

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Penulis sudah melakukan kajian pustaka dengan mencari teori-teori yang bisa dijadikan sebagai landasan dalam penelitian, gunanya untuk mendukung penelitian ini menjadi lebih baik lagi. Berikut ini adalah definisi, indikator dan faktor-faktor yang mempengaruhi yang berkaitan dengan variabel penelitian.

##### **2.1.1 Kerjasama Tim**

###### **2.1.1.1 Definisi Kerjasama Tim**

Menurut Nuraini (2021) kerjasama antar karyawan yang merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Teamwork yang solid akan Pengaruh Teamwork dan Penghargaan pada Kinerja karyawan untuk dapat memperlihatkan kerjasama dan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, membuat perputaran dan kemangkiran yang lebih rendah, dan terlebih penting akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang lebih baik. Menurut Susanti, Widyani, dan Utami (2021), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Kerjasama tim merupakan salah satu unsur fundamental dalam Total Quality Management, dalam kerjasama tim ini, tiap individu saling membantu

dalam hal yang bersifat kebersamaan, hal yang susah menjadi lebih mudah jika dilakukan secara bersama-sama, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai Menurut Noer, Soetjipto (2018). Kinerja karyawan dianggap sebagai praktik SDM utama dan paling penting di setiap organisasi karena merupakan kunci yang melaluinya organisasi mencapai tujuan akhir mereka dan mereka hanya dapat mencapai produktivitas dan efisiensi melalui kinerja karyawan yang lebih tinggi. (Itikhar Ahmad, 2017).

Sedangkan, Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang (2017) mendefinisikan kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Kerjasama tim adalah kegiatan berkelompok dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu Menurut Hatta, *et. al.* (2017)

Tabel 2. 1 Definisi Kerjasama Tim

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kerjasama Tim
1.	2021	Nuraini	kerjasama antar karyawan yang merupakan sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama. Teamwork yang solid akan Pengaruh Teamwork dan Penghargaan pada Kinerja karyawan untuk dapat memperlihatkan kerjasama dan rasa tanggung jawab pada pekerjaannya, membuat perputaran dan kemangkiran yang lebih rendah, dan terlebih penting akan membuat karyawan memiliki semangat kerja yang lebih baik.
2.	2021	Susanti, Widyani, dan Utami	kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.
3.	2018	Noer, Soetjipto	Kerjasama tim merupakan salah satu unsur fundamental dalam Total Quality Management, dalam kerjasama tim ini, tiap individu saling membantu dalam hal yang bersifat kebersamaan, hal yang susah menjadi lebih mudah jika dilakukan secara bersama-sama, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai
4.	2017	Itikhar Ahmad	<i>Employee performance is considered as the main and most important HR practice in every organization as it is the key through which organizations achieve their ultimate goals and they can only achieve productivity and efficiency through higher performance of employees</i>
5.	2017	Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang	mendefinisikan kerjasama tim ( <i>teamwork</i> ) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

6.	2017	Hatta, <i>et. al.</i>	Kerjasama tim adalah kegiatan berkelompok dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu
----	------	-----------------------	---

*Sumber: Hasil Olah Penulis*

Berdasarkan beberapa definisi para ahli pada Tabel 2.1 di atas penulis menggunakan definisi dari Hatta, et. al. (2017) Kerjasama tim adalah kegiatan berkelompok dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu.

### **2.1.1.3 Indikator Kerjasama Tim**

Indikator kerjasama tim menurut Hatta, et al. (2017) adalah 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.:

### **2.1.2 Kreativitas**

#### **2.1.2.1 Definisi Kreativitas**

Kreativitas kerja adalah sebuah proses dalam mengembangkan, keterampilan dan juga pengalaman dalam memberi hasil sebuah proses yang bernilai lebih bermanfaat (Askiah , Fenty Fauziah, 2021). Kreativitas merupakan sebuah

kemampuan yang berasal dari ketiga kecerdasan dan menghasilkan sesuatu yang inovatif. (Benedicta Prihatin Dwi Riyanti, 2019). Menurut (Sibarani, 2018) Kreativitas merupakan hal penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan.

