

## BAB I PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Dewasa ini kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah berkembang sangat pesat sehingga menuntut kita untuk bisa selalu jeli dalam menilai dan memilih berbagai informasi yang dapat diakses melalui internet secara bebas. Tidak hanya informasi, tetapi juga berbagai macam sarana hiburan, salah satunya adalah *game online*, yang dapat diakses melalui internet.

*Game Online* adalah sebuah permainan di dalam jaringan internet yang biasanya dimainkan secara bersamaan di mana saja dan kapan saja oleh pemain yang tidak terbatas banyaknya. *Game Online*, menurut Young (2017), merupakan sebuah permainan yang memerlukan koneksi internet dan terdapat hubungan antara satu pemain dengan pemain yang lain untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan cara merampungkan aneka macam misi untuk meraih nilai tertinggi dalam permainan. Jadi, *game online* merupakan permainan yang bisa dimainkan oleh banyak orang secara bersamaan dengan memakai koneksi internet.<sup>1</sup> Kata kunci permainan ini adalah banyak pemain, aneka misi, nilai tertinggi dan internet.

Perkembangan *game online* saat ini tentu berbeda dengan *game online* pertama kali muncul. Awalnya, *game online* ditemukan tahun 1960 yang hanya berupa permainan-permainan simulasi. *Game online* itu diperkembangkan terus hingga pada tahun 2000-an, yang kemudian berupa permainan berbasis *Massively Multiplayer Online Game* (MMO). Pada awal tahun 2000-an *game online* masih dikuasai oleh *game-game* konsol yang terkoneksi internet, salah satunya adalah Xbox. Baru pada tahun 2008 muncul *game online mobile* seiring dengan lahirnya koneksi internet 3G pada *smartphone*. Peristiwa tersebut mengubah fungsi telepon seluler (ponsel) genggam yang semula hanya digunakan sebagai alat komunikasi kemudian berubah menjadi alat serba guna, termasuk untuk *game online*.

---

<sup>1</sup> Muhammad Iqbal Febri Ramdani, Penarikan Diri dalam Game Online (Studi Deskriptif Kualitatif Withdrawal Gamer Mobile Legends Mahasiswa Ilmu Komunikasi UMS 2014) diakses dari <http://eprints.ums.ac.id/63561/> pada tanggal 27 November 2021.

Saat ini *game online* sangat digemari oleh masyarakat. Hal ini bisa dilihat pada data yang kemukakan oleh *Statista*, bahwa jumlah pemain “gim mobil” (*mobile game*) di Indonesia telah mencapai 54,7 juta pada tahun 2020.<sup>2</sup> Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi *internet*, *game online* juga mengalami perkembangan pesat. Dampak dari perkembangan tersebut memunculkan berbagai *genre game online* yang kian beragam. Di antara aneka *game online* tersebut, salah satu yang paling sering dimainkan adalah *PlayerUnknown's Battlegrounds Mobile* (PUBG Mobile) dengan kurang lebih 400 juta pengguna pada tahun 2019 dan 50 juta pengguna aktif setiap hari. Menurut Esports Charts, PUBG M merupakan *game* yang paling banyak ditonton dengan total *watch time* 134,5 juta jam. Angka ini lebih tinggi sedikit dibandingkan kompetitor *game battle royale* lainnya, yaitu *Free Fire* yang memiliki jumlah *watch time* sebesar 132,2 juta jam. Data ini menunjukkan bahwa PUBG M memiliki popularitas paling tinggi dalam permainan berkonsep *battle royale*.

*PlayerUnknown's Battlegrounds Mobile* (PUBG M) adalah sebuah *game multiplayer* kompetitif yang berbasis “*Battle-Royale*” sebagai *genre* utamanya. *Game* ini memiliki beberapa mode permainan, misalnya *First Person Perspective* (FPP) dan *Third Person Perspective* (TPP). *PlayerUnknown's Battlegrounds Mobile* (PUBG M) merupakan tipe permainan yang memuat pertempuran antar 100 pemain secara bersamaan di sebuah area yang besar dalam setiap ronde pertempuran. Dalam setiap ronde pertempuran yang dilalui, para pemain akan memulai permainan dari dalam sebuah pesawat dan kemudian setiap pemain bisa turun dari pesawat tersebut dengan menggunakan parasut dan mendarat di lokasi yang mereka inginkan untuk mencari berbagai macam perlengkapan yang mereka perlukan untuk bisa bertahan selama berada di dalam arena pertempuran. Selama permainan para pemain harus selalu bisa selamat dari setiap fase lingkaran yang telah disediakan oleh *game* tersebut. Fase lingkaran tersebut akan terus diperkecil seiring dengan waktu berjalan sehingga memaksa para pemain untuk terus

---

<sup>2</sup> Dimas Jarot Bayu, Masa Depan Cerah Gim Online Di Indonesia dalam Katadata.co.id diakses dari <https://katadata.co.id/ariayudhistira/analisisdata/60bd726285611/masa-depan-cerah-gim-online-di-indonesia> pada tanggal 1 Maret 2022.

bergerak dan bersiap untuk berhadapan langsung dengan satu sama lain. Keseruan ini yang membedakannya dari mode permainan lain.

