

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah. Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya (Siagian, 2020). Devisi sumber daya manusia bertujuan membentuk, mempertahankan dan meningkatkan kualitas karyawan, serta diharapkan mampu menciptakan hubungan yang harmonis dilingkungan kerja perusahaan (Junaidi, 2018). Sumber daya manusia sendiri memiliki peran penting untuk membantu mengembangkan perusahaan. Sumber daya manusia dijadikan sebagai sebuah senjata dalam meraih tujuan perusahaan (Laksono & Wilasittha, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Siregar, dkk 2020). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Letsoin & Ratnasari, 2020). Untuk mewujudkan

sumber daya manusia yang berkualitas yang mempunyai keunggulan-keunggulan mengharuskan perusahaan untuk menemukan cara terbaik dalam mensosialisasikan, pendayagunaan, pembinaan serta mengkaryakan karyawannya dalam melakukan fungsinya demi tercapainya pembentukan kinerja karyawan yang handal (Junaidi, 2018).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah, salah satunya ialah komunikasi. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi memiliki manfaat dalam menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang ada di bawah standar (Setyorini, dkk 2018). Komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahannya menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dan hubungan yang kurang baik dan ada beberapa pegawai yang merasa terbebani dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sehingga menyebabkan stres dalam bekerja (Nazmi, dkk 2022). Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik (Dewi 2021). Menurut Sunarto (2021) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disamping komunikasi, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Suatu lingkungan yang aman dan nyaman akan membuat pekerjaan dapat dengan mudah dilakukan dan mendapat hasil yang baik dan memuaskan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan

prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Setyorini, dkk 2018). Lingkungan kerja sendiri diartikan sebagai suasana atau kondisi lingkungan tempat bekerja karyawan yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas kerja (Laksono & Wilasittha, 2021). Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai atau karyawan (Subakti, 2021). Menurut Kusmiyatun & Sonny (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja, dapat adalah kerjasama tim. Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan (Susanti. 2021). Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi (Letsoin & Ratnasari 2020). Definisi kerjasama tim 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 (Subakti, 2021). Menurut Devi, dkk (2022) bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu instansi pemerintah yang ada yaitu kecamatan, yang memiliki fungsi dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa atau kelurahan. Kecamatan

adalah sebuah organisasi yang hidup dan melayani kehidupan masyarakat. Dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan, perangkat kecamatan melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan seperti penyelenggara pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan termasuk didalamnya melaksanakan tugas pelayanan serta melaksanakan tugas yang didelegasikan oleh Bupati.

Kantor Camat Gianyar yang beralamat di Jalan Astina Selatan, Kelurahan Gianyar, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar. Kantor Camat Gianyar mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah kabupaten di wilayah kecamatan Gianyar, yang mencakup bidang pemerintah, ekonomi, pembangunan, kesejahteraan rakyat dan pembinaan kehidupan masyarakat serta urusan pelayanan umum lainnya yang diserahkan ke Bupati.

Permasalahan kinerja yang ada di Kantor Camat Gianyar yaitu komposisi pegawai PNS lebih banyak daripada pegawai kontrak sehingga pegawai kontrak sering merasa malu, sehingga terdapat indikasi permasalahan pada komunikasi. Di Kantor Camat Gianyar sering terjadi kesalahpahaman tentang komunikasi yang belum efektif seperti kurangnya sosialisasi dan teguran antara atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja di sekitar Kantor Camat Gianyar sangat berpengaruh terhadap kenyamanan pegawai untuk dapat lebih merasa nyaman saat bekerja. Rendahnya tingkat kejasama para pegawai yang ada di Kantor Camat Gianyar, dimana tidak adanya kerjasama, kurang memiliki rasa saling percaya dan saling mendukung satu dalam pekerjaannya sebagai pegawai, sehingga dapat

