

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kerjasama Tim

2.1.1.1. Pengertian Kerjasama Tim

Menurut (Ibrahim et al., 2021) 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. 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 et al., 2021)

Sebagaimana yang dinyatakan (Simatupang, 2019), kerjasama tim (*teamwork*) adalah sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama yang memiliki keahlian yang berbeda-beda yang dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Letsoin & Ratnasari (2020) menjelaskan kerjasama tim ialah aktivitas yang dilaksanakan oleh lebih dari dua orang agar strategi pencapaian tujuan berjalan sesuai rencana yang dibantu oleh komunikasi serta pengendalian bersama. Hal yang mempengaruhi kerjasama tim seperti kepercayaan, komunikasi, dan tujuan bersama.

Kerjasama tim yaitu kelompok yang terdiri dari dua hingga dua puluh individu yang bijaksana serta memiliki visi yang sama kemudian membangun inisiatif penyelesaian tugas anggotanya (Siagian, 2020).

Berdasarkan beberapa uraian pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim ialah sekelompok orang yang bekerja sama dan memiliki kemampuan yang berbeda-beda serta didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk memperoleh kinerja yang maksimal agar mencapai tujuan perusahaan

2.1.1.2. Unsur Kerjasama Tim

Davis dan Newstorm dalam Simatupang (2019), mengemukakan unsur-unsur kerjasama tim yang efektif sebagai berikut :

1. Lingkungan suportif

Anggota tim akan menunjukkan perbaikan dan perkembangan kinerja tergantung pada bagaimana atasan menciptakan lingkungan yang suportif.

2. Kejelasan peran

Anggota tim bisa bekerja sama jika para anggota mengetahui dan memahami *job description* anggota lain serta kecakapan dalam memenuhi tanggung jawab anggota lain.

3. Tujuan tinggi

Tim hendaknya memiliki tujuan yang tinggi untuk dicapai perlahan. Dicontohkan seperti siklus hidup produk, pada tahap awal yang

provisional, tahap pertengahan yang berprestasi hingga meredup pada akhirnya.

4. Kepemimpinan yang sesuai

Tugas pimpinan salah satunya adalah memastikan anggota tim tetap mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan hingga selesai tanpa membuat kebijakan yang mempengaruhi kerjasama tim.

5. Probabilitas kendala tim

Tim terdiri dari manusia, oleh karena itu akan rumit dan dinamis kondisi suatu tim. Hal ini juga memaksa tim hendaknya peka pada segala faktor lingkungan perusahaan.

2.1.1.3. Manfaat Kerjasama Tim

Dengan adanya kerjasama tim, karyawan akan memperoleh beberapa manfaat (Safrianti, 2020), antara lain :

1. Berkembangnya kreativitas

Dengan melakukan kerjasama tim, individu dapat menghasilkan ide-ide bersama dengan anggota lain serta memungkinkan pemikiran diluar kotak.

2. Berkembangnya kualitas dalam mengambil keputusan

Jika individu bekerja dan mengambil langkah sendiri maka akan dipastikan individu tersebut mengalami stress kerja. Namun, dengan adanya tim individu akan dituntun dalam mengambil resiko dan didukung saat mereka gagal.

3. Meningkatkan komitmen.

Dalam kerjasama tim, anggota tim akan berbagi informasi dan motivasi dalam melaksanakan serta memenuhi tanggung jawab.

4. Meningkatkan motivasi.

Dengan menyelesaikan tugas yang berat tim akan diberi penghargaan dan rasa dihargai oleh perusahaan. Hal ini akan meningkatkan dorongan anggota tim dalam menyelesaikan tugas tersebut.

2.1.1.4. Indikator Kerjasama Tim

Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Terdapat indikator-indikator kerjasama tim yang dikemukakan oleh Letsoin & Ratnasari (2020) yang dapat dijadikan sebagai alat ukur, yakni :

1. Mau bekerjasama (*Cooperative*).

Sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain, maka rasa kerjasama tim dalam diri karyawan ditandai dengan sikap ingin bekerja sama dengan karyawan yang lainnya.

2. Mengungkapkan harapan yang positif.

Karyawan merasa optimis dan selalu berharap baik dengan timnya dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan.

3. Menghargai masukan.

Merasa menjadi bagian dari karyawan lain sehingga setiap masukan dari karyawan lain akan dihargai.

4. Memberikan dorongan.

Tidak hanya mementingkan diri sendiri namun karyawan akan memperhatikan karyawan lainnya. Seperti memberikan dorongan ketika merasa ada karyawan lain yang kekurangan motivasi.

5. Membangun semangat kelompok.

Membangun semangat kelompok dilakukan dengan tujuan agar setiap individu dalam tim memiliki rasa antusias yang sama.

2.1.2. Komunikasi

2.1.2.1. Pengertian Komunikasi

Asnawi (2020) menyatakan bahwa komunikasi yang terjadi dalam organisasi yaitu komunikasi informal yang terdiri dari komunikasi vertikal dan komunikasi horizontal. Menurut (Permatasari, 2019), Komunikasi merupakan salah satu kegiatan interaksi yang sangat penting dalam kehidupan sosial manusia, karena seluruh kegiatan manusia, di mulai dengan komunikasi.

De Vito dalam (Wandi et al., 2019) berpendapat bahwa komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika.

Komunikasi berarti pergantian pesan beserta informasi yang dilakukan oleh komunikator dan komunikan secara langsung dan tidak langsung maupun melalui media atau tidak melalui media (Yuvi & Rustam, 2021).

Wandi et al. (2019) mengemukakan komunikasi dalam organisasi adalah untuk membentuk saling pengertian (*mutual understanding*) sehingga terjadi kesetaraan kerangka referensi (*frame of references*) dan kesamaan pengalaman (*field of experience*) diantara anggota organisasi. Komunikasi organisasi harus dilihat dari berbagai sisi yaitu pertama komunikasi antara atasan kepada bawahan, kedua antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, ketiga adalah antara karyawan kepada atasan.

SAP & Wati (2022) menjelaskan “*communication is transfer of the information and meaning from one person to others*” yang berarti komunikasi adalah pemindahan suatu pesan dan pemahaman yang sama dari satu individu ke individu lain.

Berdasarkan beberapa pengertian komunikasi di atas, dapat dirangkum bahwa komunikasi ialah kegiatan interaksi sesama manusia dalam kehidupan sosial yang terdiri dari proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih yang membentuk kesamaan pengertian dan pengalaman dengan memberikan *feedback* langsung.

2.1.2.2. Fungsi Komunikasi

Komunikasi yang efektif diperlukan agar kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat ditingkatkan. Komunikasi dalam organisasi memiliki fungsi sebagai berikut :

1. Sebagai pengelola perilaku instansi
2. Sebagai perangsang motivasi kerja karyawan
3. Sebagai ekspose emosi
4. Sebagai evaluasi dalam membuat keputusan, sebab adanya komunikasi memberi informasi yang diperlukan berbagai tingkatan manajemen perusahaan untuk mengambil keputusan serta memahami dan mengevaluasi pilihan lain (Sopiah dalam Wandu et al., 2019).

2.1.2.3. Manfaat Komunikasi

Berikut tujuan serta manfaat dari komunikasi yang dinyatakan oleh (Julita & Arianty, 2019) antara lain :

1. Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan atau menerima informasi.
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
5. Mengubah keadaan sosial.

6. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

2.1.2.4. Indikator Komunikasi

Menurut (Nisa et al., 2019) terdapat indikator-indikator dalam yang perlu diperhatikan dalam melakukan komunikasi yaitu :

1. Pemahaman

Pemahaman ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak..

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya.

4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Chair, 2020) motivasi adalah sebuah dorongan, keinginan, atau desakan yang timbul dari dalam diri seseorang dalam melakukan aktifitas kerja untuk mencapai tujuan yang kita inginkan di mana dengan adanya motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

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).