Dalam permainan *PlayerUnknown's Battlegrounds Mobile* (PUBG M) setiap pemain melakukan interaksi dan komunikasi melalui fitur *microphone* yang telah disediakan oleh pihak pengembang permainan (*game developer*). Fitur yang dihadirkan oleh pihak *developer* tersebut sangat berpengaruh dan sangat berguna bagi setiap pemain yang terlibat dalam satu tim. Bukan hanya menghubungkan satu tim, fitur *microphone* juga bisa menghubungkan semua pemain yang ada di medan pertempuran. Hal ini dilakukan dengan menekan tombol *microphone all* sehingga dapat menghubungkan ke pemain yang berasal dari tim lain yang sama-sama mengaktifkan fitur. Fitur yang disediakan ini juga menjadi faktor yang membantu setiap tim untuk membangun kekompakan. Selain itu, fitur lain yang berguna dalam permainan ini ialah fitur Klan. Klan sendiri merupakan sebuah wadah bagi para pemain untuk membangun komunitasnya dan dengan adanya klan memungkinkan pemain dapat bekerja sebagai tim untuk mendapatkan pengalaman-pengalaman baru dalam bermain. Dalam fitur ini pemain-pemain yang memiliki kecocokan dan kesamaan dalam bermain dapat membuat sebuah klan yang bisa menjadi sarana untuk sesama anggota klan saling berbagi informasi dan berkomunikasi, meskipun tidak bersifat langsung, yaitu menggunakan kolom komentar.

Seiring dengan perkembangan popularitas *game PlayerUnknown's Battlegrounds Mobile* (PUBG M), pihak *developer* semakin gencar mengadakan berbagai macam turnamen, mulai dari skala komunitas nasional sampai dengan internasional. Banyaknya turnamen yang terus diadakan ini berdampak pada semakin berkembangnya klan komunitas PUBG M di berbagai daerah. Komunitas *game* merupakan wadah bagi sesama pemain untuk saling berinteraksi dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. Selain itu komunitas *game* juga bisa menjadi sarana bagi setiap tim dan perorangan untuk saling berkompetisi secara sehat dan sportif dalam rangka untuk terus meningkatkan kemampuan baik individu atau pun tim sehingga komunitas dapat terus berkembang. Dalam sebuah klan komunitas, setiap anggota yang terlibat merupakan hasil perekrutan yang

dilakukan oleh ketua klan komunitas tersebut. Proses perekrutan biasanya dilakukan dengan cara membuka *open recruitment*, yang mana ketua klan memberikan standar-standar yang harus dipenuhi terlebih dahulu jika ingin bergabung. Standar-standar tersebut biasanya didasarkan dari statistik pemain yang terdapat di dalam *game* tersebut. Statistik ini yang menjadi tahapan awal dalam proses perekrutan sebuah anggota klan komunitas. Proses selanjutnya ialah uji coba bermain secara langsung. Bila dalam proses ini dirasa ada kecocokan dalam pola permainan maka yang bersangkutan akan diterima sebagai anggota baru klan tersebut.

Proses perkembangan klan komunitas PUBG M ini menunjukkan bahwa setiap klan harus mampu untuk mencari pemain dan anggota yang mumpuni dan memiliki kemampuan yang baik, bukan hanya dalam permainan tetapi juga di luar permainan. Para pemain yang telah terkumpul dalam klan komunitas tersebut harus mampu membangun kekompakan antaranggota dan menjadi tim kerja yang handal. Kekompakan dan tim kerja merupakan faktor yang penting dalam sebuah klan komunitas, sebagaimana temuan penelitian Suman Yuga Utama (2011). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat dampak signifikan yang diberikan oleh kekompakan terhadap capaian sebuah tim kerja. Kekompakan memiliki dampak yang besar dalam meningkatkan kinerja sebuah tim kerja. Dengan demikian, kekompakan dan tim kerja merupakan faktor penting bagi perkembangan sebuah kelompok atau komunitas pemain *game online*.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, peneliti ingin mengetahui bagaimana bentuk kekompakan dan tim kerja yang ada dalam klan *PUBG Mobile Java Synergy* Yogyakarta. Hal ini dilakukan dalam upaya untuk memahami keseluruhan pola yang ada di dalam klan tersebut, sehingga penulis dapat memahami secara lebih mendalam tentang kekompakan dan tim kerja yang dimiliki oleh klan Java Synergy Yogyakarta.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan di atas, rumusan masalah yang diangkat oleh peneliti yaitu:

1. Format tim kerja seperti apakah yang terwujud di dalam klan *PUBG Mobile Java Synergy* Yogyakarta?
2. Bagaimanakah setiap anggota tim menjalankan perannya dalam tim kerja tersebut?
3. Bagaimanakah kekompakan diupayakan oleh klan tersebut untuk mewujudkan tim kerja yang bagus?

Melalui ketiga rumusan masalah itu maka konsep tim kerja akan dikaji melalui tiga dimensi: format, peran dan kekompakan.

### C. KAJIAN PUSTAKA

Ada sejumlah tulisan yang penulis temukan untuk dikaji. Pertama, dalam penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Wicaksana dan Nasvian (2022) yang berjudul “Komunikasi, Koordinasi Dan Kerjasama Dalam Game Kompetitif Mobile Legend”. Salah Satu temuan dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kerjasama dalam bermain *game* kompetitif terjadi ketika saat bermain (*in game*). Dalam hal ini para pemain bertanggung jawab atas *role* yang dimainkan untuk menuju kemenangan timnya. Mereka saling mengerjakan tugasnya masing-masing dan membantu satu sama lain. Ketika terdapat situasi yang tidak terduga di dalam *in-game*, atau salah satu pemain sedang tidak dalam performa terbaik, maka mereka bekerja sama untuk saling menutupi kekurangan satu sama lain dan mencoba mendapatkan hasil terbaik yang dapat diambil.

Kedua, dalam penelitian yang dilakukan oleh Mertika dan Dewi Mariana (2020) yang berjudul “Fenomena Game Online Di Kalangan Anak Sekolah Dasar”. Salah satu hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *game online* memberikan dampak positif dalam cara berpikir anak. *Game online* telah membentuk sikap kerja sama dan kesabaran dalam mencapai suatu tujuan. Kerja sama yang dimaksud di sini ialah bagaimana seseorang bertanggung jawab untuk menyelesaikan kerjanya dalam suatu kelompok artinya di sini anak terlatih untuk kompak dengan timnya.

Ketiga, dalam penelitian yang dilakukan oleh Nada Akrami dan Mira Hasti Hasmira (2022) yang berjudul “Strategi Tim Gamers Free Fire dalam Memenangkan Kompetisi Turnamen Free Fire di Nagari Air Bangis”. Salah satu hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kekompakan tim merupakan hal yang sangat penting dalam menjalankan suatu kompetisi. Adanya peran penting dari hadirnya sebuah kekompakan dalam suatu tim tersebut secara tidak langsung menunjukan bahwa dengan adanya kekompakan yang terbangun di dalam sebuah tim maka akan mempermudah tim tersebut untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan. Selain itu dengan adanya kekompakan maka eksekusi strategi yang telah disiapkan oleh tim dapat terlaksana secara maksimal dan dari pernyataan salah satu informan dalam penelitian tersebut juga menunjukan bahwa ketika terjadi percekocokan antar anggota tim dapat membuat kekompakan tim sulit untuk terbentuk serta dapat mengakibatkan kekalahan pada tim tersebut.

Keempat, dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati Y. Husain (2019) yang berjudul “Kekompakan Antar Anggota Dalam Squad Permainan Mobile Legends (Studi Kasus Komunitas CMT Mobile Legends di Gorontalo)”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukan bahwa kekompakan yang terwujud dalam CMT Squad lebih mengarah pada kerja sama antar setiap anggota dengan memiliki peran masing-masing dalam mencapai tujuan tertentu. Kemudian kerja sama yang terbentuk tersebut didasari karena adanya interaksi yang intens antar setiap anggota melalui simbol-simbol dalam permainan yang dapat menyatukan dan membangunkan kekompakan anggota. Selain itu dalam sebuah Squad terdapat norma dan aturan yang wajib ditaati untuk mengatur perilaku dari setiap anggota, sehingga hal tersebut dapat menyatukan dan membangun kekompakan antar setiap anggota.

No .	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Masalah	Teori	Metode	Hasil
1.	Fakhtu Amirul Wicaksana, Moch dan Fuad Nasvian (2022). Komunikasi, Koordinasi Dan Kerjasama Dalam Game Kompetitif Mobile Legend.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analisis bentuk komunikasi, kordinasi dan kerjasama dalam game kompetitif Mobile Legend dikomunitas Evos Famz.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Teori Komunikasi Harold Laswell</li> </ul>	Kualitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>Komunikasi para pemain Mobile Legends yang tergabung dalam komunitas Evos Fams lebih banyak menggunakan komunikasi verbal yang dilakukan di lingkungan virtual. Selain itu, juga terdapat komunikasi non-verbal dengan menggunakan fitur ping, attack atau retreat sebagai suatu simbol dalam bermain Mobile Legends yang sudah dipahami oleh para pemain. Penelitian ini juga mengidentifikasi komunikasi yang terjadi dengan teori komunikasi oleh Laswell. Selain itu, peneliti juga menemukan adanya konflik yang terjadi baik sebelum mulai pertandingan, ketika pertandingan berlangsung, ataupun setelahnya.</li> </ul>

2.	Mertika dan Dewi Mariana (2020). Fenomena Game Online Di Kalangan Anak Sekolah Dasar	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dampak positif dan dampak negatif <i>game online</i>.</li> </ul>		Studi Literatur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dampak positif game online adalah dapat melatih anak dalam kerjasama, konsentrasi, bahasa inggris, kecepatan, kreativitas, kesenangan, kesabaran, dan mengurangi stress.</li> <li>• Dampak negatif game online yaitu kecanduan, menimbulkan sikap buruk baik seperti tutur kata yang diucapkan saat bermain dan sikap buruk saat bermain seperti menepuk meja, merampas/mencuri hak orang lain, bermalas-malasan dengan kegiatan lain selain bermain game online</li> </ul>
3.	Nada Akrami dan Mira Hasti Hasmira (2022). Strategi Tim Gamers Free Fire dalam Memenangkan Kompetisi Turnamen Free Fire di Nagari Air Bangis.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Game online free fire yang sedang marak dipertandingkan dan dimainkan oleh kalangan remaja.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teori pertukaran reward and punishment</li> </ul>	Kualitatif	Strategi yang digunakan oleh tim gamers free fire dalam memenangkan kompetisi turnamen free fire di Nagari Air Bangis diantaranya: (1) mempunyai kekompakan tim. (2) menentukan pemain yang pro dan handal. (3) memastikan jaringan bagus. (4) komunikasi antar anggota tim berjalan dengan baik. (5) emosional masing-



					masing anggota harus terkendali.
4.	Nurhayati Y. Husain, 2019. Kekompakan Antar Anggota Dalam Squad Permainan Mobile Legends. (Studi Kasus Komunitas CMT Mobile Legends di Gorontalo).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Usaha para pemain dalam membentuk kekompakan dan kerja sama antar anggota <i>squad</i> dalam bermain <i>Mobile Legends</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kekompakan</li> <li>Interaksionisme Simbolik</li> </ul>	Kulitatif deskriptif	<ul style="list-style-type: none"> <li>kekompakan yang terwujud dalam CMT Squad lebih mengarah pada kerja sama antar setiap anggota dengan memiliki peran masing-masing dalam mencapai tujuan tertentu.</li> <li>kerja sama yang terbentuk tersebut didasari karena adanya interaksi yang intens antar setiap anggota melalui simbol-simbol.</li> <li>Norma dan aturan yang wajib ditaati.</li> </ul>

Tabel 1. Kajian Pustaka

## D. KERANGKA TEORI & KERANGKA KONSEPTUAL

### 1. Pengertian Tim Kerja

Tim kerja pada sebuah organisasi mempunyai peran yang sangat krusial. Tim kerja ialah sebuah bentuk kerja sama kelompok yang memiliki tujuan atau sasaran yang sudah ditentukan dan disetujui, sehingga hal tersebut dapat membuat beban yang harus ditanggung menjadi lebih ringan. Selain beban yang akan semakin berkurang, hasil yang diperoleh bisa menjadi lebih maksimal. Hal ini dikarenakan dalam membangun sebuah tim kerja yang kuat perlu mempunyai visi dan misi, saling percaya, kesatuan, saling menghormati, *positive thinking*, kerjasama, dan rela berkorban merupakan sebuah pondasi yang kuat dalam menciptakan sebuah tim kerja yang solid. Penulis berpikir, hal sama kiranya juga akan terjadi pada aktivitas *game online*.

Menurut Buchholz (2000) tim kerja merupakan sebuah proses kerja pada kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, fokus pada tugas, bakat dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Tim kerja, menurut Andrew Carnegnie (dalam Kaswan, 2012), ialah kemampuan dalam berkerja sama untuk memenuhi sebuah visi dan misi bersama. Selain itu, tim kerja juga mengandaikan adanya keahlian untuk menempatkan perolehan individual terhadap tujuan organisasi.

Berdasarkan paparan di atas, pengertian tim kerja yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah tim kerja sebagai sebuah bentuk kerjasama kelompok untuk memenuhi visi dan misi yang telah ditentukan bersama. Kemudian dalam tim kerja tanggung jawab, kontribusi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah kelompok. Selain itu dalam tim kerja perlu adanya kemampuan untuk menempatkan pencapaian individu di bawah pencapaian organisasi atau kelompok. Sehingga dengan demikian konsep tersebutlah yang akan digunakan penulis sebagai acuan dikarenakan sesuai dengan yang penulis amati dalam aktivitas *game online*.

## 2. Indikator Tim Kerja

West (2002), dalam Hatta, Musnadi dan Mahdani (2017), menetapkan indikator (sebagai alat ukur) tim kerja sebagai berikut:

1. Tanggung Jawab, yaitu secara bersama-sama merampungkan pekerjaan dan setiap anggota tim mampu memberikan tanggung-jawab agar tercipta kolaborasi yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu memberikan berkontribusi baik berupa tenaga mau pun pikiran untuk menciptakan kolaborasi yang baik.
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal, yaitu setiap anggota tim memfokuskan keahliannya secara optimal supaya dapat menghasilkan kerja sama yang lebih kuat dan berkualitas.

Sedangkan menurut Marnung, dalam Kusuma dan Susanto (2018), indikator dalam tim kerja, yakni:

### 1. Kerja sama

Kerja sama dilakukan pada sebuah tim supaya dapat lebih efisien dibandingkan dengan bekerja secara sendiri-sendiri.

### 2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah sebuah keyakinan pada seseorang secara benar-benar sesuai dengan yang telah disampaikan serta dilakukan.

### 3. Kekompakan

Kekompakan tim adalah keadaan sekelompok orang yang bisa bekerja secara bersama-sama secara teratur dan rapi ketika memperoleh sebuah pekerjaan dengan didasari rasa saling ketergantungan.

Menurut Sopiha (2008) indikator tim kerja di dalam organisasi adalah:

1. Memiliki komitmen terhadap tujuan bersama.

2. Menegakkan tujuan khusus.
3. Evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang tepat.
4. Menghindari kemalasan sosial serta tanggung jawab.
5. Kepemimpinan dan struktur.
6. Meningkatkan kepercayaan timbal balik yang tinggi.

Berdasarkan paparan di atas, indikator tim kerja yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah kerjasama, kekompakan, komitmen, kontribusi, tanggung jawab dan evaluasi kinerja. Hal ini dikarenakan sesuai dengan yang penulis amati dalam aktivitas *game online*.

### 3. Rekrutmen

Teori Mikrostruktur Perekrutan diperkenalkan oleh Snow, Zurcher dan Ekland-Olson (1980). Bagi pendekatan ini, proses perekrutan dalam sebuah gerakan sosial dapat terjadi ketika terdapat kontak antara calon partisipan dan agen perekrutan. Dalam hal ini calon partisipan harus diberikan informasi dan diperkenalkan ke dalam gerakan sosial tertentu untuk dapat menjadi anggota dan bergabung ke dalam gerakan tersebut.

Strategi organisasi dalam memperlebar dan mengembangkan organisasinya serta memperbanyak anggota dapat dilakukan dengan dua cara untuk mencapai hal tersebut. Kedua cara tersebut ialah *recruiting intimates* dan *recruiting strangers*. *Recruiting intimates* merupakan sebuah proses mengundang seseorang dikarenakan adanya sebuah hubungan pertemanan, keluarga, kerabat untuk bergabung dalam sebuah gerakan dengan cara langsung atau dengan media perantara. Sedangkan *recruiting strangers* merupakan sebuah proses mengundang seseorang tanpa adanya hubungan sebelumnya untuk bergabung dalam sebuah gerakan dengan menarik orang lain dengan cara bertemu langsung atau melalui perantara media.