Menurut (Amanda Carolina Lakoy, 2015) Kreativitas merupakan investasi berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan untuk bertahan dan sukses maka perusahaan harus mampu menjadikan kreativitas menjadi inovasi melalui kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan, sebab inovasi tidak terjadi dengan sendirinya tetapi harus didukung dan dikelola agar berkembang sehingga dibutuhkan orang-orang yang kreatif. Meskipun kreativitas dan inovasi sangat dihargai dibanyak perusahaan, namun hal tersebut tidak selalu dikomunikasi kepada para karyawannya. Kreativitas menurut Lee dan Tan (2012:987) adalah hal penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja bisnis, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan, tumbuh dan bersaing di pasar global.

Tabel 2. 2 Definisi Kreativitas

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kreativitas
1.	2021	Askiah, Fenty Fauziah	Kreativitas kerja adalah sebuah proses dalam mengembangkan, keterampilan dan juga pengalaman dalam memberi hasil sebuah proses yang bernilai lebih bermanfaat.
3.	2019	Benedicta Prihatin Dwi Riyanti	Kreativitas merupakan sebuah kemampuan yang berasal dari ketiga kecerdasan dan menghasilkan sesuatu yang inovatif
4.	2018	Sibarani	Kreativitas merupakan hal penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan.
5.	2015	Amanda Carolina Lakoy	Kreativitas merupakan investasi berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan untuk bertahan dan sukses maka perusahaan harus mampu menjadikan kreativitas menjadi inovasi melalui kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan, sebab inovasi tidak terjadi dengan sendirinya tetapi harus didukung dan dikelola agar berkembang sehingga dibutuhkan orang-orang yang kreatif. Meskipun kreativitas dan inovasi sangat dihargai di banyak perusahaan, namun hal tersebut tidak selalu dikomunikasi kepada para karyawannya.
6.	2012	Lee dan Tan	adalah hal penting bagi organisasi karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja bisnis, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan, tumbuh dan bersaing di pasar global.

Sumber: Hasil Olah Penulis

Berdasarkan beberapa definisi para ahli Tabel 2.2 di atas penulis menggunakan definisi Lee dan Tan (2012:987) Kreativitas adalah hal penting bagi organisasi

karena kontribusi kreatif tidak hanya dapat membantu organisasi menjadi lebih efisien dan lebih responsif terhadap kinerja bisnis, tetapi juga membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan, tumbuh dan bersaing di pasar global.

### **2.1.3 Ciri-Ciri Orang Yang Mempunyai Kreativitas**

Individu yang kreatif tidak hanya mampu melihat peluang atau potensi baru untuk suatu metode yang ada, mereka juga harus mampu memberikan solusi yang kreatif untuk masalah-masalah yang ada dan menerapkan ide-ide baru untuk mencapai keunggulan kompetitif pada suatu organisasi. Modal utama pada seorang wirausahawan adalah kreativitas, keuletan, semangat pantang menyerah. Semangat pantang menyerah ini memandang kegagalan adalah sebuah keberhasilan yang tertunda, meski terantuk dan jatuh, mereka akan bangkit kembali dengan gagah, merek tahan banting. Wirausaha yang kreatif, takkan habis akal bila mendapat tantangan, mereka akan merubahnya menjadi peluang.

Guilford dalam Buchari Alma (2018) menyatakan ada 5 ciri seseorang yang mempunyai kreativitas, yaitu:

- 1 Kelancaran (*Fluency*) Kelancaran adalah kemampuan untuk menghasilkan banyak gagasan.
- 2 Keluwesan (*Flexibility*) Keluwesan adalah kemampuan untuk mengemukakan bermacam-macam pemecahan atau pendekatan terhadap masalah.
- 3 Keaslian (*Originality*) Orisinilitas adalah kemampuan untuk mencetuskan gagasan dengan cara-cara yang asli, tidak klise.

- 4 Elaborasi (*Elaboration*) Elaborasi adalah kemampuan untuk menguraikan sesuatu secara terinci.
- 5 Redefinisi (*Redefinition*) Redefinisi adalah kemampuan untuk meninjau suatu persoalan berdasarkan perspektif yang berbeda dengan apa yang sudah diketahui oleh banyak orang.

Berdasarkan ciri orang kreativitas di atas, dapat dipahami bahwa seseorang memiliki kreativitas tersendiri dengan melihat aspek-aspek pada dirinya yang dapat dikembangkan menjadi sebuah karya yang terbarukan guna dapat diaplikasikan didalam kehidupan nyatanya.