Sari (2017) mengemukakan motivasi merupakan dorongan baik berasal dari dalam diri seseorang maupun yang berasal dari luar yang menggerakkan seseorang melaksanakan pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan atau organisasi.

Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Andika et al., 2019). Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat.

Motivasi ialah pilihan individu untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan dalam mencapai suatu tujuan (Ardini & Fadli, 2017). Kemudian, Ardiansyah (2019) mengatakan motivasi disebut sebagai lanjutan dari suatu motif yang membuat seseorang melaksanakan suatu kegiatan.

Pengerahan tenaga yang berasal dari dalam diri untuk melaksanakan suatu kegiatan agar tercapainya tujuan disebut sebagai motivasi kerja (Yuvi & Rustam, 2021). Dengan motivasi yang benar, karyawan akan lebih berusaha untuk bisa menggapai tujuan serta sasaran perusahaan.

Lubis (2020) mengatakan motivasi merupakan transformasi kekuatan dalam diri individu untuk membangun keinginan dan karakteristik agar tujuan yang ditetapkan tercapai.

Hasibuan dalam (Hakim & Mudhi, 2019) berpendapat bahwa 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.

Berdasarkan uraian pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam diri maupun luar seorang karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi yang merupakan dorongan dalam diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, yaitu :

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 (Sutrisno dalam Jufrizen, 2018).

2.1.3.3. Unsur-Unsur Motivasi Kerja

David Mc.Clelland dalam (Sedarmayanti, 2017) mengemukakan terdapat tiga unsur dasar yang dapat di aplikasikan agar individu termotivasi untuk bekerja, antara lain :

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 mencapao 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 mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini akan membentuk kebiasaan dan perilaku untuk mengabaikan orang sekitar.

2.1.3.4. Indikator Motivasi Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi dalam sebuah organisasi (Parashakti & Setiawan, 2019). Indikator-indikator tersebut sebagai berikut:

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.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sumali & Pratama, 2019) 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.

Kinerja karyawan merupakan sebuah perilaku nyata ditunjukkan sebagai kinerja pekerjaan yang dibuat karyawan sesuai dengan peran mereka di perusahaan (Barokah & Simanjuntak, 2020). Untuk mendapatkan kinerja karyawan semaksimal mungkin adalah harapan setiap perusahaan, kinerja karyawan

merupakan cerminan dari kinerja suatu perusahaan, sehingga kinerja karyawan penting bagi suatu perusahaan, kinerja karyawan akan baik jika didukung oleh motivasi kerja maupun disiplin kerja.

Menurut (Suryani, 2019), 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.

Kinerja karyawan sebagai suatu hasil dari pekerjaan utama karyawan secara perorangan maupun tim dalam perusahaan yang dapat dinilai serta di evaluasi oleh atasan (Toni & Siagian, 2021).

Dari berbagai pengertian mengenai kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan prestasi kerja yang perlu dicapai seseorang dalam organisasi dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya dalam sebuah perusahaan karyawan tersebut bekerja.

2.1.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Agar tercapainya suatu kinerja seseorang atau pekerja, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi upaya dan tindakan menghasilkan kinerja menurut (Wandi et al., 2019), yakni :

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.

2.1.4.3. Dimensi Kinerja Karyawan

Kesanggupan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan dapat dinilai dengan beberapa dimensi penilaian kinerja. Terdapat beberapa dimensi kinerja karyawan menurut Mathis dan John dalam (Simatupang, 2019) yaitu :

1. Kuantitas, hasil kerja yang dinilai melalui jumlah tugas diberikan serta 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

5. Kemampuan Bekerja Sama, berkaitan dengan kemampuan pekerja untuk berkolaborasi dengan pekerja lain untuk mengerjakan pekerjaan agar tercipta kinerja yang diharapkan.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Menurut Rachmawati dalam (Metta & Saputra, 2021), adapun indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan, terdiri dari :