Strategi rekrutmen dijelaskan lebih spesifik oleh David A. Snow ke dalam dua konsep yaitu *face to face* dan *mediated*. *Face to face* yaitu sebuah proses bertatap muka secara langsung dan saling berkomunikasi. *Face to face* terbagi menjadi dua yaitu, *private face to face* dan *public face to face*.

*Private face to face* merupakan sebuah strategi yang muncul karena adanya hubungan pertemanan dan kekeluargaan yang berasal dari daerah yang sama. Sehingga dengan demikian tidak sulit dalam melakukan rekrutmen anggota, hal ini disebabkan sudah adanya hubungan sebelumnya. Sementara itu *public face to face* yaitu ketika ada sebuah forum di ruang publik yang dapat dimanfaatkan oleh seorang anggota dalam menarik calon anggota. Sehingga dengan demikian orang tersebut memiliki ketertarikan untuk bergabung ke dalam organisasi, seperti melalui kegiatan pengajian atau seminar.

*Mediated* merupakan strategi rekrutmen yang memerlukan hadirnya sebuah media, adanya perkenalan dan komunikasi yang terjalin secara intens melalui media. *Mediated* terbagi menjadi dua yaitu *private mediated* dan *public mediated*.

*Private mediated* adalah sebuah proses ketika seorang pengurus organisasi melakukan strategi rekrutmen dengan cara menghubungi calon anggota, kemudian berkenalan dan komunikasi melalui telpon atau melalui pesan singkat yang sifatnya hubungan personal antara kedua individu tersebut. Sedangkan *public mediated* adalah sebuah proses ketika pengurus organisasi mengundang calon anggota dengan menyebarkan informasi melalui media yang bersifat umum dan dapat dibaca oleh semua orang, seperti koran atau brosur, dan untuk media elektronik seperti facebook atau instagram.

#### **4. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah suatu bagan yang menjelaskan tentang rantai perintah, hubungan pekerjaan, tanggung jawab dan pimpinan organisasi yang berfungsi sebagai kerangka kerja dan tugas pekerjaan yang dibagi dan

dikelompokkan secara formal. Penyusunan sebuah struktur organisasi yang sesuai dalam manajemen dapat menciptakan peningkatan efektivitas kegiatan usaha. Sehingga dengan adanya struktur organisasi, maka stabilitas dan kontinuitas organisasi dapat terus bertahan. Struktur organisasi memiliki fungsi sebagai alat untuk membimbing ke arah efisiensi dalam penggunaan pekerja dan seluruh sumber daya yang dibutuhkan dalam meraih tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2007), struktur organisasi ialah sebuah kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja tersebut tugas-tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan. Menurut Hasibuan (2004), struktur organisasi adalah suatu bagan yang menggambarkan tipe organisasi, perdepartemenan organisasi, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggungjawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Kemudian menurut Siswanto (2005), struktur organisasi memfokuskan pada aspek pembagian kerja dan menunjukkan fungsi atau aktivitas yang beraneka ragam yang terhubung sampai batas tertentu, dan menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja.

Menurut Siswanto (2005), struktur organisasi memiliki empat unsur, yaitu sebagai berikut:

**a. Spesialisasi aktivitas**

Spesialisasi aktivitas mengacu pada spesialisasi tugas-tugas individu dan kelompok kerja dalam sebuah organisasi (pembagian kerja) dan pengaturan tugas-tugas tersebut menjadi sebuah satuan kerja. Di dalam sebuah organisasi pembagian tugas pekerjaan adalah keharusan mutlak, tanpa itu kemungkinan terjadinya tumpang tindih sangat besar. Pembagian tugas pekerjaan pada akhirnya akan menghasilkan departemen-departemen terkecil dalam organisasi merupakan dasar yang digunakan untuk mengelompokkan sejumlah pekerjaan menjadi satu kelompok.

**b. Standarisasi aktivitas**

Standardisasi kegiatan merupakan prosedur yang digunakan organisasi untuk menjamin kelayak-dugaan (*predictability*) aktivitasnya. Menstandarisasi berarti menjadikan kegiatan pekerjaan seragam dan taat azas.

**c. Koordinasi aktivitas**

Koordinasi aktivitas yaitu proses dalam mengintegrasikan seluruh aktivitas dan fungsi-fungsi sub organisasi dari berbagai departemen atau bagian dalam organisasi, untuk menciptakan keserasian gerak langkah unit-unit yang ada dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

**d. Sentralisasi dan Desentralisasi pengambilan keputusan**

Sentralisasi dan desentralisasi pengambilan keputusan mengacu pada lokasi otoritas pengambilan keputusan. Dalam struktur organisasi yang di sentralisasi, keputusan diambil pada tingkat tinggi oleh manajer puncak, atau bahkan oleh seorang saja. Dalam struktur yang didesentralisasikan, gaya pengambilan keputusan dibagi diantara para bawahan pada hierarki manajemen menengah dan bawah.

Menurut Robbins dan Coulter (2007), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pembuatan struktur organisasi, yaitu sebagai berikut:

**a. Pembagian pekerjaan (*division of work*)**

Pembagian pekerjaan adalah tingkat dimana tugas dalam sebuah organisasi dibagi menjadi pekerjaan yang berbeda. Setiap orang tidak akan mampu melakukan seluruh aktivitas dalam tugas-tugas yang paling rumit, dan tidak seorang pun akan memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai tugas yang tercakup dalam suatu pekerjaan yang rumit. Melaksanakan suatu tugas yang memerlukan sejumlah langkah, perlu diadakan pemilahan bagian-bagian tugas dan membagi-bagikan kepada sejumlah orang, pembagian kerja yang dispesialisasikan seperti itu memungkinkan orang mempelajari keterampilan dan menjadi pakar dalam bidang pekerjaan tertentu.

