

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM, adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan perusahaan atau perusahaan. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem formal dalam sebuah perusahaan untuk memastikan penggunaan bakat dan kompetensi manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Hasibuan (2021: 10) menyatakan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Armstrong dalam Sopiah dkk (2018 : 01), Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Notoatmojo (2019: 87) tujuan MSDM yang lebih operasional sebagai berikut :

1. Tujuan perusahaan, yaitu MSDM perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan perusahaan secara keseluruhan.
2. Tujuan masyarakat (membawa manfaat bagi masyarakat)

3. Tujuan fungsi yaitu memelihara kontribusi bagian – bagian lain agar mereka melaksanakan tugas/fungsinya secara baik dan optimal.
4. Tujuan personel, peranan pimpinan untuk membantu para karyawan mencapai tujuan – tujuan pribadinya dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Dessler (2011: 4) terdapat lima fungsi manajemen antara lain

1. *Planning* (perencanaan)

Planning (perencanaan), yakni membuat dan melakukan perencanaan mengenai tujuan dan target perusahaan atau perusahaan beserta strategi yang digunakan dalam pencapaian tersebut menggunakan sumber daya yang ada.

2. *Organizing* (pengorganisasian)

Organizing (pengperusahaan) yakni mensinkronkan sumber daya manusia, sumber daya alam, sumber daya fisik dan sumber daya modal guna mencapai target perusahaan.

3. *Commanding* (pengarahan)

Commanding (pengarahan), yakni memberi arahan pada karyawan supaya mengerjakan tugas masing-masing sesuai dengan yang telah ditentukan.

4. *Controlling* (pengendalian)

Controlling (pengendalian), yakni memberi arahan mengenai tugas masing-masing karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

5. *Coordinating* (pengkoordinasian)

Coordinating (pengkoordinasian) yakni, menghubungkan dan menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan agar saling bersinergi satu sama lain supaya tidak terjadi

kekacauan, bentrok maupun kekosongan kegiatan dan kekacauan dalam pekerjaan dengan menyelaraskan pekerjaan-pekerjaan yang ada.

Selanjutnya Notoatmojo (2019: 89), fungsi manajerial dikelompokkan menjadi dua yaitu:

1. Fungsi-fungsi manajerial

Perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*directing*), pengendalian (*controlling*).

2. Fungsi-fungsi operasional

Pengadaan sumber daya manusia (*recruitment*); pengembangan (*development*), kompensasi (*compensation*), integrasi (*integration*), pemeliharaan (*maintenance*) dan pemutusan hubungan kerja (*separation*).

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas maka dalam manajemen sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang di dalamnya terkandung fungsi – fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan se-efektif dan se-efisien mungkin untuk mencapai sasaran.

2.1.2 Kerjasama Tim

2.1.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Teori kerjasama menurut Roucek dan Warren dalam Busro (2019: 305) berarti bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama dan merupakan suatu proses yang paling dasar. Kerjasama merupakan suatu bentuk proses social dimana didalamnya terdapat aktifitas tertentu yang ditujukan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan saling memahami terhadap aktifitas masing-masing.

Kerjasama atau belajar bersama adalah proses beregu (berkelompok) di mana karyawan-karyawannya mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil mufakat. Ruang kelas suatu tempat yang sangat baik untuk membangun kemampuan kelompok (tim), yang Anda butuhkan kemudian di dalam kehidupan.

Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan perusahaan akan semakin bergantung pada kerjasama tim daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim. Menurut Griffin (2018: 267), Tim (*team*) adalah sejumlah kecil orang yang memiliki keterampilan yang saling melengkapi yang berkomitmen organisasi pada satu tujuan umum, tujuan kinerja, dan pendekatan yang mana mereka bertanggung jawab satu sama lain. Beberapa segi dari definisi ini membutuhkan penjelasan lebih lanjut. Satu tim

biasanya mencakup beberapa orang karena interaksi dan proses-proses pengaruh yang diperlukan agar tim itu berfungsi hanya dapat muncul ketika jumlah karyawannya kecil. Ketika banyak orang terlibat, mereka memiliki kesulitan dalam berinteraksi dan saling memengaruhi, menggunakan keterampilan mereka yang saling melengkapi, mencapai tujuan, dan membuat diri mereka bertanggung jawab, Tanpa memperhatikan namanya, menurut definisi kita, tim yang dewasa dan secara penuh maju dapat melakukan pengarahan sendiri, pengaturan sendiri, dan bersifat otonomi. Jika tidak, seseorang dari luar kelompok itu harus memberikan pengarahan sehingga kelompok tersebut tidak dapat dianggap tim yang sebenarnya. Tim mencakup orang-orang yang memiliki bauran keterampilan yang sesuai untuk tugas-tugas yang harus diselesaikan.