### **2.1.2.3 Indikator Kreativitas**

Pengukuran Kreativitas menurut Lee dan Tan (2012) :

1. Keahlian berfikir kreatif, kemampuan menganalisis sesuatu berdasarkan data atau informasi untuk menghasilkan ide-ide baru dalam memahami sesuatu.
2. . Keterampilan, kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan baik, cepat, dan tepat.
3. Motivasi, serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu.



### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Definisi Kinerja Karyawan**

(Lita Wulantika, 2018) Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan dan melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi tempat ia bernaung. Menurut Kasmir (2018) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Hasibuan (2018) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. (Muhammad Ras Muis J Jufrizen, Muhammad Fahmi, 2018). Secara teoritis Mangkunegara (2017) menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah

tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

**Tabel 2. 3 Definisi Kinerja Karyawan**

No	Tahun	Sumber Referensi	Definisi Kinerja Karyawan (Y)
1	2018	Lita Wulantika	<i>Employee performance is one of the dimensionsthat can be used to measure, evaluate the strength ofemployees in surviving and carry out their duties andobligations to the organization where they take shelter.</i>
2	2018	Kasmir	Kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
3	2018	Hasibuan	kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.
4.	2018	Muhammad Ras Muis, J Jufrizen, Muhammad Fahmi	Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
5.	2017	Mangkunegara	menjelaskan, bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

*Sumber: Hasil Olah Peneliti*

Berdasarkan beberapa definisi para ahli pada Tabel 2.3 di atas penulis menggunakan definisi Kasmir (2018:182) Kinerja adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

### **1.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2018) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu) Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.
2. Kuantitas (jumlah) Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan
6. Hubungan antar karyawan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

### **1.1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa kinerja adalah unjuk kerja, yang mana kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi kondisi-kondisi baik yang berada di dalam organisasi maupun yang berbeda di luar organisasi (lingkungan intern dan ekstern). Faktor kinerja manusia memiliki peranan besar dalam menentukan suksesnya organisasi. Secara konseptual hasil kerja manusia sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dipenuhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain

- 1) Pendidikan dan kesehatan
- 2) Gizi/nutrisi dan kesehatan
- 3) Bakat atau bawahan
- 4) Kesempatan kerja
- 5) Kesempatan manajemen
- 6) Motivasi atau kemauan
- 7) Kebijakan pemerintah. Sinungan, (2018).

### 1.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum penulis melakukan penelitian, penulis mempelajari dan membaca penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, untuk menjaga keaslian penelitian, maka dapat dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2. 4 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampe I	Hasil Penelitian	Perbedaan /Persamaan
1.	Farhan Elang Ibrahim , Tjipto Djuhartono , Nur Sodik (2021)	PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LION SUPERINDO  METODE :ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA,  SAMPEL :47 ORANG RESPONDEN	Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai thitung $7,77 > t_{tabel} 2,01$	Tidak adanya variabel kreativitas pada penelitian tersebut, populasi pada penelitian ini berbeda, objek penelitian berbeda
2.	DESI ANDRIANI  Medinal  Hendarti Tri Setyo Mulyani (2021)	PENGARUH KERJASAMA TIM, KREATIVITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. RONALD JAYA TRANSPORT PANGKALPINANG  METODE : REGRESI LINEAR BERGANDA  SAMPEL : 56 ORANG RESPONDEN	Hasil uji F adalah dilakukan perbandingan Fhitung $55.644 > F_{tabel} 2,78$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim, kreativitas dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan	Tidak adanya variabel budaya organisasi pada penelitian ini, objek Penelitian berbeda

