

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu dari aset yang penting dalam perkembangan suatu perusahaan. Baik tidaknya sistem, teknologi dan prosedur yang ditetapkan untuk mencapai target perusahaan tersebut tergantung pada sumber daya manusia yang kondusif. Pada sebuah organisasi perusahaan, faktor kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal. Pada sebuah organisasi perusahaan, faktor kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang optimal (Prasetio, *et al.*, 2019).

Bagi perusahaan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik tentu di dalamnya harus didukung dan dipengaruhi oleh tindakan peran manajemen sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Pada umumnya kinerja kerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan. Kinerja didefinisikan oleh Prasetio, *et al.* (2019) merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa karya, yaitu hasil atau pekerjaan baik berupa fisik dan material maupun nonfisik dan nonmaterial (Prasetio, *et al.*, 2019).

Kurniawan (2019) menyatakan kinerja karyawan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2019).

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan sehingga memberikan kontribusi bagi perusahaan. Kontribusi karyawan dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Efek dari kinerja sangat mempengaruhi kinerja organisasi khususnya organisasi bisnis. Konsistensi suatu perusahaan tergantung pada kinerja setiap elemen dalam perusahaan (Taouab dan Issor, 2019). Kinerja juga merupakan kontribusi karyawan dalam pekerjaannya. Kinerja yang baik memiliki dampak yang baik bagi perusahaan, salah satunya adalah koperasi (Shmailan, 2019).

Koperasi adalah salah satu bentuk usaha berbadan hukum yang berdiri di Indonesia. Menurut Undang-Undang No 25 tahun 1992 pasal 1 ayat 1 tentang perkoperasian, koperasi indonesia adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang, seseorang, atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi, sekaligus sebagai

gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan asas kekeluargaan. Koperasi berperan positif dalam pelaksanaan pembangunan nasional di Indonesia, baik secara langsung maupun tidak langsung. Koperasi merupakan sarana peningkatan kemajuan ekonomi bagi anggotanya dan bagi masyarakat. Hal ini sesuai dengan tujuan koperasi, khususnya untuk memajukan kesejahteraan anggotanya dan masyarakat pada umumnya. Menurut Undang-Undang Koperasi tahun 1967 No. 12 Tentang Pokok-Pokok Perkoperasian koperasi adalah organisasi ekonomi rakyat berwatak sosial, beranggotakan orang-orang atau badan-badan hukum koperasi yang merupakan tata susunan ekonomi sebagai usaha bersama berdasarkan atas asas kekeluargaan. Keberadaan beberapa koperasi telah dirasakan peran dan manfaatnya bagi masyarakat, walaupun derajat dan intensitasnya berbeda, setidaknya terdapat bentuk eksistensi koperasi bagi masyarakat. Koperasi dipandang sebagai lembaga yang menjalankan suatu kegiatan usaha tertentu, dan kegiatan usaha tersebut diperlukan oleh masyarakat. Kegiatan usaha dimaksud dapat berupa pelayanan kebutuhan keuangan atau kegiatan lain.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi melalui bagian keuangan diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan di mana tingkat persentase penerimaan kredit periode Januari sampai dengan Desember 2022 mengalami penurunan. Hal tersebut merupakan salah satu patokan bagi koperasi untuk melakukan penilaian atau evaluasi terhadap karyawannya. Adapun data persentase realisasi penerimaan kredit pada Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Realisasi Penerimaan Kredit Pada KSP di Desa Penarungan**  
**Periode Januari – Desember 2022**  
**(dalam ribuan rupiah)**

No.	KSP di Desa Penarungan	Penerimaan Kredit		
		Target	Realisasi	Persentase Realisasi
1	KSP Mekar Sedana Penarungan	5.100.000	3.891.257	76%
2	KSP Tri Bakti Sedana Penarungan	2.640.000	2.088.392	79%
3	KSP Amertha Sedana Penarungan	1.800.000	1.602.908	89%

