

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2. LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Kerja Sama Tim

Seseorang yang mampu melakukan komunikasi dengan cara terbuka dan saling percaya dalam satu tim tahu bagaimana melakukan kerja sama yang baik. Berdasarkan Bruce dan Ricketts (2008), Kerja sama adalah suatu kegiatan yang menjembatani kedisiplinan yang sangat penting dalam suatu kelompok sehingga mendapatkan hasil yang efektif dan efisien, sedangkan menurut Mulika (2010) kerja sama adalah tolak ukur yang menunjukkan banyak perbedaan fitur dalam segala jenis organisasi termasuk organisasi nirlaba. Conti dan Kleiner (2003) menjelaskan bahwa tim menawarkan kontribusi, tantangan, dan juga perasaan puas akan keberhasilan yang telah dicapai bersama-sama. Dewasa ini, banyak perusahaan yang sudah mengaplikasikan strategi berdasarkan kerja sama tim dalam kinerja mereka untuk menjaga keefektifan dalam pekerjaan mereka untuk menekankan bahwa kerja sama itu penting dalam mencapai tujuan dan sasaran dari organisasi dengan baik. Suatu tim yang sukses terdiri dari beberapa orang yang peduli dan mempunyai rasa kepercayaan tinggi terhadap sesama anggota tim. Tim adalah kelompok orang terbentuk mulai dua orang yang bertukar pikiran atau lebih, melakukan interaksi dan mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang dijalankan.

2.1.1 Tahap dalam Kerja Sama Tim

Menurut Griffin (2004:273) menyebutkan faktor utama untuk mewujudkan tim yang dapat berprestasi dan berhasil adalah melaksanakan pengaturan yang baik sehingga pentingnya pengaturan tim dibagi dalam 4 tahap :

1. *Forming* (Tahap Pembentukan)

Pada tahap ini adalah tahap di mana terjadi pembentukan kelompok kerja, di mana anggota tim setuju bergabung dan memulai pekerjaan. Karakteristik tahap ini adalah banyaknya ketidak pastian, dikarenakan anggota tim masih membawa nilai, saran, dan cara kerja individual yang berbeda, sehingga demikian di tahap ini masih jarang terjadi konflik karena para anggota tim pada

awalnya masih merasa segan, rasa malu dan sering kali akan merasa kurang percaya diri. suatu kelompok belum dapat memilih pemimpin terkecuali telah dipilih dari pemimpin kelompok sebelumnya.

2. *Storming* (Tahap Penyerangan)

Di dalam tahap ini adalah tahap di mana kekacauan di dalam tim mulai muncul. Pemimpin di dalam tim sering kali diragukan keterampilannya dan anggota tim mulai berani untuk mengemukakan pendapat apabila para anggota merasa bahwa pemimpin tidak mampu untuk memimpin, kelompok-kelompok kecil mulai terbentuk sehingga munculnya berbagai permasalahan pribadi dan semua orang menjadi egois, memaksakan pendapat pribadi masing-masing. komunikasi dalam tim yang jarang dilakukan akan menjadikan setiap orang tidak mau menjadi pendengar lagi.

3. *Norming* (Tahap Penataan Norma)

Tahap penataan norma ini, tahap di mana terjadi antara seseorang atau kelompok kecil yang terbentuk di dalam kelompok inti akan merasa beruntung karena berkolaborasi dan berusaha bersama-sama dengan tujuan untuk menghindari tim tersebut dari kemusnahan. Dengan munculnya semangat kerja sama antar tim, maka adanya rasa kebebasan untuk setiap orang mengemukakan pendapat dan kepada semua orang yang ada di anggota tim.

4. *Performing* (Tahap Pelaksanaan)

Dalam tahap ini merupakan titik puncak dalam tahap kerja sama antar tim, di mana suatu tim berhasil membangun suatu sistem yang bisa menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan dalam suatu tim yang terlihat dari hasil yang ditunjukkan.

2.2 Tinjauan Komunikasi

Manusia adalah makhluk sosial sehingga sangat memerlukan suatu kegiatan interaksi antara satu orang dengan orang lainnya dan juga pentingnya komunikasi yang dilakukan di suatu perusahaan. Menurut Gibson dan Ivan (2012: 84) menjelaskan mengenai komunikasi adalah “proses pengiriman informasi dalam berbentuk verbal maupun nonverbal” sehingga komunikasi merupakan proses pengiriman suatu informasi atau dalam berupa gagasan kepada satu orang ke beberapa orang lain. Selain itu, komunikasi menurut Newstrom dan Davis

(2004:151) “Tanpa adanya komunikasi para pekerja tidak dapat mengetahui apa yang dikerjakan oleh teman kerja dan para atasan tidak dapat memberikan kritik dan berbagai instruksi kepada bawahannya” .

2.2.1 Indikator komunikasi di dalam suatu organisasi

Pace & Faules (dalam Antony Akhmad, 2013: 3) menyebutkan beberapa indikator yang menunjang komunikasi dalam kehidupan suatu organisasi, yakni:

1 Komunikasi ke Bawah

Suatu informasi yang dilakukan dari jabatan yang lebih tinggi ke jabatan yang lebih rendah. Berdasarkan Katz dan Khan dalam (Muhammad, 2005 : 108) menyebutkan ada beberapa macam suatu informasi yang dapat di komunikasikan,yakni :

- a. Saat melakukan sebuah pekerjaan
- b. Ketika adanya pemikiran suatu pekerjaan
- c. Dalam praktik sebuah organisasi
- d. Keterampilan seorang kerja pegawai
- e. Saat meningkatkan rasa tanggung jawab dalam mengemban tugas

2. Komunikasi ke Atas

Suatu informasi yang mengalir dari bawah ke atas . Setiap para karyawan akan melakukan komunikasi ke atas kecuali seseorang yang mempunyai jabatan yang paling tinggi akan berkomunikasi. Setiap bawahan akan meminta dan memberikan informasi kepada seseorang yang mempunyai jabatan yang lebih tinggi. Berdasarkan Sharma (dalam Muhammad, 2005 : 118) menyebutkan ada beberapa faktor kesulitan dalam menyampaikan informasi kepada atasan yaitu

- a. Cenderung menyembunyikan perasaan dan pikiran.

Banyak karyawan yang merasa kesulitan jika mengungkapkan apa yang sebenarnya dirasakan kepada para atasan sehingga banyak yang karyawan yang akan mengikuti apa yang disampaikan atasan.

- b. Adanya perasaan karyawan para atasan tidak tertarik dengan masalah mereka.

Para karyawan mengatakan bahwa para atasan tidak peduli dengan masalah mereka. para atasan tidak dapat merespon beberapa masalah karyawan karena akan membuat para atasan kurang baik menurut para atasan yang lebih tinggi.

c. Kurang adanya apresiasi terhadap karyawan berkomunikasi ke atas.

Ada beberapa atasan kurang menghargai jika para karyawan yang melakukan komunikasi secara terbuka kepada atasan.

D. Karyawan merasa para atasan tidak menanggapi yang dikatakan oleh karyawan karena para atasan terlalu sibuk dan para karyawan sulit untuk bertemu dengan atasan.

3. Komunikasi Horizontal

Dalam komunikasi ini merupakan bentuk komunikasi paling umum yang mencakup komunikasi antar pesona dan bentuk komunikasi ini tertulis menjadi lazim. Dalam suatu rapat dan interaksi sehari-hari komunikasi horizontal ini sering terjadi, komunikasi ini merupakan komunikasi yang dilakukan sesama karyawan.

Menurut Muhammad (2005 : 107) tujuan dari komunikasi horizontal yaitu

a. Pengaturan suatu tugas

Sebagai seorang atasan harus mengatur rapat untuk mendiskusikan suatu tugas di setiap bagian sehingga tercapai suatu tujuan dalam suatu organisasi.

b. Membagi setiap perencanaan dan kegiatan

Setiap orang mempunyai ide yang berbeda-beda sehingga dalam komunikasi horizontal diperlukan mencari ide yang baik.

4. Komunikasi Lintas Saluran

Thoha (1993 : 162) mengatakan bahwa komunikasi lintas saluran ini merupakan tindakan suatu komunikasi yang melewati batas fungsional. Dalam komunikasi ini, karyawan yang ahli pada bidangnya yang paling aktif karena jabatan mereka yang berhubungan dengan fungsional. Jenis komunikasi ini terjadi pada karyawan yang melakukan komunikasi dengan karyawan lainnya tanpa melihat jabatan sehingga berhubungan dengan kehidupan pribadi atau informal.

