

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam menjalankan suatu kegiatan usaha karena kemampuan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung oleh kemampuan pegawainya. pegawai itu merupakan suatu aset terpenting dalam suatu mencapai tujuan perusahaan, mereka dapat bekerjasama dengan baik dan memberikan kerjasama yang sangat berarti dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

Menurut Suherman (2020) yang menyatakan bahwa sumber daya yang ada pada manusia menempatkan keberadaan manusia dalam organisasi sebagai aset yang sangat penting dan tidak dapat sepenuhnya digantikan oleh mesin. Penelitian yang dilakukan oleh Piliang (2023) juga menemukan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan aset terpenting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang bekerja pada bagian sumber daya manusia suatu perusahaan diharapkan lebih kreatif dalam menjalankan kegiatan perusahaannya guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaannya di dalam perusahaan (Sanjaya et al. 2022).

Efektivitas adalah suatu konsep dasar yang memberikan gambaran mengenai tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan setiap program atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Simon (2019) efektivitas kerja menjadi dasar untuk menjalankan setiap program,

agar setiap rencana dan pelaksanaannya berjalan dengan tepat sasaran (waktu). Sanjaya et al (2022) dalam penelitiannya juga memaparkan bahwa efektivitas kerja ialah penyelesaian pekerjaan tepat waktu yang telah ditentukan artinya apakah pelaksanaan tugas tersebut dinilai cukup baik atau tidaknya bergantung pada bagaimana tugas itu dilaksanakan.

Menurut Mathis, R. L (2020) mendefenisikan efektivitas kerja pegawai merujuk pada sejauh mana seorang pegawai mampu mencapai tujuan yang diinginkan dalam pekerjaannya dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Efektivitas ini mencakup produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, serta kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan. Efektivitas kerja dapat diukur melalui pencapaian target, kontribusi terhadap tujuan organisasi, dan kepuasan pelanggan atau pihak yang berkepentingan dengan adanya komunikasi pegawai yang efektif, informasi dan arahan organisasi dapat dikomunikasikan dengan jelas, sehingga memungkinkan pegawai bekerjasama secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama dan memenuhi kebutuhan pelanggan maupun pihak terkait.

Untuk mencapai efektivitas kerja yang diinginkan, kepala dinas harus memotivasi dan berkomunikasi dengan pegawainya untuk memastikan mereka memahami kebutuhan mereka dan melakukan pekerjaan mereka secara efektif. menurut Wasistiono,2022 kepala dinas merupakan aset berharga di tempat kerja karena menjalankan fungsi manajemen yang penting, mendorong pertumbuhan, dan menghasilkan tanggapan pegawai yang positif.

Agar setiap tugas dapat terselesaikan dengan efektif maka dibutuhkan komunikasi yang baik seperti yang diungkapkan oleh Darmadi (2020) dalam penelitiannya komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai, melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Oleh karena itu memahami proses komunikasi dapat membantu mengelola organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Lubis dan Furbani (2020), bahwa komunikasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan informasi atau bentuk suatu teks atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami oleh seseorang. Usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam menangani pekerjaannya berpengaruh secara langsung dalam mewujudkan hasil kerja perusahaan hal yang harus diperhatikan pimpinan adalah perlunya komunikasi kepada para pegawai agar mereka lebih giat dalam bekerja.

Menurut Handoko (2019) komunikasi ialah suatu proses penyampaian pengetahuan berupa nasehat atau informasi dari seseorang ke orang lain. komunikasi sangat penting dalam kehidupan. sistem komunikasi yang berfungsi dengan baik memungkinkan organisasi mana pun untuk beroperasi dengan lancar dan menguntungkan dan juga sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan dapat berjalan efektif sejalan dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi komunikasi yang efektif dapat diperoleh dari kerjasama tim dalam suatu organisasi. komunikasi yang efektif itu berupa hasil kerjasama tim yang baik antar

anggota organisasi ketika ada kerjasama antar pegawai atau anggota tim, maka komunikasi yang lebih baik dapat terwujud.

Menurut Bachtiar (2020) kerjasama tim merupakan kekuatan beberapa individu dalam mencapai tujuannya satu hasil yang diinginkan atau suatu bentuk proses dan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi misi perusahaan. bekerjasama akan mengungkap ide-ide yang akan berkontribusi pada kesuksesan. kerjasama tim (*teamworks*) yaitu salah satu hal penting untuk mencapai efektivitas kerja perusahaan Mulyadi dan Setyawan (2020). Kerjasama tim dalam organisasi akan menjadi energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam tim kerja. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide yang cemerlang. Menurut Burn (2021) tim yang efektif itu adalah tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkerjasama untuk mencapai suatu tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim.

Dalam penelitian yang dilakukan Paat et,al (2023) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan secara parsial. dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial.

Penelitian Fitri at, al (2022) menunjukan bahwa komunikasi dan kerkjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai.

Dinas Pemuda dan Olahraga adalah kantor yang bertugas untuk membantu walikota melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kota di bidang kepemudaan dan keolahragaan atau pelaksanaan bimbingan teknis dan supervise atas pelaksanaan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan pemuda, pengembangan pemuda, pembudayaan olahraga, serta peningkatan prestasi olahraga. Dinas Pemuda Dan Olahraga kota Padang Provinsi Sumatera Barat dikepalai oleh bapak Drs. Maifrizon, M.Si yang beralamatkan di jalan Rasuna Said No. 74 Padang Provinsi Sumatera Barat.

Komunikasi dalam sebuah organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain, ketiga adalah antara pegawai kepada atasan. Diantara ketiga sisi komunikasi yang dimaksud, komunikasi antara bawahan dan pimpinan merupakan salah satu permasalahan yang ada dikantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat. Pemeliharaan hubungan dapat dibangun dari interaksi komunikasi anatara pimpinan dengan pegawai dan sesama pegawai yang bertujuan untuk menjaga kerjasama agar kinerja dalam organisasi betul-betul maksimal, karena komunikasi yang efektif diptimbangkan sebagai kunci utama untuk kesuksesan yang dihubungkan dengan upaya-upaya suatu perubahan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat menjelaskan bahwa masih ada permasalahan dalam komunikasi intrnal khususnya dalam hal komunikasi

pimpinan ke bawahan. namun mereka terkadang kurang memahami tugas yang diberikan kepadanya, hal ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang mengulang pekerjaannya kembali karena tidak sesuai dengan apa yang pimpinan harapkan. Seharusnya para pimpinan memberikan pemahaman komunikasi yang lebih jelas kepada para pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan agar mereka mampu mengerjakan tugas tersebut dengan baik dan sesuai dengan tujuan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat peneliti juga menemukan permasalahan komunikasi bawahan ke pimpinan yaitu masih adanya kesalahpahaman dan perbedaan hasil kerja yang diharapkan oleh pimpinan tidak sama dengan apa yang telah selesai dikerjakan oleh pegawai tersebut, Peneliti juga menemukan permasalahan komunikasi *horizontal* yaitu masih kurangnya komunikasi antar para pegawai dengan pegawai pada bagian lain karena kurangnya pekerjaan yang dilakukan atau diselesaikan dengan berkelompok sehingga para pegawai kurang berinteraksi baik dengan pegawai lain yang tidak sebagian dengannya.

Komunikasi yang efektif itu ialah kunci untuk meningkatkan efektivitas kerja di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dengan mengatasi masalah komunikasi yang tidak efektif, yang mana dipermasalahkan terdapat komunikasi yang tidak jelas atau tidak lengkap dan tidak dipahami karna ini dapat menyebabkan kesalah pahaman dan penundaan pekerjaan dan penurunan kualitas hasil kerja. Ketika informasi atau instruksi disampaikan dengan cara yang ambigu atau membingungkan, sehingga pegawai yang bekerja

mungkin tidak sepenuhnya memahami apa yang diharapkan dari mereka ini dapat menyebabkan mereka mengambil tindakan yang salah atau tidak melakukan tugas sesuai standar yang diinginkan dengan meningkatkan kualitas komunikasi, organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Komunikasi yang baik tidak hanya memfasilitasi penyelesaian tugas dengan lebih efisien tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan menyenangkan.

Kerjasama tim sangat dibutuhkan oleh pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga karena efektivitas kerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan tim untuk bekerjasama dengan baik. Kerjasama tim yang efektif tidak hanya mempercepat penyelesaian tugas tetapi juga meningkatkan kualitas hasil kerja. Namun, berbagai permasalahan sering muncul yang dapat menghambat kerjasama tim dan, pada gilirannya, menurunkan efektivitas kerja ini bentuk permasalahan pada kerjasama tim yang terjadi di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat antara lain meliputi kurangnya kerjasama antara Pegawai di lapangan. Diantaranya meliputi tindakan pegawai yang lebih suka bekerja secara personal, sedangkan mereka berada pada kondisi kerja di dalam tim yang seharusnya membutuhkan kordinasi yang tepat dan akurat. Sehingga hal ini memberikan pengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan yang menjadi terhambat karena pekerjaan kelompok menjadi tidak efektif dan efisien.

