

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka merupakan suatu proses umum yang dilakukan untuk memperoleh teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Mencari beberapa koleksi penelitian relevan yang kemudian ditugaskan untuk mendukung penelitian yang sedang berjalan sehingga penelitian menjadi lebih kuat.

2.1.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama Tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Susanti, Widyani, dan Utami, 2021: 226). Kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas (Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang, 2017: 3019).

Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama

untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan (Ibrahim et al., 2021: 318).

Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Susiana, 2021: 9).

Kerjasama tim merupakan suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dengan harapan dapat terselesaikan lebih baik daripada yang dilakukan sendiri (Simanjuntak, 2018: 13). Kerjasama tim sebagai sebuah cara untuk menggerakkan karyawan untuk berinteraksi dengan karyawan yang lain kemudian hasil akan memengaruhi kinerja karyawan tersebut (Hwang dalam Arifin, 2020: 41).

Kerjasama tim suatu interaksi dengan rekan kerja lainnya yang bekerjasama untuk dapat membangun saling bergantung atau ketergantungan sama lain untuk dapat menjalankan tugas yang ingin dicapai bersama (D. Hermawati & D Sudiantini, 2022: 522). Kerjasama tim adalah sebuah kumpulan individu yang terdiri dari dua orang atau lebih yang hasil kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan masukan individual. Tim dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan manajemen. Ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai suatu tujuan atau menyelesaikan suatu tugas. Setiap kelompok atau individu mempunyai keterkaitan yang sangat erat dengan kerjasama yang dibangun atas dasar rasa keberhasilan dan efisiensi. Dalam kerjasama akan

muncul berbagai solusi dan saling menguntungkan individu yang belum terselesaikan (Ali Muhidin, et.al., 2020: 152).

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan suatu proses di mana sekelompok orang bekerjasama untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu. Dalam konteks organisasi atau lingkungan kerja, kerja tim mengacu pada kemampuan anggota kelompok untuk bekerja sama secara efektif, berbagi pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.2 Jenis-jenis Kerjasama Tim

Terdapat 6 jenis kerjasama tim (Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, 2018: 53):

1. Tim Formal

Tim formal merupakan sebuah tim dibangun dalam susunan lembaga terstruktur.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal merupakan tim manajemen yang mencakup bos beserta sebagian pegawai di ikatan instruksi terstruktur.

3. Tim Horizontal

Tim horizontal merupakan tim kohesif yang mencakup sebagian anggota staf dengan jenjang hierarki yang serupa namun bermula diberbagai bidang keterampilan.

4. Tim Penugasan Khusus

Tim penugasan khusus adalah tim yang dirancang untuk menangani tugas dengan minat atau imajinasi tersendiri.

5. Tim Mandiri

Tim mandiri merupakan tim yang mencakup 5 sampai 20 karyawan melalui beraneka keahlian dan pengalaman perputaran aktivitas demi mewujudkan komoditas ataupun layanan lengkap.

6. Tim Pemecah Masalah

Tim pemecah masalah umumnya mencakup 5 sampai 1 pekerja yang diupah per jam dalam divisi yang sama tempat pegawai bekerja serta membahas taktik meningkatkan produktivitas, kinerja, serta area aktivitas

2.1.3 Ciri-ciri Kerjasama Tim

Terdapat 4 ciri-ciri kerjasama tim (Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, 2018: 53):

1. Memiliki tujuan bersama

Anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bersinergi positif

Anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

3. Tanggung jawab individu dan bersama

Anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.

4. Keahlian yang saling melengkapi

Anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

2.1.4 Indikator Kerjasama Tim

Terdapat 4 indikator dalam kerjasama tim (Hamiruddin, (2019: 142):

1. Fokus pada tujuan tim

Yaitu kemampuan anggota tim untuk memusatkan perhatian, energi, dan upaya mereka pada pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan oleh tim atau organisasi. Ini berarti anggota tim bekerja secara terorganisir dan berdedikasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas

Merujuk pada Tindakan anggota tim atau kolega untuk saling memberikan dukungan, semangat, dan dorongan kepada satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang dihadapi. Ini melibatkan memberikan pujian, pengakuan atas pencapaian, memberikan dorongan positif, serta mendukung dan memotivasi rekan-rekan tim untuk tetap fokus dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

3. Menjalinkan kerjasama sesama anggota tim

Adalah proses membangun hubungan yang baik, saling percaya, dan mendukung di antara anggota-anggota tim. Ini melibatkan kolaborasi yang efektif, komunikasi terbuka, dan keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan bersama.

