

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya utama ketika menggapai kesuksesan organisasi, sumber daya manusia memegang kontribusi penting didalam sebuah organisasi dalam perolehan sasaran perusahaan. Sumber daya manusia yang berkarakteristik mampu memberikan dampak atas kinerja yang professional untuk sasaran perusahaan, sehingga setiap perusahaan sering menantikan pekerjanya memiliki prestasi bagus serta memberikan hasil yang optimum.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu organisasi. Setiap perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia yang profesional, terpercaya, berkompeten dan tekun adalah kunci bagi organisasi dalam pencapaian tujuannya. Pegawai sebagai sumber daya yang dominan pada perusahaan merupakan salah satu faktor internal perusahaan yang berperan penting menghasilkan suatu kinerja yang berkualitas.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi Waldman (2012). Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pengertian kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

Kinerja para pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja pegawai baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Oleh karena itu jika perusahaan ingin maju dan berkembang maka harus memiliki pegawai yang punya kinerja tinggi. Banyak faktor yang

dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja.

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (disingkat BKKBN) adalah Lembaga Pemerintah Nonkementerian yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Kesehatan. BKKBN beralamatkan di Jl. Permata No. 1, Halim Perdanakusuma Jakarta Timur, 13650. BKKBN adalah singkatan dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. BKKBN menjadi lembaga yang bertanggung jawab dalam mengendalikan pertumbuhan penduduk dan keluarga berencana di Indonesia. BKKBN adalah lembaga milik negara yang dibentuk sejak tahun 1957 berbentuk LKBN, lalu berubah nama menjadi BKKBN pada tahun 1970.

Tugas utama BKKBN adalah khususnya melakukan koordinasi dan advokasi dalam mengendalikan pertumbuhan penduduk dengan memberikan edukasi serta pengaturan dalam hal keluarga berencana.

Tabel 1.1

**Kinerja Pegawai BKKBN
Tahun 2020 – 2022**

No.	Indikator	Target	Realisasi		
			2020	2021	2022
1.	Kualitas Kerja	100%	88,38	90,18	92,64
2.	Kuantitas Kerja	100%	87,44	91,75	92,33
3.	Keandalan Kerja	100%	91,2	91,38	93,07
4.	Sikap Kerja	100%	91,38	91,76	86,21
	Total		358.4	365.07	364.25

	Rata-rata		89.6	91,26	91,06
--	------------------	--	-------------	--------------	--------------

Sumber: BKKBN

Berdasarkan data dalam Tabel 1.1, dapat diamati bahwa kinerja pegawai pada periode 2020-2022 mengalami fluktuasi (naik dan turun) dan belum mencapai target optimal sebesar 100%. Pada tahun 2020, rata-rata pencapaian kinerja pegawai mencapai 89.6, mengalami peningkatan pada tahun 2021 menjadi 91.26, kemudian mengalami penurunan pada tahun 2022 menjadi 91.06.

Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau pegawai dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kerjasama tim mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kerjasama tim menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kerjasama tim yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerjanya dapat meningkat.

Menurut Susanti (2020) kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Kerjasama tim dapat diwujudkan dengan baik ketika sekelompok orang bekerja secara kohesif demi menuju tujuan bersama dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif, serta menggabungkan kekuatan masing-masing individu dalam meningkatkan kinerja tim yang kuat. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lawasi & Tritmano (2017) yang hasilnya mengatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Siagian (2020) bahwa kerjasama tim (*teamwork*) yang terdiri atas dua kata team dan work, sehingga kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhinya

kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya. Teori ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wijaya et al (2022) dan Najuti & Susanto (2022), yang menemukan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor kerjasama tim, faktor komunikasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Yang mana komunikasi merupakan hal paling utama dalam suatu tim kerja, yang menghubungkan pemimpin dengan anggota tim atau anggota tim satu dengan lainnya. Komunikasi yang jelas dan terarah akan membantu anggota tim untuk mengetahui tujuan, target, prosedur, tugas dan tanggung jawab masing-masing. Peran pemimpin sangat diperlukan sebagai pemegang kendali komunikasi. Komunikasi efektif yang diinisiasi oleh pemimpin akan menciptakan tim kerja yang solid dan suasana kerja yang kondusif. Pemimpin dapat mendorong munculnya inisiatif, kreativitas dan inovasi dari anggota tim untuk kinerja yang lebih berkualitas. Menurut De Vito dalam Didi et al. (2019), Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika. Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Tujuan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Teori ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Wijaya et al (2022) dan Rialmi & Morsen (2020), yang menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain faktor di atas faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kesetiaan, dan ketertiban terhadap aturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Menurut Zainal (2009) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Sihombing et al. (2018).

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pekerjaan perusahaan, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Bagi pegawai, disiplin kerja akan berdampak pada suasana kerja yang menyenangkan sehingga meningkatkan semangat kerja. Disiplin kerja yang dimiliki pegawai sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan untuk memperoleh hasil yang terbaik. Disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin merupakan perilaku manajemen yang mendorong anggota organisasi untuk memenuhi kondisi tersebut. Dengan kata lain disiplin pegawai merupakan suatu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai secara sukarela berusaha bekerjasama dengan pegawai lain dan meningkatkan prestasi kerjanya. Jika sebagian besar pegawai mematuhi peraturan saat ini, maka disiplin perusahaan baik.

Trahan dan Steiner (2012) mengemukakan bahwa disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja pegawai, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai. Teori ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noor (2022) dan Adela Putri et al. (2022). Kedua penelitian tersebut menemukan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan melihat konteks tersebut, penelitian ini akan mengeksplorasi hubungan antara kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional, sebagai respond terhadap fluktuasi kinerja pegawai yang teridentifikasi dalam periode tersebut. Judul penelitian ini adalah "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi,

Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Divisi Pusat Pelatihan Dan Pengembangan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional."

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka penulisan merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan atau tidak Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan atau tidak Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan atau tidak Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja pegawai BKKBN.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai BKKBN.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai BKKBN.

2. Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai kinerja, kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja. Disisi lain agar dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

- b. Manfaat praktis

1) Bagi penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis dibidang SDM terutama yang menyangkut masalah kinerja, kerjasama tim, komunikasi dan didiplin kerja.

2) Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan bagi perusahaan BKKBN tentang pentingnya Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai.