Adanya pembagian unit kerja dengan tujuan untuk memaksimalkan efektivitas kerja Pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat karena unit kerja terbagi berdasarkan kapasitas dan kemampuan pegawai yang ada di dalam unit kerja tersebut. Jika penempatan unit kerja tidak sesuai

dengan kapasitas dan kemampuan pegawai, maka efektivitas kerja tidak akan maksimal sehingga pekerjaan menjadi tidak efektif apabila dikerjakan oleh pegawai yang tidak tepat penempatannya. Apabila hasil yang diperoleh itu belum mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya, dengan demikian hasil pekerjaan itu belum dapat dikatakan efektif atau efektivitas kerja pegawai tidak optimal dan rendah. efektivitas kerja pegawai sangat dibutuhkan oleh kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Semakin tinggi efektivitas kerja pegawai dengan demikian hal kerja yang dihasilkannya pun akan maksimal. Selain wawancara permasalahan lainnya juga dapat dilihat dari survey awal yang dilakukan pada 30 responden di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.

Berikut hasil dari data survey awal pada pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat

**Tabel 1. 1 Hasil Survey awal Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat**

<i>NO</i>	<i>Pernyataan</i>	<i>Setuju</i>	<i>Tidak Setuju</i>	<i>%Setuju</i>
1.	Proses komunikasi yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi isi kepegawai lain dalam bekerja.	27	3	90%
2.	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai Kantor	27	3	90%
3.	Setiap anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi mengarahkan potensi diri dalam mencapai tujuan	26	4	86.67%
4.	Perusahaan bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas	28	2	93.33%
5.	Perusahaan menjalankan prinsip ringan sama dijinjing, berat sama dipikul	25	5	83.33%



6.	Setiap anggota tim sadarkan peranannya masing masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan	28	2	93.33%
7.	Kerjasama yang baik dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi	27	3	90%

Dari tabel 1.1 diatas berdasarkan survey awal di kantor Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat bahwasanya dapat dilihat dan ditemukan beberapa fenomena yang terkait dengan variabel penelitian. dimana 90% pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat menyatakan setuju bahwa Proses komunikasi yang terjadi saat ini mampu mempengaruhi sikap pegawai lain dalam bekerja, sementara ada 10% pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Padang menyatakan tidak setuju, menunjukkan adanya perbedaan persepsi atau penilaian terhadap efektivitas proses komunikasi yang ketidakjelasan atau ketidakefektifan komunikasi penyebab dari perbedaan persepsi ini bisa jadi karena adanya ketidakjelasan dalam penyampaian pesan, kurangnya transparansi dalam proses komunikasi, atau bahkan ketidakmampuan komunikasi untuk memengaruhi sikap dan perilaku pegawai secara signifikan. kesenjangan dalam pengalaman atau perspektif, pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat yang menyatakan setuju memiliki pengalaman atau perspektif yang berbeda dalam mengamati atau merasakan dampak dari proses komunikasi yang ada.

Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat bahwa terdapat 90% pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat menyatakan setuju bahwa komunikasi yang terjadi saat ini mampu

menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, sementara 10% pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat menyatakan tidak setuju, menunjukkan adanya perbedaan persepsi atau penilaian terhadap efektivitas komunikasi. Mencerminkan adanya ketidakpuasan atau ketidakpercayaan terhadap kemampuan komunikasi untuk menciptakan hubungan yang baik. Ini juga bisa menandakan adanya potensi masalah dalam hubungan antar-pegawai di kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat. Jika sejumlah besar merasa bahwa komunikasi tidak mampu menciptakan hubungan yang baik, ini bisa menjadi sinyal bahwa perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terhadap dinamika hubungan antar-pegawai dan upaya yang diperlukan untuk meningkatkannya.

