

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, organisasi maupun komunitas manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting, hal ini dikarenakan kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia mencakup pengelolaan anggota dalam suatu perusahaan atau organisasi. Suatu organisasi pasti memiliki visi, misi dan tujuan bersama, namun untuk mencapai ketiganya perlu manajemen sumber daya manusia yang dikelola dengan baik dan benar. Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kinerja anggotanya. Menurut Auromiqo, dkk (2019) keberadaan sumber daya manusia begitu penting dalam mendukung aktivitas organisasi sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu sangat beralasan kalau banyak instansi berorientasi mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya secara optimal, karena akan berdampak pada kinerja anggotanya sehingga reputasi organisasi itu meningkat.

Setiap organisasi sama-sama memiliki satu visi dan misi yang sama yaitu sama-sama ingin organisasi terus mengalami perkembangan dalam setiap generasinya dan tidak termakan oleh zaman, begitu juga dengan Lembaga Kemahasiswaan Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta yang ingin setiap organisasinya terus mengalami perkembangan ke arah yang lebih baik. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki 3 Lembaga Mahasiswa Jurusan yaitu Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA), Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMA), dan Himpunan Mahasiswa Ilmu Ekonomi (HIMIE).

Dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk mengambil objek penelitian Lembaga Kemahasiswaan Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dikarenakan fenomena yang peneliti rasakan sendiri dan kebetulan peneliti merupakan anggota dari salah satu Lembaga Kemahasiswaan Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Selain itu, peneliti mewawancarai para ketua lembaga terkait fenomena yang dirasakan dan hasilnya menyatakan hal yang sama. Fenomena yang terjadi secara umum dari tiga lembaga jurusan adalah kerjasama tim yang kurang antar anggota dalam mengerjakan program kerja, dikarenakan dalam menyelesaikan pekerjaan para anggota organisasi cenderung bekerja secara individu dan hanya bekerja dengan anggota sesama divisi saja. Kerjasama tim yang kurang baik tersebut berdampak pada komitmen para anggota yang menurun diantaranya ada beberapa anggota yang malas mengerjakan pekerjaannya karena merasa bekerja sendiri sehingga kinerja yang dihasilkan kurang.

Beberapa contoh yang dapat di lihat yaitu ketika suatu divisi mengadakan program kerja maka anggota divisi lain merasa itu bukan tanggung jawabnya, sehingga yang bekerja hanya orang-orang yang ada dalam divisi yang mengadakan program kerja. Selain itu, ketika dibuat struktur kepanitian maka yang dominan bekerja adalah koordinatornya saja sehingga kerjasama tim antar koordinator dan anggotanya kurang yang berdampak pada anggotanya bermalasan dan kinerja yang dihasilkan kurang maksimal.

Kerjasama tim adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok seperti berbagi tanggung jawab, lurus dalam tujuan, komunikasi yang intensif, fokus ke masa depan, fokus pada tugas, bakat yang kreatif dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi dengan hasil yang lebih, setiap orang harus bekerja melalui sebuah kelompok yang bekerja secara kooperatif sehingga kerjasama tim merupakan faktor terpenting dalam kelancaran sebuah organisasi. Sebagaimana terkandung dalam QS: Al-Maidah ayat 2:

...وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ (٢)

“... dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya.”

Dalam ayat diatas di jelaskan bahwa kerjasama tim dalam Islam dapat diartikan sebagai bentuk kerjasama atau saling tolong menolong dalam melakukan suatu pekerjaan yang baik atau sesuai syariat islam. Oleh karena itu, tidak heran jika kerjasama tim merupakan faktor penting dalam organisasi, karena dalam Al-Qur'an saja Allah SWT telah memerintahkan kepada umat islam untuk bekerjasama dalam kebaikan.

Menurut Allen dan Mayer (1990) komitmen afektif yakni keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi. Anggota dengan komponen afektif yang tinggi memiliki keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi karena adanya kesamaan visi dan misi dengan organisasi tersebut. Oleh karena itu anggota yang memiliki komitmen afektif terhadap organisasi menjadi sangat penting, karena dengan komitmen afektif yang tinggi akan meningkatkan kinerja anggota berdasarkan rasa cintanya terhadap organisasi dan akan mempengaruhi perkembangan organisasi.

Kinerja tidaklah dapat dipisahkan dari variabel-variabel penting seperti kerjasama tim dan komitmen afektif, yang mana pada kali ini peneliti merasa kinerja sangat dipengaruhi oleh kerjasama tim dengan mediasi komitmen afektif karena ketika sebuah organisasi mempunyai kerjasama tim yang bagus, komitmen afektif yang tinggi maka kinerja anggota organisasi tersebut akan meningkat. Pada dasarnya hal tersebutlah yang mempengaruhi tumbuh kembangnya suatu output organisasi.