Menurut Griffin (2018: 267), suatu tim berkumpul bersama untuk mengambil tindakan guna mengejar tujuan, tidak seperti kelompok kerja, di mana karyawan-karyawannya hanya melapor kepada pengawas yang sama atau bekerja dalam departemen yang sama. Tujuannya menjadi fokus tim, yang mengambil semua keputusan dan mengambil semua tindakan dalam pengejaran tujuan. Tim-tim sering menghabiskan berhari-hari atau berminggu-minggu dalam menentukan alasan untuk keberadaan mereka, suatu aktivitas yang membangun identifikasi yang kuat dan memajukan komitmen organisasi untuk tim tersebut. Proses ini juga membantu karyawan-karyawan tim mengembangkan kepercayaan dalam diri satu sama lain. Biasanya, tujuan yang mendefinisikan muncul terlebih dahulu, yang diikuti oleh perkembangan tujuan kinerja yang spesifik

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kerjasama Tim

Menurut Rosen dalam Keban (2007:32) “Secara teoritis, istilah kerjasama (*cooperation*) telah lama dikenal dan dikonsepsikan sebagai suatu sumber efisiensi dan kualitas pelayanan. Kerjasama telah dikenal sebagai cara yang jitu untuk mengambil manfaat dari ekonomi skala (*economies of scales*). Pembelian atau pembelian bersama misalnya, telah membuktikan keuntungan tersebut, dimana pembelian dalam skala besar atau melebihi “threshold points”, akan lebih menguntungkan daripada dalam skala kecil. Dengan kerjasama tersebut biaya overhead (*overhead cost*) akan teratasi meskipun dalam skala yang kecil. Sharing dalam investasi misalnya, akan memberikan hasil yang memuaskan dalam penyediaan fasilitas sarana dan prasarana. Kerjasama juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan misalnya dalam pemberian atau pengadaan fasilitas, dimana masing-masing pihak tidak dapat membelinya sendiri. Dengan kerjasama, fasilitas pelayanan yang mahal harganya dapat dibeli dan dinikmati bersama seperti pusat rekreasi, pendidikan orang dewasa, transportasi dan sebagainya”.

2.1.2.3 Bentuk Perjanjian dan Pengaturan Kerjasama Tim

Dwight Waldo dalam Hamdi (2007:41) menyatakan bahwa pada umumnya suatu keadaan berimplikasi pada semakin banyaknya kebutuhan, dan juga semakin berkembangnya potensi, untuk tatanan kerjasama yang bersifat horizontal ketimbang kerjasama yang bersifat vertikal. Kerjasama dapat dilakukan dengan beberapa bentuk perjanjian dan pengaturan. Hal ini dijelaskan oleh Rosen

dalam Keban (2007:33) bahwa bentuk perjanjian (*forms of agreement*) dibedakan atas :

1. *Handshake Agreements*, yaitu pengaturan kerja yang tidak didasarkan atas perjanjian tertulis.
2. *Written Agreements*, yaitu pengaturan kerjasama yang didasarkan atas perjanjian tertulis. Sedangkan pengaturan kerjasama terdiri atas beberapa bentuk yaitu :
 - 1) *Consortia*, yaitu pengaturan kerjasama dalam sharing sumberdaya, karena lebih mahal jika ditanggung sendiri-sendiri.
 - 2) *Joint Purchasing*, yaitu pengaturan kerjasama dalam melakukan pembelian barang agar dapat menekan biaya karena skala pembelian lebih besar.
 - 3) *Equipment Sharing*, yaitu pengaturan kerjasama dalam sharing peralatan yang mahal, atau yang tidak setiap hari digunakan.
 - 4) *Cooperative Construction*, yaitu pengaturan kerjasama dalam mendirikan bangunan.
 - 5) *Joint services*, yaitu pengaturan kerjasama dalam memberikan pelayanan publik.
 - 6) *Contract Services*, yaitu pengaturan kerjasama dimana pihak yang satu mengkontrak pihak lain untuk memberikan pelayanan tertentu.
 - 7) Pengaturan lainnya; yaitu pengaturan kerjasama lain dapat dilakukan selama dapat menekan biaya, misalnya membuat pusat pendidikan dan pelatihan

