalam suatu tim diberikan tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan tugasnya secara efektivitas Kerja tim, lingkup Instansi/ organisasi Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan. Kurang efektivitas Kerja tim Pusdatin kemhan ini dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. yang sangat kompleks adalah sumber daya manusia, namun karena keterbatasan pengetahuan peneliti serta ruang lingkup yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti adalah pada masalah Komunikasi, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Efektivitas Kerja Tim. Di Pusat Data dan Informasi Kemhan RI, Jalan R.S. Fatmawati Pondok Labu Jakarta Selatan 12450.

## **I.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas penelitian adalah bagaimana meningkatkan Efectivitas Kerja Tim Anggota Pusat Data dan Informasi Kemhan Jakarta melalui beberapa permasalahan yang ada dalam suatu organisasi Pusdatin yaitu ; Komunikasi, Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Efectivitas Kerja Tim. Perumusan masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh antara komunikasi terhadap Efektivitas Kerja Tim Anggota Pusat Data dan Informasi Kemhan RI.

- b. Apakah ada pengaruh antara kompensasi terhadap efektivitas Kerja Tim Anggota Pusat Data dan Informasi Kemhan RI.
- c. Apakah ada pengaruh antara Komunikasi terhadap komitmen organisasi Anggota Pusat Data dan Informasi Kemhan RI.
- d. Apakah ada pengaruh antara Kompensasi terhadap komitmen organisasa Anggota Pusat Data dan Informasi Kemhan RI.
- e. Apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap efektivitas Kerja tim Anggota Pusat Data dan Informasi Kemhan RI.
- f. Apakah ada pengaruh Komunikasi terhadap efektivitas kerja Tim Melalui Komitmen Organisasi. Pusat Data dan Informasi Kemhan RI.
- g. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap efektivitas kerja Tim melalui Komiten Organisasi. Pusat Data dan Informasi Kemhan RI.

## **I.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **I.2.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap efektivitasn Kerja tim pada Anggota Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap Efektivitas Kerja tim pada Anggota Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi pada Anggota Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia
- d. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi pada Anggota Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia
- e. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas Kerja tim pada Anggota Pusat Data dan Informasi Kementerian Pertahanan Republik Indonesia

- f. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komunikasi terhadap efektivitas kerja Tim Melalui Komitmen Organisasi.
- g. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Kompensasi terhadap efektivitas kerja tim melalui Komitmen Organisasi.

#### **I.4.2. Manfaat penelitian terdiri dari :**

##### a. Manfaat Teoritis.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh komunikasi, Kompensasi, komitmen organisasi terhadap Efektifitas kerja tim.

##### b. Manfaat Praktis:

###### 1) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi instansi untuk melihat bagaimana efektivitas Kerja tim dipandang dalam usaha meningkatkan efektifitas kerja tim.

###### 2) Bagi Anggota.

Dengan menyadari akan kekurangan yang ada pada dirinya, Anggota akan berusaha semaksimal mungkin untuk selalu meningkatkan komunikasi dan komitmen organisasi

###### 3) Bagi Peneliti.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan Antara teori yang dapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.

###### 4) Bagi Jurusan

a) Peneliti ini dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi Program Pasca Sarjana Universitas

Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta, khususnya konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia

- b) Sebagai bahan informasi bagi para pembaca, pemerhati bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan sekaligus sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