Berikut ini adalah beberapa penelitian – penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja.

Tabel 1. 1 Gap Research Kerjasama Tim terhadap Kinerja

No	Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
1.	Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, dan Bramastyo Kusumo Negoro (2017)	Kerjasama tim secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran dalam penelitian antara kerjasam tim terhadap kinerja
2.	Amanda Carolina Lakoy (2015)	Kerjasama kelompok berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan	
3.	Candra Auromiqo, Indarto Indarto, dan Djoko Santoso (2019)	<i>Teamwork</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja.	
4.	Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto (2017)	Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.	
5.	Hanna Fransiska dan Sunjoyo (2019)	kerjasama tim tidak memengaruhi kinerja kerja	
6.	Mochamad Syafii dan Hasan Abdillah (2019)	Kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan	
7.	Onyekwelu Njideka Phina, Anah Stanley Arinze, dan Onwuchekwa Faith Chidi (2018)	Kerjasama tim memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan	
8.	Sheeba Khan dan Layal Said Al Mashikhi (2017)	Kerja tim secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan	

Tabel 1. 2 Gap Research Komitmen Afektif Terhadap Kinerja

No	Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
1.	Abdelaziz Swalhi, Saloua Zgoulli, dan Mahrane Hofaidhllaoui (2017)	Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kinerja	Masih terdapat perbedaan dan kesimpangsiuran dalam penelitian antara job demand
2.	Candra Auromiqo, Indarto Indarto, dan Djoko Santoso (2019)	Komitmen afektif berpengaruh terhadap kinerja	
3.	Dian Wahyu Utomo,	Komitmen afektif berpengaruh	

	Siti Hidayah dan SB Handayani (2019)	positif terhadap kinerja pegawai	terhadap kinerja
4.	Noer Hanifah (2016)	Komitmen afektif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
5.	Marsiska Arista Putri (2018)	Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	
6.	Maryati dan Astuti (2020)	Komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap kinerja	
7.	Supriyanto (2016)	Komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja	
8.	Sukmonoadi Singosurandono, Siti Hidayah, dan SB. Handayani (2018)	Komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat	
9.	Zaenudin dan An Nisa Nuur Prasetyaninghayu (2018)	Komitmen afektif terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja SDM	

Dari tabel 1.1 dan 1.2 dapat disimpulkan bahwa masih ada kesimpangsiuran hasil antara kerjasama tim terhadap kinerja yang terjadi pada penelitian terdahulu yang menimbulkan ketertarikan peneliti untuk mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini adalah modifikasi Khan dan Mashikhi (2017) dengan judul “*Impact of Teamwork on Employees Performance*”. Dalam penelitian terdahulu yang lain banyak menyebutkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap komitmen afektif seperti penelitian Wafa (2019), Nurzana dan Purba (2019) serta penelitian Lumbantoruan dan Daryanto (2019). Dalam penelitian-penelitian tersebut tidak ada gap yang ditemukan tetapi penulis merasa variabel ini perlu diuji kembali karena objek yang digunakan berbeda.

Literatur yang telah disebutkan diatas, bahwa penelitian tentang kerjasama tim, Komitmen afektif, dan kinerja didominasi oleh *setting* perusahaan. Untuk itu penulis menentukan menggunakan *setting* organisasi mahasiswa sebagai konteks penelitian. Sangat sedikit penelitian dengan topik tersebut yang dilakukan pada level organisasi, pada kenyataannya lembaga kemahasiswaan adalah organisasi nirlaba yang pada hakekatnya tidak terlepas dari tuntutan kinerja anggota organisasi. dampaknya, organisasi juga perlu membangun suasana kondusif untuk mencapai kinerja yang baik, termasuk dengan memiliki kerjasama tim yang bagus dan komitmen afektif yang tinggi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada anggota Lembaga Kemahasiswaan Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan penelitian terdahulu yang masih terdapat kesenjangan hasil antara kerjasama tim dan kinerja. Penulis bermaksud untuk meneliti lebih lanjut tentang fenomena yang terjadi dengan harapan bisa memberi saran dan rekomendasi tentang kinerja anggotanya. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan maka memberikan dasar untuk mengemukakan perspektif dengan judul penelitian “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Anggota dengan Komitmen afektif sebagai Variabel Intervening Studi pada Lembaga Kemahasiswaan Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
2. Apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja?
4. Apakah kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja.
2. Menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap komitmen afektif
3. Menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja.
4. Menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja dengan komitmen afektif sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Menambah bukti empiris bagi para peneliti tentang kerjasama Tim, komitmen afektif terhadap kinerja diwaktu yang akan datang.

2. Bagi Praktisi

Bagi organisasi terkait dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja anggotanya terutama kerjasama tim dan komitmen afektif.

3. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang terkait dalam bidang manajemen sumber daya manusia.