

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan perusahaan dapat ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing (Antaka, 2018:648). Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat (Suseno dan Sugiyanto, 2016). Sumber daya manusia harus dapat dikelola dengan baik agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi sehingga mampu menunjang pencapaian tujuan – tujuan perusahaan (Hariandja, 2012).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu instrumen penting bagi organisasi dalam mencapai berbagai tujuannya sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia atau yang disingkat sebagai manajemen SDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal (Bintoro dan Daryanto, 2017).

Supomo dan Nurhayati (2018:6) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi

manajemen mulai dari *planning, organizing, leading, dan controlling* dalam setiap aktivitas/fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang. Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya, (Mangkunegara, 2017). Desseler (2016), kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama yaitu Sandy (2017:12). Adapun indikator kinerja karyawan

yaitu kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas pekerjaan Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Sedangkan Kuantitas, yaitu hasil kerja selalu memenuhi pencapaian atau target kerja yang telah ditentukan baik barang/jasa, waktu dan biaya.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, salah satunya adalah motivasi. (Mamik,2016) bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi. (Priansa, 2016:201) motivasi adalah “proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju pencapaian tujuan”. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Azhad, dkk. (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu, maka

ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan.

Penelitian mengenai hubungan motivasi terhadap kinerja mengacu pada penelitian yang dilakukan Antaka (2018), dengan hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila motivasi karyawan mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka dan keinginan mendapatkan tanggung jawab dalam pemecahan masalah, maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian Putra, dkk. (2018) dengan hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki hasrat untuk mencapai kesuksesan dan keinginan untuk mendapatkan pujian, maka kinerja karyawanpun akan meningkat. Dan berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekshan (2019), dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses, maka belum tentu kinerja karyawan akan meningkat.

Selain motivasi, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kerjasama tim (Khalid dan Maryati, 2019: 15). Kerjasama tim (*teamwork*) menurut Lawasi dan Triatmanto (2017:28) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

Teamwork merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang

mapan. Selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat teamwork lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun (Amirullah 2017 : 28).

Arifin (2018:59) *Teamwork* adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Luessier dan Achua (2016:66) mengartikan tim kerja sebagai suatu unit yang terdiri dari dua atau lebih orang dengan keterampilan saling melengkapi serta memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan harapan bersama, dimana mereka memegang tanggung jawab pada dirinya sendiri

Kerjasama antar karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, karena dengan melakukan kerjasama tim maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih cepat sehingga membina kerja sama tim yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan. Kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan, Sopiah (2016:30).

Penelitian mengenai hubungan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan mengacu pada penelitian yang dilakukan Khalid dan Maryati (2019). Dengan hasil penelitiannya menunjukkan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan memiliki tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik, dan akhirnya kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian Putri dan Sariyathi (2017) dengan hasil penelitiannya menunjukkan kerjasama tim berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila karyawan dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Sutanto (2018) dengan hasil penelitiannya menunjukkan kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila dalam bekerja adanya saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama tim maka belum tentu kinerja karyawan akan meningkat.

Penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan dilakukan pada Kantor Konsultan Pajak Prima Artha Konsultama Denpasar, dengan jumlah tenaga kerja adalah 50 orang. Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa perpajakan, adapun jasa perpajakan yang ditawarkan meliputi persiapan dan penyampaian SPT, memberikan konsultasi berkenaan dengan masalah perpajakan, mewakili atau melaksanakan kuasa dari wajib pajak, mendampingi wajib pajak dihadapan otoritas pajak, dan mewakili wajib pajak di pengadilan pajak. Dengan melihat besarnya tanggung jawab yang diemban, maka sangatlah penting bagi perusahaan jasa di bidang perpajakan untuk mempunyai sumberdaya manusia produktif yang dalam hal ini adalah para konsultan pajak agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal guna memberikan kepuasan kepada pengguna jasa kantor konsultan pajak.

Dari hasil wawancara peneliti dengan bagian operasional perusahaan, didapatkan fenomena lapangan yakni karyawan di dalam memberikan pelayanan kepada publik masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan, hal ini adanya

tingkat kemandirian karyawan didalam menjalankan fungsi kerjanya sehingga mutu pekerjaan yang diharapkan masih belum mencapai standar yang ditetapkan. Disamping itu pula adanya kemampuan karyawan dalam pengelolaan pekerjaan masih kurang, dimana karyawan belum maksimal dalam memanfaatkan media yang ada sehingga hasil dalam memberikan pelayanan kepada publik tidak maksimal dan komitmen karyawan sering di abaikan, masih rendah disiplin, pegawai banyak datang terlambat.