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
3.	Nur Aini (2021)	PENGARUH <i>TEAMWORK</i> DAN PENGHARGAAN PADA KINERJA KARYAWAN HOTEL BINTANG TIGA DI SURABAYA  Metode : Analisis Regresi Berganda  Sampel : 100 Responden	<i>teamwork</i> berpengaruh pada kinerja karyawan, penghargaan berpengaruh pada kinerja karyawan, dan variabel penghargaan merupakan variabel dominan yang memengaruhi kinerja karyawan hotel bintang tiga di Surabaya.	Tidak adanya variabel kreativitas pada penelitian tersebut, objek penelitian berbeda
4.	Noer Soetjipto (2018)	PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA PT. GARAM DI SURABAYA.  METODE : ANALISA REGRESI LINIER BERGANDA  SAMPEL : 38 RESPONDEN	Peningkatan kerjasama tim ternyata tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja manajerial. Peningkatan kreativitas memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja manajerial.	Tidak adanya variabel kinerja karyawan pada penelitian tersebut, objek penelitian berbeda pada penelitian ini
5.	Fereddy Siagian (2020)	PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI AKADEMI MARITIM CIREBON.  METODE : ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA  SAMPEL : 51 RESPONDEN	Variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor AMC Kota Cirebon	Tidak adanya variabel kreativitas pada penelitian tersebut, objek penelitian berbeda

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
6.	(Onyekwelu Njideka Phina, 2018)	THE EFFECT OF TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A STUDY OF MEDIUM SCALE INDUSTRIES IN ANAMBRA STATE	Team was found to have positive and significant impact on employee performance and this brings benefits in terms of higher productivity,	There is no creativity variable in this study, this study uses a different language
7.	Nia Kumala Devi <sup>1</sup> Bernhard Tewa <sup>2</sup> Yantje Uhing <sup>3</sup> (2022)	PENGARUH KERJASAMA TIM, KREATIVITAS DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR WILAYAH V MANADO  METODE : ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA  SAMPSEL : 52 RESPONDEN	Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	Tidak adanya variabel integritas pada penelitian ini, objek penelitian berbeda,
8.	Iftikhar Ahmad Sheikh Raheel Manzoor (2017)	EFFECT OF TEAMWORK, EMPLOYEE EMPOWERMENT AND TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE	The study discovered that teamwork, employee empowerment and training has significant positive effect on employee performance	This study uses a different language, there is no creativity variable in this study
9.	Komang Indrajita A.A Ngr. Gede Sadiartha, I Gede Aryana Mahayasa (2018)	PENGARUH KREATIVITAS DAN INOVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TOHPATI GRAFIKA UTAMA DENPASAR  METODE : ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA  SAMPSEL : 40 RESPONDEN	Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama. Hal ini dapat dibuktikan melalui hasil uji signifikan parsial (uji t-test) dimana diperoleh nilai $t_{hitung}$ kreativitas = 2,901 dan nilai	Tidak adanya variabel inovasi, kerjasama tim pada penelitian ini, objek penelitian berbeda

No	Penulis/Tahun	Judul Penelitian/Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Perbedaan/Persamaan
			signifikansi = 0.006, dengan nilai koefisien regresi kreativitas 0,599	
10.	Askiah, Fenty Fauziah (2021)	PENGARUH KREATIVITAS, MOTIVASI, DISIPLIN, DAN PELATIHAN SERTA LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MAHAKAM BERLIAN SAMJAYA  METODE : ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA  SAMPEL : 195 RESPONDEN	Bahwa variabel kreativitas sudah bernilai sangat baik dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.	Tidak adanya variabel kerjasama tim pada penelitian ini, objek penelitian berbeda

*Sumber : Hasil olah peneliti (2022)*

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka Pemikiran teoritis merupakan model konseptual bagaimana satu teori berhubungan dengan faktor lain yang penting pada masalah yang diteliti. Diagram teori yang logis diperoleh dari dokumentasi penelitian terdahulu yang terkait dengan masalah penelitian. Mengembangkan kerangka pemikiran konseptual membantu kita untuk menguji dan



memperbaiki pemahaman penulis. Dari kerangka pemikiran teoritis, kemudian dilakukan pengujian hipotesis yang dikembangkan untuk melihat teori yang diformulasikan valid atau tidak. Untuk mengembangkan kerangka pemikiran teoritis perlu dibuat diagram skematis yang menggambarkan secara rinci hubungan-hubungan antar variable baik variable independen maupun variable dependen berdasarkan teoriteori yang sudah ada, temuan-temuan penelitian terdahulu dan sekaligus menjelaskan arah dan hubungan antar variable tersebut.

Kinerja merupakan suatu tolak ukur kerja yang mana seseorang itu dapat melampaui atau sekedar sejajar dengan patokan kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta mampu menjalankan Fungsi dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Adapun beberapa faktor yang mampu meningkatkan suatu kinerja individu tersebut ialah kerjasama tim dan kreativitas.

