

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kerjasama Tim

2.1.1.1. Pengertian Kerjasama Tim

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 51) Kerjasama tim adalah pengelompokan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik. Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain.

Menurut (Panggiki *et al.*, 2017: 3019) kerjasama tim adalah tim orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen. Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Menurut (Adi *et al.*, 2018: 69) *Teamwork is a team member's ability to work together, communicate effectively, anticipate and meet each other needs, and stimulate confidence to generate coordinated collective action.* Definisi kerja tim membutuhkan anggota tim untuk bekerja bersama, berkomunikasi secara efisien, mengantisipasi serta menanggapi kepentingan masing-masing, dan meningkatkan

keyakinan diri dalam aksi bersama-sama terorganisir. Koordinasi yang baik diantara anggota tim membuat sebuah tim menjadi efektif.

Menurut (Putri & Sariyathi, 2017: 3402) kerjasama tim adalah cara yang sangat bagus untuk memadukan keterampilan yang berbeda serta untuk memberikan resolusi kreatif yang membangun kolaborasi bertambah kompetitif ketimbang individu. Pekerjaan juga akan menjadi semakin mudah dimana anggota dapat membantu menghasilkan berbagai solusi ketika bekerja dalam sebuah tim. Pembentukan tim yang saling bekerja sama dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Menurut (Masyithah *et al.*, 2018: 51) kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Anggraeni & Saragih, 2019: 1164) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya.

Menurut (Hamiruddin *et al.*, 2019: 142) kerja tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota

ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut.

Menurut pendapat yang terpapar diatas, maka dapat disimpulkan kerjasama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

2.1.1.2. Jenis–Jenis Kerjasama Tim

Menurut (Masyithah *et al.*, 2018: 53) diperoleh 6 jenis kerjasama tim yakni:

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 Horisontal

Tim horisontal 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.

2.1.1.3. Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Menurut (Masyithah *et al.*, 2018: 53) terdapat 4 ciri-ciri kerjasama tim yaitu:

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.

2.1.1.4. Indikator Kerjasama Tim

Menurut (Hamiruddin *et al.*, 2019: 142) ada 4 indikator dalam kerjasama tim yaitu:

1. Fokus pada tujuan tim
Tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi.
2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas
Motivasi sangat diperlukan agar anggota lebih termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan.
3. Menjalin kerjasama sesama anggota tim
Sesama anggota tim akan menjalin kerjasama yang baik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.
4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas
Koordinasi dalam setiap tim dalam memudahkan penyelesaian sebuah tugas.

2.1.2. Komunikasi

2.1.2.1. Pengertian Komunikasi

Menurut (Arifin, 2012: 135) komunikasi merupakan satu kegiatan buat berbagi informasi, ide maupun pemikiran masing-masing pihak dalam percakapan dengan maksud untuk mendapatkan tujuan yang sama, kontak yang akurat tak akan terjadi jika pengirim tak mendistribusikan dengan baik serta penyambut menerima korespondensi saat bersifat penyimpangan.

Menurut (Sugeng *et al.*, 2016: 312) komunikasi adalah tindakan menyampaikan pesan terhadap individu berbeda, sebagai lisan serta tak serentak

melalui perangkat, untuk mengatakan atau membarui keyakinan, pemikiran, atau karakter. Pesan yang tadinya disampaikan untuk penerima akan terdapat sebuah respons atau balasan terhadap pesan yang diterima.

Menurut (Toha & Darmanto, 2016: 64) komunikasi adalah metode penyampaian pesan kepada penerima dari pengirim dengan harapan mereka dapat ditafsirkan dan diterima sehingga saling pengertian terjadi, adanya *feedback* maka proses komunikasi dapat berlanjut terus-menerus ketika kedua pihak memahami hal-hal yang sedang dibicarakan.