2.1.2 Iklim Komunikasi dalam organisasi

Menurut Pace dan Faules (2001) ada 6 macam yang mempengaruhi iklim dalam komunikasi suatu organisasi yaitu :

a. Faktor Kepercayaan

Setiap karyawan wajib berusaha mengembangkan dan menjaga hubungan dalam kepercayaan dan kredibilitas dan dibantu oleh tindakan dan pernyataan.

b. Faktor Pembuatan Keputusan

Semua karyawan harus bujuk untuk melakukan komunikasi dan melakukan konsultasi terhadap masalah di sebuah organisasi. Semua karyawan harus di berikan kesempatan untuk berkomunikasi kepada para atasan.

c. Faktor kejujuran

Suasana yang jujur harus memberikan warna dalam suatu organisasi dan para karyawan mengutarakan yang ada di pikiran mereka.

d. Faktor terbuka dalam komunikasi ke bawah

Terbuka dalam komunikasi ke bawah kecuali dalam urusan pribadi. Para karyawan harus mudah mendapatkan informasi yang terbaru tentang tugas mereka dan harus berhubungan dengan luas dengan perusahaan lainnya.

e. Faktor mendengarkan komunikasi ke atas

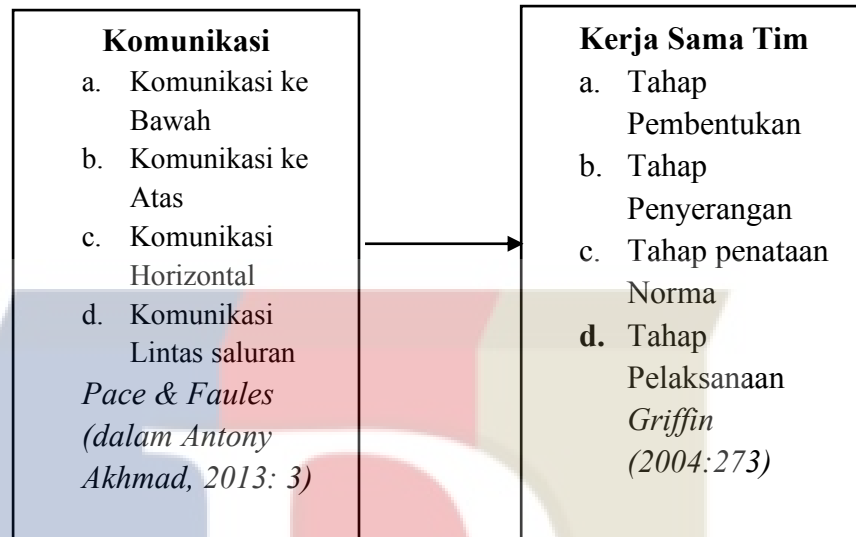
Semua karyawan harus mendengarkan masukan diberikan dari setiap tingkatan bawahan dengan pikiran terbuka, informasi bawahan harus dipandang baik kecuali ada sesuatu masukan yang berlawanan.

f. Faktor tujuan berkinerja tinggi

Semua karyawan harus memperlihatkan komitmen terhadap tujuan berkinerja tinggi, biaya rendah dan menunjukkan perhatian besar terhadap semua anggota tim.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Pada gambar diatas menjelaskan yakni variabel X yaitu Komunikasi yang terdiri dari sub variable yakni pertama adalah Komunikasi ke bawah ,kedua adalah Komunikasi ke Atas ,ketiga adalah Komunikasi Horizontal ,keempat adalah Komunikasi Lintas Saluran yang berpengaruh terhadap Variabel Y yaitu Kerja Sama Tim yang terdiri dari Tahap Pembentukan, Tahap Penyerangan, Tahap Penataan Norma, Tahap Pelaksanaan.

2.4 Hipotesis Penelitian

Margono (2004:80), menjelaskan bahwa “hipotesis berasal dari kata hypo dan thesis. Hypo berarti kurang dari, sedangkan thesis berarti pendapat. Jadi, hipotesis ialah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan”. Hipotesis yang di bangun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0 : Jika komunikasi tim tidak baik maka kerja sama tim akan tidak baik juga

H1 : Jika komunikasi tim semakin baik maka kerja sama tim akan semakin baik juga.