Kerjasama tim dirasa mampu untuk meningkatkan suatu kualitas kinerja karena pada dasarnya kerjasama tim merupakan gabungan dari setiap individu baik itu 2 orang, 3 orang, 4 orang, dan seterusnya baik tergabung dalam suatu kelompok, divisi dan lembaga untuk berinteraksi dan berkoordinasi dalam pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Selain kerjasama tim ada faktor lain yang dirasa mampu untuk meningkatkan suatu kualitas kinerja dalam perusahaan ialah kreativitas kerja, Kreativitas merupakan rasa yang timbul dalam diri serta didorong dengan imajinasi

individunya. untuk menciptakan sesuatu hal yang baru, unik dan beda dengan individu yang lainya. individu tersebut biasanya akan mengeluarkan ide-ide yang diluar dari pemikiran individu lainnya. Kreativitas juga adalah sebuah ungkapan atau ekspresi diri yang memunculkan keunikan dari diri individu tersebut dalam berinteraksi dengan orang lain maupun lingkungannya.

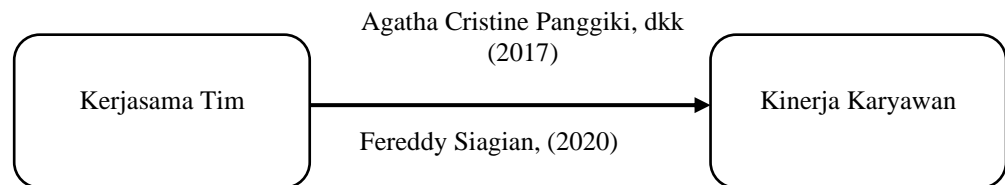
Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikatakan kerjasama tim dan kreativitas merupakan faktor yang dapat mempengaruhi suatu kualitas kinerja, uraian kerangka pemikiran diatas didapat dalam keterikatan antar variabel.

### **2.2.1 Pengaruh Antara Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan**

Menurut Agatha Cristine Panggiki, dkk (2017) menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya kerjasama tim yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor AMC Kota Cirebon. Semakin baik kerjasama tim di Kantor AMC Kota Cirebon, maka akan semakin kompak dalam berkerja untuk mempermudah atau mempercepat suatu pekerjaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam kualitas dan kuantitasnya. Menurut Fereddy Siagian, (2020).

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 1 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan**

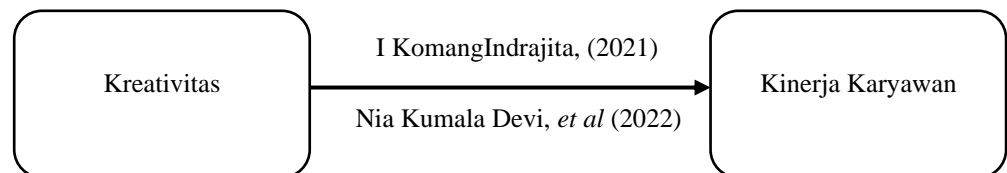
*Sumber : Hasil olah peneliti (2022)*

### **2.2.2 Pengaruh Antara Kreativitas dan Kinerja Karyawan**

Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tohpati Grafika Utama. Menurut I KomangIndrajita, (2021).

Menurut Nia Kumala Devi, *et al* (2022) Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



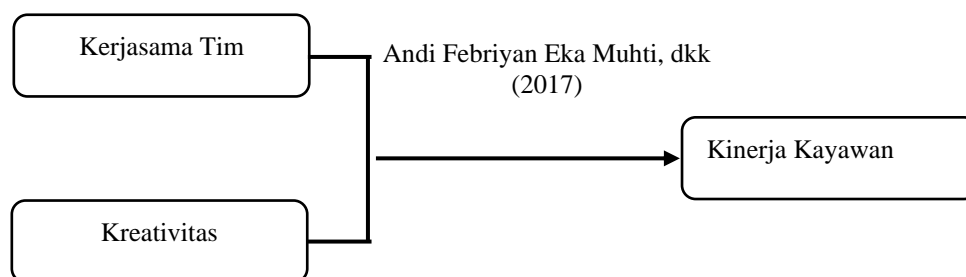
**Gambar 2. 2 Pengaruh Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan**