## **b. Departementalisasi**

Departementalisasi adalah kegiatan pengelompokan pekerjaan dan para spesialis akibat pembagian kerja. Oleh karena itu departementalisasi adalah cara organisasi mengkoordinasikan kegiatan yang telah dibedakan secara horizontal. Departementalisasi merupakan dasar yang digunakan untuk mengelompokkan sejumlah pekerjaan menjadi satu kelompok. Setiap organisasi terdiri dari beberapa departemen (divisi kerja). Banyaknya bagian suatu organisasi tergantung dari kebutuhan perusahaan bersangkutan. Asas departementalisasi adalah mengelompokkan kegiatan-kegiatan yang sama dan berkaitan erat ke dalam suatu unit kerja.

## **c. Hierarki**

Hierarki adalah garis wewenang yang tidak terputus yang membentang dari tingkatan atas organisasi hingga tingkatan paling bawah dan menjelaskan hubungan si pelapor kepada si penerima laporan. Pada hierarki terdapat pendelegasian dalam mengerjakan tugas. Pendelegasian dapat didefinisikan sebagai pemberian otoritas/kekuasaan formal dan tanggung jawab untuk melaksanakan kegiatan tertentu yakni para manajer mengalokasikan wewenang kepada orang-orang yang melapor kepadanya atau bawahannya. Pendelegasian wewenang oleh atasan kepada bawahan perlu agar suatu organisasi berfungsi secara rinci karena tidak ada atasan yang dapat mengawasi setiap tugas-tugas organisasi, terlebih apabila organisasi tersebut mempunyai aktivitas yang banyak dan kompleks.

## **d. Koordinasi**

Koordinasi adalah proses menyatukan aktivitas dari departemen yang terpisah untuk mencapai sasaran organisasi secara efektif. Koordinasi adalah proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi mencapai tujuan organisasi secara efisien. Terdapat dua jenis koordinasi, yaitu:



1. **Koordinasi Horizontal.** Koordinasi yang dilakukan antar departemen atau antar bagian yang mempunyai *activity level of authority* yang sama dalam mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan.
2. **Koordinasi Vertikal.** Merupakan tindakan atau kegiatan penyatuan, pengarahan, kesatuan kerja yang ada dibawah wewenang dan tanggung jawabnya.

#### **e. Rentang manajemen (*span of control*)**

Rentang manajemen adalah jumlah karyawan yang dapat dikelola oleh seorang pimpinan secara efisien dan efektif. Rentang kendali sangat penting dalam organisasi karena rentang kendali menentukan jumlah tingkatan dan manajer yang dimiliki organisasi. Rentang yang terlalu lebar bisa mengakibatkan perhatian manajer tercerai-berai dan para bawahannya kurang mendapat bimbingan dan pengendalian. Rentang yang terlalu sempit bisa mengakibatkan kemampuan manajer tidak tercurah sepenuhnya. Rentang manajemen yang tidak sesuai bisa menghambat produktivitas, efisiensi, dan memperbesar biaya meskipun hasil penelitian mengenai hal ini tidak konsisten. Pedoman dalam memilih rentang yang sesuai mempertimbangkan faktor-faktor yang berkaitan dengan situasi, bawahan, dan manajer.

#### **f. Kesatuan perintah (*unity of command*)**

Dalam setiap organisasi terdapat berbagai tingkat dan jenjang jabatan. Semua mereka berperan sebagai pimpinan sekelompok orang lain. Artinya, dalam kenyataan seseorang anggota organisasi mempunyai lebih dari seorang atasan, misalnya; dipimpin oleh seorang manajer yang menduduki jabatan pimpinan yang paling rendah dalam organisasi, seperti mandor, kepala seksi dan berbagai literatur lainnya. Pejabat pimpinan tingkat rendah ini juga dipimpin oleh manajer yang memangku jabatan pimpinan yang lebih tinggi. Demikian seterusnya sampai pada tingkat jabatan manajerial puncak dalam organisasi.

Dalam operasionalisasinya, penerapan prinsip kesatuan perintah biasanya dilaksanakan berdasarkan pendekatan one step down. Artinya, seorang manajer

memberikan perintah kepada orang-orang yang setingkat lebih rendah daripadanya yang meneruskannya ke tingkat yang lebih bawah lagi apabila hal itu diperlukan. Dengan demikian dapat dicegah kesimpang siuran, bukan hanya dalam pemberian perintah, akan tetapi juga dalam hal pertanggungjawaban. Dampak positif dari penerapan prinsip ini terlihat tidak hanya dalam hal adanya kepastian perintah yang diterima oleh seseorang, akan tetapi juga berkaitan langsung dengan pembinaan perilaku para bawahan yang bersangkutan.

## 5. Peran

Soekanto (2007), menjelaskan bahwa peran merupakan sebuah aspek dinamis dalam sebuah kedudukan (status), yang bila seseorang tersebut menjalankan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, maka seseorang tersebut sedang menjalankan suatu peranan. Sedangkan menurut Biddle dan Thomas dalam Sarwono (2013), menjelaskan bahwa peran adalah serangkaian ketentuan yang mengatur perilaku sesuai dengan kedudukan tertentu yang dipegang. Hal ini senada dengan yang disampaikan oleh Suhardono (1994), ia menjelaskan bahwa peran merupakan seperangkat acuan yang membatasi dan mengatur perilaku yang dilakukan oleh seseorang dalam kedudukan suatu posisi tertentu.

Kemudian peran menurut Koentjaraningrat yaitu sebuah perilaku individu yang memutuskan suatu kedudukan tertentu. Sehingga dengan demikian konsep peran tersebut menggambarkan pola perilaku yang diharapkan dari seseorang yang memiliki status atau posisi tertentu dalam suatu organisasi atau sistem. Sedangkan menurut Abu Ahmadi peran merupakan suatu rangkaian pengharapan manusia terhadap suatu cara individu dalam bersikap dan berbuat pada kondisi tertentu berdasarkan status dan fungsi sosial.

Berdasarkan paparan di atas, pengertian peran yang digunakan dalam penelitian ini adalah peran sebagai sebuah perilaku atau sikap yang diharapkan terhadap seseorang yang memiliki kedudukan atau status tertentu. Sehingga dengan demikian pengertian tersebutlah yang menjadi acuan

penulis dikarenakan sesuai dengan yang penulis amati dalam aktivitas *game online*.

## 6. Pengertian Kekompakan

Dewi (2007) menyampaikan definisi bahwa kekompakan merupakan proses bekerja sama secara tertata, rapi dan bersatu padu dalam menghadapi sebuah pekerjaan yang umumnya ditandai dengan adanya rasa saling ketergantungan. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2009), "*Kekompakan (cohesiveness) merupakan taraf solidaritas serta perasaan positif yang terdapat dalam diri seseorang kepada kelompoknya*". Unsur definisi ini adalah solidaritas dan perasaan positif.

Forsyth (2010) memberikan definisi kohesivitas kelompok merupakan kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain dan memiliki waktu untuk kebersamaan serta terdapat semangat kerja yang tinggi. Selanjutnya Forsyth (2010) mengatakan bahwa kohesivitas tim muncul dari ikatan-ikatan di antara anggota tim. Kohesivitas akan muncul apabila tiap pemain atau anggota tim memiliki tujuan yang sama. Kohesivitas dapat diartikan pula dengan sejauh mana anggota tim yang melekat satu sama lain dan memiliki keinginan yang sama untuk tetap melekat dan menjadi bagian dari tim (Dyaram & Kamalanabhan, 2005). Kemudian pengertian mengenai kohesivitas kelompok menurut Jewell dan Siegel (dalam Dwityanto dan Amalia, 2012), mengarah pada sejauh mana anggota dalam kelompok saling terkait satu sama lain dan memiliki rasa sebagai anggota kelompok tersebut.

Menurut West (2002), terdapat lima hal yang bisa menjadi bahan latihan kekompakan dalam sebuah tim, yaitu:

- 1) Komunikasi, hal ini mencakup kemahiran dalam berkomunikasi, tepat dan akurat dalam memberikan informasi, serta saling terbuka satu sama lain.

- 2) Menghormati satu sama lain, hal ini meliputi pemahaman akan keperluan dalam memperhitungkan pendapat atau masukan dari pihak lain, memberikan feedback konstruktif, dan memberi apresiasi.
- 3) Kesiapan dalam menerima suatu tantangan, kegigihan serta ketekunan dalam bekerja.
- 4) Kerja sama, hal ini mencakup keahlian untuk mengetahui perlunya komitmen, kepercayaan, penyelesaian masalah bersama, kejelasan tujuan, memberikan dukungan serta motivasi, dan mengakui kesuksesan.
- 5) Kepemimpinan, hal ini mencakup keahlian dalam memimpin orang lain, tim, serta memimpin diri sendiri.

Berdasarkan paparan di atas, pengertian kekompakan yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah sebuah proses kegiatan yang dilakukan dengan tertata dan rapi secara bersama-sama yang didasari dengan adanya ketergantungan untuk bekerja sama antar setiap individu dalam rangka mencapai tujuan bersama. Sehingga dengan demikian pengertian tersebutlah yang menjadi acuan penulis dikarenakan sesuai dengan yang penulis amati dalam aktivitas *game online*.