Usaha-usaha peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan untuk menghadapi permasalahan-permasalahan kinerja karyawan yang berdampak pada pemberian pelayanan pada publik, maka kantor Konsultan Pajak Prima Artha Konsultama Denpasar untuk meningkatkan kinerja pegawai yang baik, akan menghasilkan kinerja lembaga instansi/organisasi yang baik sehingga dapat memudahkan instansi/organisasi untuk mencapai tujuannya. Usaha untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan adanya karyawan yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Berdasarkan fenomena hasil penelitian dan masalah yang terdapat pada Kantor Konsultan Pajak Prima Artha Konsultama Denpasar, maka dalam penelitian ini perlu dikaji mengenai “Pengaruh Motivasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Pajak Prima Artha Konsultama Denpasar.”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka persoalan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Konsultan Pajak Prima Artha Konsultama Denpasar?
- 2) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Konsultan Pajak Prima Artha Konsultama Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Konsultan Pajak Prima Artha Konsultama Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada Kantor Konsultan Pajak Prima Artha Konsultama Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Motivasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Pajak Prima Artha Konsultama Denpasar.

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaan khususnya yang berhubungan dengan motivasi, kerjasama tim dan kinerja karyawan.

b) Bagi Fakultas/Universitas

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis lebih lanjut.

3) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Teori dasar (*Grand Theory*)

Hubungan Pengaruh Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Konsultan Pajak Prima Artha Konsultama di landasi oleh teori *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan). *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan) pada awalnya dikemukakan oleh Locke (dalam Rosyidah, 2016). *Goal setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang pemimpin ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu *content* (*values*) dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Kriyantono, 2017: 244).

Goal setting mengizinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik, agar tidak ada kesenjangan saat melakukan rencana (Rosyidah, 2016). Latham, et al (dalam Kriyantono, 2017: 245) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada kinerja karyawan dalam instansi publik atau organisasi tertentu. Salah satu bentuk nyata dari penerapan *goal setting* ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya

mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Rosyidah, 2016).

2.1.2 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menggambarkan adanya dorongan-dorongan yang muncul dari seorang individu yang akhirnya menggerakkan atau mengarahkan perilaku individu yang bersangkutan (Tohardi, 2008:334).

Sedangkan Mangkunegara, (2015:61) bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasinya untuk mencapai kinerja maksimal. Mangkunegara, (2010:76) motivasi merupakan proses yang diawali dengan adanya kebutuhan pada diri seseorang dirangsang oleh

sesuatu yang ada diluar dirinya dan selanjutnya menuju sasaran atau tujuan. Oleh karena itu pimpinan harus memotivasi dengan cara memuaskan kebutuhan para pegawai sehingga para pegawai dapat mencurahkan kemampuan, kecakapan dan keahlian pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang pada akhirnya dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Jadi, motivasi adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Jenis-jenis Motivasi

Adapun jenis-jenis motivasi Hasibuan, (2012:99) sebagai berikut:

- a) Motivasi Positif (Insentif Positif), adalah motivasi untuk jangka panjang, seorang manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini kinerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi Negatif (Insentif Negatif), motivasi negatif yaitu motivasi yang efektif untuk jangka pendek saja, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini kinerja pegawai dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

3) Prinsip-Prinsip dalam Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi pegawai Mangkunegara, (2012:100) diantaranya yaitu:

a) Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

b) Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasinya.

c) Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasinya.

d) Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

e) Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

4) Tujuan Motivasi

Hasibuan, (2012:97) tujuan pemberian motivasi yaitu :

- a) Mendorong gairah dan semangat pegawai.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.

- c) Meningkatkan produktivitas pegawai.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- f) Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

5) Manfaat Motivasi

Arep, (2012:16) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang - orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Artinya, pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya.