*Sumber : Hasil olah peneliti (2022)*

### 2.2.3 Pengaruh Antara Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Kinerja Karyawan

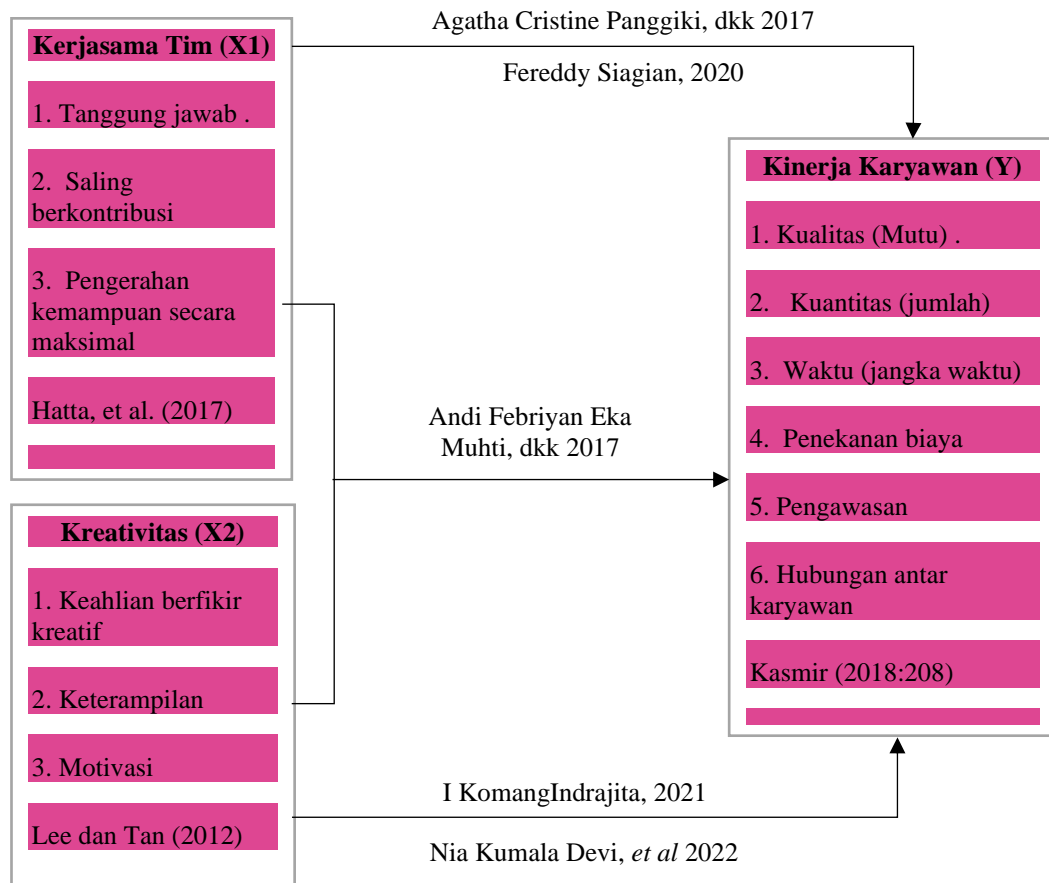
Kerjasama Tim dan Kreativitas berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. Menurut Andi Febriyan Eka Muhti, dkk (2017)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh dari Kerjasama Tim dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan yang digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2. 3 Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka berikut adalah paradigma penelitian yang dibuat oleh penulis.



**Gambar 2. 4 Paradigma Penelitian**

*Sumber : hasil olah peneliti (2022)*

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kesimpulan dari kajian pustaka dan kerangka pemikiran di atas, maka berikut ini merupakan hipotesis atau jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian:

H1 = Untuk tujuan penelitian nomor 1 tidak dilakukan uji hipotesis karena bersifat deskriptif, yaitu untuk mengetahui gambaran mengenai Kerjasama tim Berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Nirwana Indah Purwakarta.

H2 = Kerjasama Tim Berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Nirwana Indah Purwakarta.

H3= Kreativitas berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Nirwana Indah Purwakarta.

H4= Kerjasama Tim dan Kreativitas berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Nirwana Indah Purwakarta.

