

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Suatu organisasi dalam dunia bisnis dapat berkembang karena adanya karyawan yang terlibat untuk memperoleh keuntungan. Karyawan merupakan salah satu bagian yang berkualitas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki kualitas sangat dibutuhkan oleh perusahaan agar tercapainya tujuan utama organisasi tersebut (Nafis, 2018). Tujuan utama organisasi tersebut akan tercapai jika karyawan dalam organisasi telah menerapkan dengan baik visi dan misi organisasi. Organisasi yang telah dibentuk guna mencapai tujuan bersama diperlukan adanya tim kerja antar karyawan dari tiap-tiap tim organisasi atau perusahaan yang bersangkutan (Zamzany, Setiawan & Permatasari, 2021).

Tim adalah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih karyawan yang saling berinteraksi dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan. Setiap tim yang terdapat karyawan didalamnya terjalin hubungan yang erat dalam kerja sama yang dibangun atas kesadaran pencapaian kinerja. Sejalan dengan pendapat Aziz dan Sahara (2018) kerjasama memunculkan keunggulan dari penyelesaian dengan individu yang tidak dapat terselesaikan. Keunggulan yang diandalkan dalam bekerjasama oleh tim kerja dengan munculnya penyelesaian tugas berbagai individu yang

tergabung dalam kerjasama tim.

*Team work* dapat diartikan sebagai kerjasama tim, *team work* atau kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam tim antar individu dengan adanya keterampilan yang saling melengkapi serta komitmen untuk mencapai misi yang telah disepakati sebelumnya dalam organisasi atau perusahaan (Hidayat, 2021). *Team work* termasuk bagian terpenting dalam organisasi maupun perusahaan. Suatu tim dalam organisasi diharapkan untuk berkerjasama antar individu dengan individu lainnya (Dewa, 2018).

Menurut Lawasi dan Triatmono (2017) *team work* didefinisikan sebagai kerjasama tim yang dibangun antar individu untuk melakukan suatu tindakan tertentu dengan memiliki tujuan yang sama. Oleh sebab itu karyawan dapat membentuk *team work* untuk mencapai tujuan tersebut. Pembentukan *team work* merupakan cara yang efektif untuk memotivasi antar karyawan dalam melakukan tugas guna mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Pembentukan *team work* terdiri dari sekelompok karyawan yang memiliki kemampuan, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda. Meskipun terdapat perbedaan, tujuan bersama juga sebagai penghubung dalam menyatukan suatu tim (Marpaung, 2014).

Selaras dengan pendapat Hatta dan Musnadi (2017) bahwa *team work* atau kerjasama tim dalam menyatukan suatu tim melalui penggabungan kemampuan yang mengantarkan kesuksesan dengan

menunjukkan energi positif dari beberapa individu dalam mencapai tujuan. *Teamwork* menghasilkan energi yang positif melalui usaha yang telah terkoordinasi. Oleh karena itu, kerjasama tim yang dicapai dalam suatu tim lebih baik daripada bekerja secara individu dalam organisasi ataupun suatu perusahaan. Hal ini disebabkan agar tercapainya target dan tujuan perusahaan dengan adanya saling kerjasama antara masing-masing karyawan.

Berdasarkan dari fenomena-fenomena tersebut, salah satu penyebab yang dapat mempengaruhi *team work* pada karyawan adalah komunikasi. Komunikasi yang telah dibangun antar individu dapat meningkatkan kerjasama tim pada karyawan, sebaliknya apabila komunikasi kurang baik dapat memicu berkurangnya kerjasama dalam tim (Risqi, 2016). Faktor dari *team work* yang rendah dapat berupa komunikasi yang tidak efektif, tidak memiliki rasa kepercayaan terhadap anggota tim, serta tidak memiliki komitmen bersama atau tidak terjalin kerjasama (Purba, 2013).

Berdasarkan penelitian dari hasil wawancara dan observasi awal pada tanggal 08 Agustus 2022 yang telah dilakukan selama proses magang dalam penelitian ini kepada beberapa karyawan yaitu karyawan divisi marketing di Seven Inc. Peneliti mendapatkan informasi bahwa tim yang sudah dibentuk memiliki kerjasama tim, namun masih terdapat kendala yaitu kurangnya kerjasama tim antar karyawan dengan mengutamakan kerja secara

individu dalam penugasan pekerjaan-pekerjaan daripada membutuhkan kerjasama tim. Adanya penyampaian komunikasi yang kurang jelas, yang dapat menyebabkan pesan yang disampaikan oleh antar karyawan tidak dapat tersampaikan dengan baik. Kemudian, adanya hambatan dalam penyampaian pesan yang mengakibatkan kesalahpahaman, dan perbedaan pendapat yang mengakibatkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga timbul kualitas kerja tim yang rendah.

Salah satu akibat kualitas *team work* yang rendah terlihat dari banyaknya program kerja yang tidak berjalan dengan efektif dan tidak tepat waktu. Karyawan yang memiliki beban kerja yang sangat berat, dibutuhkan adanya kekompakan karyawan untuk bekerjasama. Bersama rekan kerja diharapkan saling berkomunikasi sehingga dapat bekerjasama dengan membantu satu sama lain. Adanya komunikasi pada *team work* yang baik, maka tugas-tugas yang membutuhkan keterampilan, pendapat, dan pengalaman akan terasa lebih ringan dan mudah dilaksanakan. Namun, kurangnya komunikasi pada *team work* akan menyebabkan hubungan yang kurang baik antar karyawan sehingga menghambat jalannya pekerjaan. Hal ini berdampak pada pencapaian program kerja sehingga menjadi terbengkalai akibat dari kurangnya komunikasi pada *team work*. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan karyawan maupun tim kerja selama bekerja.

Berdasarkan data di lapangan yang didapatkan peneliti di Seven Inc yaitu kurangnya komunikasi yang tidak efektif antar sesama karyawan dapat menimbulkan hasil yang tidak sesuai maupun tidak dapat mencapai sasaran yang ditetapkan dan kerjasama yang dapat mempengaruhi aktivitas perusahaan, dengan hubungan yang tidak bagus dapat mendatangkan permasalahan yang dapat merugikan perusahaan. Demikian, untuk menyelesaikan permasalahan kerjasama tim dalam Seven Inc harus menciptakan komunikasi antar karyawan sehingga mampu membuat tim yang solid untuk bisa melengkapi pencapaian tujuan perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi yaitu karyawan yang berkomunikasi dengan satu arah sehingga informasi tidak dapat tersampaikan kepada karyawan lain sehingga berdampak buruk pada operasional yang dijalankan. Faktor *team work* berkaitan dengan komunikasi efektif yang ditunjukkan dengan adanya komunikasi agar terhindar miss komunikasi. Komunikasi yang tidak berjalan efektif maka akan mampu menimbulkan hambatan dalam komunikasi bagi komunikator dan komunikannya (Wisman, 2017).

Komunikasi memiliki peran penting dalam tim, sehingga komunikasi dalam tim yang ada didalamnya menjadi hal penting sebagai pusat fenomena dalam tim. Saat terjadi perubahan sistem interaksi dalam tim, komunikasi akan membangun dan memelihara tercapainya tujuan tim

(Mahmudah, 2015). Sementara itu Peli, Utama, dan Jumas (2013) mendefinisikan bahwa komunikasi efektif terjadi ketika terdapat aliran informasi dari dua arah dan informasi sama-sama direspon sesuai dengan harapan kedua pelaku dari komunikasi tersebut.

Komunikasi efektif merupakan komunikasi yang saling berhubungan baik antara pemimpin maupun sesama karyawan. Baik secara individu atau kelompok komunikasi memiliki peran penting terhadap semua bidang (Setiani, Djaelani, & Khoirul, 2020). Komunikasi efektif menurut Gondowahjudi, Ratri, dan Hakim (2018) adalah penyampaian pesan antara dua pihak atau lebih yang terlaksana dengan tepat, sehingga pesan yang telah disampaikan dapat diterima dan dipahami dengan benar dan sesuai atas keinginan pengirim pesan. Didukung oleh penelitian (Putri & Sariyathi, 2017) menjelaskan bahwa komunikasi efektif memiliki pengaruh terhadap karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan beberapa fenomena yang diangkat, maka peneliti mengasumsikan bahwa perlunya dilakukan sebuah penelitian untuk mengetahui bagaimana hubungan antara komunikasi efektif dengan *team work* pada karyawan di Seven Inc Yogyakarta.

## 1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan antara komunikasi efektif dengan *team work* pada karyawan di Seven Inc Yogyakarta.

## 1.3 Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan komunikasi efektif terhadap *team work* pada karyawan di Seven Inc Yogyakarta. Kedepannya juga diharapkan menjadi sumber referensi untuk studi mendatang tentang topik serupa.

### 1.3.2 Manfaat Praktis

#### a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Menjadi bahan informasi dalam melaksanakan penelitian dengan tema yang serupa dan diharapkan bisa mengembangkan dan meninjau ulang penelitian baik dari segi metode penelitian, variabel dan subjek penelitian yang nantinya akan dilakukan.