1. Kualitas : kecakapan dalam melakukan tugas hingga selesai, mengatur waktu dalam melakukan tugas, ketelitian dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas : kecepatan dalam menyelesaikan tugas, kerapian 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.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian tinjauan pustaka yang dideskripsikan secara sistematis berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dan dihubungkan dengan penelitian yang sedang diteliti. Berikut adalah hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama/ Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
(Siagian, 2020) SINTA 4	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Akademi Maritim Cirebon. (ISSN : 2598-5159)	Regresi Linier Sederhana	Variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Akademi Maritim Cirebon
(Ibrahim et al., 2021) SINTA 4	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. (ISSN : 2775-9687)	Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo
(Simatupa ng, 2019) SINTA 4	Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant International And Convention Hall Pematangsiantar (ISSN : 2502-4434).	Regresi Linier Berganda	Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
(Wandi et al., 2019) SINTA	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. (ISSN : 2622-4240)	Regresi Linier Sederhana	Komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
(Suryani, 2019) SINTA	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. (ISSN : <u>2581-2769</u>)	Regresi Linier Berganda	Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
(Maulita et al., 2022) SINTA 5	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Dan Pengadaan Kementerian Pertanian RI. (ISSN : 2654-7538)	Regresi Linier Berganda	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
(Metta & Saputra, 2021) <i>Google Scholar</i>	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jovan Technologies.	Regresi Linier Berganda	Komunikasi, Motivasi Intrinsik Dan Pelatihan Kerja berdampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT Jovan Technologies.

(Lahagu & Rustam, 2022) <i>Google Scholar</i>	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rodamas Makmur Motor Di Kota Batam	Regresi Linier Berganda	Kompensasi Dan Motivasi Kerja berdampak positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan
(Kumala, 2020) SINTA	Pengaruh Kecerdasan Emosi Serta Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada PT. Riscon Realty)	Regresi Linier Berganda	Kecerdasan Emosi Serta Motivasi Karyawan meningkatkan Kinerja
(Dalimunthe, 2018) SINTA 3	<i>The Effect Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance In Salt Packaging Business.</i> (ISSN : 2407-2648)	Regresi Linier Berganda	Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(Safrianti, 2020) SINTA 5	Prestasi Kerja Karyawan : Pengaruh Kerjasama Kelompok, Disiplin Dan Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Sinar Sosro Kp. Bengkulu). (ISSN 2621-1092)	Regresi Linier Berganda	Kerjasama Kelompok, Disiplin Dan Motivasi Kerja berdampak positif serta signifikan terhadap Prestasi Kerja
(SAP & Wati, 2022) DOAJ	The Influence Of Communication And Work Commitment On Employee Performance. (ISSN : 2579-4892)	Regresi Linier Berganda	Komunikasi dan Perjanjian Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Peneliti, 2022

2.3. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono dalam (Suryani, 2019), kerangka berpikir adalah sintesa yang mencerminkan keterkaitan antara variabel yang diteliti dan merupakan tuntunan untuk memecahkan masalah penelitian serta merumuskan hipotesis penelitian yang berbentuk bagan alur yang dilengkapi penjelasan kualitatif.

Dalam penelitian ini kerjasama tim, komunikasi beserta motivasi kerja ditetapkan sebagai variabel bebas (X) dan kinerja karyawan ditetapkan sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT Graha Nusantara Indonesia yang bertujuan agar mengetahui pengaruh antara variabel

bebas dengan variabel terikatnya. Kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai acuan serta pedoman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

2.3.1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

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). 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.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ibrahim et al., 2021; Siagian, 2020; Simatupang, 2019) memperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 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.

