

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN

2.2 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Silvia Indriani, Kerjasama Tim adalah suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong pada individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. melalui kerjasama tim yang kuat, kita bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah kita pikirkan sebelumnya. Itulah mengapa kerjasama tim menurut para ahli adalah suatu hal yang harus dibangun dan dijaga dengan baik. Jika tidak, tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai bersama-sama.

Kerjasama tim dapat terwujud dengan baik ketika sekelompok orang bekerja secara kohesif demi menuju tujuan bersama dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja positif, serta menggabungkan kekuatan masing-masing individu dalam meningkatkan kinerja tim yang kuat.

2.1.2 Ciri - Ciri Kerjasama Tim

Dalam kerjasama tim terdapat beberapa ciri-ciri yang bisa membedakan Kerjasama tim yang berjalan dengan baik sesuai yang diinginkan suatu perusahaan Menurut Masyithah et al., (2018) 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.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mendasari Terbentuknya Kerjasama Tim

Terbentuknya suatu kerjasama tim didasari oleh beberapa faktor-faktor yang berperan penting didalamnya. Menurut Muhammad Hatta el al., dalam Poernomo, (2017) ada beberapa faktor yang mendasari dibentuknya sebuah kerjasama tim dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Rasa tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius dikerjakan.
- 2) Saling berkontribusi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan instansi.
- 3) Anggota tim dapat saling mengenal atau saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu.
- 4) Kerjasama tim dapat membina kekompakan dalam suatu instansi.

2.1.4 Indikator-indikator Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan proses dan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan, sehingga pada kerjasama tim ini terdapat beberapa indikator-indikator yang bisa digunakan. Menurut Farhan Elang Ibrahim et al., dalam Sibarani, (2021) menetapkan indikator kerjasama tim sebagai berikut.

1) Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerjasamanya.

2) Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap

anggotanya.

3) Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *Movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan, ada beberapa teori motivasi yang disampaikan beberapa ahli. Menurut Edwin B Flippo dalam buku Malayu Hasibuan, (2013:145), motivasi “Suatu Keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Menurut Hasibuan, (2013:143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Rivai (2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerjas,”adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik ssesuai dengan tujuan individu”.

Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Wujud kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercapa hasil kinerja maksimal.

2.2.2 Indikator-indikator Motivasi Kerja

1. Daya Pendorong

Daya Pendorong adalah naluri yang berbentuk dorongan untuk menggerakkan seseorang agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan. Namun jangan lupa bahwa cara yang digunakan oleh setiap individu pasti berbeda-beda menurut latar belakang kebudayaan dan kebiasaan.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu berkat pengaruh dari luar, seperti orang lain atau lingkungan. Kemauan ini menjadi bentuk reaksi akibat adanya tawaran pihak lain.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah sebuah bentuk persetujuan atas permintaan dari orang lain. Dengan tujuan permintaan tersebut tanpa adanya rasa terpaksa. Biasanya hal ini terjadi di didalam perusahaan ketika ada karyawan yang mau membantu temannya bekerja padahal harusnya bukan dia yang mengerjakan.

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian menjadi suatu proses dari penciptaan atau pembentukan. Keahlian memang tidak bisa langsung dapat dimiliki seseorang. Jika sudah dimiliki, juga harus tetap diasah agar semakin kuat dan terampil. Namun sebelum itu, perlu proses membentuk keahlian terlebih dulu agar mendapatkan kemampuan dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5. Tanggung Jawab

Sejak awal bekerja, sifat bertanggung jawab wajib dimiliki. Dalam indikator motivasi kerja, tanggung jawab adalah akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan. Bisa dalam bentuk hak, kewajiban, hingga kekuasaan.

6. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu hal yang wajib dilaksanakan. Memiliki arti juga sebagai sesuatu yang dibebankan kepada individu tersebut. Setiap jabatan pasti memiliki tanggung jawabnya masing-masing, seperti tugas yang wajib

diselesaikan. Itulah kewajiban yang harus dikerjakan dengan optimal.

7. Tujuan

Tujuan dalam indikator motivasi kerja berfokus pada pernyataan tentang kondisi yang diinginkan perusahaan untuk dapat diwujudkan. Tujuan menjadi bentuk sebagai tahap akhir yang ingin dicapai oleh perusahaan agar dapat memberikan hasil kerja terbaik.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Defenisi Kinerja Karyawan

Dalam sebuah perusahaan membutuhkan sebuah kinerja karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan sehingga dapat memberikan kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Menurut Eva Silvani Lawasi et al., dalam Hasibuan, (2017) mengemukakan kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Farhan Elang Ibrahim et al., dalam Fahmi, (2021) bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa teori yang di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikato-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kinerja Karyawan

Adapun beberapa faktor-faktor yang perlu diperhatikan pada tingkat kinerja karyawan agar tidak dapat menjadi penghambat dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai pada sebuah perusahaan. Menurut Muhammad Hatta et al., dalam Wirawan, (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor internal karyawan, faktor ini dari dalam karyawan yang merupakan faktor bawaan sejak lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang.
- 2) Faktor lingkungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.
- 3) Faktor eksternal organisasi, faktor ini berupa keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya budaya masyarakat.

2.3.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Indikator kinerja karyawan menurut Farhan Elang Ibrahim et.al., dalam Robbins dan Coutler, (2021) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan..
- 2) Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sebagai jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- 3) Ketepatan Waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output
- 4) Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya organisasi
- 5) Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawab

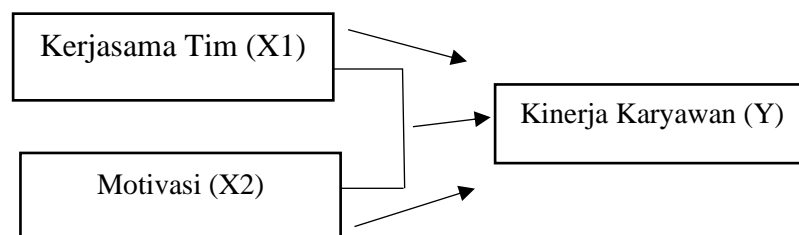
2.3 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Muhammad fahmi (2019)	Pengaruh Kepemimpinan kerjasama Tim dan Motivasi Berprestai Terhadap Kinerja Atlet Kota Depok	Kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Arsyad Trisnowati Josiah Epi Parela (2022)	Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Rosna, Ros Hayati Niha, Simon Sia Manafe, Henny A. (2023)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penelitian terdahulu dan penelitian yang relevan sangat berguna untuk sebuah

		Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)		penelitian atau kajian pustaka terhadap suatu karya ilmiah baik meneliti pengaruh antar variabel maupun faktor yang lain yang turut mempengaruhi suatu variabel itu sendiri. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu motivasi kerja sebagai variabel intervening, kepuasan kerja dan komitmen organisasi
4	Lai, Doni Zulmasyhur Broto, Mani Festati (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Malinau Provinsi Kalimantan Utara	Kuantitatif	Setiap organisasi berharap dapat mencapai target organisasi secara keseluruhan yang ditetapkan sesuai dengan visi dan misi organisasi secara efektif. Dinas perhubungan Kabupaten Malinau, Provinsi Kalimantan Utara, merupakan salah satu organisasi aparatur daerah yang tugas utamanya menangani moda transportasi daerah, belum mencapai target organisasi secara keseluruhan. Karena itu, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, motivasi, dan karakteristik

				organiasi terhadap efektivitas organisasi.
5	Muhammad Fahmi (2019)	Pengaruh Kepemimpinan Pelatih, Kerjasama Tim, Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Atlet Kota Depok	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung sigfikan pada kinerja atlet,kepemimpinan pelatih tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan pada motivasi berprestasi. Kepemimpinan pelatih memiliki pengaruh langsung yang signifikan pada kerjasama tim. Kerjasmaa tim berpengaruh langsung signifikan pada motivasi penarikan.

2.4 Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiono (2009), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah peneliti telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.. Dikatakan sementara karena jawaban diberikan baru didasarkan dengan teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

H1 : Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan