

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kerjasama Tim

Kerjasama dapat menghasilkan sebuah energi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Dengan begitu, kerjasama tim juga harus memiliki keefektifan supaya memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan juga tidak hanya sesama karyawan atau pegawai saja kerjasama tim juga sangat dibutuhkan antara pimpinan dan karyawan dan begitu juga sebaliknya.

2.1.1.1 Definisi Kerjasama Tim

Tracy (2006) dalam Eva dan Boge (2017:51) menyatakan bahwa Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama Tim dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sm Musriha (2013) dalam Luh De dan Ni Ketut (2017) mengatakan kerjasama tim adalah dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk tercapainya tujuan bersama. Menurut West (2002) dalam Hatta et al (2017:74) Telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik.

Menurut Amirullah (2015:160), Kerjasama tim adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Brent et all (2013 :183), team works is a group of individuals working together to reach a common goal. Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim

adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Tarricone, dan Luca (2002) menyatakan bahwa teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Menurut Stephen dan Timothy (2008:406) Pengertian Kerjasama Tim atau Tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Tabel 2.1
Konsep Kerjasama Tim

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Konsep
1	2017	Hatta el al	Kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas (West 2002)
2	2017	Eva & Boge	Kegiatan, dikelola, dilakukan, Kekompakan (Tracy 2006)
3	2017	Luh De & Ni Ketut	Dua orang lebih, berinteraksi, mengkoordinasikan kerja, mencapai tujuan (Musriha 2013)
4	2019	Hamiruddin et al	Sekelompok bekerjasama, mencapai tujuan lebih mudah diperoleh (Brent et all 2013:183)
5	2019	Febriyanti Simatupang et al	Kumpulan Individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan (Amirullah 2015:160)
Konsep West (2002) riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik, Tracy (2006) adalah			

Kegiatan, dikelola, dilakukan, Kekompakan, Musriha (2013) adalah Dua orang lebih, berinteraksi, mengkoordinasikan kerja, mencapai tujuan, Amirullah (2015) adalah kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan, (Brent et al 2013:183) adalah Sekelompok bekerjasama, mencapai tujuan lebih mudah diperoleh.

2.1.1.2 Indikator Kerjasama Tim

West (2002) menetapkan indikator - indikator Kerjasama Tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.1.1.3 Faktor Penghambat Kesuksesan Kerjasama Tim

Tjiptono dan Diana (2001:167-168) menjelaskan bahwa beberapa aspek faktor penghambat kesuksesan kerjasama tim yaitu :

1. Identitas pribadi anggota tim

Sudah merupakan hal yang alamiah bila seorang ingin tahu apakah mereka cocok disuatu organisasi, termasuk didalam suatu tim. Orang mengkhawatirkan hal-hal seperti kemungkinan outsider, pergaulan dengan tim lainnya, faktor pengaruh dan saling percaya antar anggota tim. Suatu tim tidak

dapat berjalan efektif bila anggotanya belum merasa cocok dengan tim tersebut.

2. Hubungan antara anggota tim

Agar setiap anggota bersama, mereka harus saling mengenal dan berhubungan. Untuk itu dibutuhkan waktu bagi anggota yang berasal dari berbagai latar belakang tersebut agar dapat saling membantu dan bekerja sama.

3. Identitas tim di dalam organisasi

Faktor ini terdiri dari dua aspek. Pertama kesesuaian atau kecocokan tim dalam organisasi. Aspek kedua adalah pengaruh keanggotaan dalam tim tertentu terhadap hubungan dengan anggota diluar tim.

2.1.1.4 Unsur Tim Yang Efektif

Menurut Davis dan Newstorm dalam Amirullah (2015:159), unsur tim yang efektif yaitu:

1. Lingkungan Suportif

Kerja sebuah tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila pemimpin menciptakan lingkungan yang suportif baginya. Tindakan suportif membantu kelompok mengambil langkah-langkah pertama yang diperlukan untuk membina kerja sama tim.

2. Kejelasan Peran

Kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota lain dan dengan siapa mereka

akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup mampu untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerja sama.

3. Tujuan Tinggi

Tanggung jawab para manajer adalah menjaga anggota tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi, adakalanya kebijaksanaan organisasi, keperluan pencatatan dan sistem imbalan memilih upaya individu tidak mendorong kerja tim.

4. Kepemimpinan Yang Sesuai

Sebagian tim bertugas menunjukkan kurva prestasi. Serupa dengan daur hidup produk awal tentatif, tahap pertengahan yang produktif dan berangsur-angsur menurun setelah beberapa tahun.

5. Kemungkinan Masalah Tim

Karena rumit dan dinamis, kerja tim harus peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Sebagai contoh, terlalu banyak perubahan dan perpindahan anggota mengganggu hubungan kelompok dan menghambat pertumbuhan kinerja tim.

2.1.2 Komunikasi

Kehidupan kita sehari-hari disadari maupun tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Begitu juga dengan organisasi sebuah komunikasi yang efektif menjadi hal yang sangat penting. Komunikasi salah satu hal yang sangat diperlukan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dari setiap kerja pegawai atau karyawan.

2.1.2.1 Definisi Komunikasi

Handoko (2002) dalam Junaidi (2018:38) Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain. Muhammad (2009:4) dalam Hamiruddin (2019:141) Komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain. Sedangkan menurut Widjaya (2006:1) dalam Purwanto et al (2017:433) menyatakan komunikasi pada umumnya diartikan sebagai hubungan atau kegiatan- kegiatan yang berkaitan dengan masalah, hubungan atau dapat diartikan sebagai saran tukar menukar pendapat atau sebagai kontak antara manusia secara individu ataupun kelompok. Hariandja (2002:153) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses menyampaikan informasi dari satu pihak kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian.

Sedangkan menurut Robbins and Judge (2008: 5) komunikasi adalah transfer dan pemahaman makna. Menurut Bangun (2002:360) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan dapat berakibat fatal, dan tidak mencapai sasaran. Menurut Effendy (2000). komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang- lambang yang bermakna bagi kedua pihak dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan.

Tabel 2.2
Konsep Komunikasi

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Konsep
1	2014	Taroreh	Menyampaikan informasi dari satu kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian(Hariandja 2002:153)
2	2017	Luh De & Ni Ketut	Alat menyampaikan atau menerima informasi, kepada atau dari pihak lain (Bangun 2002:360)
3	2017	Purwanto et al	Hubungan atau kegiatan secara individu maupun kelompok (Widjaya 2006:1)
4	2018	Junaidi	Pemindahan pengertian berbentuk gagasan dan informasi dari seseorang ke orang lain (Handoko 2002)
5	2019	Hamiruddin et al	Proses Individu mengirim stimulus verbal untuk mengubah tingka laku (Muhammad 2009:4)

Konsep, (Hariandja 2002:153) adalah Menyampaikan informasi dari satu kepada pihak lain untuk mendapatkan saling pengertian, (Bangun 2002:360) adalah Alat menyampaikan atau menerima informasi, kepada atau dari pihak lain, Widjaya (2006:1) diartikan sebagai hubungan atau kegiatan yang berkaitan dengan masalah, sebagai saran tukar menukar pendapat atau sebagai kontak antara manusia secara individu ataupun kelompok, Handoko (2002) adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan, informasi dari seseorang ke orang lain, (Muhammad 2009:4) adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain.

2.1.2.2 Indikator Komunikasi

Muhammad (2009: 132) mengemukakan indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu :

1. Bijaksana dan Kesopanan, yaitu berkomunikasi dengan menggunakan pilihan kata yang tepat dan disampaikan dengan bahasa yang sopan dan halus.
2. Penerimaan Umpan Balik, yaitu penerimaan tanggapan dari pesan atau isi pesan yang disampaikan.
3. Berbagi Informasi, yaitu memberikan informasi baik informasi kemajuan maupun permasalahan yang ada kepada rekan sekerja maupun pimpinan.
4. Memberikan Informasi Tugas, yaitu menyampaikan informasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan tugas.

2.1.2.3 Fungsi Komunikasi

Ada beberapa dari fungsi komunikasi menurut (Sopiah:2008), yaitu:

1. Komunikasi berfungsi sebagai pengendali perilaku organisasi. Fungsi ini berjalan jika karyawan diwajibkan untuk menyampaikan keluhan mengenai keluhan terkait dengan pelaksanaan tugas dan kewajiban pegawai dalam organisasi.
2. Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi pegawai. Fungsi ini berjalan ketika pimpinan ingin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi. Fungsi ini berperan ketika kelompok kerja menjadi sumber pertama dalam interaksi sosial.
4. Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

2.1.2.4 Arah Komunikasi

Berdasarkan fungsinya, komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi terdiri dari beberapa arah komunikasi (Robbins:2008), antara lain :

1. Komunikasi Ke bawah, komunikasi yang mengalir dari satu tingkatan dalam organisasi ke tingkatan yang lebih rendah. Komunikasi inilah yang digunakan oleh para atasan kelompok dan manajer untuk menetapkan tujuan, menyampaikan instruksi, menginformasikan kebijakan prosedur kepada pegawai, menunjukkan persoalan yang membutuhkan perhatian, dan menawarkan umpan balik mengenai kinerja.
2. Komunikasi Ke atas, komunikasi keatas mengalir menuju tingkatan yang lebih tinggi dalam suatu organisasi. Komunikasi ini digunakan untuk memberikan umpan balik kepada orang-orang yang memegang kekuasaan, memberikan mereka informasi mengenai proses pencapaian tujuan, dan menyampaikan masalah-masalah teknik dalam pekerjaan.
3. Komunikasi lateral, komunikasi ini terjadi antara anggota dari kelompok kerja yang sama, diantara anggota dari kelompok kerja pada tingkatan yang sama, antar manajer pada tataran yang sama, atau di antara individu-individu yang setara secara horizontal.

2.1.3 Pembagian Kerja

Pembagian kerja yang sudah diuraikan atau dibagikan dengan jelas dan terperinci sangat membantu pegawai dalam pelaksanaan tugas untuk menjalankan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu pembagian kerja memiliki

tujuan yang sangat penting dalam menjalankan aktivitas suatu organisasi, karena tanpa pembagian kerja berarti tidak ada organisasi dan kerjasama di antara anggotanya.

2.1.3.1 Definisi Pembagian Kerja

Slameto (2000:23) dalam Gerry Lengkong et al (2015) menyebutkan bahwa Pembagian kerja adalah suatu perincian serta pengelompokkan aktivitas-aktivitas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu. Menurut Harits (2005:76) dalam Herni Herawati (2016:4) Mengemukakan bahwa pembagian kerja yang efektif dan tepat sasaran dapat meningkatkan kinerja pegawai. Rivai (2004:125) dalam Franli Londo et al (2016:145) mendefinisikan Pembagian Kerja adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengelolah informasi mengenai pekerjaan.

Menurut (Wibowo, 2007) dalam Ikeu dan Windy (2019:25) “Pembagian kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan kedalam satu kelompok bidang pekerjaan.” Adapun pendapat Silalahi (2017:16) dalam Hermawan Tia (2018) Pembagian Kerja adalah pengelompokan atau spesialisasi pekerjaan dalam berbagai bidang berdasarkan kepentingan, sehingga setiap individu yang menjadi anggota kelompok kerjasama atau organisasi dapat mengerjakan bidang pekerjaan tertentu sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Menurut James A.F Stoner yang dialihbahasakan oleh Benyamin Molan (2015:136) menyatakan bahwa pembagian kerja adalah penjabaran tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi

bertanggung jawab untuk melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas. Sutarto (2015:104) bahwa pembagian kerja adalah perincian serta pengelompokan tugas-tugas yang semacam atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh seorang pejabat tertentu.

Tabel 2.3
Konsep Pembagian Kerja

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Konsep
1	2015	Gerry Lengkong et al	Perincian dan pengelompokan aktivitas yang sejenis untuk dilakukan satuan organisasi (Slameto 2000:23)
2	2016	Franli Londo et al	Analisis , rangkaian kegiatan, proses menghimpun dan mengelolah informasi pekerjaan (Rivai 2004:125)
3	2016	Herni Herawati	Pembagian kerja yang efektif dan tepat sasaran dapat meningkatkan kinerja pegawai (Harits 2005:76)
4	2018	Hermawan Tia	Pengelompokan atau spesialisasi dalam berbagai bidang, sehingga dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya (Silalahi 2017:16)
5	2019	Ikeu dan Windy	Pengelompokan jenis pekerjaan, mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan bidang kerja (Wibowo 2007)
Konsep Slameto (2000:23) adalah suatu perincian serta pengelompokkan aktivitas-aktivitas yang sejenis atau erat hubungannya satu sama lain untuk dilakukan oleh satuan organisasi tertentu, (Rivai 2004:125) adalah Analisis pekerjaan, rangkaian kegiatan, proses menghimpun dan mengelolah informasi pekerjaan, (Harits 2005: 76) Pembagian kerja yang efektif dan tepat sasaran			

dapat meningkatkan kinerja pegawai, (Silalahi 2017:16) adalah pengelompokan atau spesialisasi dalam berbagai bidang, sehingga dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, (Wibowo 2007) adalah Pengelompokan jenis pekerjaan, mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan bidang kerja.

2.1.3.2 Indikator Pembagian Kerja

Harits (2005:25) Mengemukakan bahwa untuk mengukur Pembagian kerja pegawai digunakan alat ukur dimensi/indikator sebagai berikut :

1. Adanya Perincian Aktivitas, rincian aktivitas ini berkaitan dengan kegiatan pegawai yang berkaitan dengan tugas rutin yang tertulis pada daftar rincian aktivitas.
2. Adanya Perincian Tugas, rincian tugas merupakan rincian pekerjaan yang telah dirumuskan dan pedoman untuk melaksanakan tugas rutin.
3. Adanya beban tugas yang diberikan, seluruh tugas yang diberikan kepada pegawai, beban tugas tersebut biasanya berkisar antara 5-12 jenis pekerjaan.
4. Memiliki Pemahaman Tugas, seluruh pegawai seyogyanya memahami tugas yang dibebankan untuk menunjukkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan setiap saat.
5. Pemberian Tugas yang Merata, setiap pegawai diberikan tugas yang merata agar terhindar dari perbedaan kegiatan antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.
6. Penempatan Pegawai yang Tepat, ketepatan penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya menunjang pekerjaan itu diselesaikan tepat waktu dan hasilnya maksimal.

7. Penilaian hasil kerja, setiap pekerjaan perlu evaluasi untuk mengukur hasil kerja pegawai yang dijadikan standar untuk pekerjaan yang akan datang.

2.1.3.3 Manfaat Pembagian Kerja

Adanya manfaat pembagian kerja menurut (A.S Moenir, 2002:26-27) adalah:

1. Memudahkan seseorang melakukan pekerjaannya atau tugasnya tanpa menunggu perintah atau komando
2. Diketahui dengan jelas batas wewenang dan tanggung jawab dari pekerjaan itu
3. Tidak meragukan dalam pemberian tugas atau pelaksanaan tugas
4. Memudahkan pengawasan
5. Tidak terjadinya simpang siur atau benturan dalam pelaksanaan pekerjaan
6. Menjadi dasar pertimbangan dalam penentuan kebutuhan pendidikan.

2.1.3.4 Penguraian Pembagian Kerja

Menurut (Hasibuan M.S, 2012) pembagian kerja harus dibuat sebuah uraian kerja yaitu sebagai berikut:

1. Identifikasi pekerjaan atau jabatan yakni memberikan nama jabatan, seperti bendahara, sekretaris, staff dan lain-lain.
2. Hubungan tugas dan tanggung jawab yaitu perincian tugas dan tanggung jawab secara nyata diuraikan secara terpisah agar jelas diketahui.
3. Standar wewenang dan pekerjaan yaitu kewenangan dan prestasi yang harus dicapai oleh setiap pejabat harus jelas.
4. Syarat kerja harus diuraikan secara jelas yaitu alat-alat yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan.

5. Ringkasan pekerjaan atau jabatan yaitu hendaknya menguraikan bentuk umum pekerjaan dengan hanya mencantumkan fungsi-fungsi dan aktivitas utamanya.

2.1.4 Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dan juga kinerja dari karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja pada dasarnya ialah untuk mengetahui apa yang sudah dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan atau pegawai.

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Yusuf (2014) dalam Luh De & Ni Ketut (2017) menyatakan performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Mangkunegara (2009:9) dalam Franli Londo et al (2016) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Veihzal Rivai (2003:309) dalam Lita Wulantika & Henhen Wijaya (2018:48) menyatakan bahwa Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Moeheriono (2009:60) dalam Herni

Herawati (2016:4) Kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mathis dan John (2006:113) dalam Febriyanti Simatupang et al (2019:54), kinerja adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan. Umam (2010:189) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Rivai (2012:54) mengatakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”. Siagian (2002:168) menyatakan bahwa “Penilaian kinerja merupakan proses di mana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya.”

Rahayu (2013) menyatakan kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yaitu kuantitas, kualitas, jangka waktu output dan tingkat absensi kehadiran di tempat kerja serta sikap kooperatif. Shahzad (2011) menyatakan kinerja merupakan hasil atau dampak dari kegiatan individu selama periode waktu tertentu, dimana dengan mengelola kinerja karyawan organisasi akan lebih mudah untuk mencapai tujuan bersama. Sedarmayanti (2010:260) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara

keseluruhan. Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai oleh karyawan dari tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Menurut (Sinambela, 2012) Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sehingga kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. (Sadeli: 2002) kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi, antara lain kuantitas dan kualitas output, jangka waktu penyelesaian output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen kuantitas dan kualitas hasil, kehadiran, ketepatan waktu dan kemampuan bekerja sama”.

Tabel 2.4
Konsep Kinerja

No	Tahun Penelitian	Peneliti	Konsep
1	2015	Gerry Lengkong et al	Hasil kerja individu peran atau tugasnya dalam periode tertentu sesuai standar organisasi (Umam 2010:189)
2	2016	Herni Herawati	Gambaran tingkat pencapaian dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi (Moehariono 2009:60)
3	2016	Franli	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

		Londo et al	dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab (Mangkunegara 2009)
4	2017	Luh De & Ni Ketut	Hasil kerja seseorang atau kelompok, sesuai wewenang dan tanggung jawab individu (Yusuf 2014)
5	2019	Febriyanti Simatupang et al	Apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan John 2006:113)
<p>Konsep, Umam (2010:189) adalah Hasil kerja individu peran atau tugasnya dalam periode tertentu sesuai standar organisasi, Moeheriono (2009:60) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi, (Mangkunegara 2009) adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, (Yusuf 2014) adalah Hasil kerja seseorang atau kelompok, sesuai wewenang dan tanggung jawab individu, Mathis dan John (2006:113) kinerja adalah apa yang dilakukan atau yang tidak dilakukan oleh karyawan</p>			

2.1.4.2 Indikator Kinerja

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mathis dan John (2006:378) yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin dan dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan, aktivitas maupun tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketetapan Waktu

Ketepatan waktu dari hasil yaitu kesesuaian penyelesaian pekerjaan karyawan dengan tenggang waktu yang disediakan.

4. Kehadiran

Kehadiran yaitu keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan Bekerja Sama

Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.4.3 Standar Pengukuran Kinerja

Standar pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur 4 hal (Sudarmanto,2015), yaitu :

1. Pengukuran kinerja dikaitkan dengan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan.
2. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur sifat/karakter pribadi

3. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur hasil dari pekerjaan yang dicapai.
4. Pengukuran kinerja dilakukan dengan mengukur perilaku atau tindakan-tindakan dalam mencapai hasil.

2.1.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja (Respatiningsih & Sudirjo,2015:58), yaitu:

1. Kepemimpinan, pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.
2. Kerjasama, pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.
3. Kualitas Pekerjaan, kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.
4. Kemampuan Teknis inisiatif, kemampuan seseorang melaksanakan bidang tugas yang dihadapi atau melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu suruhan orang lain.

5. Semangat Kerja, perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

2.1.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Terdapat tujuan khusus dalam penilaian kinerja digolongkan dalam dua bagian besar (Simamora,2006), yaitu:

1. Evaluasi (*Evaluation*), Seorang manajer menilai kinerja dari masa lalu seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja.
2. Pengembangan (*Development*), Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

2.1.5 Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 2.5
Penelitian Terdahulu

No	Penulis (Tahun)	Judul/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Ahmad Wahyudin Habibie, Musriha, Bramstyo Kusumo Negoro (2017)	Judul : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan PT. GEO GIVEN Sidoarjo Metode :	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, yang mana variabel kompetensi mempunyai	Terdapat persamaan tiga variabel yakni Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap kinerja dan metodenya sama deskriptif kuantitatif	Penulis tidak menggunakan variabel Pengambilan Keputusan seperti penelitian terdahulu sedangkan variabel penulis X3 yaitu Pembagian Kerja

		Analisis Regresi Berganda Sampel : Sebesar 80 sebagai responden	pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.		
2	Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto (2017)	Judul: Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap peningkatan Kinerja karyawan Hotel Sahid Montana 1 Malang Metode : Regresi Linear Berganda Sampel : Jumlah pegawai 48 orang, populasi di bawah 100, jadi 48 orang dijadikan responden (Metode Sensus)	Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.	Kesamaan 2 dari 3 variabel dalam mengukur pengaruh variabel bebasnya terhadap Kinerja	Penulis tidak menggunakan variabel Motivasi dan Sampel yang digunakan berbeda
3	Luh De Puryatini Putri, Ni Ketut Sariyathi (2017)	Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina	Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan	Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti mengenai Kerjasama Tim dan Komunikasi	Penulis tidak meneliti variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, juga pengumpulan sampelnya berbeda

		<p>Cabang Renon</p> <p>Metode : Analisis regresi linear berganda</p> <p>Sampel : Menggunakan keseluruhan populasi sebagai Responden yaitu sebanyak 55 orang.</p>	signifikan terhadap kinerja karyawan.		
4	Iftikhar Ahmad, Sheikh Raheel Manzoor (2017)	<p>Judul: Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance</p> <p>Metode: Regresi linier berganda</p> <p>Sampel: 150 orang responden</p>	The results of the findings showed that teamwork has significant positive effect on employee performance. The study also disclosed that employee empowerment has significant positive effect on employee performance. At last, the study concluded that training has positive effect on employee performance.	Terdapat persamaan variabel Kerjasama Tim dan Kinerja	Penulis tidak meneliti tentang pemberdayaan karyawan dan pelatihan.
5	Hamiruddin , Ibnu Hajar, Salma Saleh (2019)	<p>Judul : Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi</p> <p>Metode :</p>	Hasil penelitian Secara simultan, komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kerjasama Tim	Terdapat persamaan tiga variabel yakni Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap kinerja	Sampel yang digunakan berbeda dan penulis tidak meneliti variabel Motivasi

		Explanatory research Sampel : Sampel Jenuh 30 orang responden	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja		
6	Ferdy Roring (2017)	Judul : Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon Cabang Manado Metode : Analisis Regresi Berganda Sampel : 72 responden dari 254 karyawan	Menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan, Pembagian Kerja, dan Kompensasi secara bersama dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Peneliti terdahulu menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki pengaruh secara parsial dan akan diteliti oleh	Penulis tidak meneliti tentang Kepemimpinan dan Kompensasi.
7	Herni Herawati (2016)	Judul : Analisis Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung Metode : Explanatory Survey	Secara simultan variabel pembagian kerja telah berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandung dan dimensi pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja	Penulis dan peneliti terdahulu sama-sama meneliti pengaruh Pembagian Kerja terhadap kinerja	Metode yang digunakan berbeda dan penarikan sampel

		Sampel : 69 orang responden			
8	Franli Londo, Bernhard Tewel, Farlane S.Rumokoy (2016)	Judul : Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado Metode : Metode asosiatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda Sampel : Populasi 211 dan dijadikan sampel 68 responden	Hasil penelitian bahwa lingkungan organisasi, komitmen, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado.	Peneliti terdahulu dan penulis menjadikan jumlah populasi menjadi sebuah sampel	Penulis tidak meneliti variabel Lingkungan Organisasi dan Komitmen terhadap Karyawan
9	I Gusti Agung Maya Prabasari, Luh Kadek Budi Martini, Nengah Suardika (2018)	Judul: The Effect of Communication and Employee Engagement on Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in Employees PT.PLN (Persero)	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, Keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti mengenai variabel Komunikasi dan Kinerja	Penulis tidak meneliti variabel keterlibatan karyawan dan perilaku organisasi kewarganegaraan

		<p>Distribution of Bali</p> <p>Metode: Analisis SEM (Structural Equation Modeling)</p> <p>Sampel: Proporsional random sampling 62 karyawan</p>	karyawan		
10	Ikeu Kania, Windy Widiawati (2019)	<p>Judul : Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut</p> <p>Metode : Deskriptif analisis</p> <p>Sampel : Sensus jenuh 35 responden</p>	Terdapat pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan	Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti mengenai Pembagian Kerja	Pengambilan sampel berbeda dan metode yang digunakan
11	Susi Hendriani, Fitri Hariyandi (2014)	<p>Judul : Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi dan variabel komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya secara	Terdapat persamaan dalam variabel Komunikasi dan sampel sampel	Penulis tidak meneliti tentang variabel Motivasi

		Daerah Provinsi Riau Metode : Regresi linear berganda Sampel : 83 responden metode stratified random sampling	parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi secara parsial juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Riau.		
12	Junaidi (2018)	Judul : Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Banjarmasin Metode : Kuantitatif, regresi linear berganda Sampel : Sebanyak 135 sampel responden	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.PLN (Persero) Cabang Banjarmasin	Peneliti terdahulu dan penulis akan meneliti mengenai variabel Komunikasi dan menganalisis data menggunakan program SPSS	Penulis tidak meneliti tentang lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
13	Febriyanti Simatupang (2019)	Judul : Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restaurant	Hasil analisis regresi adalah pengalaman kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil analisis korelasi terdapat hubungan yang kuat dan positif antara	Terdapat kesamaan di satu variabel yaitu Kerjasama Tim dari ke dua variabel terhadap Kinerja	Penulis tidak meneliti variabel Pengalaman Kerja dan metode yang digunakan berbeda

		International And Convention Hall Pematangsiantar Metode : Deskriptif bersifat kualitatif dan kuantitatif Sampel : 30 orang responden seluruh karyawan	pengalaman kerja dan kerja sama tim dengan kinerja karyawan, Hipotesis penelitian H0 ditolak, artinya pengalaman kerja dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial		
14	Muhammad Hatta, Said Musnadi, Mahdani (2017)	Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh Metode : The Structural Equation Modelling (SEM) Sampel : Jumlah responden sebanyak 137	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kemudian hasil yang lain menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya menunjukkan gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah	Terdapat persamaan dalam mengukur pengaruh variabel Kerjasama Tim (X2)	Penulis tidak menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan terhadap Kepuasan Kerja

		orang	Aceh melalui kepuasan kerja		
15	Livia Putri Kusuma, J.E.Sutanto (2018)	Judul : Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa Metode : Kualitatif Deskriptif Sampel : 5 orang informan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama dan semangat kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa	Terdapat variabel yang sama yaitu Kerjasama Tim	Metode dan Penentuan sampel yang digunakan berbeda
16	Noer Soetjipto (2018)	Judul : Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT. Garam Di Surabaya Metode : Regresi linear berganda Sampel : Sampel purposive sampling 20 orang kepala divisi	Berdasarkan hasil penelitian menyimpulkan bahwa kerjasama tim dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja manager, secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial dan secara parsial kreativitas berpengaruh terhadap kinerja manajerial	Pengukuran Kerjasama Tim yang peneliti terdahulu lakukan dengan yang akan penulis lakukan	Penulis tidak menggunakan variabel Kreativitas dan metode sampel yang digunakan berbeda dengan peneliti terdahulu

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu (Diolah)

2.2 Kerangka Pemikiran

Perusahaan dalam upaya untuk memaksimalkan tujuan yang sudah direncanakan, maka perusahaan tersebut dapat membuat strategi kepada pelaku

organisasinya yaitu pegawai atau karyawan. Dengan kinerja pegawai yang hasil outputnya memuaskan maka akan tercapai dari tujuan akhir tersebut. Disamping itu perlu adanya hal yang mendukung pegawai dalam melakukan aktivitas kinerjanya. Kerjasama Tim, Komunikasi dan Pembagian Kerja merupakan hal yang menjadi sangat penting dalam suatu kegiatan organisasi, karena erat hubungannya dengan kinerja yang akan dihasilkan oleh pegawai terhadap perusahaan.