2.3.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi proses pengiriman dan penerimaan pesan di antara dua orang atau kelompok dengan orang dengan beberapa efek dan beberapa umpan balik seketika (De Vito dalam Wandu et al., 2019). Menerapkan komunikasi yang baik antara rekan kerja dalam perusahaan adalah salah satu aspek utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik akan mempermudah pengambilan keputusan oleh berbagai pihak kedepannya dalam menghadapi kendala organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maulita et al., 2022; Sumali & Pratama, 2019; Suryani, 2019; Wandu et al., 2019) memperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Apabila komunikasi yang dilakukan menghasilkan informasi yang kurang jelas maupun keliru, maka akan menghambat pekerjaan serta mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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 Hakim & Mudhi, 2019). Agar karyawan memiliki gairah kerja dan berpartisipasi serta bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, perusahaan perlu memberikan perhatian pada motivasi kerja karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Dalimunthe, 2018; Kumala, 2020; Maulita et al., 2022; Safrianti, 2020) memperoleh hasil yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. 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.

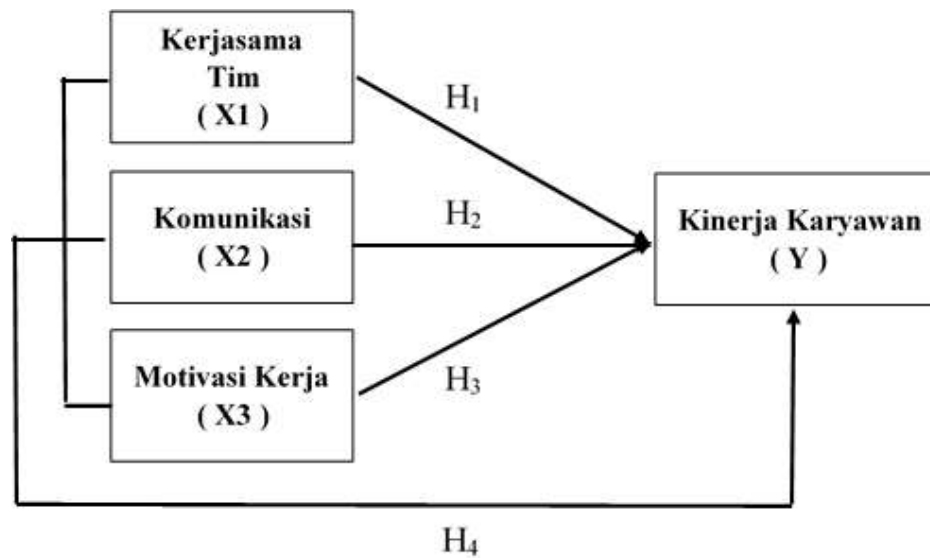
2.3.4. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan diharapkan agar menyelesaikan tugas yang diberikan semaksimal mungkin agar menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik dan sesuai harapan perusahaan berasal dari semangat kerja karyawan itu sendiri dan lingkungan perusahaan yang disekitarnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kerjasama yang dilakukan antar rekan tim, penerapan komunikasi yang baik serta motivasi kerja yang berikan perusahaan kepada karyawannya.

Dalam usaha mencapai kinerja yang berkualitas, diperlukan kerjasama tim yang baik, komunikasi yang jelas antara semua pihak dan pengertian yang sama terhadap tujuan perusahaan serta pemberian motivasi kerja yang terus menerus. Penelitian yang dilakukan oleh (Dalimunthe, 2018; Ibrahim et al., 2021; Maulita et al., 2022; Safrianti, 2020; Siagian, 2020; Wandu et al., 2019) memperoleh hasil yang

menyatakan bahwa variabel kerjasama tim, komunikasi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan pengaruh antar variabel terkait, terdapat kerangka berpikir dalam penelitian ini yang menunjukkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Peneliti, 2022

Pada bagan di atas (Gambar 2.1), H1, H2, dan H3 dilakukan uji parsial antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, komunikasi terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian H4 dilakukan uji simultan atau bersama-sama antara kerjasama tim, komunikasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.4. Hipotesis

Dari uraian teoritis, struktur ideologi dan hasil penelitian selama ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas pernyataan penelitian, yang dinyatakan sebagai berikut :

- H1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam.
- H2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam.
- H3 : Diduga ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam.
- H4 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kerjasama tim, komunikasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Graha Nusantara Indonesia di Kota Batam.