4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas

Merujuk pada kemampuan untuk mengelola dan mengatur aktivitas serta sumber daya anggota tim secara efisien guna mencapai tujuan bersama. Koordinasi dalam setiap tim dalam memudahkan penyelesaian sebuah tugas.

2.1.5 Manfaat Kerjasama Tim

Tidak hanya kemampuan individu saja, tetapi suatu kelompok juga memerlukan kerjasama antar anggotanya. Melalui kerjasama, pekerjaan akan lebih mudah dan cepat selesai. Selain itu, kerjasama tim memungkinkan karyawan menjadi orang yang lebih kreatif.

Kolaborasi memegang peranan penting bagi organisasi dan setiap individu di dalamnya. Sebuah penelitian membuktikan bahwa kolaborasi dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, hubungan sosial, komunikasi, dan prestasi kerja. Kerjasama biasanya terjadi ketika kedua belah pihak yakin bahwa kerjasama dapat mendatangkan banyak manfaat. Selain dilakukan atas dasar saling menguntungkan, kerjasama juga dapat terjadi karena adanya saling membutuhkan. Misalnya kemitraan antara pemasok dan perantara yang saling membutuhkan untuk menjual dan mendistribusikan produk.

Berikut merupakan manfaat kerjasama tim:

1. Memudahkan mencapai tujuan

Di era teknologi yang semakin maju saat ini, diperlukan keterampilan tertentu. Tentu saja, tidak ada individu yang mampu menguasai semua keterampilan yang diperlukan. Untuk itu diperlukan kerjasama tim. Melalui kerjasama antar anggota tim, setiap keterampilan yang dimiliki setiap individu akan membawa

hasil yang luar biasa. Dengan cara ini, tim akan lebih mudah mencapai tujuan bersama.

2. Melatih keberanian pengambilan risiko

Apabila bekerja sendirian, kemungkinan akan takut untuk berjalan. Dengan bekerja sama, maka akan berani melakukan banyak hal, termasuk yang berisiko tinggi.

3. Mengurangi Stres

Stres lebih rentan melakukan kesalahan. Ketika stres siapapun mudah melakukan kesalahan dalam bekerja. Sebaliknya jika ada energi yang baik, maka bisa saling menyemangati dan mendukung antar anggota tim.

Inilah sebabnya kerja sama tim dapat mengurangi tingkat stres dan tentunya akan merasa lebih bersemangat dan termotivasi, itu akan membuat lebih sedikit kesalahan.

4. Meningkatkan kemampuan berkomunikasi

Kerjasama tim dapat meningkatkan kemampuan berkomunikasi. Saat melakukan pemetaan ide bersama, maka dituntut untuk menghasilkan hal-hal baru. Inilah yang dapat meningkatkan kemampuan berkomunikasi.

5. Kerjasama mendatangkan ide besar

Ide-ide hebat tidak bisa dihasilkan hanya dengan bekerja sendiri. Karena disaat bekerja dengan anggota tim lain, maka dapat bertukar pengetahuan dan keterampilan dengan rekan kerja lainnya. Inilah yang memungkinkan untuk mengambil keputusan atau menjadi dasar pembentukan ide.

2.1.6 Pengertian Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang muncul dari dalam maupun dari luar diri seseorang yang dapat membuat pegawai ingin dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Arianto Lahagu, 2022: 1424). Motivasi adalah suatu dorongan atau penggerak karyawan agar menciptakan kegairahan kerja yang dapat bekerja efektif untuk mencapai suatu tujuan suatu perusahaan (Muhammad Fariz, 2022: 13). Motivasi kerja suatu gairah atau semangat bekerja yang muncul dalam diri seseorang untuk dapat bertindak sesuai dengan yang diharapkan (Rahman, et al., 2022: 9).

Motivasi adalah sebuah dorongan, keinginan, atau desakan yang timbul dari dalam diri seseorang dalam melakukan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang kita inginkan dimana dengan adanya motivasi akan sangat memengaruhi kinerja seseorang (Ma'ruf & Chair, 2020: 10). Sikap mental karyawan haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental, fisik, situasi dan tujuan. Artinya, karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (Parashakti & Setiawan, 2019: 72).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi, et.al., 2019: 52). Motivasi kerja adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu

(McClelland yang diterjemahkan Suwanto, 2020: 161). Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018: 23).