Saat adanya kerjasama yang baik dalam organisasi, maka dapat diyakinkan bahwa suatu tugas tersebut dapat diselesaikan dengan cepat dan baik. Kemudian untuk saling melengkapi itu semua, pastinya kecakapan dalam berkomunikasi sangat diperlukan oleh seluruh pelaku organisasi tersebut, dengan adanya kekurangan atau kesalahpahaman dalam berkomunikasi maka akan menghambat dalam bekerja dan jika sebaliknya akan terwujud kinerja yang baik. Demikian juga dengan pembagian kerja, perusahaan dapat melakukan pembagian kerja sesuai dengan kualifikasi dan latar belakang pendidikannya sehingga pegawai yang menempati posisi pekerjaan tersebut memiliki rasa percaya dan tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan tugasnya hingga akhirnya pegawai memberikan kontribusi yang baik berupa hasil kerja yang maksimal, sesuai dengan yang telah direncanakan dengan matang pada awal terbentuknya perusahaan.

2.2.1 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Kerjasama Tim merupakan hal mutlak yang diperlukan dalam mencapai kinerja yang diharapkan, karena semakin baik kerjasama tim maka kinerja

pegawai akan meningkat. Kerjasama Tim juga suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga halnya bekerja sama yang diterapkan dalam ruang lingkup organisasi perusahaan. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kimia Farma Pusat, dimana pengaruh tersebut positif artinya peningkatan kerjasama tim meningkatkan peluang peningkatan kinerja karyawan, hal ini terdapat dalam penelitian (Khalid.J dan Maryat.R 2019), yang menjadikan kerjasama tim dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kemudian berdasarkan penelitian (Seny Herna Wanty 2018:121-130) mengatakan bahwa kerjasama tim yang kompak dan solid akan menciptakan suatu pertumbuhan positif dalam organisasi, dan didapat hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh langsung positif kerjasama tim terhadap kinerja.

2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Komunikasi merupakan kegiatan atau aktivitas yang sudah lazim dilakukan oleh manusia, komunikasi yang dilakukan bertujuan memberitahu segala bentuk informasi. Pentingnya sebuah komunikasi bagi sesama manusia tidak dapat dipungkiri begitu juga penerapannya dalam suatu organisasi perusahaan, komunikasi terjadi sesama pegawai maupun antara pimpinan dan bawahan. Terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi yang terjalin diantara karyawan dalam perusahaan dipersepsikan sudah cukup baik dan berpengaruh pada kinerja. Diartikan bahwa karyawan menilai kredibilitas sumber komunikasi, pesan yang disampaikan, penerimaan komunikasi dari dan untuk karyawan serta keterlibatan pihak terkait dirasakan sudah cukup baik dan

mendukung kinerja mereka, hasil tersebut berdasarkan penelitian (Purwanto S.Katidjan et al 2017).

Hal yang sama juga menurut hasil penelitian (Eva dan Boge 2017) menunjukkan komunikasi memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan yang ada, karena semakin baik komunikasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan, maka dampak positif pun akan semakin meluas bagi karyawan yang nantinya bisa mempengaruhi kinerja masing-masing karyawan.

2.2.3 Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja

Pembagian Kerja merupakan serangkaian aktivitas dengan rincian tugas yang sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki oleh karyawan dalam suatu organisasi. Pembagian Kerja di dalam suatu organisasi sangat penting dan erat kaitannya dengan tercapainya tujuan organisasi, begitu juga dengan kejelasan pembagian kerja dan tanggung jawab maka akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa Pembagian Kerja yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan telah dijalankan secara penuh. Pimpinan telah melakukan Pembagian Kerja secara konsisten dan terprogram sedemikian rupa, sehingga kinerja pegawai meningkat, hasil penelitian tersebut menurut (Herni Herawati 2016) mengatakan bahwa pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai menunjukkan pengaruh positif. Dan dari pelaksanaan pembagian kerja tersebut menunjukkan bahwa pembagian kerja memiliki peran penting bagi peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan (Ikeu dan Windy 2019:23-32) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh antara pembagian kerja dengan