menimbulkan sikap saling tidak peduli terhadap para pegawai. Berikut ini disajikan data absensi pegawai Kantor Camat Gianyar pada tahun 2021 pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Presentase Absensi Pegawai di Kantor Camat Gianyar Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	23	30	20	8,51
2	Februari	20	30	23	8,51
3	Maret	21	30	25	9,72
4	April	21	30	27	10,5
5	Mei	21	30	29	11,27
6	Juni	21	30	30	11,66
7	Juli	22	30	15	6,11
8	Agustus	21	30	23	8,94
9	September	22	30	17	6,92
10	Oktober	22	30	22	8,96
11	November	20	30	29	10,74
12	Desember	21	30	28	10,88
Jumlah					112,72
Rata-rata					9,39

Sumber: Kantor Camat Gianyar 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi kerja pegawai menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif, tingkat absensi terbesar terjadi pada bulan Mei sebesar 11,27%, Juni sebesar 11,66%, November sebesar 10,74% dan Desember sebesar 10,88%, karena pada bulan-bulan tersebut bertepatan dengan hari besar keagamaan dan libur akhir tahun, sehingga banyak pegawai mengambil cuti satu sampai dua hari. Hal ini yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar.

Beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai ternyata menunjukkan hasil yang tidak seragam. Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi (2018), Siahaan & Masriah

(2022), Pandelaki & Rumerung (2022), Dewi (2021) serta Sunarto (2021) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Silalahi, dkk (2021) komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang tidak seragam juga ditunjukkan pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Nazmi, dkk (2022), Setyorini, dkk (2018), Laksono & Wilasittha (2021), Kusmiyatun & Sonny (2021), serta Handayani & Daulay (2021). Di sisi lain, berdasarkan penelitian Subakti (2021) menghasilkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian sebelumnya mengenai pengaruh kejasama tim terhadap kinerja pegawai juga menunjukkan hasil yang tidak seragam. Terbukti pada penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2020), Letsoin & Ratnasari (2020), Susanti, dkk (2021), Siregar, dkk (2020) serta Devi, dkk (2022) menghasilkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, penelitian Subakti (2021) menghasilkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena serta *research gap* tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Gianyar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh pokok pembahasan penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar?
- 3) Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok penelitian diatas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini memiliki dua kegunaan yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yaitu:

- 1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi atau masukan-masukan dalam upaya menambah bacaan di

perpustakaan dan sekaligus menjadi bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

2) Kegunaan Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berhubungan dengan komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

b) Bagi Kantor Camat Gianyar

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Kantor Camat Gianyar untuk meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik.

c) Bagi Akademik (Universitas Mahasaraswati Denpasar)

Penelitian ini diharapkan member kontribusi yang bermanfaat sebagai tambahan keputusan serta referensi bagi mahasiswa yang menyusun laporan skripsi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory merupakan bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kedepannya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik di identikkan sebagai tujuannya. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya.

2.1.2 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua individu atau lebih dengan efektif sehingga bisa dipahami dengan mudah. Sedangkan menurut Kamus Besar Indonesia, komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan berita atau pesan dari dua orang atau lebih supaya pesan yang dimaksud bisa dipahami. Menurut Mangkunegara, (2009:145) mengemukakan bahwa komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Komunikasi dapat dirumuskan sebagai sesuatu kegiatan disampaikannya suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain melalui media. Setelah pesan tersebut diterima dan dipahami sejauh kemampuannya, penerima pesan kemudian menyampaikan tanggapan melalui media tertentu pula kepada penyampai pesan. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat dimengerti dan diterima oleh orang lain. Selain dengan cara verbal, komunikasi juga bisa dilakukan dengan bahasa tubuh atau menggunakan *gesture* untuk tujuan tertentu. Komunikasi tidak hanya menyampaikan pesan atau informasi saja tetapi komunikasi dilakukan seseorang dengan pihak lainnya dalam upaya membentuk suatu maksud serta mengemban harapan-harapannya. Namun jika informasi dengan pihak lain belum efektif dalam menyampaikan dan menerima komunikasi maka komunikasi tidak akan berjalan lancar.