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 50) komunikasi merupakan metode mengirimkan catatan dengan mode atau cara transmisi yang dapat diubah untuk mencapai pentingnya pesan dan terbentuk peralihan catatan verbal ataupun tak verbal. Makna dalam pesan tidak diterima dengan baik maka tidak akan terjadi *feedback* dari penerima pesan. Diperlukan komunikasi yang efektif untuk terhindar dari miskomunikasi antara pengirim dengan penerima pesan.

Menurut (Hamiruddin *et al.*, 2019: 141) komunikasi mengambil bagian atau berlanjut sehingga sesuatu yang umum, pemahaman yang sama saling terjadi. Penerima akan mengetahui makna dari sebuah pesan jika kedua pihak mengetahui apa yang akan disampaikan. Komunikasi juga akan berjalan dengan lancar penerima mengerti pesan tersebut kemudian meneruskannya kepada anggota lain sehingga terciptanya komunikasi yang efektif dan lancar.

Menurut (Putri & Sariyathi, 2017: 3402) komunikasi adalah instrumen yang berfungsi demi mentransfer atau menyepakati penjelasan ke ataupun dari pihak lain. Penyampaian yang salah dapat menghasilkan hasil yang tidak menguntungkan serta

mampu mengakibatkan kegagalan untuk tercapainya tujuan organisasi. kemampuan karyawan juga akan mengalami penurunan jika sering terjadinya miskomunikasi antara sesama anggota.

Menurut (Wasiman, 2018: 21) komunikasi adalah metode yang ampuh untuk mentransmisikan ataupun memberi informasi ke pihak ketiga. Umpan balik akan diberikan apabila penerima menangkap arti yang disampaikan untuk pengirim pesan. Komunikasi yang baik dapat meneruskan pesan-pesan yang dituju kepada penerima dan akan terdapat respon dari penerima pesan sehingga komunikasi akan terus berlanjut dan dapat dikatakan bahwa terjadinya komunikasi yang efektif.

Menurut pendapat yang terpapar diatas, maka dapat disimpulkan komunikasi adalah suatu kegiatan penyampaian pesan dimana pertukaran pandangan, emosi, pikiran dan saran yang terjadi di antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama.

2.1.2.2. Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut (Toha & Darmanto, 2016: 66) terdapat 6 unsur-unsur komunikasi, yaitu:

1. Komunikator

Seseorang yang mengirim informasi ke orang lain, serta seseorang yang melaksanakan komunikasi.

2. Pesan

Pandangan yang perlu ditranformasikan menjadi simbol dalam pikiran yang dapat dipahami oleh penerima pesan.

3. Jalur (*Medium*)

Agar pesan dapat dengan cepat dipahami oleh penerima dalam proses komunikasi, maka penggunaan media dapat dilakukan secara bersamaan atau berurutan dengan berbagai cara dalam organisasi.

4. Penerima

Komunikator memberi informasi ke penerima, kemudian setelah menerima informasi, ada operasi menafsirkan informasi sehingga konteksnya mampu ditafsirkan.

5. Umpan balik

Dalam prosedur komunikasi membutuhkan timbal balik, agar dapat dikatakan bahwa komunikasi berjalan dengan baik.

6. Gangguan

Dalam prosedur komunikasi, rintangan kerap terjadi akibat konteks pengirim dan penerima pesan yang berlainan, sebagai politis, mental, maupun bervariasi sepanjang pendidikan, pengalaman dan keterampilan mereka.

2.1.2.3. Fungsi-Fungsi Komunikasi

Menurut (Bangun, 2012: 361) komunikasi memiliki 4 fungsi, yaitu:

1. Pengawasan

Sebuah lembaga memiliki garis komando beserta struktur, seandainya pegawai berkomunikasi terhadap atasan berpautan atas profesinya, komunikasi juga dapat mengatur perilaku sesuai dengan uraian tugas dan kebijakan perusahaan.

2. Memotivasi

Memberikan staf deskripsi tentang apa yang harus dilakukan, menyusun tujuan yang lebih spesifik untuk meningkatkan kinerja. Menetapkan tujuan yang lebih spesifik dan memotivasi pekerja selama mengerjakan aktivitas mereka dengan baik akan mendorong kinerja yang lebih efisien.