2.1.2.4 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Darodjat (2018: 124), indikator kerjasama tim terdiri dari lima yaitu:

1. Dukungan (*support*), tim biasa dalam suasana yang dihebatkan. Semua karyawan tim berbicara terus terang dan merasa bebas untuk menawarkan komentar yang konstruktif,
2. Mendengar dan klarifikasi (*listening and clarification*), mendengarkan secara aktif dipraktikkan. Karyawan tim dengan jujur mendengar yang lainnya dan mencari klarifikasi terhadap poin diskusi,
3. Ketidaksepakatan (*disagreement*), ketidaksepakatan dilihat sebagai sesuatu yang alamiah dan diharapkan. Komentar karyawan tim bukan penghakiman dan fokus pada isu faktual dari pada konflik personalitas.
4. Penerimaan (*acceptance*), karyawan tim dinilai sebagai individu, mengenali bahwa masing-masing orang membawa keterampilan dan kemampuan yang bernilai bagi operasional tim.
5. Kualitas (*quality*), setiap karyawan tim memiliki komitmen terhadap kinerja yang unggul. Penekanannya pada perbaikan dan perhatian berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas dapat diketahui jika kerjasama adalah merupakan usaha bersama dari dua orang atau lebih untuk melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama.

2.1.3 Komitmen organisasi

2.1.3.1 Pengertian Komitmen organisasi

Menurut Kharis (2019: 76) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak perusahaan tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan kekaryawanan dalam perusahaan tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu. Menurut Moorhead dan Griffin (2015: 134) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenali dan terikat pada perusahaannya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai karyawan sejati perusahaan.

Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Putu dan I Wayan (2017: 76) komitmen organisasi adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau perusahaan. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2018: 65) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan yang dimana seorang karyawan tersebut memihak perusahaannya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan kekaryawanan dalam perusahaan tersebut.

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan psikologis individu yang berhubungan dengan keyakinan, kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan, kemauan yang kuat untuk bekerja demi perusahaan dan tingkat sampai sejauh mana ia tetap ingin menjadi karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen organisasi

Menurut Hasibuan (2021: 78) terbentuknya komitmen suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Faktor Kesadaran

Kesadaran menunjukkan suatu keadaan jiwa seseorang yang merupakan titik temu dari berbagai pertimbangan sehingga diperoleh suatu keyakinan, ketetapan hati dan kesinambungan dalam jiwa yang bersangkutan.

b. Faktor Aturan

Aturan adalah perangkat penting dalam segala tindakan dan perbuatan seseorang. Peranan aturan sangat besar dalam hidup bermasyarakat, sehingga dengan sendirinya aturan harus dibuat, dan diawasi yang pada akhirnya dapat tercapai sasaran manajemen sebagai pihak yang berwenang dan mengatur segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan kerja tersebut.

c. Faktor Perusahaan

Perusahaan pelayanan contohnya pelayanan Pendidikan ada dasarnya tidak berbeda dengan perusahaan pada umumnya hanya terdapat sedikit perbedaan pada penerapannya, karena sasaran pelayanan ditujukan secara khusus kepada manusia yang memiliki watak dan kehendak yang multikompleks.

d. Faktor Pendapatan

Pendapatan adalah penerimaan seseorang sebagai imbalan atas tenaga, pikiran yang telah dicurahkan untuk orang lain atau badan perusahaan baik dalam bentuk uang.

e. Faktor Kemampuan

Keterampilan Kemampuan berasal dari kata mampu yang memiliki arti dapat melakukan tugas atau pekerjaan sehingga menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan yang diharapkan. Kemampuan dapat diartikan sebagai sifat/keadaan yang ditunjukkan oleh keadaan seseorang yang dapat melaksanakan tugas atau dasar ketentuan-ketentuan yang ada. Keterampilan adalah kemampuan melakukan pekerjaan dengan menggunakan karyawan badan dan peralatan yang tersedia.

f. Faktor Sarana Pelayanan

Sarana pelayanan ada segala jenis perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi sosial dalam rangka untuk memenuhi kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan perusahaan kerja itu.

Menurut Steers dalam Sopiah (2018: 74) menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi seorang karyawan antara lain :

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam perusahaan, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja;
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan perusahaan di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Komitmen organisasi

Menurut Busro (2020: 86) bahwa ada tiga indicator komitmen organisasi yaitu :

- a. Komitmen Afektif (*affective commitment*) hal ini berkaitan dengan adanya ikatan emosional karyawan, identifikasi, dan keterlibatan dalam perusahaan karena keinginan dari diri sendiri.
- b. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain komitmen ini terbentuk atas dasar untung dan rugi yang didapatkan oleh karyawan. Sehingga menjadi bahan pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila menetap pada suatu perusahaan.
- c. Komitmen Normatif (*Normative commitment*), adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan. Yang berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap perusahaan. Jadi seorang karyawan bertahan karena adanya loyalitas.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh karyawan. Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung

jawab yang diberikan oleh atasan disebut kinerja karyawan (Mangkunegara, 2016: 67). Menurut Hasibuan (2020: 96), mengemukakan bahwa: “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Sedangkan menurut August W.Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti (2009: 50) kinerja adalah merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”. Kemudian menurut Fahmi (2011: 2), mengemukakan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik perusahaan tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Wirawan (2020: 5), kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Wibowo (2014:70) kinerja karyawan dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Wibowo (2016:43) kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tujuan adalah arah secara tentang umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka tertentu. Tujuan merupakan sebuah aspirasi. Perencanaan kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi tujuan yang hendak dicapai perusahaan terlebih dahulu. Sesuai dengan jenjang perusahaan yang dimiliki, selanjutnya tujuan yang sudah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan tingkat yang lebih rendah.

Berdasarkan keseluruhan definisi di atas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan kata lain jika kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

2.1.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67) ialah: Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi 2, yaitu: Kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge dan skill*).

a. Faktor Kemampuan

Karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja.

Selain itu menurut Armstrong dalam Sopiah dan Sangadji (2018: 352) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor individu (*personal factors*). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, disiplin kerja, dll.
2. Faktor kepemimpinan (*leadership factors*). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. Faktor kelompok/rekan kerja (*team factors*). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem (*system factors*). Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.
5. Faktor situasi (*contextual/situational factors*). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Berdasarkan uraian yang disampaikan oleh Armstrong, terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian serius dari pimpinan perusahaan jika karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang optimal.

2.1.4.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018: 351) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya perusahaan (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen organisasi kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen organisasi kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim memiliki peranan yang penting dalam pencapaian kinerja perusahaan karena jika terjalin kerjasama tim yang baik serta mampu menyelesaikan setiap tugas dan program kerja secara tepat waktu dan efektif tentunya akan menciptakan hasil kerja yang baik. Kerjasama tim atau yang sering kita kenal sebagai teamwork didefinisikan sebagai kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang dalam suatu perusahaan dengan kemampuan yang beragam namun memiliki komitmen organisasi yang sama terhadap tujuan, ukuran kinerja tanggung jawab dan pendekatan yang sama (Darodjat, 2018: 123).

Kerjasama tim yang baik tentunya harus terus terjaga pada suatu perusahaan karena dengan teamwork yang baik maka setiap beban kerja yang dihadapi akan terselesaikan tepat waktu serta efektif sesuai tujuan yang telah direncanakan. Teamwork yang baik akan menciptakan dan meningkatkan kinerja karyawannya oleh karena itu kerjasama tim sangat penting demi kemajuan suatu perusahaan.

2.1.5.1 Hubungan Komitmen organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Perusahaan

Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat

turnover terhadap perusahaan pun rendah. Menurut Edison (2020: 222), untuk menghasilkan kinerja baik perlu memperhatikan komitmen organisasi karyawan yang merefleksikan keterikatan terhadap perusahaan dapat memenuhi tujuan-tujuan perusahaan dan mempertahankan loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi aktivitas perilaku kerja, karena komitmen organisasi mencerminkan sikap positif individu pada perusahaan. Sikap ini memotivasi seseorang untuk berperilaku positif, untuk menjadi disiplin dalam bekerja, untuk mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan, untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan tingkat pencapaian seseorang. Dengan mempertahankan komitmen organisasi yang tinggi terhadap perusahaan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam keberhasilan perusahaan maka dari itu perusahaan akan terus meningkatkan kinerja para karyawannya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dalam penelitian ini. berikut ini beberapa penelitian terdahulu.

Purnomo, dkk Pengaruh Kepemimpinan Budaya Perusahaan dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Kepemimpinan,

berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening 2. Budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening 3. Kerja tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening.

Felicia (2022) Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen organisasi Terhadap Efektivitas Program Penyaluran Bantuan Sosial yang Dimediasi oleh Perilaku Kewargaan Perusahaan Pada Yayasan Buddha Tzu Chi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi Cengkareng). Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ditemukan bahwa secara keseluruhan hipotesis yang diteliti diterima. Kerjasama Tim dan Komitmen organisasi Terhadap Efektivitas Program Penyaluran Bantuan Sosial yang Dimediasi oleh OCB berpengaruh positif terhadap efektivitas keberhasilan program bantuan sosial.

Pratiwi (2019) Pengaruh Komitmen organisasional Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kubu Raya). Dari hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kubu Raya serta variabel disiplin kerja memperkuat pengaruh komitmen organisasional dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

Habibi (2019) Pengaruh Kompetensi Kerjasama Tim Dan Kepemimpinan Melalui Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bumh Di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasional. Kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan

Berikut table penelitian terdahulu.

Tabel 4
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Nomor dan Tahun	Variabel Penelitian, Alat Analisis dan Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Purnomo, dkk	Judul : Pengaruh Kepemimpinan Budaya Perusahaan dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen organisasi Sebagai Variabel Intervening. Indonesian Journal of Law and Economics Review Vol 17 (2022): November DOI: https://doi.org/10.21070/ijler.v17i0.818	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1. Kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening 2. Budaya perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening 3. Kerja tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening	1) Variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Perusahaan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dan Komitmen organisasi karyawan (Z) . 2) Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1) Variabel Kerjasama tim (X1), Komitmen organisasi karyawan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). 2) Teori yang digunakan Lokasi penelitian, yaitu dari buku Busro (2017, Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018 dan Mayer dan Allen dalam Edison (2020)

Lanjutan Tabel 4.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Nomor dan Tahun	Variabel Penelitian, Alat Analisis dan Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	Felicia	Juddul Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen organisasi Terhadap Efektivitas Program Penyaluran Bantuan Sosial yang Dimediasi oleh Perilaku Kewargaan Perusahaan Pada Yayasan Buddha Tzu Chi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi Cengkareng). Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII) E-ISSN: 2865-6583 Vol. 6 No 1, April 2022 P-ISSN: 2868-6298	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian ditemukan bahwa secara keseluruhan hipotesis yang diteliti diterima. Kerjasama Tim dan Komitmen organisasi Terhadap Efektivitas Program Penyaluran Bantuan Sosial yang Dimediasi oleh OCB berpengaruh positif terhadap efektivitas keberhasilan program bantuan sosial.	1. Variabel Kerjasama tim (X1), Komitmen organisasi karyawan (X2) 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1) Variabel Efektivitas (Y). 2) Teori yang digunakan Lokasi penelitian, yaitu dari buku Busro (2017, Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018 dan Mayer dan Allen dalam Edison, dkk (2020)

Lanjutan Tabel 4

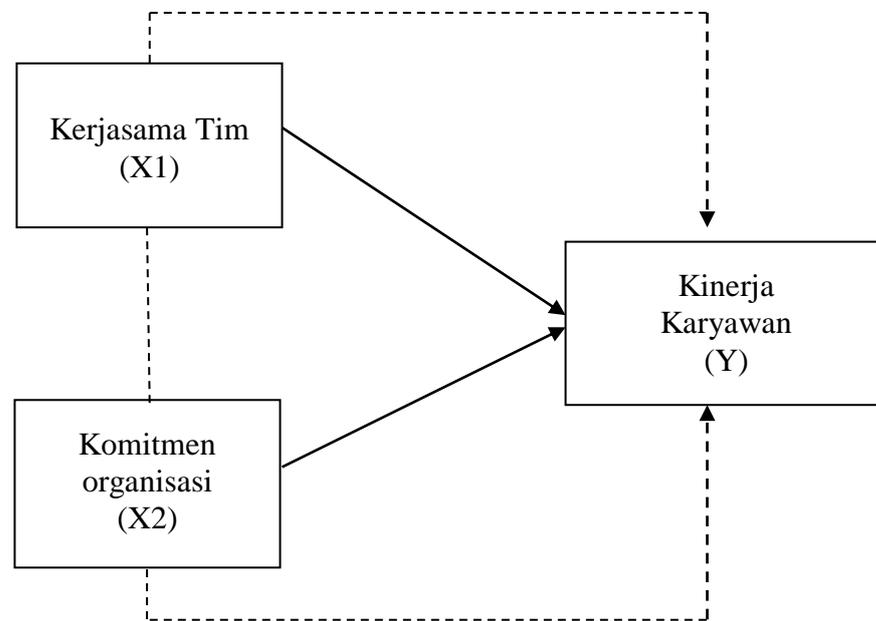
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Nomor dan Tahun	Variabel Penelitian, Alat Analisis dan Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
3.	Pratiwi	Judul : Pengaruh Komitmen organisasional Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada Dinas Koperasi Usaha Mikro Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kubu Raya)	Dari hasil pengolahan data tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Mikro Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Kubu Raya serta variabel disiplin kerja memperkuat pengaruh komitmen organisasional dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.	<p>1. Variabel Kepemimpinan (X1), Komitmen organisasi karyawan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y).</p> <p>2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i></p>	<p>1) Variabel Kerjasama tim (X1), Komitmen organisasi karyawan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>2) Teori yang digunakan Lokasi penelitian, yaitu dari buku Busro (2017, Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018 dan Mayer dan Allen dalam Edison, dkk (2020)</p>

Lanjutan Tabel 4

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Nomor dan Tahun	Variabel Penelitian, Alat Analisis dan Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Hasbiadi	Jududl Pengaruh Kompetensi Kerjasama Tim Dan Kepemimpinan Melalui Komitmen organisasional Terhadap Kinerja Perusahaan Pada Bumn Di Kota Makassar. Bongaya Journal for Research in Management Volume 1 Nomor 1. April 2018 . Hal 01-13. e-ISSN: 2615-8876	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perusahaan baik secara langsung maupun melalui komitmen organisasional. Kompetensi kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan	1. Variabel Kerjasama tim (X1), Komitmen organisasi karyawan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). 2. Teknik analisis yang digunakan sama yaitu <i>regresi linier berganda</i>	1. Variabel Kerjasama tim (X1), Komitmen organisasi karyawan (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). 2. Teori yang digunakan Lokasi penelitian, yaitu dari buku Busro (2017, Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018 dan Mayer dan Allen dalam Edison, dkk (2020)

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambaran kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut:



Keterangan :

- Secara parsial (sendiri-sendiri)
- Secara Simultan (serentak)

Gambar 1.
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti bahas mengenai dua peranan yang menjadi variabel X yaitu kerjasama tim (X1) dan komitmen organisasi (X2) dan Variabel Y (Kinerja Karyawan) maka peneliti akan memanfaatkan sebagai acuan membuat angket yang nantinya akan disebar kepada responden, kemudian setelah penyebaran dilakukan maka peneliti akan mencari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, reliabilitas guna menentukan layak atau tidaknya angket tersebut diteliti, setelah diperoleh hasil maka peneliti

menggunakan alat analisis yaitu analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi.

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Arikunto (2010: 110) hipotesis didefinisikan sebagai sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data terkumpul. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada pengaruh kerjasama tim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Menara Nusantara Perkasa Baturaja baik secara parsial maupun simultan.