6) Indikator Motivasi

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2016:837) adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti pakaian, makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan

perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas - tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.3 Kerjasama Tim

1) Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama atau kooperasi adalah suatu usaha bersama antara orang perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama dilakukan sejak manusia berinteraksi dengan sesamanya. Kebiasaan dan sikap mau bekerja sama dimulai sejak kanak-kanak, mulai dalam kehidupan keluarga lalu meningkat dalam kelompok sosial yang lebih luas. Kerjasama berawal dari kesamaan orientasi (Pamoedji 2014). Definisi kerjasama Sunaryo, et al. (2017) adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Adapun definisi tim menurut Alisyahbana, et al., (2015), tim adalah sebuah kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya. Stephen dan Timothy (2008:47) tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan.

Stephen dan Timothy (2008:59) menyatakan *teamwork* adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih

tinggi daripada jumlah masukan individual. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Panggiki, et al., (2017), kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas.

Bentuk kerjasama Sarwono (2011:139) kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. Bowo dan Andy (2017:50-51) menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan kerjasama harus tercapai keuntungan bersama. Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama. Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2012:58) bahwa kerja sama

merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Tracy (2006) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan”. “Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007), bahwa kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas”. Stephen dan Timothy (2008) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Dari semua pengertian mengenai Kerjasama tim (*teamwork*) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

2) Indikator Kerjasama Tim

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.

Selain keunggulan di atas, kerjasama juga dapat menstimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan Davis (dalam Dewi, 2009:74) bahwa, "Kerjasama adalah keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan".

West (2008:97) menetapkan indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

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

2.1.4 Kinerja

1) Pengertian kinerja

Kinerja secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari pendapat diatas, dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ 110-120*) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in pleace, the man on the right job*).

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seorang karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental seorang karyawan harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi), artinya seorang karyawan harus siap mental maupun secara fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Dimensi kinerja menurut Edison, dkk. (2016:195) dimensi kinerja terdiri dari:

1) Target

Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

2) Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

3) Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

4) Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Karakteristik kinerja karyawan adalah karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2016:68):

1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.

3) Memiliki tujuan yang realistis.

4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah Diprogramkan.

3) Indikator Kinerja

Menurut Robbins (Halawa, 2020:12). Ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

- a) Kualitas; kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas; kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan waktu; merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
- d) Efektivitas; merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian; merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan

yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh motivasi, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

- 1) Penelitian Pebri Fitri Antaka (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif Dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 6 Yogyakarta, dimana variabel X (motivasi kerja dan beban kerja) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel X (motivasi kerja dan beban kerja) berpengaruh positif secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan Dipo Lokomotif dan kereta PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian, Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu beban kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang motivasi, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 2) Penelitian Udin Putra, Bakri Hasanuddin, dan Wiri Wirastuti (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu dimana variabel X (motivasi kerja dan kompensasi) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu kompensasi. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang motivasi kerja, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 3) Penelitian Muhamad Ekshan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.*Syncrum Logistic*, dimana variabel X (motivasi dan disiplin kerja) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.*Syncrum Logistic*.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu disiplin kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang motivasi, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

2.2.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

- 1) Penelitian Jamaludin Khalid dan Ria Maryati (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt Kimia Farma, dimana variabel X (budaya organisasi, kompensasi, kerjasama tim) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. Kimia Farma.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan dua variabel independennya yaitu budaya organisasi dan kompensasi. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang kerjasama tim, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 2) Penelitian Luh De Puryatini Putri dan Ni Ketut Sariyathi (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon, dimana variabel X (gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi) sedangkan variabel Y adalah kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Cabang Renon.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan komunikasi. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang kerjasama tim, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.

- 3) Penelitian Livia Putri Kusuma dan J.E.Sutanto (2018) dengan judul penelitiannya Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dikarenakan agar dapat menggali informasi lebih dalam. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semiterstruktur kepada tiga orang anggota karyawan Zolid Agung Perkasa dan satu dosen fasilitator entrepreneurial project Zolid Agung Perkasa. Hasil analisis secara parsial penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa.

Adapun perbedaan penelitian yang dilakukan sekarang dengan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitian, lokasi penelitian. Jumlah responden, nama perusahaan, aktivitas usaha, dan satu variabel independennya yaitu semangat kerja. Sedangkan persamaan dalam penelitian ini yaitu terletak pada salah satu variabel independennya yaitu tentang kerjasama tim, dan pada variabel dependennya yaitu kinerja karyawan, dan teknis analisis data yang dipergunakan.