#### b. Bagi Perusahaan

Memberikan pemahaman mengenai hubungan antara komunikasi efektif terhadap *team work* pada karyawan di Seven Inc Yogyakarta sehingga dapat menjadi bahan evaluasi untuk perusahaan

terkait kebijakan terhadap karyawan sehingga karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan dapat memberikan performa terbaik pada perusahaan.

#### 1.4 Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Teori	Alat Ukur	Subjek
1.	Dewa (2018)	Hubungan Antara Kepemimpinan Autentik dan Kerja Sama Tim Pada Karyawan Di Perusahaan Swasta Semarang	Teori Kerja Sama Tim oleh Morgan, dkk (1986)	Skala Kerja Sama Tim yaitu <i>Critical Team Behaviors Form</i> (CTBF) dari Morgan, dkk (1986).	70 Karyawan di Perusahaan Swasta Semarang.
2.	Christian dan Jatmika (2018)	Pengaruh Persepsi Komunikasi Efektif Dengan Orang Tua Terhadap Kecenderungan Kenakalan Remaja Di SMA X Jakarta	Teori Komunikasi Efektif diadaptasi dari Wijaya, Widiastuti, dan Nisfiannoor (2010)	Skala Komunikasi Efektif Oleh Tubbs dan Moss (Tubbs, 2013).	316 Siswa Di Salah Satu SMA di Jakarta.

3.	Hatta, Musnadi, dan Mahdai (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh	Teori Kerjasama Tim dari West (2002)	Skala Kerjasama Tim dari West (2002)	137 orang di Wilayah Kerja PT. PLN (Persero)
4	Ramadhana, dan Sudrajat (2020)	Pelatihan Komunikasi Efektif dalam Meningkatkan Pelayanan Prima di Instansi Pemerintahan Provinsi Jawa Barat	Teori Komunikasi Efektif dari Cultip, Allen, dan Brrom (2011)	Skala Komunikasi Efektif dengan Menerapkan Seven Communication dari Cultip, Allen, dan Brrom (2011)	21 Peserta pelatihan dari unit pelayanan pelanggan di instansi pemerintahan provinsi Jawa Barat
5	Nugraha Ningsih (2022)	Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi	Teori Komunikasi dari Sutardji (Daulay, 2020) dan Teori Kerjasama Tim dari West (Siregar, 2019)	Skala Komunikasi yang dikembangkan oleh Sutardji (2016) dan Skala Kerjasama Tim oleh West (2008)	214 responden pada karyawan yang bekerja di perusahaan swasta di Jakarta, yaitu karyawan tetap, kontrak maupun pimpinan perusahaan

Berdasarkan beberapa penelitian tentu memiliki perbedaan tersendiri di setiap penelitian yang dilakukan baik dari variabel, subjek dan topik, serta teori yang berbeda-beda. Berikut penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki tema hampir sama namun tidak adanya kesamaan penelitian dengan peneliti sebelumnya, antara lain:

**a. Keaslian Topik**

Penelitian sebelumnya, penelitian yang hendak peneliti lakukan berjudul “Hubungan Antara Komunikasi Efektif dengan *Team Work* Pada Karyawan Di Seven Inc Yogyakarta”. Perbedaan terdapat pada variabel tergantung dan variabel bebas yang digunakan pada penelitian sebelumnya tidak memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

**b. Keaslian Subjek Penelitian**

Penelitian ini menggunakan karyawan dengan karakteristik yaitu aktif sebagai karyawan yang berusia 20 sampai 25 tahun, laki-laki dan perempuan di Seven Inc Yogyakarta sebagai subjek.

**c. Keaslian Teori**

Berdasarkan penelitian sebelumnya, penelitian ini menggunakan teori Morgan (Dewa, 2018) yaitu variabel *team work*, kemudian teori Tubbs dan Moss (Ardyawin, 2017) yaitu variabel komunikasi efektif.

**d. Keaslian Alat Ukur**

Pada penelitian sebelumnya, alat ukur yang digunakan pada penelitian ini menggunakan skala *team work* dari Morgan, yang telah dimodifikasi dari Dewa (2018) dan skala komunikasi efektif yang telah dimodifikasi dari Ardyawin (2017).

Berdasarkan dari beberapa penelitian dan fakta empiris yang sudah dijabarkan diatas, penelitian ini memiliki perbedaan berdasarkan pada topik, subjek, teori dan alat ukur yang digunakan. Maka dari itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya untuk dapat memperhitungkan keunikan penelitian ini.

PERPUSTAKAAN  
UNIVERSITAS JENDERAL  
YOGYAKARTA  
ACHMAD YANI