3. Pengungkapan emosi

Hubungan yang terjalin di lembaga, menggunakan bahasa sederhana dan mudah dimengerti, adalah mekanisme dasar untuk setiap orang. komunikasi terjadi dalam organisasi ini, menggunakan terminology yang sederhana dan mudah diartikan oleh kedua belah pihak, merupakan proses integral untuk sestiap individu.

4. Komunikasi antarpribadi

Penyampaian catatan terhadap penyambut catatan serta memahami definisi dari pesan yang telah disampaikan. Penyambut pesan dengan mudah mengenali sinyal yang dikirim pengirim jika mereka memiliki kata dan karater yang sama.

2.1.2.4. Indikator Komunikasi

Menurut (Hamiruddin *et al.*, 2019: 141) ada 4 indikator komunikasi, yaitu:

1. Bijaksana dan kesopanan

Berkomunikasi memakai alternatif istilah yang benar serta disampaikan melalui bahasa yang jelas.

2. Penerimaan umpan balik

Menerima jawaban catatan ataupun arti pesan yang tercapai.

3. Berbagi informasi

Menyampaikan pembaruan kepada staf dan anggota tentang laporan pengembangan dan masalah yang ada.

4. Memberikan informasi tugas

Memberikan penjelasan tentang perihal terkait penugasan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012: 231) kinerja merupakan hasil aktivitas seseorang yang dilakukan berlandaskan kondisi kegiatan. Suatu pekerjaan perlu dilakukan untuk memungkinkan pekerja untuk berkembang dan terinspirasi untuk melakukan pekerjaan sehingga tujuan bisnis juga dapat tercapai, pekerja yang berkembang seiring waktu juga dapat membangun semangat kerja dalam diri sendiri.

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 49) kinerja merupakan kapasitas pekerja untuk melakukan kelengkapan kewajiban sebagai tanggung jawab mereka. Kinerja juga bisa diukur dengan kuantitas yang telah diselesaikan oleh karyawan pada periode tertentu sehingga bisa dilihat seberapa jauh peningkatan yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja juga merupakan salah satu variabel untuk dinilai kemampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Menurut (Panggiki *et al.*, 2017: 3020) kinerja karyawan merupakan keberhasilan produk dari keunikan serta kapasitas pekerjaan yang dilakukan pekerja bersama melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, bertanggung

jawab bisa memungkinkan karyawan bekerja lebih keras dari sebelumnya serta karyawan termotivasi dalam meningkatkan maupun pencapaian sasaran organisasi.

Menurut (Putri & Sariyathi, 2017: 3400) Kinerja adalah efek dari aktivitas individu selama periode waktu tertentu ketika akan lebih mudah untuk mencapai tujuan tertentu dengan memantau keberhasilan karyawan organisasi, kemudian karyawan juga akan mengalami peningkatan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan. Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan juga dapat tercapai jika kinerja karyawan dalam sebuah organisasi mengalami peningkatan.

Menurut (Ghofar, 2018: 33) *Performance is mentioned as a the results of a given job function or procedure over a period of time (work efficiency), so success is how to do the work and the outcomes of the work that are so closely linked into what is done and how to do in a certain period of time.* Definisi kinerja sebagai catatan hasil dari tugas atau operasi yang diberikan dalam periode waktu tertentu, jadi kinerja adalah kualitas bekerja dan hasil tes yang diperoleh dan berkaitan dengan sesuatu yang dilakukan dan bagaimana melakukannya dalam waktu tertentu.

Menurut (Masyithah *et al.*, 2018: 51) Kinerja adalah metode untuk mengevaluasi seberapa baik pekerja menjalankan kegiatan mereka sesuai atas serangkaian tolak ukur, serta mengirimkan pengetahuan terhadap pekerja. Tercapainya *Output* yang kemampuan yang maksimal dapat dikatakan bahwa karyawan telah melakukan pekerjaan dengan benar dan baik.

Menurut (Hamiruddin *et al.*, 2019: 142) kinerja merupakan karakter ataupun perbuatan terkait atas sasaran lembaga di mana kriteria penilaian mencerminkan

penilaian evaluasi ahli. Penilaian dapat dilakukan dengan mengukur kuantitas dan kualitas dari seorang karyawan ketika mengerjakan sebuah pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya, sehingga dapat mengetahui sejauh mana kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut pendapat yang terpapar diatas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam suatu periode yang ditentukan, baik berdasarkan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.

2.1.3.2. Unsur–Unsur Penilaian Kinerja

Menurut (Nanulaita, 2018: 209) terdapat 6 unsur–unsur penilaian kerja yakni:

1. Prestasi

Evaluasi aktivitas mengenai atribut maupun kapasitas yang akan diproduksi pegawai.

2. Kedisiplinan

Evaluasi keahlian sesuai dengan regulasi yang ada serta serasi bersama arahan yang diberikan kepadanya.

3. Kreatifitas

Penaksiran kapasitas pekerja untuk melebarkan inovasi dan menuntaskan pekerjaan mereka, maka mereka mampu bertindak makin efektif serta efisien.

4. Bekerja sama

Evaluasi kepuasan pekerja aktif serta berproses sebagai lurus atau tegak dengan pekerja lain didalam atau di luar maka hasil tes makin kuat.

5. Kecapakan

Evaluasi penyatuan serta harmonisasi berbagai komponen yang berpartisipasi selama pengembangan kebijakan serta keadaan administrasi.

6. Tanggung jawab

Evaluasi kemampuan pekerja untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka, hasil pekerjaan dan asal taktik yang digunakan serta perilaku kerja.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Pramularso, 2017: 174) kinerja karyawan dipengaruhi akibat 3 faktor, yakni:

1. Faktor individu mencakup: kapabilitas, kemahiran, konteks, serta demografi.
2. Faktor psikologis mencakup: kesan, perilaku personalitas, pengkajian stimulan.
3. Faktor organisasi mencakup: sumber daya, koordinator, penghargaan, pola sketsa kegiatan.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Noviawati, 2016: 4) diperoleh 5 indikator kinerja karyawan yakni:

1. Kuantitas
Pemahaman karyawan tentang jumlah dan efek dari tugas yang direncanakan.
2. Kualitas

Pemahaman karyawan tentang tingkat pekerjaan yang dihasilkan dan peran pelatihan dan kemampuan pekerja dikuasai.

3. Ketepatan waktu

Pemahaman karyawan tentang suatu tindakan yang dilakukan dari awal waktu hingga *output* dihasilkan.

4. Efektivitas

Penggunaan terbaik sumber daya serta masa lembaga mendapatkan pendapatan serta meminimalkan biaya.

5. Kehadiran

Derajat kemunculan staf di organisasi akan memutuskan efisiensi pekerja.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2018) berjudul “Pengaruh *Teamwork* Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong”, menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset bisa diartikan melalui adanya kerjasama tim yang bagus, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Kelompok tim yang baik juga mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat tercapai tujuan atau target perusahaan.

2.2.2. Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang dilakukan oleh (Setia & Hendry, 2018) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Medan”, menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini bisa diartikan melalui adanya komunikasi efektif, maka dapat memajukan kinerja karyawan. Komunikasi yang bagus dapat mengurangi kesalahpahaman antar sesama karyawan.

2.2.3. Hubungan Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang dilakukan oleh (Putri & Sariyathi, 2017) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon”, menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini bisa diartikan melalui adanya kerjasama tim dan komunikasi yang bagus, sehingga dapat memajukan kinerja karyawan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa riset terdahulu, dimana berhubungan atas judul penelitian serta bisa menguatkan hasil nilai uji analisis data pada pengujian hasil penelitian di bab selanjutnya, yakni:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

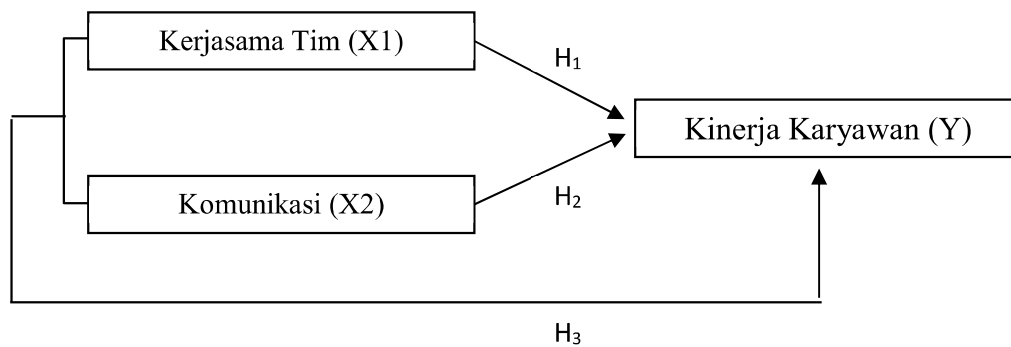
No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	(Sugeng <i>et al.</i> , 2016) Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174 Google Scholar	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Karyawan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Target Jaya Manado	X1= Kepemimpinan X2= Komitmen Karyawan X3= Komunikasi Y= Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan, komitmen karyawan dan komunikasi relevan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen karyawan tidak relevan terhadap kinerja karyawan
2.	(Putri&Sariyathi, 2017) Jurnal Manajemen Unud ISSN: 2302-8912 Google Scholar	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1= Gaya Kepemimpinan Transformatif X2= Kerjasama Tim X3= Komunikasi Y= Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan transformatif, kerjasama tim, dan komunikasi secara parsial relevan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan transformatif, kerjasama tim, dan komunikasi secara simultan relevan terhadap kinerja karyawan
3.	(Suwandana, 2018) Jurnal <i>International Journal of Social Science and Business</i> ISSN: 2549-6409 SINTA 5	Pengaruh Komunikasi, Konflik Peran dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penta Valent di Denpasar	X1= Komunikasi X2= Konflik Peran X3= Stres Y= Kinerja Karyawan	1. Komunikasi, konflik peran, dan stres secara parsial relevan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi, konflik peran, dan stres simultan relevan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

4.	(Pandelaki, 2018) Jurnal Katalogis ISSN: 2302-2019 SINTA 5	Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong	X1= <i>Teamwork</i> X2= Budaya Kerja Y= Kinerja Karyawan	1. <i>Teamwork</i> dan budaya kerja secara parsial relevan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Teamwork</i> dan budaya kerja simultan relevan terhadap kinerja karyawan
5.	(Wasiman, 2018) Jurnal Akrab Juara ISSN: 2528-5130 Google Scholar	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Kota Batam	X1= Gaya Kepemimpinan X2= Motivasi X3= Komunikasi Y= Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi simultan relevan terhadap kinerja karyawan
6.	(Setia & Hendry, 2018) Jurnal Manajemen Prima ISSN: 2088-6128 Google Scholar	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi	X1= Disiplin Kerja X2= Komunikasi Y= Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja dan komunikasi parsial relevan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja dan komunikasi simultan relevan terhadap kinerja karyawan
7.	(Hamiruddin <i>et al.</i> , 2019) Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi ISSN: 2502-4175 SINTA 5	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi	X1= Komunikasi Organisasi X2= Motivasi X3= Kerjasama Tim Y= Kinerja Karyawan	1. Komunikasi organisasi, motivasi, dan kerjasama tim parsial relevan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi organisasi, motivasi, dan kerjasama tim simultan relevan terhadap kinerja karyawan

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori serta hubungan antar variabel yang dikemukakan diatas, kerangka pemikiran di riset ini bisa di ilustrasikan yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Berdasarkan penjabaran kerangka pemikiran sebelumnya, sehingga peneliti berupaya merumuskan hipotesis yakni:

- H₁ : Kerjasama Tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.
- H₂ : Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.
- H₃ : Kerjasama Tim dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.