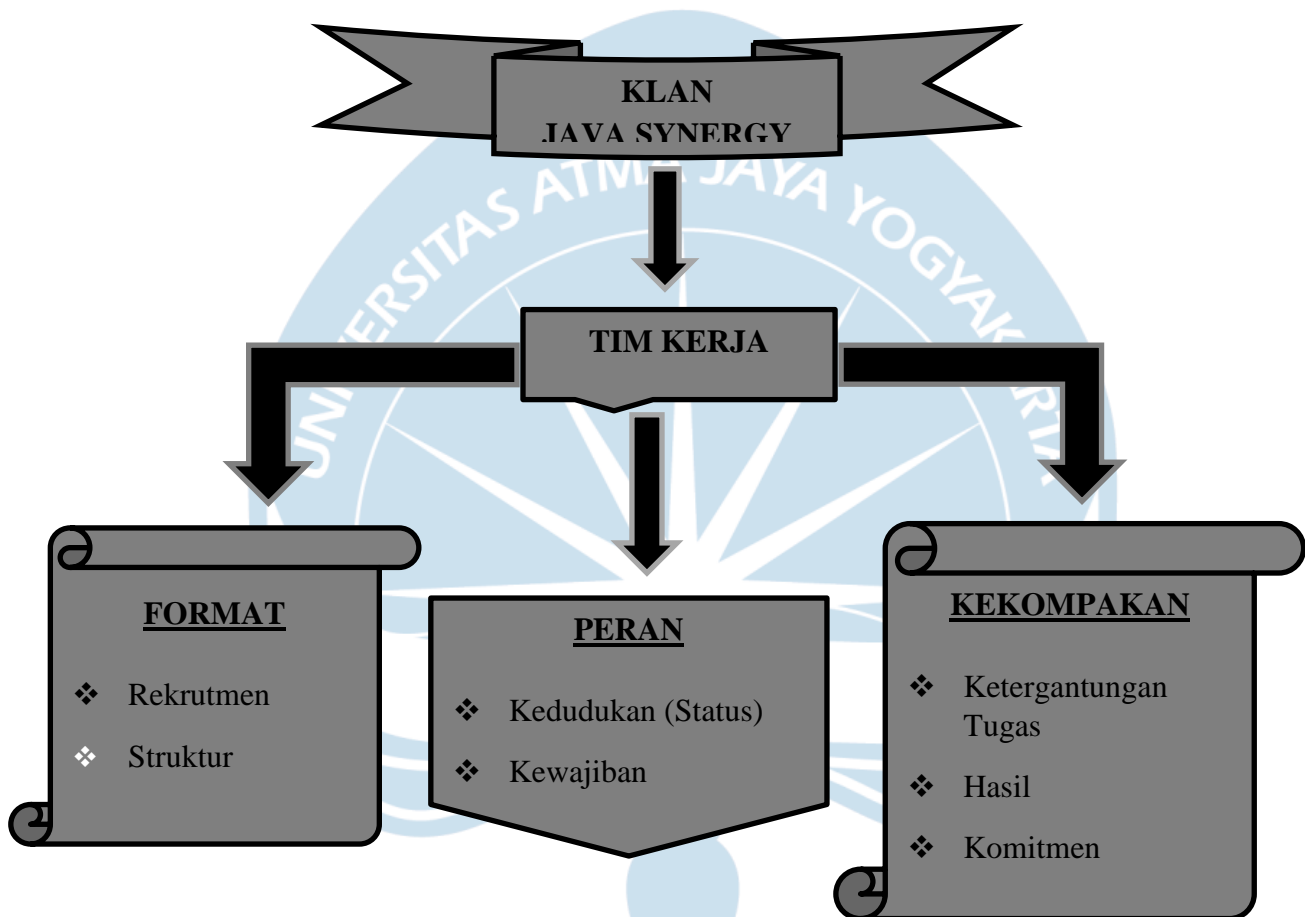
## **7. Indikator Kekompakan**

Dewi (2007) menetapkan indikator-indikator sebagai berikut berdasarkan kajiannya:

- a. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas untuk membangun sebuah kekompakan tim kerja agar capaian terwujud.
- b. Saling ketergantungan hasil, yaitu setiap anggota tim memahami hasil yang diperoleh adalah bukan capaian secara individu, melainkan hasil dari kekompakan bersama.
- c. Komitmen yang tinggi, yaitu setiap anggota tim dianggap mempunyai komitmen yang tinggi terhadap target yang ingin dicapai oleh tim.

Ketiga indikator ini, yaitu saling ketergantungan dalam tugas, saling ketergantungan dalam hasil dan komitmen yang tinggi, akan penulis gunakan dalam penelitian ini.

Keseluruhan narasi di atas, beberapa pengertian dan unsurnya (indikator) penulis susun ke dalam skema kerangka berpikir sebagaimana berikut.



Tabel 2. Kerangka Berpikir

## **E. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan latar belakang yang sudah disampaikan oleh peneliti di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kekompakan dan tim kerja yang ada dalam klan PUBG Mobile Java Synergy Yogyakarta.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk memberikan kemudahan dalam membaca dan mengetahui pembahasan yang ada pada skripsi ini secara menyeluruh, maka berikut penulis sampaikan sistematika penulisan yang digunakan dan merupakan kerangka serta pedoman penulisan skripsi ini sebagai berikut.

### **1. Bagian Awal Skripsi**

Bagian awal dalam skripsi ini memuat halaman sampul depan, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, abstrak, kata pengantar, daftar isi, dan daftar lampiran.

### **2. Bagian Utama Skripsi**

Bagian utama dalam skripsi ini terdiri dari bab dan sub bab sebagai berikut:

#### **a. Bab 1 - Pendahuluan**

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, kajian pustaka, kerangka teori, dan kerangka konseptual, tujuan penelitian serta sistematika penulisan.

#### **b. Bab 2 - Metodologi dan Deskripsi Subyek Penelitian**

Bab ini berisikan tentang deskripsi jenis penelitian yang penulis gunakan serta metode pengumpulan data, penentuan informan, operasionalisasi konsep dan deskripsi subyek penelitian.

#### **c. Bab 3 - Temuan dan Pembahasan**

Bab ini berisikan uraian mengenai hasil temuan dari proses pengumpulan data dan juga pembahasan hasil dari proses pengolahan data penelitian.

**d. Bab 4 - Kesimpulan**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari seluruh proses penelitian yang telah dilakukan serta hasil dari penelitian yang bersifat obyektif. Sedangkan saran berisikan pikiran penulis sebagai sebuah usulan untuk mengatasi masalah dan kelemahan-kelemahan yang penulis temukan dalam penelitian ini sehingga dapat memberikan mamfaat bagi pihak-pihak yang terkait dengan upaya membangun dan menguatkan kekompakan dan tim kerja di Klan Java Synergy Yogyakarta.

**3. Bagian Akhir Skripsi**

Pada bagian akhir dari skripsi ini berisikan daftar pustaka dan lampiran.