2) Fungsi Komunikasi

Fungsi komunikasi dalam organisasi merupakan sarana untuk memudahkan tugas-tugas yang terorganisasi. Menurut Bangun (2012:361) komunikasi memiliki empat fungsi yaitu:

a) Pengawasan

Sebuah lembaga memiliki garis komando beserta struktur, seandainya pegawai berkomunikasi terhadap atasan berpautan atas profesinya, komunikasi juga dapat mengatur perilaku sesuai dengan uraian tugas dan kebijakan perusahaan.

b) Memotivasi

Memberikan staff deskripsi tentang apa yang harus dilakukan, menyusun tujuan yang lebih spesifik untuk meningkatkan kinerja. Menetapkan tujuan yang lebih spesifik dan memotivasi pekerja selama mengerjakan aktivitas mereka dengan baik akan mendorong kinerja yang lebih efisien.

c) Pengungkapan emosi

Hubungan yang terjalin di lembaga, menggunakan bahasa sederhana dan mudah dimengerti adalah mekanisme dasar untuk setiap orang. Komunikasi terjadi dalam organisasi ini menggunakan proses integral untuk setiap individu.

d) Komunikasi antar pribadi

Penyampaian catatan terhadap penyambut catatan serta memahami definisi dari pesan yang telah disampaikan. Penyambut pesan dengan

mudah mengenali signal yang dikirim pengirim jika mereka memiliki kata dan karakter yang sama.

3) Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut Toha & Darmanto (2016:66) terdapat enam unsur-unsur komunikasi yaitu:

a) Komunikator

Seseorang yang mengirim informasi ke orang lain, serta seseorang yang melaksanakan komunikasi.

b) Pesan

Pandangan yang perlu ditranformasikan menjadi simbol dalam pikiran yang dapat dipahami oleh penerima pesan.

c) Jalur

Agar pesan dapat dengan cepat dipahami oleh penerima dalam proses komunikasi, maka penggunaan media dapat dilakukan secara bersamaan atau berurutan dengan berbagai cara dalam organisasi.

d) Penerima

Komunikator memberikan informasi ke penerima, kemudian setelah menerima informasi, ada operasi menafsirkan informasi sehingga konteksnya mampu ditafsirkan.

e) Umpan balik

Dalam prosedur komunikasi membutuhkan timbale balik agar dapat dikatakan bahwa komunikasi berjalan dengan baik.

f) Gangguan

Dalam prosedur komunikasi, rintangan kerap terjadi akibat konteks pengirim dan penerima pesan yang berlainan.

4) Indikator-Indikator Komunikasi

Menurut Putra dan Andayani (2019) indikator-indikator dalam komunikasi adalah berikut ini:

a) Efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan

Efektivitas komunikasi antara atasan dan bawahan tentang penyampaian informasi pekerjaan oleh pimpinan.

b) Komunikasi dari bawahan kepada atasan

Komunikasi dari bawahan kepada atasan tentang penyampaian informasi dari para pegawai terhadap pimpinan tentang pengambilan keputusan.

c) Adanya diskusi dalam menyelesaikan permasalahan kerja

Diskusi dalam menyelesaikan permasalahan kerja, seperti diskusi yang terjadi antara pegawai dalam menemukan solusi permasalahan kerja.

d) Komunikasi di luar jam kerja

Komunikasi yang terjadi terkait pekerjaan yang terjadi di luar jam kerja sudah efektif.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Definisi lingkungan kerja menurut Komarudin (2001:87) adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik sangat berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa

lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan.

Lingkungan kerja mempunyai makna yang penting bagi pekerja dalam menyelesaikan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

2) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001:21) secara garis besar, jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

a) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

b) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

3) Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak (2003:39), Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga bagian atau bisa disebut aspek pembentuk lingkungan kerja yaitu:

a) Pelayana kerja

Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja

b) Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya.

c) Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja.

4) Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Virgiyanti (2018) indikator-indikator dalam lingkungan kerja adalah berikut ini:

a) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara dalam lingkungan kerja sebuah perusahaan harus terjaga dengan baik dan disirkulasikan.

b) Penerangan atau pencahayaan

Penerangan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi para pekerja dalam melakukan aktivitas.

c) Musik di tempat kerja

Musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik.

d) Kebersihaan

Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja lebih semangat.

e) Keamanan di tempat kerja

Dengan menggunakan tenaga keamanan dapat membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.4 Kerjasama Tim

1) Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah suatu kemampuan dari sekelompok individu untuk dapat bekerja sama menuju visi yang sama. Tracy (2016) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan sebagaimana yang dinyatakan Davis (dalam Dewi, 2017) bahwa kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan kelompok.

Dapat disimpulkan bahwa, kerjasama tim adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota tim ssecara bekerja sama, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dengan indikator: fokus pada tujuan tim, saling bergantung dalam menyelesaikan tugas,

menjalin kerjasama sesama anggota tim dan beroordinasi dalam menyelesaikan tugas.

2) Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Menurut Masyithah, dkk (2018) terdapat empat cirri-ciri kerjasama tim yaitu:

a) Memiliki tujuan bersama

Anggota tim yang memiliki tujuan bersama mapu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b) Bersinergi positif

Anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

c) Tanggung jawab individu dan bersama

Anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.

d) Keahlian yang saling melengkapi

Anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

3) Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Menurut Masyithah, dkk (2018) terdapat enam jenis kerjasama tim yaitu:

a) Tim formal

Tim formal merupakan sebuah tim dibangun dalam suasana lembaga terstruktur.

b) Tim vertikal

Tim vertical merupakan tim manajemen yang mencakup bos beserta sebagian pegawai di ikatan instruksi terstruktur.

c) Tim horisontal

Tim horizontal merupakan tim kohesif yang mencakup sebagian anggota staff dengan jenjang hierarki yang serupa namun bermula diberbagai bidang keterampilan.

d) Tim penugasan khusus

Tim penugasan khusus adalah tim yang dirancang untuk menangani tugas dengan minat atau imajinasi tersendiri.

e) Tim mandiri

Tim mandiri merupakan tim yang mencakup 5 sampai 20 karyawan melalui beraneka keahlian dalam pengalaman perputaran aktivitas demi mewujudkan komoditas ataupun layanan lengkap.

f) Tim pemecah masalah

Tim pemecah masalah umumnya mencakup 1 sampai 5 pekerja yang diupah per jam dalam divisi yang sama tempat pegawai bekerja serta membahas taktik meningkatkan produktivitas, kinerja, serta area aktivitas.

4) Indikator-Indikator Kerjasama Tim

Menurut Dewi (2017) indikator-indikator dalam kerjasama tim adalah berikut ini:

a) Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual.

b) Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan kepada rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

c) Kekompakan

Kekompakan adalah memilih misi yang sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

d) Kejujuran

Kejujuran yaitu mengatakan apa yang sebenarnya terjadi tanpa merekayasa.

e) Pemberian tugas

Pemberian tugas yaitu memberikan tugas secara adil untuk mencapai tujuan dan penyelesaian pekerjaan.

2.1.5 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Kinerja (Hasibuan, 2002:160) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasari atas kecakapan.

2) Unsur-Unsur Penilaian Kinerja

Menurut Nanulaita (2018:209) terdapat enam unsure-unsur penilaian kinerja yaitu:

a) Prestasi

Evaluasi aktivitas mengenai atribut maupun kapasitas yang akan diproduksi pegawai.

b) Kedisiplinan

Evaluasi keahlian sesuai dengan regulasi yang ada serta serasi bersama arahan yang diberikan kepadanya.

c) Kreativitas

Penaksiran kapasitas pekerja untuk melebarkan inovasi dan menuntaskan pekerjaan mereka, maka mereka mampu bertindak makin efektif serta efisien.

d) Bekerja sama

Evaluasi kepuasan pekerja aktif serta nerproses sebagai lurus atau tegak dengan pekerja lain di dalam atau di luar maka hasil tes makin kuat.

e) Kecakapan

Evaluasi penyatuan serta harmonis berbagai komponen yang berpartisipasi selama pengembangan kebijakan serta keadaan administrasi.

f) Tanggung jawab

Evaluasi kemampuan pekerja untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka, hasil pekerjaan dan asal taktik yang digunakan serta perilaku kerja.

3) Faktor-Faktor Kinerja

Menurut Pramularso (2017:174) kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

a) Faktor individu

Meliputi: kapabilitas, kemahiran, konteks dan demografi.

b) Faktor psikologis

Meliputi: kesan, perilaku personalitas dan pengkajian stimulant.

c) Faktor organisasi

Meliputi: sumber daya, coordinator, penghargaan, dan pola sketsa kegiatan.

4) Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Marbun (2022) indikator-indikator dalam kinerja adalah berikut ini:

a) Deskripsi pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

b) Kuantitas pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

c) Ketepatan waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

d) Kualitas pekerjaan

Setiap pegawai mampu dalam mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut ini merupakan beberapa penelitian sebelumnya yaitu:

- 1) Junaidi (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Cabang Banjarmasin”. Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja.

- 2) Siahaan & Masriah (2022) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya di Jakarta”. Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pandelaki & Rumerung (2022) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado”. Penelitian ini memiliki dua variabel yaitu, variabel yang mempengaruhi (variabel independen) dan variabel yang dipengaruhi (variabel dependen). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado.
- 4) Dewi (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi”. Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Sunarto (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Visionet Data Internasional Cabang Karawaci”. Data didalam penelitian ini

dikumpulkan dengan menggunakan teknik diantaranya dengan observasi, penyebaran questioner, study kepustakaan dan pencarian sumber informasi berupa history perusahaan atau sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 6) Nazmi, dkk (2022) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian hipotesis dengan cara parsial diketahui nilai t hitung $> t$ tabel maupun $2,291 > 1.998$ serta signifikan yang diperolehnya $0,025 < 0,05$, artinya secara parsial pengaruh komunikasi motivasi serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan yang ada pad PT. Rashid Hussein Bank Sekuritas Indonesia.
- 7) Setyorini, dkk (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan *Kentucky Fried Chicken* Cabang Manahan Solo)”. Penelitian ini menggunakan metode survei, jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *Kentucky Fried Chicken* Cabang Manahan Solo.

- 8) Laksono & Wilasittha (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco”. Penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dimana sebanyak 300 karyawan PT. Samaco dijadikan populasi dan diambil sampel sebanyak 75 responden. Kuesioner yang disebar kepada responden kemudian akan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 9) Kusmiyatun & Sonny (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Resindo, Jakarta Selatan”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Resindo, Jakarta Selatan.
- 10) Handayani & Daulay (2021) dengan penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier berganda, sebelumnya diuji dulu menggunakan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 11) Siagian (2020) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon”. Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuantitatif untuk mengolah data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian, merupakan data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkat. Hasil penelitian menunjukkan kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor AMC Kota Cirebon.
- 12) Letsoin & Ratnasari (2020) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan”. Metode pengumpulan data dengan observasi yakni melakukan pengamatan langsung ke lapangan untuk mendapatkan data yang diinginkan. Dan dengan menyebar angket/kuesioner kepada sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerjasama tim dan Kinerja Karyawan PT. Golden Communication.
- 13) Susanti, dkk (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia”. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis data berpedoman pada hasil kuesioner yang diukur menggunakan skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang

berarti semakin tinggi kerjasama tim maka kinerja karyawan semakin meningkat.

- 14) Siregar, dkk (2020) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan yang berjumlah 73 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan.
- 15) Devi, dkk (2022) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado”. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim, kreativitas, dan integritas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.