Selanjutnya yaitu mengenai setiap anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi mengarahkan potensi diri dalam mencapai tujuan di mana 86.67% pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat menyatakan setuju bahwa setiap anggota tim memiliki kesadaran yang tinggi untuk mengarahkan potensi diri dalam mencapai tujuan sementara masih ada sebagian pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat yang tidak setuju, menimbulkan beberapa masalah seperti perbedaan antara persentase 13.33% yang setuju menunjukkan adanya kesenjangan dalam persepsi di antara anggota tim. Ini bisa menunjukkan bahwa sebagian anggota tim merasa yakin dengan kesadaran dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan, sementara yang lain mungkin tidak sepenuhnya yakin atau puas dengan tingkat kesadaran yang ada.

Selanjutnya perusahaan bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas di mana 93,33% pegawai Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat menyatakan setuju bahwa perusahaan bekerja bersama-sama saat menjalankan tugas sementara 6,67% lainnya menyatakan tidak setuju, menunjukkan adanya beberapa masalah potensial dan area untuk perbaikan mayoritas pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat memiliki pandangan positif tentang kerjasama di perusahaan, namun ada sebagian kecil 6,67% yang tidak setuju. Ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi di antara pegawai tentang efektivitas di tempat kerja. Perbedaan ini dapat diakibatkan oleh pengalaman kerja yang bervariasi, perbedaan peran, atau dinamika tim, Bisa mengidentifikasi dan mengatasi penyebab ketidaksetaraan dalam partisipasi kolaboratif memberikan kesempatan yang setara bagi semua anggota tim untuk berkontribusi dalam proyek dan keputusan, serta memastikan distribusi beban kerja yang adil.

Perusahaan menjalankan prinsip ringan sama dijinjing, berat sama dipikul dimana 83,33% pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat sementara sebagian lainnya tidak setuju 16,33% menunjukkan adanya beberapa masalah seperti gaya kepemimpinan dan manajemen yang berbeda di berbagai departemen atau tim bisa menyebabkan perbedaan dalam cara prinsip ini diterapkan tim yang dipimpin dengan pendekatan yang lebih inklusif dan adil mungkin merasakan penerapan prinsip ini lebih baik dibandingkan dengan tim yang mengalami gaya kepemimpinan yang otoritatif atau tidak merata.

Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan di mana 93,33% pegawai kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat menyatakan setuju sementara 6.67% pegawai menyatakan tidak setuju, menunjukkan adanya beberapa masalah seperti mayoritas pegawai merasa sadar akan peran mereka, ada sebagian kecil yang tidak setuju ini menunjukkan adanya perbedaan persepsi tentang kesadaran dan pemahaman peran masing-masing dalam tim. Beberapa pegawai mungkin merasa tidak jelas tentang tanggung jawab mereka atau tidak sepenuhnya memahami bagaimana peran mereka berkontribusi pada tujuan tim.

Kerjasama yang baik dapat menghasilkan efektivitas kerja yang tinggi dimana 90% responden menyatakan setuju, sementara ada responden yang tidak menjawab sebanyak 10% menunjukkan beberapa masalah potensial tingginya persentase responden yang tidak menjawab 10% bisa mencerminkan ketidakpastian atau ketidakpedulian terhadap topik yang ditanyakan. Hal ini bisa menunjukkan bahwa sebagian karyawan tidak merasa cukup informasi atau tidak cukup peduli untuk memberikan tanggapan mereka, dan pegawai yang tidak menjawab tidak sepenuhnya memahami konsep kerjasama atau tidak memiliki pengalaman yang cukup dalam lingkungan kerja yang kolaboratif untuk memberikan pendapat yang informatif.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan tema pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja Pegawai Pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat .

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai Pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat.
2. Bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat.
3. Bagaimana pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat.

## **1.3 Tujuan penelitian**

Dari latar belakang dan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat.

3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Provinsi Sumatera Barat secara serempak dan Simultan.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan kepada penulis mengenai komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai.
2. Bagi Perusahaan Sebagai dasar pemikiran kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat dalam upaya meningkatkan kinerja melalui komunikasi dan kerjasama tim.
3. Bagi peneliti lain sebagai sumber referensi yang relevan bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel sejenis di masa mendatang.

#### **1.5 Pembatasan Masalah**

1. Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian lebih menyeluruh dan mudah dipahami sehingga tujuan penelitian dapat tercapai, maka berikut ini beberapa permasalahan yang perlu diatasi agar penelitian dapat berjalan:
2. Ruang lingkup efektivitas kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Sumatera Barat.

3. Hasil yang ingin dilihat peneliti yakni hasil akhir penerapan pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat.