

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Virus corona atau yang dikenal juga sebagai covid-19, sudah menghancurkan perekonomian dunia. Virus ini sudah mempengaruhi kepercayaan pangsa global dan pasar keuangan. Hal ini mempengaruhi semua sektor, terutama perbankan syariah. Sebelum merebaknya Covid-19 di Indonesia, industri perbankan syariah diperkirakan akan terus mempertahankan pertumbuhan dua digit. Namun, karena dampak penyebaran Covid-19, industri perbankan syariah harus merevisi target pertumbuhannya.¹ Oleh karena itu, industri perbankan syariah harus siap menghadapi dampak penyebaran Covid-19 agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Sebagai organisasi jasa, bank menghadapi risiko operasional yang sangat tinggi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kemajuan organisasi bank. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan organisasi yang bertujuan untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.² Hal ini menunjukkan bahwa diperlukannya dukungan sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan yang direncanakan perusahaan. Salah satu aspek yang harus diperhatikan dan dikelola terkait dengan peran sumber daya manusia dalam organisasi adalah sejauh mana rencana kerja perusahaan dapat mendorong

¹ Nashih Nashrullah, "Perbankan Syariah Hadapi Covid-19, Tantangan dan Solusi", <https://republika.co.id/berita/q9tjic320/perbankan-syariah-hadapi-covid19-tantangan-dan-solusi>. (diakses, pada 7 November 2020)

² Gita Danupranata, *Buku Ajar Manajemen Perbankan Syariah*, (Jakarta: Salemba Empat), 2016, hlm. 55

karyawan untuk menunjukkan efektivitas kerja terbaiknya.

Suatu organisasi memerlukan efektivitas kerja untuk menjaga keberlangsungan hidupnya, Karena efektivitas kerja berhubungan dengan hasil yang diinginkan. Artinya pelaksanaan aktivitas kerja yang dilakukan harus menciptakan suatu hasil yang terbaik.³ Efektivitas kerja mengacu pada keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan dengan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan program kerja yang telah ditentukan. Faktor yang dapat meningkatkan efektivitas kerja organisasi adalah komunikasi intern.

Menurut Romli, komunikasi itulah yang mengikat kesatuan organisasi⁴ Menurut Muhammad, komunikasi internal adalah proses penyampaian informasi antar bagian suatu organisasi, bisa terjadi antara atasan dengan bawahan, antara atasan dengan atasan, atau antara bawahan dengan bawahan. Dengan adanya komunikasi intern di dalam perusahaan, koordinasi dan kerjasama dalam bekerja dapat berjalan dengan lancar.⁵ Sebagaimana dijelaskan umat Islam dalam hadist dari Abu Hurairah di Bulughul Maram, bahwa manusia juga memiliki hak antar sesamanya. (Hadist No. 1466).

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ : قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ : حَقُّ الْمُسْلِمِ عَلَى الْمُسْلِمِ سِتٌّ . قِيلَ : مَا هُنَّ يَا رَسُولَ اللَّهِ؟ قَالَ :
 إِذَا لَقَيْتَهُ فَسَلِّمْ عَلَيْهِ، وَإِذَا دَعَاكَ فَأَجِبْهُ، وَإِذَا اسْتَنْصَحَكَ فَأَنْصَحْ لَهُ، وَإِذَا عَطَسَ فَحَمِدِ اللَّهَ فَشَمِّتْهُ، وَإِذَا مَرَضَ فَعُدَّهُ،
 وَإِذَا مَاتَ فَاتَّبِعْهُ

³Azwar Sunandar, dkk, “Pengaruh Fungsi Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon”, Jurnal Publika Unswagati Cirebon Vol. 7 No. 2, 2019, hlm. 69

⁴ Dewi Sartika, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang”, Skripsi: UIN Alauddin Makassar, 2014, hlm. 2

⁵ Cuk Sugiarto, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (KOPA TTN) Jember”, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 10 No. 3, 2016, hlm. 242

Artinya: Dari Abu Hurairah, dia berkata: Rasulullah saw. bersabda : *“hak atas muslim itu 6: apabila kau bertemu dia, hendaklah kau memberi salam kepadanya, apabila dia diundangmu hendaklah kau memperkenankan dia, dan apabila dia meminta nasihat, hendaklah kau menasihati dia, dan apabila dia bersin lalu berkata Alhamdulillah, hendaklah kau do’akan dia, dan apabila dia sakit, hendaklah kau merawat dia, dan apabila dia mati, hendaklah kau turut jenazahnya”*.⁶

Hadits di atas menjelaskan bahwa sebagai manusia, kita harus membangun dan menjaga hubungan baik dengan menjalin komunikasi yang baik.⁷ Oleh karena itu, jelaslah bahwa komunikasi yang berjalan dengan baik berarti maka para anggota organisasi mengetahui tugas-tugas yang harus diselesaikan dan dapat mengomunikasikan masalah-masalah yang ada dalam organisasi. Selain itu, melalui komunikasi yang baik, anggota organisasi juga dapat memahami tujuan yang ingin dicapai perusahaan, tujuan tersebut ditetapkan terlebih dahulu dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan efektivitas kerja.

Koordinasi kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan efisiensi organisasi. Menurut Sabardi, koordinasi merupakan proses menggabungkan dan menyesuaikan kegiatan yang berbeda-beda agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Koordinasi dibutuhkan karena karyawan tersebar di semua bagian perusahaan.⁸ Adanya koordinasi kerja ini maka pekerjaan akan dikerjakan secara efektif dan efisien. Karena pekerjaan dikoordinasikan

⁶ Dewi Sartika, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang”, Skripsi: UIN Alauddin Makassar, 2014, hlm. 3

⁷ Dewi Sartika, “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pinrang”, Skripsi: UIN Alauddin Makassar, 2014, hlm. 3

⁸ Mitha Ferdina, “Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”, Jurnal Paradigma Vol. 4 No. 2, 2015, hlm. 106-107

dan diselaraskan, sehingga tidak ada kebingungan dan tumpang tindih pekerjaan.

Allah Swt. Mengingatkan manusia bahwa segala pekerjaan yang akan dilakukan harus kompak dan tertib, bekerja sama membentuk sistem kerja yang stabil, tidak terpengaruh oleh berbagai kendala yang akan dihadapi.⁹ Pada ayat ke 4 surat Ash-Shaf, Allah Swt. menjelaskan pentingnya koordinasi kerja yang diuraikan sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانًا مَرْصُوصًا

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang (berjuang) dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*”. (Ash-Shaff: 4)¹⁰

Kata *shaffan* (baris) adalah sekelompok banyak anggota yang serupa dan kompak yang terletak dalam wadah yang kuat dan teratur. Kata *marshushun* berarti susunan yang rapat. Ayat ini bermakna pentingnya kekompakan tim, kedisiplinan yang tinggi, dan kekuatan kerjasama dalam menghadapi rintangan dan tantangan dalam melakukan sesuatu.¹¹ Jelas bahwa di dalam organisasi sangat dibutuhkan kekompakan, kedisiplinan, dan kerja sama antar personil demi tercapainya tujuan organisasi.

Selain komunikasi intern dan koordinasi kerja, pembagian kerja juga mempunyai peranan penting bagi organisasi. Sri Slameto menyatakan bahwa pembagian kerja adalah pembagian dan pengelompokan kegiatan yang sejenis atau berkaitan erat yang dilakukan

⁹ Fathor Rachman, “Manajemen Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perspektif Al-Qur’an dan Hadith”, Jurnal Studi Keislaman Vol.1 No.2, 2015, hlm. 297

¹⁰ Kementerian Agama RI, “Al-Qur’an dan Terjemahannya”, Jakarta Selatan: Al-Fatih, hlm. 551.

¹¹ Fathor Rachman, “Manajemen Organisasi dan Pengorganisasian dalam Perspektif Al-Qur’an dan Hadith”, Jurnal Studi Keislaman Vol.1 No.2, 2015, hlm. 297

oleh unit-unit organisasi.¹² Oleh karena itu, perlu adanya pembagian kerja yang baik dalam suatu organisasi yang dapat memberikan tanggung jawab yang jelas kepada karyawan. Melalui pembagian kerja, karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai beban kerja yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga proses organisasi dapat berjalan dengan lancar.

Al-Qur'an dan hadits Nabi SAW banyak berbicara tentang pendelegasian tanggung jawab dan kekuasaan, seperti surah al-An'am ayat 135. Artinya pendelegasian merupakan penyesuaian antara aspek dan fungsi yang didelegasikan dalam hal-hal penting yang perlu diperhatikan, dan kemampuan penerima yang didelegasikan. Seperti yang dijelaskan pada ayat berikut:¹³

قُلْ يَا قَوْمِ اِعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ اِنِّي عَامِلٌ ۚ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ ۗ اِنَّهُ لَا يُفْلِحُ
الظَّالِمُونَ

Artinya: katakanlah: "Hai kaumku, berbuatlah sepenuh kemampuanmu, Sebetulnya akupun berbuat(pula). nanti kalian hendak mengenali, siapakah(di antara kita) yang hendak mendapatkan hasil yang baik di dunia ini. Sebetulnya orang-orang yang zalim itu tidak akan mencapai kemenangan".(Qs. al- An' am: 135).¹⁴

Pemberi delegasi harus memandang secara sesama objek yang didelegasikan dan pihak yang hendak menerima delegasi, butuh membiasakan antara keahlian penerima delegasi dengan objek. Demikian

¹² Fatkhiyatul Ainiyah dkk., "Pengaruh Koordinasi, Pembagian Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja dengan Masa Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Sekolah Islam Holistik Yayasan Tabina Hanifa Semarang)", hlm. 2

¹³ Harmonedi, "Pendelegasian Tugas dan Wewenang dalam Pendidikan Islam", Jurnal Pendidikan Islam Vol. 2 No. 1, 2019, hlm. 82

¹⁴ Kementerian Agama RI, "Al-Qur'an dan Terjemahannya", Jakarta Selatan: Al-Fatih, hlm. 145

pula, penerima delegasi perlu menyadari keterbatasannya sendiri, agar tidak memikul beban dan tanggung jawab di luar kemampuannya.¹⁵

Bank Pembangunan daerah (BPD) yang masih menunjukkan eksistensinya di Palembang adalah Bank Sumsel Babel Syariah. Komunikasi intern, koordinasi kerja dan pembagian kerja merupakan langkah yang tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang. Karena dengan banyaknya perbankan syariah yang bermunculan di Kota Palembang, membuat persaingan pun semakin ketat. Ditambah dengan adanya dampak dari Covid-19 membuat Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang perlu melakukan upaya agar dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya.

Meskipun Bank Sumsel Babel Syariah telah mendapatkan banyak penghargaan namun harus diimbangi dengan tetap menjaga efektivitas kerja karyawannya guna meningkatkan pertumbuhan perusahaan. Bank Sumsel Babel Syariah melakukan syukuran dalam rangka ulang tahun ke-14. Kinerja positif di tahun 2019 lalu menjadi kado yang berharga bagi Bank Sumsel Babel Syariah. Menurut Oktiadi yang merupakan direktur operasional Bank Sumsel Babel Syariah, tantangan yang akan dihadapi Bank Sumsel Babel Syariah ke depannya akan semakin kompleks, namun diyakini Bank Sumsel Babel Syariah dapat menjalaninya. BSB Syariah juga optimis meski tantangan semakin berat, Bank Sumsel Babel Syariah masih dapat bersaing dengan bank syariah lainnya.¹⁶

¹⁵ Harmonedi, "Pendelegasian Tugas dan Wewenang dalam Pendidikan Islam", Jurnal Pendidikan Islam Vol. 2 No. 1, 2019, hlm. 82

¹⁶ Irwan Wahyudi, "Kinerja Positif 2019, Kado Milad BSB Syariah", <http://www.google.com/amp/s/sumselterkini.co.id/perbankan-keuangan/kinerja-positif-kado-milad-ke-14-bsb-syariah/amp/>". (diakses, pada 1 Februari 2021)

Bank Sumsel Babel Syariah juga raih *Infobank 17th Banking Service Excellence Awards 2020*. Bank Sumsel Babel syariah berhasil meraih Juara I Kategori *Overall Walk In-Channel* Kelompok BPD, Juara I Satpam Kelompok BPD, Juara I *Customer Service* Kelompok BPD, Juara I *Call Center* Kelomok BPD, Juara II *Best Overall Performance* Kelompok BPD, Juara II Telepon Cabang Kelompok BPD, dan Juara III Teller Kelompok BPD.¹⁷ Tidak hanya itu, Bank Sumsel Babel Syariah juga meraih penghargaan dari Kompas Media Grup pada perhelatan *KG (Award Kompas Gramedia Award) 2020* dalam rangka semarak ulang tahun Ke-33 tahun Sriwijaya Post dengan topik “*Kindness, Growing, and Innovation*” untuk Kategori BUMN/BUMD Peduli Covid-19.¹⁸

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Syofian Hakim selaku wakil pemimpin Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, menurutnya sejauh ini efektivitas kerja pegawai di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang sudah berjalan dengan baik selaras dengan tercapainya tujuan perusahaan. Secara umum untuk komunikasi intern, koordinasi kerja, dan pembagian kerja di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang juga sudah berjalan dengan baik. Dimana untuk komunikasi intern sendiri sangat penting dalam terjalinnya hubungan yang baik antaranggota organisasi untuk saling berbagi informasi, berbagi ide, maupun memberikan arahan terkait tugas yang dikerjakan.

¹⁷ Bank Sumsel Babel Syariah, “Bank Sumsel Babel Raih *Infobank 17Th Banking Service Excellence Awards 2020*”, <http://www.banksumselbabel.com/syariah/DetilBerita?ID=2368>. (diakses, pada 4 April 2021)

¹⁸ Bank Sumsel Babel Syariah, “Bank Sumsel Babel Raih Penghargaan dari Kompas Media Grup”, <http://www.banksumselbabel.com/syariah/DetilBerita?ID=2437>. (diakses, pada 4 April 2021)

Jika terjadi permasalahan di dalam perusahaan, maka akan diselesaikan secara baik-baik melalui diskusi atau melalui rapat evaluasi.¹⁹

Akan tetapi, perspektif setiap anggota organisasi berbeda-beda dalam menerima komunikasi yang disampaikan. Sehingga baik atau tidaknya komunikasi yang terjalin dalam perusahaan tergantung dengan pribadi masing-masing anggota organisasi. Perspektif setiap anggota organisasi juga berbeda-beda dalam merasakan sesuai atau tidaknya koordinasi kerja dan pembagian kerja yang diberikan perusahaan terhadap masing-masing individu. Untuk koordinasi kerja sejauh ini sudah berjalan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di perusahaan. Sedangkan pembagian kerja di Bank Sumsel Babel Syariah Cabang Palembang sudah sesuai dengan *job description* atau tupoksi masing-masing dari karyawan sehingga tidak terjadinya tumpang tindih pekerjaan.²⁰

Bersumber pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Komunikasi Intern* terhadap Efektivitas Kerja didapatkan hasil sebagai berikut :

¹⁹ Wawancara Bapak Syofian Hakim, Wakil Pemimpin Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang, 5 April 2021.

²⁰ Wawancara Bapak Syofian Hakim, Wakil Pemimpin Bank Sumsel Babel Syariah Kantor Cabang Palembang, 5 April 2021.

Tabel 1.1

Research Gap Komunikasi Intern terhadap Efektivitas Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Komunikasi Intern terhadap Efektivitas Kerja	komunikasi intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja	1. Ajeng Marga Kusuma, Satrijo Budiwibowo, dan Nik Amah (2016) 2. Cuk Sugiarto (2016) 3. Rusmaini (2018) 4. Sahraen Sibay dan La Ode Sabirila Jayalangi (2019) 5. Fepi Febianti dan Rizki Ilham Maulana (2020)
	komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja	1. M. Arif Maulana (2020)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021.

Penelitian Cuk Sugiarto²¹ dan Rusmaini²² menunjukkan bahwa komunikasi intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahraen Sibay dan La Ode Sabirila Jayalangi²³ dan oleh Fepi Febianti dan Rizki Ilham

²¹ Cuk Sugiarto, “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara (KOPA TTN) Jember”, Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 10 No. 3, 2016, hlm. 249

²² Rusmaini, “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Fitk UIN Raden Fatah Palembang”, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (JMPI) Vol. 3 No. 2, 2018, hlm. 61

²³ Sahraen Sibay dan La Ode Sabirila Jayalangi, “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Luwuk Timur Kabupaten Banggai”, Jurnal Ilmiah Clean Government Vol. 2 No. 2, 2019, hlm. 129

Maulana²⁴ yang mengatakan bahwa komunikasi intern berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Sedangkan penelitian Ajeng Marga Kusuma, Satrijo Budiwibowo, dan Nik Amah²⁵ menunjukkan bahwa komunikasi intern berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja. Terakhir penelitian M. Arif Maulana²⁶ menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Bersumber pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Koordinasi Kerja* terhadap Efektivitas Kerja didapatkan hasil sebagai berikut :

²⁴ Fepi Febianti dan Rizki Ilham Maulana, “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Kabupaten Sumedang”, Jurnal Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi, Vol.12 No. 2, 2020, hlm. 220

²⁵ Ajeng Marga Kusuma, dkk, “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kerja Guru SMK PGRI Wonoasri”, Jurnal Akuntansi dan Pendidikan Vol. 5 No. 1, 2016, hlm. 50

²⁶ M. Arif Maulana, “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Keluarga Husada Klaten”, Naskah Publikasi Skripsi: Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta, 2020, hlm. 13

Tabel 1.2

Research Gap Pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Efektivitas Kerja	koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja	1. Bakti, Muhammad Yusuf, dan La Ode Aslim (2019) 2. Rifaldi Pratama (2019) 3. Yansahrita (2020) 4. Yasmin Ndruru (2020)
	koordinasi berpengaruh negatif terhadap efektivitas kerja	1. Mitha Ferdina (2015)
	koordinasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja	1. Fatkhiyatul Ainiah, Yulianeu, dan Azis Fathoni (2015)

Sumber : dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021.

Penelitian Bakti, Muhammad Yusuf, dan La Ode Aslim²⁷ Rifaldi Pratama²⁸ serta Yasmin Ndruru²⁹ menunjukkan hasil bahwa koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja. Hasil penelitian Yansahrita³⁰ mengatakan bahwa koordinasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja. Sedangkan hasil penelitian Mitha Ferdina³¹ menyatakan bahwa koordinasi berpengaruh

²⁷ Bakti, dkk, "Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Kendari", Journal Publicuho Vol. 2 No. 4, 2019, hlm. 82

²⁸ Rifaldi Pratama, "Pengaruh Koordinasi Kerja dan Wewenang Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Medan", Skripsi: Universitas Medan Area, 2019, hlm. 65

²⁹ Yasmin Ndruru, "Pengaruh Koordinasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Mastersnow Indonesia", Jurnal Stindo Profesional, Vol. VI No. 6, 2020, hlm. 14

³⁰ Yansahrita, "Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada PT. Buluh Cawang Plantations Dabuk Rejo Ogan Komering Ilir", Vol. 9 No. 1, 2020, hlm. 24

³¹ Mitha Ferdina, "Pengaruh Restrukturisasi Organisasi, Kepemimpinan Dan Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur", Jurnal Paradigma Vol. 4 No. 2, 2015, hlm. 113-114

negatif terhadap efektivitas kerja dan hasil penelitian Fatkhiyatul Ainiyah, Yulianeu, dan Azis Fathoni³² menyatakan bahwa koordinasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja.

Bersumber pada penelitian terdahulu mengenai pengaruh *Pembagian Kerja* terhadap Efektivitas Kerja didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.3

***Research Gap* Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

	Hasil Penelitian	Peneliti
Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja	pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja	1. Yonathan Palinggi (2015) 2. Mhd. Shafwan Koto (2019) 3. Markus (2020)
	pembagian kerja tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja	1. Fatkhiyatul Ainiyah, Yulianeu, dan Azis Fathoni

Sumber: dikumpulkan dari berbagai sumber, 2021.

Hasil penelitian Yonathan Palinggi³³ dan Mhd. Shafwan Koto³⁴ menunjukkan bahwa Pembagian Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap Efektivitas kerja. Hasil penelitian Markus³⁵ menunjukkan bahwa pembagian kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap

³² Fatkhiyatul Ainiyah, dkk, "Pengaruh Koordinasi, Pembagian Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Sekolah Islam Holistik Yayasan Tabina Hanifa Semarang)", hlm. 8

³³ Yonathan Palinggi, "Pengaruh Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Bagian Operasional pada PT. Rinjani Kartanegara di Desa Bakungan, JEMI Vol. 15 No.1, 2015, hlm. 74-75

³⁴ Mhd. Shafwan Koto, "Pelaksanaan Pembagian Kerja dalam Peningkatan Efektivitas Kerja Pada Kantor Pengadilan Negeri Sibolga", Jurnal Akrib Juara Vol. 4 No. 5, 2019, hlm. 26-27

³⁵ Markus, "Pengaruh Pembagian Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Pagar Alam", Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 5 No. 1, 2020, hlm. 813

efektivitas kerja. Sedangkan penelitian Fatkhiyatul Ainayah, Yulianeu, dan Azis Fathoni³⁶ mengatakan bahwa pembagian kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap efektivitas kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dan didukung dengan adanya *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai efektivitas kerja karyawan. Sehingga penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Komunikasi Intern, Koordinasi Kerja, dan Pembagian Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan” (Studi pada Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang)**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi intern berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Studi pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang)?
2. Apakah koordinasi kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Studi pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang)?
3. Apakah pembagian kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Studi pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang)?
4. Apakah komunikasi intern, koordinasi kerja dan pembagian kerja berpengaruh terhadap efektivitas kerja (Studi pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang)?

³⁶ Fatkhiyatul Ainayah, dkk., “Pengaruh Koordinasi, Pembagian Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja dengan Masa Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Sekolah Islam Holistik Yayasan Tabina Hanifa Semarang)”, hlm. 8

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini perlu dibatasi cakupan dan objek penelitiannya agar tidak terjadi kesalahan sasaran. Sehingga cakupan penelitian ini dibatasi pada pengkajian tentang komunikasi intern, koordinasi kerja, pembagian kerja, dan efektivitas kerja pada karyawan di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Mengetahui pengaruh komunikasi intern terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
- b. Mengetahui pengaruh koordinasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
- c. Mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?
- d. Mengetahui pengaruh komunikasi intern, koordinasi kerja dan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang?

2. Manfaat Penelitian

Berikut dijelaskan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Dari aspek keilmuan yang bersifat teoritis diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru di bidang perbankan, terutama

pemahaman tentang bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) perbankan syariah.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti, penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pengaruh komunikasi intern, koordinasi kerja, dan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja studi pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang, serta sebagai pengembangan ilmu dan perbandingan teori yang sudah ada.
- 2) Bagi perusahaan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan komunikasi intern, koordinasi kerja, dan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.
- 3) Bagi Universitas, penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi, tambahan pengetahuan dan referensi untuk penelitian lebih lanjut di UIN Raden Fatah Palembang di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, membahas pengaruh komunikasi intern, koordinasi kerja dan pembagian kerja terhadap efektivitas kerja studi pada karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang.

E. Sistematika Penulisan

Pada saat penulisan skripsi ini, penelitian ini akan dibagi menjadi lima bab, dan penjelasan masing-masing bab akan dibahas sebagai berikut:

1. Bab I: Pendahuluan

Bab ini memuat gambaran umum tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistem penulisan.

2. Bab II: Landasan Teori

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang digunakan dan pembahasan singkat dari beberapa penelitian sebelumnya. Bab ini juga menjelaskan kerangka ideologis yang menjadi dasar hipotesis penelitian dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian.

3. Bab III: Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang gambaran operasional penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data yang digunakan, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

4. Bab IV: Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, dan interpretasi hasil berdasarkan hasil analisis data.

5. Bab V: Penutup

Bagian ini merupakan bagian terakhir dari penelitian. Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.