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa persentase realisasi penerimaan kredit pada KSP di Desa Penarungan tahun 2022 belum bisa memenuhi target yang telah ditentukan pada masing-masing koperasi. Adapun realisasi penerimaan kredit pada KSP Mekar Sedana Penarungan tahun 2022 yakni sejumlah Rp. 3.891.257.000,- dengan persentase sebesar 76%. Realisasi penerimaan kredit pada KSP Tri Bakti Sedana Penarungan tahun 2022 yakni sejumlah Rp. 2.088.392.000,- dengan persentase sebesar 79%. Realisasi penerimaan kredit pada KSP Amertha Sedana Penarungan tahun 2022 yakni sejumlah Rp. 1.602.908.000,- dengan persentase sebesar 89%. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, maka KSP di Desa Penarungan harus mekalukan pembenahan baik dari segi sumber daya manusia maupun dari segi operasional perusahaan agar di tahun berikutnya dapat memberikan kinerja yang baik dengan pencapaian target yang terpenuhi, sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan secara maksimal. Kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor diantaranya: komunikasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), kerjasama tim.

Komunikasi adalah salah satu variabel dalam mencapai kinerja perusahaan secara optimal (Kartini, 2021). Menurut Handoko (2019), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan menurut David (2019) komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara karyawan dengan fungsi organisasi. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Gibson dan Ivan (2019) mengemukakan komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non-verbal. Suatu organisasi dalam perusahaan didirikan agar bisa berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan tertentu. Menurut Ginting, *et, al.*, 2019) komunikasi digunakan sebagai proses untuk menyampaikan suatu keterangan melalui seorang perantara kepada pihak yang menerima informasi baik secara langsung maupun tidak langsung agar mudah dipahami oleh penerima. Tujuan utama komunikasi adalah memperbaiki organisasi dalam membangun suatu hubungan yang baik agar tidak terjadi *misscommunication* antara sesama rekan kerja maupun individual. Komunikasi yang baik memungkinkan orang dalam organisasi untuk mempertahankan hubungan kerja yang baik, terutama dalam membangun hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pimpinan dengan pimpinan, karyawan dengan karyawan (Dewi dan Panuju, 2019).

Komunikasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mengukur komunikasi pada Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi, digunakan indikator-indikator kecerdasan emosional menurut Pratiwi (2019), yaitu: (1) Adanya diskusi mengenai masalah pekerjaan; (2) Adanya koordinasi dengan karyawan lain dalam

menyelesaikan masalah dalam pekerjaan; (3) Adanya tegur sapa vertical antara karyawan dengan pimpinan; (4) Kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan; (5) Tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan karyawan. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan di tiga Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi mengenai kelima indikator tersebut, dapat disajikan fenomena terkait dengan komunikasi pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Fenomena Komunikasi pada KSP di Desa Penarungan, Mengwi**

<b>Indikator Pengukuran</b>	<b>Keterangan</b>
Adanya diskusi mengenai masalah pekerjaan	Pimpinan selalu melibatkan saya dalam hal diskusi untuk penyelesaian masalah.
Adanya koordinasi dengan karyawan lainya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	Pimpinan selalu melakukan koordinasi dengan karyawan lainya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.
Adanya tegur sapa vertical antara karyawan dengan pimpinan	Pimpinan selalu melakukan tegur sapa kepada karyawan untuk menumpuk kebiasaan komunikasi yang baik.
Kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan	Karyawan merasakan bahwa kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan sehingga menyebabkan kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan.
Tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan karyawan	Pimpinan selalu memberikan tugas sesuai dengan kemampuan Karyawan.

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan komunikasi di tiga Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi dapat dilihat pada kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa karyawan merasakan bahwa kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan sehingga menyebabkan kejelasan informasi mengenai

pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan. Contohnya; pimpinan dalam memberikan pekerjaan seringkali melalui email ataupun telepon, pimpinan jarang memberikan pekerjaan secara langsung. Pemberian tugas melalui media email ataupun telepon dapat menghambat komunikasi dua arah antara pimpinan dan karyawan untuk mendiskusikan kesalahan-kesalahan dalam tugas yang diberikan, sehingga tugas yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan yang beliau inginkan. Kurangnya komunikasi yang terjadi, mengakibatkan seringkali terjadi kesalahan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Penelitian mengenai komunikasi terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi dan Khair (2020) serta Shinta dan Siagian (2020) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik komunikasi, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Kartini (2021) dan Sari, *et al.*, (2021) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu pula hasil penelitian Febriyanti, *et al.*, (2023) dan Setyawati, *et al.*, (2023) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik komunikasi, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2020) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *organizational citizenship behavior* (Lestari dan Ghaby, 2019). Menurut Organ, *et al.*, (2019), *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Karyawan yang memiliki OCB dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan kinerja yang baik, dengan adanya karyawan yang memiliki OCB dapat mempengaruhi kinerja tim atau kelompok dan kemudian dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan sehingga tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik (Husnaniah, 2019). Seiring berkembangnya waktu, perusahaan-perusahaan mulai membutuhkan karyawan yang dapat bekerja secara fleksibel. Selain itu, karyawan juga dituntut agar dapat bekerja secara tim atau *teamwork* dengan tujuan untuk meningkatkan hasil kerja dibandingkan bekerja secara personal. Semua kemampuan harus dimiliki individu ketika bekerja didalam tim termasuk *extra role*. Seseorang akan cenderung membantu karyawan yang lain agar tujuan organisasi dapat tercapai (Husnaniah, 2019).

Faktor *organizational citizenship behaviour* adalah faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Anwar, 2021). Untuk mendapatkan penilaian mengenai *organizational citizenship behaviour* karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Desa Pendarungan, Mengwi, maka dilakukan survei kepada karyawan mengenai *organizational citizenship behaviour* dengan indikator pengukuran menurut Podsakoff *et al.* (2019), yaitu: (1) *Sportsmanship*; (2) Loyalitas terhadap organisasi; (3) Inisiatif individual; (4) Kualitas sosial; (5) Perkembangan diri; (6) Perilaku

membantu; dan (7) Kepatuhan terhadap organisasi. Berikut disajikan hasil survei *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di tiga Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi pada Tabel 1.3 berikut.

**Tabel 1.3**  
**Fenomena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**  
**Pada KSP di Desa Penarungan, Mengwi**

<b>Indikator Pengukuran</b>	<b>Keterangan</b>
<i>Sportsmanship</i>	Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi selalu bekerja dengan sportif.
Loyalitas terhadap organisasi	Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi memiliki loyalitas yang baik terhadap perusahaan.
Inisiatif individual	Kurangnya inisiatif karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Hal ini dikarenakan karyawan dikarenakan karyawan diberikan pekerjaan yang melebihi <i>job description</i> .
Kualitas sosial	Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi bertanggung jawab dalam proses penyelesaian pekerjaan.
Perkembangan diri	Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi selalu dilibatkan untuk meningkatkan kemampuan dalam bekerja.
Perilaku membantu	Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi secara sukarela membantu rekan kerja apabila terjadi masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.
Kepatuhan terhadap organisasi	Karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi selalu patuh terhadap kebijakan perusahaan.

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan pimpinan di tiga Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi, terjdai permasalahan yang dapat dilihat pada menurunnya *organizational citizenship behavior* karyawan dikarenakan karyawan diberikan pekerjaan yang melebihi *job description*. Di samping itu juga terdapat permasalahan, di mana perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan. Oleh karena itu, untuk dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB)

karyawan maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya *organizational citizenship behavior* (OCB).

Penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Ghaby (2019) serta Abrar dan Isyanto (2019) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *organizational citizenship behavior* (OCB), maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil yang sama ditemukan oleh Vridyaningtyas, *et al.*, (2020) dan Anwar (2021) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *organizational citizenship behavior* (OCB), maka semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu pula hasil penelitian Wijayanti, *et al.*, (2023) dan Yannizar, *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik *organizational citizenship behavior* (OCB), maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lukito (2020) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim (Arifin, 2020). Tracy (2019) menyatakan bahwa kerja tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Keberhasilan kinerja karyawan tidak hanya

