

HUBUNGAN ANTARA KERJASAMA KARYAWAN DENGAN UPAYA PENCAPAIAN TUJUAN PERUSAHAAN PADA PT. BANK SUMUT

Risa kartika Lubis

Program Studi Manajemen Informatika
POLITEKNIK Trijaya Krama, Jl. Iskandar Muda No 1 Medan-Sumatera Utara
Risamm88@yahoo.com

Abstrak

Organisasi sebagai kerangka kerja (frame of work) dari suatu manajemen yang menunjukkan adanya pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas antara pimpinan dan bawahan dalam suatu sistem manajemen modern. Kerjasama antara pimpinan dan bawahan dalam suatu sistem manajemen merupakan salah satu faktor pendukung yang penting bagi setiap kegiatan maupun aktivitas seorang manajer dalam mengemban tugasnya sehari – hari untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan semula.

Masalah pada upaya pencapaian tujuan perusahaan yang berkaitan dengan kerja sama antar karyawan pada suatu organisasi adalah :

1. Masing-masing bagian dalam organisasi bekerja sendiri-sendiri, sehingga pola kerja yang terbangun menjadi tidak efisien.
2. Organisasi mengabaikan komunikasi yang merupakan bentuk awal kerjasama.

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan, maka masalah yang dihadapi PT. Bank Sumut adalah sebagai berikut : "Apakah ada hubungan antara kerjasama karyawan dengan upaya pencapaian tujuan perusahaan?". Hipotesa yang dikemukakan sehubungan dengan masalah tersebut adalah : “terdapat hubungan kerjasama karyawan dengan upaya pencapaian tujuan perusahaan”.

Dari hasil analisis dan interpretasi, kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. PT. Bank Sumut menyediakan fasilitas berupa ruang komunikasi bagi seluruh pegawai untuk berkonsultasi antara atasan dengan atasan dan atasan dengan bawahan. Maka seluruh pegawai memiliki tempat bagi mereka untuk menyampaikan idea dan informasi bagi atasan yang membuat pimpinan memiliki bahan pertimbangan untuk motivasi dengan cepat dan akurat.
2. Kerjasama pada PT. Bank Sumut memiliki hubungan yang signifikan, kuat dan positif dengan pencapaian tujuan perusahaannya. Dari hasil jawaban responden, dapat diketahui dan disimpulkan bahwa kerjasama yang paling dominan diperusahaan tersebut karena adanya budaya pada perusahaan tersebut yang menekankan pola kekeluargaan dalam kerjasama bagi para pimpinan perusahaan.

Kata kunci : kerjasama karyawan, upaya pencapaian tujuan.

I PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja untuk tercapainya tujuan perusahaan, mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain, serta dapat mencapai target laba. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber-sumber ekonomi secara efektif dan efisien, disinilah dituntut kerja sama tim yang solid.

Kerjasama merupakan salah satu faktor pendukung yang penting bagi setiap kegiatan maupun aktivitas seorang manajer dalam mengemban tugasnya sehari – hari untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan semula.

Komunikasi sebagai media kerjasama merupakan sesuatu alat yang menyampaikan suatu pesan dari suatu pihak ke pihak yang lain sehingga yang bersangkutan mengerti dan

menyadari secara persis apa yang akan diharapkan darinya pada saat itu maupun pada saat yang akan datang.

Komunikasi yang efektif dalam merupakan alternative yang paling sesuai guna memenuhi secara tepat dan efisiensi terhadap penyampaian pesan, instruksi – instruksi maupun umpan balik dari para bawahan untuk mengoreksi apakah pesan yang disampaikan dapat dimengerti, diterima oleh para bawahannya.

Keseluruhan itu bermanfaat kepada pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan rencana semula. Komunikasi merupakan suatu saluran dari aliran arus informasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi.

Agar kerjasama dapat berlangsung secara kontiniu maka harus ada sistem informasi sebagai suatu sistem yang mampu menghasilkan informasi yang dibutuhkan oleh suatu sistem yang mampu menghasilkan informasi yang dibutuhkan

oleh suatu organisasi, dimana informasi yang dihasilkan oleh sistem tersebut dapat disalurkan tepat pada waktunya ke seluruh fungsi organisasi, sehingga informasi itu berguna dan dapat menunjang peroses kerjasama.

Masing-masing orang juga memiliki motif yang berbeda dan tingkat kepuasan akan pencapaian yang berbeda pula.

Berdasarkan pengamatan penulis identifikasi masalah pada upaya pencapaian tujuan perusahaan yang berkaitan dengan kerja sama antar karyawan adalah :

1. Kerjasama merupakan salah satu faktor pendukung yang penting bagi setiap kegiatan maupun aktivitas seorang manajer dalam mengemban tugasnya sehari – hari untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan semula. Namun pada kenyataannya sering dijumpai bahwa masing-masing bagian dalam organisasi bekerja sendiri-sendiri, sehingga pola kerja yang terbangun menjadi tidak efisien.
2. Komunikasi sebagai media kerjasama merupakan sesuatu alat yang menyampaikan suatu pesan dari suatu pihak ke pihak yang lain sehingga yang bersangkutan mengerti dan menyadari secara persis apa yang akan diharapkan darinya pada saat itu maupun pada saat yang akan datang. Dengan demikian seharusnya pada sebuah organisasi yang ingin meningkatkan efektifitas demi terwujudnya tujuan perusahaan, maka komunikasi merupakan bentuk awal kerjasama yang tidak dapat diabaikan.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Kerjasama Karyawan Dengan Upaya Pencapaian Tujuan Perusahaan Pada PT. Bank Sumut”.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang dihadapi perusahaan dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara kerjasama karyawan dengan upaya pencapaian tujuan perusahaan?”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Untuk mendapatkan data-data yang diperlukan dalam penulisan penelitian ini, maka peneliti mengadakan penelitian langsung ke lokasi penelitian, yaitu pada PT. Bank Sumut KCP RSU Pirngadi yang berada di Jl. Prof. H.M. Yamin, SH, No. 17 Medan. Dalam upaya memperoleh gambaran mengenai kondisi karyawan secara konprehensif, peneliti juga

mengamati kondisi karyawan di perusahaan tersebut dalam kurun waktu satu bulan.

Pelaksanaan penelitian adalah mulai dari bulan Januari 2014 sampai dengan Maret 2014. Waktu penelitian digunakan untuk melakukan persiapan, pelaksanaan, observasi lapangan serta penyusunan hasil penelitian tersebut dalam bentuk laporan penelitian.

Hasil Yang Diharapkan

Sesuai dengan harapan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kerjasama karyawan dengan upaya pencapaian tujuan perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasi. Penelitian korelasi adalah penelitian yang dirancang untuk menentukan tingkat hubungan variabel-variabel yang berbeda dalam suatu populasi.

Peneliti mengumpulkan dua perangkat nilai sampel yang telah ditentukan lalu menghitung hubungan antara perangkat-perangkat tersebut dengan menggunakan koefisien relasi. Dalam penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antara variable-variabel melalui pengujian hipotesis atau disebut penelitian pengujian hipotesa atau penelitian penjelasan (*explanatory* atau *confirmatory research*). Yaitu ”Penelitian yang menyoroti hubungan antara variable-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

Jadi dalam penelitian ini, dengan didukung data kuantitatif peneliti berusaha mencari hubungan yang signifikan antara iklim komunikasi organisasi di PT. Bank Sumut dalam peranannya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Instrumen / Alat Pengumpulan Data

Data merupakan keterangan-keterangan tentang suatu hal yang dapat berupa sesuatu yang diketahui atau yang dianggap atau anggapan. Data perlu dikelompok-dikelompokkan terlebih dahulu sebelum dapat dipakai dalam proses analisis. Skripsi ini adalah suatu penelitian yang bersifat empirik, dimana data-data lapangan akan dianalisa dengan data mengenai teori- teori yang ada. Oleh karena itu pada penelitian ini, penulis melaksanakan pengumpulan data dengan melalui :

- a. Riset lapangan (Field Research), yaitu dengan melakukan penelitian langsung lokasi PT. Bank Sumut guna mengumpulkan data-data dan informasi yang berhubungan dengan system perencanaan karir, pengembangan karyawan dan sistem penilaian semangat kerja diperusahaan tersebut. Alat pengumpulan data yang utama adalah berupa angket yang

dipersiapkan oleh penulis yang berkenaan dengan persepsi mengenai ketiga variable yang diuji. Untuk mempertajam pengkajian permasalahan, penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa orang pimpinan dan karyawan pada perusahaan tersebut.

- b. Riset kepustakaan (Library Research), yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dengan mengambil beberapa referensi dan literature yang berkorelasi dengan permasalahan dalam penelitian ini. Teori-teori dari para ahli manajemen dan penelitian dikumpulkan untuk mendukung kerangka pikiran tujuan melakukan penelitian ini.

Prosedur Penelitian

- a. Menguraikan atau memecahkan sesuatu keseluruhan menjadi bagian-bagian atau komponen-komponen yang lebih kecil agar dapat mengetahui komponen yang menonjol (memiliki nilai ekstrim), membandingkan komponen yang satu dengan dengan komponen yang lainnya dengan menggunakan angka selisih atau angka rasio, dan membandingkan salah satu atau beberapa komponen dengan keseluruhan secara persentase.
- b. Memperkirakan atau besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan suatu (beberapa) kejadian lainnya serta memperkirakan /meramal kejadian lainnya. Kejadian(event) dapat dinyatakan sebagai perubahan nilai variabel..

Tujuan antara lain adalah untuk memperlihatkan hubungan-hubungan antara fenomena yang terdapat dalam penelitian, memperlihatkan jawaban terhadap hipotesa-hipotesa yang diajukan dalam penelitian, dan bahan untuk membuat kesimpulan serta implikasi-implikasi dan saran-saran yang berguna bagi kebijakan penelitian selanjutnya. Dalam hal ini teknik analisa data yang dipergunakan adalah teknik analisis kuantitatif, yaitu analisis yang mempergunakan model-model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis disajikan dalam bentuk angka-angka dan kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi yang diambil sebagai sampel adalah karyawan di PT. Bank Sumut. Dari jumlah karyawan keseluruhan adalah 12 orang karyawan. Populasi dalam hal ini adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki kakteristik tertentu, dan keseluruhan populasi juga dijadikan menjadi sampel dalam penelitian ini.

Sumber Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berupa:

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan. Dalam penelitian ini data diperoleh dari responden yang menjadi obyek penelitian, yaitu karyawan PT. Bank Sumut.
2. Data Sekunder, merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut. Data sekunder dalam penelitian ini berupa data administrasi jumlah karyawan PT. Bank Sumut yang diperoleh peneliti di PT. Bank Sumut.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian lapangan yang dilakukan penulis dimulai dengan penyebaran Kuesioner yang telah dirancang sebelumnya kepada 12 (dua belas) orang responden yang berasal dari unsur pegawai kantor di PT. Bank Sumut mengenai kerjasama, motivasi serta pencapaian tujuan perusahaan. Penulis merancang jenis-jenis statemen atas kondisi yang terjadi sebenarnya didasarkan atas point-point teori yang telah disampaikan pada Bab II. Setiap statemen direspon oleh responden dengan pernyataan dari sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), ragu-ragu (RR), setuju (S), dan yang paling tinggi adalah sangat setuju (SS). Kualitas dari responden tersebut diberi pembobotan nilai ordinal 2, 4, 6, 8, dan 10. Sehingga pada setiap responden memiliki nilai persepsi yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.

Jumlah statemen kondisi didalam Kuesioner untuk setiap variabel dibuat tidak sama. Hal ini dikarenakan antara satu variabel dengan yang lainnya memiliki ruang lingkup serta batasan dengan luas yang berbeda. Untuk variabel kualitas kerjasama terdapat 10 statement sehingga nilai tertingginya 100 dan terendah 20, motivasi terdapat 10 statement, sehingga nilai tertingginya 100 dan terendah adalah 20. Variabel kepuasan kerja yang merupakan variabel terikat, diwakili nilainya dari akumulasi kualitas respon atas statement berjumlah 10 item. Karena itu nilai tertingginya adalah 100 dan terendah 20.

Untuk memberi keseimbangan nilai, penulis kemudian mempresentasekannya dalam kalian 100%. Hasil presentase nilai tersebut yang kemudian dijadikan nilai ahhir dari setiap Kuesioner khusus untuk variabel tertentu dari setiap responden. Dengan diperolehnya nilai ahir tersebut, maka akan lebih mudah bagi penulis untuk melakukan uji korelasi antar variabel tersebut.

Statement–statement untuk mengetahui persepsi pegawai pada PT. Bank Sumut mengenai kerjasama seperti telah disampaikan sebelumnya berjumlah 10 (sepuluh) item dan respon dari

statemen-statement diatas kemudian dikumpulkan dan dilakukan penilaian satu persatu.

Tabel 1
Rekap Jawaban Kuesioner Tentang Kerjasama

Pert . No	STS	TS	N	S	SS	Jlh
1	0	2	5	2	3	12
2	0	3	2	4	3	12
3	0	1	0	6	5	12
4	1	2	3	0	6	12
5	0	0	3	7	2	12
6	1	1	5	3	2	12
7	0	3	1	1	7	12
8	0	0	1	5	6	12
9	0	3	4	5	0	12
10	1	3	5	0	3	12
Jlh	3	18	29	33	37	

Nilai maksimal yang terbaik untuk menyatakan kualitas kerjasama adalah 1.200 (10X10X12). Angka 10 adalah nilai tertinggi dari setiap jawaban, 10 adalah jumlah item pernyataan, dan 12 adalah jumlah responden. Dengan pemberian nilai ordinal 2 untuk STS, 4 untuk TS, 6 untuk RR, 8 untuk S dan 10 untuk SS, maka nilai kualitas kerjasama komunikasi organisasi di PT. Bank Sumut dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= (3 \times 2) + (18 \times 4) + (29 \times 6) + (33 \times 8) \\
 &+ (37 \times 10) \\
 &= 6 + 72 + 174 + 264 + 370 \\
 &= 886
 \end{aligned}$$

Kemudian diperbandingkan dengan nilai maksimal yang dapat diperoleh (1200), maka nilai kualitas kerjasama komunikasi organisasi diperusahaan tersebut secara keseluruhan adalah 73,83 atau (886 : 1200). Nilai 73,83 dari nilai maksimal 100 dapat dikatakan bahwa nilai kerjasama di PT. Bank Sumut dalam kategori 'baik'. Sistem pengkategorian tersebut dilakukan secara sederhana, nilai tertinggi adalah 100 dengan jumlah nilai peringkat adalah 5, maka pengkategorian dapat ditentukan sangat buruk (0-20), buruk (21-40), sedang (41-60), baik (61-80) dan sangat baik (81-100).

Kuesioner mengenai pencapaian tujuan perusahaan di PT. Bank Sumut, penulis mempersiapkan 10 (sepuluh) statemen untuk direspon oleh responden. Statement-statement itu adalah :

1. Semangat untuk tidak mangkir kerja bila meskipun ada kepentingan yang mendesak.

2. Bekerja dengan menggunakan kemampuan optimal dan menunjukkan kepuasan kerja tinggi.
3. Telah terpuaskannya mereka atas pekerjaan yang dilaksanakannya.
4. Menunjukkan loyalitas dengan selalu bekerja giat dan disiplin tinggi.
5. Tidak meninggalkan pekerjaan sebelum waktu bekerja selesai.
6. Berusaha untuk meningkatkan produktivitas dibandingkan waktu-waktu sebelumnya.
7. Puas dan tidak berencana untuk pindah kerja.
8. Tidak adanya kegelisahan dalam bekerja.
9. tidak perlunya tuntutan kerja yang lebih baik
10. telah tercapainya harapan kerja yang diinginkan.

Sama halnya dengan sistem perhitungan pada variabel sebelumnya, maka untuk variabel kepuasan kerja juga direkap dalam bentuk rekap data seperti yang tertera pada tabel 2berikut ini :

Tabel 2
Rekap Jawaban Kuesioner Tentang Kepuasan Kerja

Pert . No	STS	TS	N	S	SS	Jlh
1	0	1	0	2	9	12
2	0	3	0	5	4	12
3	0	0	3	1	8	12
4	1	0	0	4	7	12
5	0	2	5	3	2	12
6	1	0	1	7	3	12
7	1	0	3	2	6	12
8	1	1	0	4	6	12
9	1	2	1	4	4	12
10	0	1	1	2	8	12
Jlh	5	10	14	34	57	

Nilai maksimal yang terbaik untuk menyatakan bahwa kualitas pencapaian tujuan perusahaan adalah 1.200 (10X10X12) sedangkan nilai pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan pada PT. Bank Sumutadalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 &= (5 \times 2) + (10 \times 4) + (14 \times 6) + (34 \times 8) \\
 &+ (57 \times 10) \\
 &= 10 + 40 + 84 + 272 + 570 \\
 &= 976
 \end{aligned}$$

Diperbandingkan dengan nilai maksimum yang dapat diperoleh (1.200), maka nilai pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan adalah 81,33 atau (976 : 1.200). Dengan nilai 81,33 dari nilai maksimal 100, maka dapat dikatakan bahwa pencapaian tujuan perusahaan pada PT. Bank Sumut dalam kategori 'baik'.