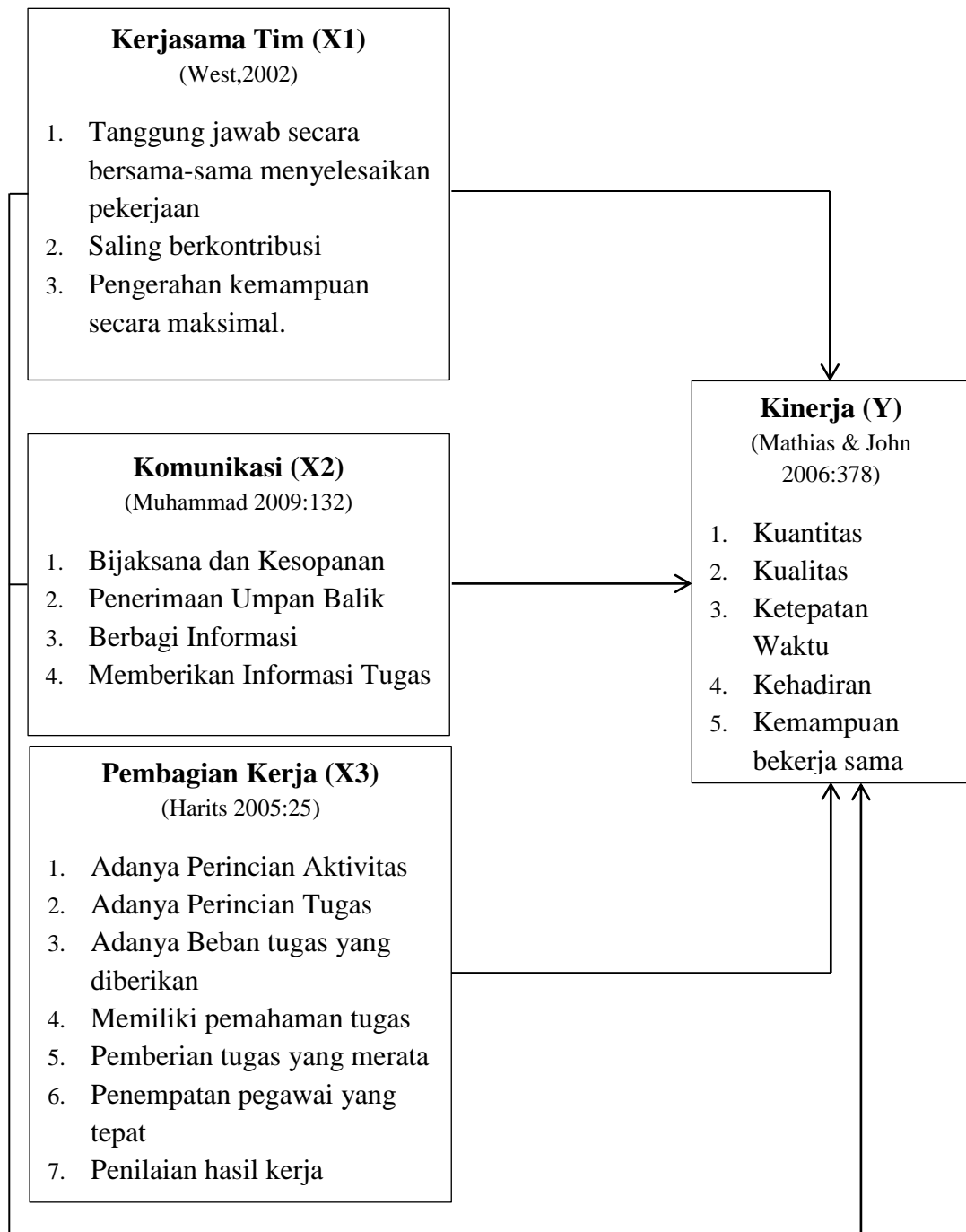
kinerja karyawan, tampak bahwa pembagian kerja yang dilaksanakan masuk pada kriteria pembagian kerja yang baik. Sementara itu tingkat kinerja karyawan berada pada tataran yang baik pula.

2.2.4 Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja

Dilaksanakannya Kerjasama Tim dengan baik dan cepat tidak dapat berjalan dengan lancar apabila komunikasi yang terjalin sangat buruk. Oleh sebab itu keduanya saling memiliki keterkaitan dan pengaruh yang besar dampaknya terhadap organisasi. Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja pegawai menemukan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim dan Komunikasi mampu menjelaskan peningkatan kinerja pegawai di sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi dalam penelitian (Hamiruddin et al 2019:138-151) dan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terjalin komunikasi yang baik dalam organisasi tersebut baik antara sesama pegawai maupun dengan atasan, disamping itu terdapat Kerjasama Tim yang baik sehingga kinerja pegawai menjadi baik.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan (Setiani.Mutia Dwina et al 2020) berdasarkan hasil analisis data pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kerjasama Tim dan Komunikasi secara bersamaan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan teori keterkaitan dari kerangka pemikiran diatas, maka penulis menggambarkan paradigma penelitian yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.1
(Paradigma Penelitian)

2.3 Hipotesis

Menurut Suharsimi (2006) hipotesis didefinisikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Sama halnya menurut Sugiyono (2012:51) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Berdasarkan kajian pustaka, kerangka pemikiran dan terbentuknya paradigma penelitian, maka dengan demikian akan dibentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian. Namun dari kelima rumusan masalah dan tujuan penelitian ini, untuk mengungkapkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang pertama tidak di uji ke dalam hipotesis tetapi hanya berupa penjabaran variabel-variabel hasil penelitian. Sedangkan untuk rumusan masalah dan tujuan penelitian kedua sampai dengan kelima dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

1. **H1:** Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat
2. **H2:** Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat
3. **H3:** Pembagian Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat
4. **H4:** Kerjasama Tim, Komunikasi dan Pembagian Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Unit Induk Distribusi Jawa Barat