Motivasi ialah pilihan individu untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan dalam mencapai suatu tujuan mengatakan motivasi disebut sebagai lanjutan dari suatu motif yang membuat seseorang melaksanakan suatu kegiatan (Ardini & Fadli, 2019: 36). Motivasi kerja adalah motivasi laten yang dapat dikembangkan dalam diri orang oleh kekuatan eksternal. Dengan motivasi yang benar, karyawan akan lebih berusaha untuk bisa menggapai tujuan serta sasaran perusahaan (Fadhil & Mayowan, 2018: 41-42).

Motivasi adalah keadaan individu yang mendorong kemauan untuk berbuat, motivasi juga mendorong kerjasama dan keselarasan (Purwoko & Saputra, 2019: 88). Motivasi merupakan transformasi kekuatan dalam diri individu untuk membangun keinginan dan karakteristik agar tujuan yang ditetapkan tercapai (Lubis, 2020: 20). Motivasi kerja merupakan pemberian stimulus yang dapat membangkitkan semangat kerja individu agar individu tersebut bekerjasama, terpacu dan efektif melalui segala usaha untuk mencapai tujuan perusahaan (Hasibuan dalam Kurniasari Rani, 2018: 33).

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi seseorang yang memiliki suatu

keinginan dan dapat bertanggung jawab dalam bekerjanya maka agar kinerja yang dilakukan dapat mencapai tujuan perusahaan.

2.1.7 Bentuk Motivasi

Terdapat dua bentuk motivasi kerja, kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut (Nawawi dalam Jerrivan Ova, 2019: 474):

1. Motivasi intrinsik

Motivasi ini merupakan motivasi yang datangnya dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa persepsi kepentingan atau kepentingan dari pekerjaan yang dia lakukan. Dengan kata lain, motivasi ini dari pekerjaan yang dilakukan, baik karena dapat dilakukan kebutuhan atau kesenangan, atau izin untuk mencapai suatu tujuan, serta karena hal ini menimbulkan harapan positif tertentu untuk masa depan. Misalnya pekerja yang bekerja sungguh-sungguh hanya karena perasaannya mempunyai kesempatan untuk mengaktualisasikan atau merealisasikannya secara maksimal.

2. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ini merupakan motivasi yang berasal dari luar diri pekerja individu sebagai suatu kondisi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu semaksimal mungkin. Contoh berpengalaman dalam bekerja Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama di sebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja disekitar lebih banyak mengiringinya daripada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya.

2.1.8 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi yang merupakan dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Sutrisno dalam Jufrizen, 2021: 38):

1. Faktor Internal

Faktor dalam diri seseorang atau internal yang dapat dipertimbangkan dalam memberikan motivasi seperti kemauan untuk tetap hidup, mendapatkan apresiasi, pengakuan dan kuasa.

2. Faktor Eksternal

Faktor yang berada diluar diri seseorang atau eksternal juga turut menjadi pertimbangan dalam memberikan motivasi antara lain kondisi tempat kerja, upah/gaji yang sesuai, pimpinan yang suportif, jabatan, kepatuhan peraturan, keamanan dan keselamatan kerja.

2.1.9 Unsur-unsur Motivasi Kerja

Terdapat tiga unsur dasar yang dapat di aplikasikan agar individu termotivasi untuk bekerja (David Mc.Clelland dalam MD Hendrian, 2022: 35):

1. *Need for achievement*: ialah kebutuhan untuk berada diposisi sukses sesuai standar sukses yang telah ditentukan individu tersebut. Kebutuhan ini akan membentuk kebiasaan dan perilaku untuk berusaha mencapai posisi sukses tersebut.
2. *Need for affiliation*: merupakan kebutuhan akan sosialisasi dengan orang lain. Kebutuhan ini akan membentuk kebiasaan dan perilaku untuk memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.

3. *Need for power*: adalah kebutuhan untuk berkuasa, memperoleh atensi dan memengaruhi orang lain. Kebutuhan ini akan membentuk kebiasaan dan perilaku untuk mengabaikan orang sekitar.

2.1.10 Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dalam sebuah organisasi (Parashakti & Setiawan, 2019: 74):

1. Pemberian upah/gaji

Perusahaan memberikan upah/gaji kepada karyawan adalah bentuk *feedback* dari tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.

2. Pemberian bonus

Imbalan yang diberikan kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan, biasanya berbeda dengan upah/gaji. Bonus diberikan tergantung hasil pencapaian kerja sedangkan upah/gaji diberikan setiap periode tertentu.

3. Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja.

Jaminan keamanan dan keselamatan selama bekerja diperusahaan bagi pekerja akan menimbulkan rasa aman bagi mereka.

4. Diterima dalam kelompok.

Penyesuaian anggota kelompok terhadap budaya perusahaan maupun departemen yang diposisikan.

5. **Kebutuhan akan perasaan ikut serta.**

Mengajak dan menerima dengan baik bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam lingkungan perusahaan serta memberikan kesempatan bagi mereka dalam mengemukakan ide dan pendapatnya.

6. **Kebutuhan akan penghargaan diri.**

Kebutuhan akan pengakuan dan dukungan dari orang lain, menyangkut reputasi dan harga diri seseorang.

7. **Pengakuan akan prestasi.**

Menunjukkan sikap mengakui atas prestasi yang dicapai bawahan dengan tepat dan wajar.

2.1.11 Teori Motivasi

Berdasarkan prinsip utama tersebut telah dikembangkan 6 teori motivasi dari sudut psikologi, yang dapat di implementasikan dalam manajemen SDM di lingkungan suatu organisasi/perusahaan.

1. **Teori Kebutuhan dari Maslow**

Dalam teori ini kebutuhan diartikan sebagai kekuatan/tenaga (energi) yang menghasilkan dorongan bagi individu untuk melakukan kegiatan, agar dapat memenuhi atau memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan yang sudah terpenuhi/terpuaskan tidak berfungsi atau kehilangan kekuatan dalam memotivasi suatu kegiatan, sampai saat timbul sebagai kebutuhan baru, yang mungkin saja sama dengan sebelumnya.

Maslow dalam teorinya mengetengahkan tingkatan kebutuhan yang berbeda kekuatannya dalam memotivasi seseorang melakukan suatu kegiatan.

Dengan kata lain kebutuhan selalu bersifat bertingkat, yang secara berurutan berbeda kekuatannya termasuk juga yang disebut bekerja. Urutan tersebut dari yang terkuat sampai yang terlemah dalam memotivasi terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan status/kekuasaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

2. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja. Kedua faktor tersebut adalah

- a. Faktor sesuatu yang dapat memotivasi (*motivator*). Faktor ini antara lain adalah faktor prestasi (*achievement*), faktor pengakuan/penghargaan, faktor tanggung jawab, faktor memperoleh kemajuan dan perkembangan dalam bekerja khususnya promosi, dan faktor pekerjaan itu sendiri. Faktor ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi dalam teori Maslow.
- b. Kebutuhan kesehatan lingkungan kerja (*hygiene factors*) Faktor ini dapat berbentuk upah atau gaji, hubungan antara pekerja, supervisi teknis, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan dan proses administrasi perusahaan. Faktor ini terkait dengan kebutuhan yang lebih rendah dalam teori Maslow.

3. Teori Prestasi (*achievement*) dari Mc Clelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan

kebutuhan akan status dan kekuasaan. Kebutuhan ini memerlukan dan mengharuskan seseorang pekerja melakukan kegiatan belajar, agar menguasai keterampilan/keahlian yang memungkinkan Seorang pekerja mencapai suatu prestasi.

4. Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “hukum ganjaran (*law of effect*)” hukum itu menyatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung untuk dipertahankan dengan mengulangi proses belajar yang pernah dilakukan. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran, tidak akan mengalami penguatan karena cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

5. Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan.” Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi yang erat untuk melakukan suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha”.

Usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan atau keahlian dalam bekerja. Berdasarkan jenis dan kualitas

keterampilan/keahlian dalam bekerja akan diperoleh hasil, yang jika sesuai dengan harapan akan dirasakan sebagai ganjaran yang memberikan rasa kepuasan.

6. Teori Tujuan Sebagai Motivasi

Dalam bekerja bertujuan untuk membentuk harapan. Dalam kenyataannya harapan bersifat subjektif dan berbeda-beda antara setiap individu, meskipun bekerja pada unit kerja atau Perusahaan yang sama. Tujuan bersumber dari rencana strategik dan rencana operasional organisasi/perusahaan, yang tidak dipengaruhi individu dan tidak mudah berubah-ubah. Oleh karena itu tujuan bersifat objektif.

2.1.12 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Fahmi dalam J.J Rotinsulu, 2022: 1722). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara juga dalam C.J Gerung, et.al., 2022: 418-428).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi (Afandi dalam M.M Nugroho, 2022: 166). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan

setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal Rivai dalam Merta Kusuma, 2020: 48).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya yang disertai dengan kemampuan, kecakapan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Sumali, 2019: 440). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja sebagai tolok ukur pencapaian tujuan organisasi menjadi penting diperhatikan dalam organisasi (Suryani, 2019: 265). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan dalam B. Silas, 2019: 4631).

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang diciptakan oleh seorang pegawai melalui beberapa aspek yang harus dicapai dan terdapat langkah-langkah untuk mencapainya sekaligus bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja.

2.1.13 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Agar tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja, terdapat faktor-faktor yang memengaruhi upaya dan tindakan menghasilkan kinerja (Didi et al., 2019: 22):

1. Faktor Pendidikan

Pendidikan adalah modal dasar dan utama seorang pekerja dalam mencari kerja dan bekerja.

2. Faktor Pengalaman

Pengalaman dalam bekerja berkaitan dengan masa kerja karyawan, semakin lama seseorang bekerja pada suatu bidang pekerjaan maka semakin berpengalaman orang tersebut, dan apabila seseorang telah mempunyai pengalaman kinerja pada suatu bidang pekerjaan tertentu, maka ia mempunyai kecakapan atas bidang pekerjaan yang ia lakukan.

3. Faktor Profesionalisme

Profesionalisme adalah gabungan dari pendidikan dan pengalaman kerja yang diperoleh oleh seorang pekerja.

2.1.14 Dimensi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa dimensi kinerja karyawan (Mathis dan John dalam Simatupang, 2019: 51):

1. Kuantitas, hasil kerja yang dinilai melalui jumlah tugas diberikan hasilnya
2. Kualitas, hasil kerja yang dinilai pada kesempurnaan tugas yang dihasilkan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan.

3. Ketepatan Waktu, hasil kerja yang dinilai dengan penyelesaian pekerjaan pada batas waktu yang diberikan.
4. Kehadiran, niat seorang karyawan untuk bekerja sesuai jam kerja yang ditentukan kemampuan bekerjasama, berkaitan dengan kemampuan pekerja untuk berkolaborasi dengan pekerja lain untuk mengerjakan pekerjaan agar tercipta kinerja yang diharapkan.

2.1.15 Indikator-indikator Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Adapun indikator-indikator yang memengaruhi kinerja karyawan (Rachmawati dalam Metta & Asron, 2021: 4):

1. Kualitas

Kecakapan dalam melakukan tugas hingga selesai, mengatur waktu dalam melakukan tugas, ketelitian dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kecepatan dalam menyelesaikan tugas, kerapihan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasil kerja.

3. Pengetahuan mengenai pekerjaan

Pemahaman terhadap prosedur kerja, penggunaan fasilitas kerja dengan baik dan kompetensi.

4. Tanggung jawab

Keseriusan dalam bekerja, mampu menyelesaikan tugas tanpa bantuan atasan.

2.1.16 Karakteristik Kinerja Karyawan

Orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut (Mangkunegara dalam Pratama, et al, 2020: 7):

- a. Mempunyai komitmen yang tinggi.
- b. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
- c. Tujuan yang realistis dimiliki.
- d. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
- e. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
- f. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan.

2.1.17 Penilaian Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang telah melaksanakan pekerjaannya dalam suatu organisasi dapat diketahui dan dinilai melalui instrumen penilaian kinerja. Cara membandingkan penampilan kerja individu dengan standar baku penampilan merupakan salah satu hakikat evaluasi penilaian kinerja. Hall mengatakan bahwa proses yang berkelanjutan untuk menilai kualitas kerja personel dan usaha untuk memperbaiki kerja personel dalam organisasi merupakan hakikat dari penilaian kinerja. Beberapa hal yang menyebabkan pentingnya kinerja adalah:

- a. Peluang untuk mengembangkan kemampuan kerja semaksimal mungkin merupakan keinginan dari setiap individu yang bekerja.
- b. Ketika melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin, individu juga ingin mendapatkan prestasi dan penghargaan.