Analisa Hasil Penelitian

Dari data-data hasil Kuesioner mengenai kedua variabel tersebut, penulis membuat rekap kedua variabel tersebut dalam 12 (dua belas) seri data berdasarkan banyaknya responden yang dijadikan obyek penelitian serta sebaran nilai ketiga variabel. Rekap tersebut dapat terlihat pada tabel 3:

Tabel 3
Rekap Data Operasional Variabel

N	Kerjasama	Kepuasan kerja
1	64	68
2	64	70
3	58	62
4	60	66
5	58	62
6	62	64
7	58	66
8	64	68
9	64	68
10	56	58
11	58	64
12	64	64

Data pada tabel dihitung berdasarkan per *n* point dari akumulasi nilai ordinal jawaban responden dari masing-masing variabel yang diuji melalui Kuesioner. Karena data adalah berbentuk nilai jawaban secara ordinal, maka dapat diklasifikasikan bahwa data bersifat kualitatif. Oleh karena itu analisa statistik yang dapat dilakukan adalah analisa studi non-parametrik berupa analisis korelasi Spearman rho.

Pada Tabel 5 (Model summary) dapat dilihat seberapa besar variabel pencapaian tujuan perusahaan di PT. Bank Sumut dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama dan motivasi. Karena variabel bebasnya ada dua, maka indikator yang digunakan adalah R-Squarenya.

Tabel 4
Output Pengolahan Data SPSS

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.607	.567	2.20834

- a. Predictors: (Constant), Kerjasama
- b. Dependent Variable: Pencapaian Tujuan Perusahaan

Dari output pengolahan data diatas, diketahui bahwa nilai R Squarenya adalah 0,607. Ini berarti bahwa 60,7% variasi nilai pencapaian tujuan perusahaan pada PT. Bank Sumut dapat dijelaskan oleh variabel kerjasama. Sedangkan 39,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian.

Dengan besarnya nilai koefisien determinasi dari variabel bebas yang diuji tersebut dalam mempengaruhi nilai variabel terikatnya, maka variabel bebas tersebut, yaitu kualitas kerjasama dianggap layak untuk diuji variabel-variabel yang diperkirakan dominan terhadap pencapaian tujuan perusahaan di perusahaan tersebut.

Pada tabel 5 terlihat output pengolahan data statistik Korelasi Spearman rho, sebagai berikut :

Tabel 5
Output Pengolahan Data SPSS
Correlations

		Kepuasan Kerja	Kerjasama
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.779
	Kerjasama	.779	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	.001
	Kerjasama	.001	.
N	Kepuasan Kerja	12	12
	Kerjasama	12	12

**Correlation is Significant at the .01 level (2-tailed)

Dari tabel 5 dapat analisa mengenai korelasi antara variabel kualitas kerjasama dengan tujuan kerja pegawai. Analisa dilakukan uji koefisien dan arah korelasi. Uji ini dilakukan untuk mengetahui kuat atau lemahnya korelasi antar variabel.

Dengan membandingkan angka koefisien korelasi pada bagian atas tabel output korelasi dengan angka 0,5 (50%) yang dijadikan standar kuat atau lemahnya korelasi, diketahui bahwa : Korelasi antar variabel program kerjasama dengan variabel pencapaian tujuan perusahaan

pada PT. Bank Sumut adalah kuat. Angka koefisien korelasi antara kedua variabel tersebut adalah 0,779 (77,90%) dan ini lebih besar dari pada 0,5 (50%).

Uji arah korelasi Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah korelasi antar variabel itu searah atau berlawanan. Pada angka koefisien korelasi pada bagian atas tabel output korelasi, tidak terdapat satupun tanda (-). Ini berarti bahwa kedua korelasi antar variabel-variabel yang diuji keseluruhannya adalah searah (positif). Kenaikan nilai/angka pada suatu variabel akan meningkatkan pula nilai/angka variabel yang berkorelasi, demikian pula sebaliknya apabila terjadi penurunan.

Selanjutnya untuk mengetahui ada atau tidak adanya korelasi antara kualitas kerjasama dengan pencapaian tujuan perusahaan di PT. Bank Sumut maka penulis melakukan Uji-F. Pada tabel 7 berikut tertera output pengolahan data berupa Tabel ANOVA untuk menguji nilai F dari kedua variabel tersebut secara bersama-sama.

Tabel 6
Output Pengolahan Data SPSS
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	75.232	1	75.232	15.427	.003 ^a
Residual	48.768	10	4.877		
Total	124.000	11			

a. Predictors: (Constant), Kerjasama

b. Dependent Variable: Pencapaian Tujuan Perusahaan

Dari tabel 6 diketahui bahwa nilai F nya adalah 15,427 dengan nilai probabilitas (Sig) adalah 0,003. Dengan melihat F uji lebih besar daripada F tabel, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara kerjasama dengan pencapaian tujuan perusahaan di PT. Bank Sumut. Ini dapat diketahui karena angka probabilitasnya (0,003) adalah lebih kecil daripada 0,05 dan bahkan 0,01. Yang berarti terdapat korelasi pada tingkat signifikan 0,01 atau 99% antara variabel bebas tersebut dengan variabel terikatnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel kerjasama merupakan faktor yang mempengaruhi variabel pencapaian tujuan perusahaan di PT. Bank Sumut. Variabel tersebut dapat menjelaskan 60,7% variasi perubahan dari variabel kepuasan kerja di perusahaan tersebut. Oleh karena itu banyaknya variabel-variabel lain yang kemungkinan memiliki korelasi dengan

kepuasan kerja secara keseluruhan hanya 39,3% dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja.

Dari hasil analisa diketahui pula bahwa kualitas kerjasama memiliki korelasi yang signifikan, kuat dan positif dengan pencapaian tujuan perusahaan di PT. Bank Sumut. Melihat kondisi data berupa persepsi pegawai yang dijadikan responden pada penelitian ini, dapat diketahui pula bahwa kondisi kedua variabel tersebut berada pada kondisi ‘baik’.

Dari 10 item diajukan mengenai variabel kualitas kerjasama komunikasi organisasi, ternyata item no 8 yang menyatakan bahwa apakah anda setuju bahwa perusahaan tidak boleh meletakkan karyawan sebagai bagian organisasi yang harus selalu tunduk kepada pimpinan. Kualitas respon atas persepsi pegawai yang dijadikan responden adalah sangat positif, dimana dari 12 orang, terdapat 6 orang yang menyatakan ‘sangat setuju’, 5 orang menyatakan ‘setuju’ dan 1 orang yang menyatakan ‘ragu-ragu’.

Hasil ini menunjukkan bahwa kerjasama diperusahaan ini terbangun dikarenakan perusahaan memiliki perhatian yang seimbang antara pencapaian tujuan organisasi dan kesejahteraan akan keterjaminan kepuasan bekerja bagi karyawannya. Pegawai di perusahaan tersebut sangat memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi terhadap perusahaan karena mereka bekerja hampir sehari penuh yang tidak mungkin lagi bagi mereka untuk mendapat penghasilan lain selain pendapatan gaji, bonus dan intensif dari perusahaannya sendiri.

Oleh karena itu, jalan satu-satunya untuk dapat meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya dalam bidang ekonomi, mereka mau tidak mau harus terlebih dahulu meningkatkan pencapaian tujuan organisasinya, yang diantaranya adalah pendapatan keuntungan hasil usaha. Makin tinggi pencapaian pendapatan keuntungan perusahaan, akan makin tinggi pula pendapatan pegawai terutama dari sisi bonus dan insentif.

Dari hasil wawancara dengan responden, diketahui bahwa terpuaskannya mereka atas pekerjaan yang dilaksanakan karena pencapaian hasil kerja yang baik, tidak hanya akan tertuju pada peningkatan pencapaian tujuan perusahaan dalam meraih keuntungan, tetapi juga akan berdampak pada diri pegawai berupa tambahan pendapatan. Bagi perusahaan sendiri, itu tidak akan tercapai tujuan organisasinya berupa pendapatan keuntungan yang besar apabila pegawainya tidak menunjukkan hasil kerja yang baik karena tidak termotivasinya mereka dalam bekerja.

Kondisi lain dalam kerjasama di PT. Bank Sumut yang tidak kalah pentingnya dibandingkan dengan kondisi diatas adalah bahwa semua personil dapat mengatakan isi pikiran

mereka tanpa memandang apakah mereka berbicara dengan bawahan atau dengan atasan. Dari 12 orang responden, 8 menyatakan 'sangat setuju' dan 2 orang menyatakan 'setuju', 1 orang yang menyatakan 'ragu-ragu', 1 orang menyatakan tidak setuju' dan tidak ada yang menyatakan 'sangat tidak setuju'.

Dari hasil ini, tampak nyata bahwa kualitas kerjasama karyawan di PT. Bank Sumut terbangun juga karena arus komunikasi antar personil baik vertikal maupun horizontal berjalan lancar. Pimpinan perusahaan dapat menerima informasi dengan cepat mengenai yang terjadi di lapangan agar dapat secepatnya mengambil keputusan untuk mengantisipasi sekaligus mendapat masukan atau idea dari bawahannya yang mengetahui permasalahanannya secara lebih terbuka tanpa hambatan birokrasi yang bertele-tele.

Bagian pegawai itu sendiri, dengan tidak sulitnya berkomunikasi dengan atasan dan rekanan, maka yang bersangkutan dapat memberikan idea, masukan dan informasi secara lebih jernih dan akurat tanpa adanya tekanan bila kesemuanya itu akan ditolak atau tidak tersalurkan. Akibatnya, akan makin merasa bahwa eksistensinya diperusahaan tersebut akan lebih menguat sehingga mereka akan bersemangat dalam bekerja dan terus berupaya untuk menunjukkan loyalitas dengan selalu bekerja giat dan berdisiplin tinggi.

Keseriusan perusahaan untuk membangun kerjasama komunikasi organisasi yang baik antar pegawainya adalah terlihat diantaranya dari tersedianya banyak ruang komunikasi bagi seluruh pegawai untuk berkonsultasi antara atasan dengan atasan dan atasan dengan bawahan. Disamping itu, atasan disemua tingkatan mau mendengarkan dan berfikiran luas mengenai semua saran atau informasi yang diajukan bawahan.

Dengan tersedianya fasilitas tersebut dan sikap atasan seperti itu, maka seluruh pegawai memiliki tempat bagi mereka untuk menyampaikan idea dan informasi bagi atasan yang membuat pimpinan memiliki bahan pertimbangan untuk motivasi dengan cepat dan akurat. Kecepatan dan ketepatan motivasi bagi atasan akan sangat tergantung akan kecepatan dan ketepatan informasi dari bawahan. Oleh karena itu, perusahaan berusaha sedemikian rupa agar arus informasi bawahan atasan tidak terhambat oleh masalah ruang dan waktu.

Mengenai kerjasama, ternyata item yang paling baik responnya dari responden adalah item nomor 9 dan nomor 8. ini menunjukkan bahwa sebelum mengambil keputusan, pimpinan selalu mempertimbangkannya dengan bawahan baik secara resmi dan tidak resmi, serta senantiasa

mengupayakan peningkatan kesejahteraan bawahannya.

Dengan itu, pegawai sudah tentu akan merasa termotivasi untuk memberikan sesuatu yang terbaik kepada atasannya karena apabila atasannya gagal untuk mengambil keputusan yang tepat dan cepat, ini akan berakibat tidak tercapainya tujuan pribadi pegawai untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya.

Dengan memberikan kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan pendapatnya dalam proses motivasi oleh atasan, sudah tentu bawahan akan merasa bahwa atasannya sangat menghargai dirinya. Dalam banyak kasus, ternyata penghargaan akan diri dan eksistensi pegawai dalam perusahaan akan dapat mengantisipasi tuntutan akan kondisi kerja dan penghasilan dari pegawai. Ini terbangun karena loyalitas yang tinggi akan membuat pegawai rela berkorban untuk kepentingan atasan yang dihormatinya maupun perusahaan tempatnya bekerja.

Apabila loyalitas telah terbangun, maka dalam kondisi perusahaan yang tidak dapat memenuhi sepenuhnya kenutuhan pegawai sekalipun, pegawai tidak akan begitu saja mau untuk meninggalkan perusahaan karena adanya rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan dan rasa hormat kepada atasannya. Disamping itu loyalitas akan membuat pegawai akan selalu bekerja dengan menggunakan kemampuan optimal serta menunjukkan hasil kerja yang baik tanpa ada keinginan untuk mangkir kerja atau meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya apabila tidak ada kemampuan yang mendesak.

Dari hasil ini, maka dapat diketahui mengapa kualitas kerjasama memiliki hubungan yang signifikan, kuat dan positif dengan pencapaian tujuan perusahaan di PT. Bank Sumut. Oleh karena itu, agar pencapaian tujuan perusahaan lebih meningkat, perusahaan dan pimpinan seharusnya dapat membangun lebih baik lagi kualitas kerjasama dan melibatkan karyawan dalam proses motivasi di lingkungan perusahaan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis dan interpretasi, penulis dapat menyimpulkan kondisi kualitas kerjasama dan pencapaian tujuan perusahaan di PT. Bank Sumut, yaitu :

1. PT. Bank Sumut menyediakan fasilitas berupa ruang komunikasi bagi seluruh pegawai untuk berkonsultasi antara atasan dengan atasan dan atasan dengan bawahan. Maka seluruh pegawai memiliki tempat bagi mereka untuk menyampaikan ide dan informasi bagi atasan yang membuat pimpinan memiliki bahan

pertimbangan untuk motivasi dengan cepat dan akurat.

2. Kerjasama pada PT. Bank Sumut memiliki hubungan yang signifikan, kuat dan positif dengan pencapaian tujuan perusahaannya. Dari hasil jawaban responden, dapat diketahui dan disimpulkan bahwa kerjasama yang paling dominan diperusahaan tersebut karena adanya budaya pada perusahaan tersebut yang menekankan pola kekeluargaan dalam kerjasama bagi para pimpinan perusahaan.

Saran – Saran

Berdasarkan kesimpulan seperti yang telah disampaikan, penulis mengajukan beberapa saran yang kiranya dapat lebih memperbaiki lagi system kerjasama yang kondusif di PT. Bank Sumut sebagai berikut :

1. Terlalu eratnya kerjasama pada perusahaan kadang-kadang juga sering menimbulkan distorsi atau pelaksanaan kerja pegawai secara keseluruhan, diantaranya lemahnya control dan law inforcement atas kesalahan-kesalahan pelaksanaan kerja oleh pegawai. Oleh karena, itu perusahaan sebaiknya dapat menyeleksi pimpinan yang memiliki karakter yang kuat, dimana yang bersangkutan dapat berhubungan dekat dengan bawahan sekaligus bersikap tegas apabila terjadi penyimpangan oleh bawahannya.
2. Untuk membangun motivasi yang sehat dan positif, sebaiknya tidak hanya ditekankan faktor kedekatan pimpinan dan bawahan yang terlalu dekat. Perusahaan maupun pimpinan harus benar-benar paham dan mengetahui motif dari para karyawannya untuk bersedia bekerja keras.

DAFTAR PUSTAKA

- Allbrecht, Joseph (1993). **Leadership and Management of staff**. GIC Enterprises & Co. Inc., Manila
- Barlow, Francis G. (1998) **The Human Side of Human Resources**. McGraw Hill Book Co., New York .
- Bartholomew, LA. (1998) **Manpower Planning**, Penguin Books, Ltd., London.
- Certo, Samuel C (1995) **Management of Organization and Human Resources**. Wm. C Brow Company Publishers. Dubugue, Iowa.
- Dunn Rita et all, (1992) **Survey of Research on Learning Style**. The Educational Leadership, New York.
- Guzley, Ruth M .(1992) **Organizational Climate and Communication Climate**. GIC Enterprises & Co. Inc., Manila.
- Hasibuan (1995) **Sosiologi Suatu Pengantar**. Rajawali, Jakarta.
- Hersey, Paul & K H Blanchard (1998) **Management of Organization Behavior**. 6th Edition Prentice Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Leveriza, Jose P (1990) **Personel Administrasi in the Government**. National Book Store, Inc. Manila.
- Matutina, Domi C(1993) **Manajemen Personalia**. Cetakan Pertama, Rineka Cipta, Jakarta.
- Nitisemito ,Alex S (1992) **Analisis Manajemen Sumberdaya Manusia**. Prisma 11/12, Jakarta.
- McBeath Gordon (1994) **Organization & Manpower Planning**, Bussines Book, Ltd ,London.
- Pace R Wayne & Don F Faules (1998) **Komunikasi Orgaanisasi**. Alih bahasa oleh Deddy Mulyana,. Edisi Pertama, Allyn & Bacon, PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Samson ,Thomas J (1991) **Competiton in Business Atsmosphere**, Modern Business Reports, Alexander Hamilton Institut, New Jersey.
- Santoso, Singgih (1999) **Mengolah Data Statistik Secara Profesional**. PT. Elex Media Computindo, Jakarta.
- Stoner, James A(1992) **Organization Climate; Modern Concepts and Tehniques**. Reston Publishing Company, Reston Virginia.
- Wahjosumijo (1994) **Kepemimpinan dan Motivasi**. Ghalia Indonesia Jakarta.
- Yoder, Dale (1998) **Personal Managemen and Industri Relation**, McGraw Hill Book Co., New York.
- Zainun, H. Buchari, (1995) **Manajemen Sumberdaya Manusia Indonesia**,. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.