- c. Setiap orang juga ingin mendapatkan penilaian kinerjanya dilakukan dengan cara yang objektif.

Oleh karena itu, untuk pengembangan sumber daya manusia penilaian prestasi kerja itu sangat penting dalam suatu organisasi. Beberapa manfaat dari penilaian kinerja:

- a. Perbaikan Kinerja.

Penilaian kinerja dapat dijadikan umpan balik bagi karyawan, manajer dan departemen sumber daya manusia untuk memperbaiki kinerja karyawan.

- b. Penyesuaian Kompensasi

Dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan berbagai macam bentuk kompensasi, maka penilaian kinerja dapat dijadikan tolak ukur bagi para pengambil keputusan.

- c. Keputusan Penempatan

Penilaian kinerja juga dapat dijadikan dasar dalam melakukan promosi, transfer dan penurunan jabatan.

- d. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Hendaknya setiap karyawan mampu mengembangkan diri karena kinerja yang buruk menunjukkan bahwa karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan.

- e. Program Pengembangan Karir

Proses pengambilan keputusan terhadap kekhususan karir dari karyawan dapat dibantu dengan umpan balik dari kinerja.

f. Penyimpangan Proses Staffing.

Kekuatan dan kelemahan proses pengadaan karyawan di dalam organisasi dapat tercermin dari kinerja yang baik atau buruk.

g. Ketidakakuratan Informasi

Rencana SDM, informasi analisis pekerjaan atau hal hal yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia merupakan ukuran dari penilaian kinerja yang buruk.

h. Kesalahan Rancangan Pekerjaan

Rancangan pekerjaan yang keliru merupakan gejala dari penilaian kinerja yang buruk.

i. Kesempatan Kerja yang Sama.

Keputusan penempatan internal dapat dilaksanakan tanpa adanya perbedaan jika penilaian kinerja dilakukan secara akurat.

j. Tantangan Eksternal

Faktor kesehatan, kondisi keuangan merupakan faktor di luar lingkungan kerja yang dapat memengaruhi penilaian kinerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun/ Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Eva Silviana Lawasi, Boge Triatmanto/2017/ Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol.5 No.1, 2017	Terdapat variabel Kerjasama Tim dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Komunikasi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
2.	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik/2021/ Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo	Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal ARASTIR MA Vol. 1, No.2, 2021	Terhadap variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Motivasi Kerja
3	Febriyanti Simatupang/2019/ Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada <i>Restaurant Internasional and Convention Hall Pematangsiantar</i>	Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Manajemen Vol.5, No. 1, 2019	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Motivasi Kerja
4	Kristianti Lily Setyawati Affandi, Azhar Nurjaya Sunarsi, Denok Rozy, Achmad/2021/ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Perkusi, Vol. 1, No 1, 2021	Terdapat variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Kerjasama Tim
5	Vinca Regina Letsoin, Sri Langgeng Ratnasari/2020/ Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Dimensi, Vol. 9, No. 1, 2020	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Motivasi Kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6.	Arisan Aprianggi, Mareta Kemala Sari, Alfattory Rheza Syahrul/2018/ Pengaruh Kerjasama Tim, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang Terhadap Kinerja Karyawan.	Kerjasama Tim, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kora Padang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial tidak terdapat pengaruh masa kerja terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial, masa kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal <i>Economic and Economic Education</i> Vol. 6 No.2, 2018	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Motivasi Kerja
7.	Surianti, Hidayat/2017/ Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Stmb Multi Smart	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tim kerja Mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal Ilmiah SMART Vol. 1, No. 2, 2017	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Motivasi Kerja
8.	Fereddy Siagian/2020/ Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap	<i>Journal Of Administration and Educationa</i> l Vol. 3, No. 1, 2020	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	Tidak terdapat variabel Motivasi Kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon			
9.	Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem/2023/ Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel Kerjasama Tim, dan Pengawasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis Vol. 1, No. 2, 2023	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai	Tidak terdapat variabel Motivasi Kerja
10.	Kartika Dwi Arisanti, Ariadi Santoso, Siti Wahyuni/2019/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) cabang Nganjuk	Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Vol. 2, No. 1, 2019	Terdapat variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Kerjasama Tim

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
11.	Nia Kumala Devi, Bernhard Tewal, Yantje Uhing/2022/ Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Kerjasama tim, Kreativitas, dan Integritas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi Vol. 10, No. 2, 2022	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Motivasi Kerja
12.	Siti Indah Purwaning Yuwana/2022/ Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia	Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial Kerjasama Tim, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Elektronik Cikarang	Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol. 1, No. 12, 2022	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Motivasi Kerja
13.	Anak Agung Ngurah Indraningrat, A.A Dwi Widiyani,	Dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa variabel	Jurnal Emas Vol. 3, No. 3, 2022	Terdapat variabel Kerjasama Tim dan	Terdapat variabel Budaya Organisasi

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Tiksnayana Vipraprastha/202 2/Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pergi Berlibur Indonesia	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan		Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	
14.	Tifani Nur Adinda, Muhamad Azis Firdaus, Syahrum Agung/2023/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Indonesian Journal of Innovation Multidisipli ner Research Vol. 1, No. 3, 2023</i>	Terdapat variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Kerjasama Tim
15.	Imam Ghozali/2017/ Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar	Dari hasil penelitian ini dinyatakan bahwa Variabel Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial Dan simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementrian	Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 3, No. 1, 2017	Terdapat variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Kerjasama Tim

2.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang besar terhadap setiap organisasi maupun perusahaan dalam mengolah, mengatur dan memanfaatkan karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat potensial. Suatu perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu ada kerjasama tim yang dimana jika kerjasama tim terjalin dengan baik maka kinerja akan maksimal dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Kerjasama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Berdasarkan uraian tersebut maka kerjasama tim dapat terbentuk jika karyawan dapat bekerjasama dengan baik dengan karyawan lainnya dan dapat meningkatkan kinerjanya sendiri karena merasa dapat berbagi dan tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang sudah menjadi rutinitas sehari-hari. Kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu (Susiana, 2021: 9).

Adapun indikator kerjasama tim yaitu terdiri dari fokus pada tujuan tim, saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, menjalin kerjasama sesama

anggota tim dan koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas (Hamiruddin, 2019: 142).

Kerjasama tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Didalam suatu perusahaan pada umumnya memiliki dua atau lebih divisi/departemen yang beranggotakan individu-individu dengan latar belakang, pola pikir hingga kemampuan yang berbeda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Individu-individu tersebut hendaknya dilatih untuk bekerjasama dengan rekan lain dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, sebab kinerja yang dihasilkan oleh kerjasama antar rekan tim akan lebih baik dibandingkan kinerja yang dihasilkan oleh individu.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu dengan dibentuknya kerjasama tim, dengan adanya kerjasama tim maka pekerjaan yang di berikan akan terlaksana dengan baik, selain itu dapat memenuhi target tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu kerjasama tim sangat penting dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang bisa mencapai hasil atau tujuan dengan bersama-sama menuntaskannya. Dengan menyadari dan menerapkan kerjasama tim, pekerjaan yang dikerjakan akan teratur serta didukung oleh rekan kerja lain sehingga kinerja yang dihasilkan juga akan maksimal. Jika terdapat anggota tim yang egois dan tidak suportif maka akan menghambat pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan tidak maksimal. Karena itulah kerjasama tim dapat dikatakan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu menyatakan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Ibrahim dkk, 2021). Begitu pula hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan setiap anggota dapat saling membantu penyelesaian tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam tim (Kusuma & Susanto, 2018: 423).

Selain kerjasama tim, motivasi juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018: 23).

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dalam sebuah organisasi, indikator-indikator tersebut terdiri dari pemberian upah/gaji, pemberian bonus, fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, diterima dalam kelompok, kebutuhan akan perasaan ikut serta, kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan akan prestasi (Parashakti & Setiawan, 2019: 74).

Motivasi kerja perlu ditanamkan kepada setiap karyawan yang bekerja di perusahaan agar kinerja karyawan meningkat. Setiap karyawan yang termotivasi akan melaksanakan yang terbaik dalam setiap tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja karyawan akan menambah nilai baik bagi perusahaan itu sendiri. Ketika motivasi karyawan tinggi maka kinerja atau hasil kerja akan baik dan optimal karena dorongan dari karyawan itu sendiri kuat untuk mencapai hasil

kerja yang diharapkan perusahaan. Namun ketika motivasi kerja karyawan rendah maka kinerja atau hasil kerja bisa saja menurun dan kurang optimal karena tidak adanya semangat atau kemauan dalam diri karyawan itu sendiri untuk mencapai hasil yang optimal.

Agar karyawan memiliki gairah kerja dan berpartisipasi serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, perusahaan perlu memberikan perhatian pada motivasi kerja karyawannya. Tujuan memberikan motivasi kepada karyawan adalah diharapkan dengan adanya motivasi, karyawan dapat menunjukkan tanggung jawab dalam bekerja pada perusahaan serta bekerja sesuai panduan kerja yang ada sehingga tujuan perusahaan dapat segera tercapai.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Regina R Wondal, Bernhard Tewal dan Mac Donald Walangitan, 2019). Motivasi kerja yang bagus diperlukan supaya karyawan bisa bekerja lebih maksimal dengan baik. Hasil penelitian terdahulu pula menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Tifani Nur Adinda., et al, 2023).

Kerjasama tim dan motivasi kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih baik lagi sehingga dapat mencapai hasil atau tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama tim dapat dikatakan sebagai faktor pendorong atau dukungan kepada setiap karyawan agar termotivasi di dalam tim. Ketika kerjasama di dalam tim tersebut baik, maka karyawan akan akan termotivasi untuk berkontribusi secara aktif di dalam tim tersebut. Tetapi sebaliknya, jika kerjasama di dalam tim tersebut tidak baik atau dapat dikatakan

buruk, maka karyawan pun tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Pernyataan tersebut juga didukung oleh pernyataan yang menyatakan bahwa dengan adanya motivasi membuat individu akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai keinginannya tersebut. Suatu individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan memberikan dampak yang positif bagi kehidupannya untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya (Sutrisno, 2019:109)

Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting yang ada dalam sebuah perusahaan maupun organisasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sumali, 2019: 440).

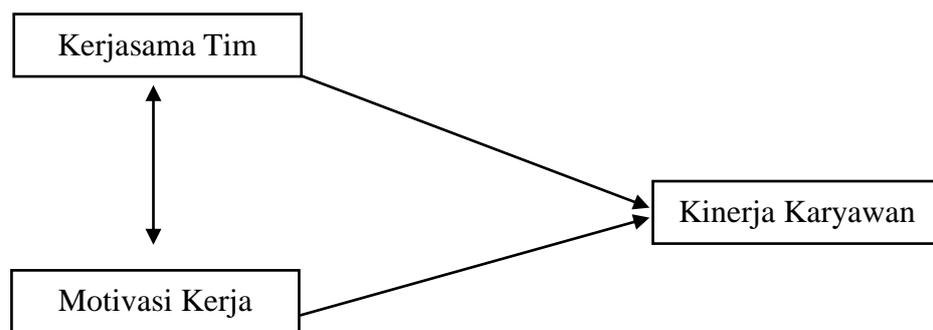
Adapun indikator-indikator yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu yang terdiri dari kualitas, kuantitas, pengetahuan akan pekerjaan, tanggung jawab (Rachmawati dalam Metta & Asron, 2021).

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh terbentuknya kerjasama tim dan motivasi kerja pada masing-masing individu. Perasaan yang dirasakan oleh karyawan dalam lingkungan kerja akan memberikan dampak signifikan pada hasil kerja mereka. Ketika karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya, ini akan menciptakan kinerja yang lebih baik dan memberikan pertumbuhan positif pada perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan merasa tidak nyaman, hal ini dapat mengakibatkan kinerja yang buruk. Kualitas

kinerja karyawan mencerminkan hasil dari serangkaian pekerjaan yang telah mereka lakukan di perusahaan tersebut.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan (Eva Silviana Lawasi dan Boge Triatmanto, 2017). Motivasi kerja, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Dwi Widyani., et al, 2022).

Literatur hubungan antar variabel yang akan digunakan dalam kerangka pemikiran untuk membentuk dan pengembangan model penelitian diuraikan pada bagan:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.3 Hipotesis

Menurut asumsi dan pendapat para ahli, hipotesis merupakan dugaan sementara yang paling memungkinkan dicari kebenarannya. Berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat ditarik hipotesis penelitian secara umum yakni **“Terdapat Pengaruh Kerjasama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang *Fashion* Di Mall Asia Plaza Tasikmalaya”**