dipengaruhi oleh komunikasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB), namun juga anggota organisasi diharapkan mampu bekerjasama dengan anggota yang lain untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam organisasi, sehingga perlunya dibentuk kerjasama tim yang efektif dan efisien dalam perusahaan. Apabila kerjasama tim telah berjalan dengan baik maka setiap karyawan akan fokus dalam bekerja dan saling mengingatkan ketika terjadi masalah (Dira, *et al.*, 2020).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim (Arifin, 2020). Untuk mendapatkan penilaian mengenai kerjasama tim karyawan Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi, maka dilakukan survei kepada karyawan mengenai kerjasama tim dengan indikator pengukuran menurut Davis (2019), yaitu: (1) Tanggung jawab bersama; (2) Saling berkontribusi; (3) Pengarahan kemampuan secara maksimal dan (4) Komunikasi yang efektif. Berikut disajikan hasil survei kerjasama tim karyawan di tiga Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi pada Tabel 1.4 berikut.

**Tabel 1.4**  
**Fenomena Kerjasama Tim**  
**Pada KSP di Desa Penarungan, Mengwi**

<b>Indikator Pengukuran</b>	<b>Keterangan</b>
Tanggung jawab bersama	Rendahnya tanggungjawab bersama yang ada antar anggota tim, hal tersebut mengakibatkan terlambatnya penyelesaian tugas. Kurangnya tanggungjawab karyawan mengakibatkan individu tidak mampu dalam melakukan beragam tugas yang diberikan.
Saling berkontribusi	Karyawan mampu berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan.
Pengarahan kemampuan secara maksimal	Pimpinan selalu memberikan arahan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
Komunikasi yang efektif	Karyawan mampu membangun komunikasi yang efektif antar sesama pekerja.

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 10 orang karyawan terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim di tiga Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi dapat dilihat pada tanggungjawab bersama. Hal ini tercermin dari rendahnya tanggungjawab bersama yang ada antar anggota tim, hal tersebut mengakibatkan terlambatnya penyelesaian tugas. Kurangnya tanggungjawab karyawan mengakibatkan individu tidak mampu dalam melakukan beragam tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga hubungan kerjasama yang baik antar karyawan pun sedikit demi sedikit akan pudar. Melihat fenomena yang terjadi pada Kerjasama tim diyakini berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan mengingat kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kerjasama tim yang baik dan saling mendukung serta bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan.

Penelitian mengenai kerjasama tim terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2020), Dira, *et al.*, (2020) dan Sinuhaji (2020) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kerjasama tim, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Begitu pula hasil penelitian Khan dan Mashikhi (2023) serta Wardhani, *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik kerjasama tim, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lawasi dan Triatmanto (2019) serta Muhti, *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi?
2. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi?
3. Apakah Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

### 1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan komunikasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh komunikasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

### 2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar komunikasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2019). Menurut *Goal setting theory*, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2019).

*Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) 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 kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk

mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja (Ramandei, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentifikasi sebagai tujuannya. Keberhasilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik merupakan tujuan yang ingin dicapai oleh Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi yang dapat berpengaruh pada hasil capaian karyawan, dengan variabel komunikasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kerjasama tim merupakan faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan.

Menurut Kartini (2021) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh komunikasi. Komunikasi adalah bentuk interaksi manusia yang saling pengaruh mempengaruhi satu sama lainnya, sengaja atau tidak sengaja. Bagi organisasi komunikasi merupakan saluran untuk proses manajerial yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan, sehingga wajar untuk disimpulkan bahwa salah satu kekuatan yang menghambat kinerja kerja kelompok adalah kurangnya komunikasi yang efektif. Komunikasi merupakan hal mendasar dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Anwar (2021) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational citizenship*

*behavior* (OCB) adalah kegiatan yang diluar dari pekerjaan formal akan tetapi tetap dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Keberhasilan suatu badan usaha tidak hanya ditentukan oleh perilaku karyawan yang ditetapkan sesuai deskripsi pekerjaannya (*in role behavior*), namun juga perilaku karyawan yang terdapat di luar deskripsi kerjanya (*extra-role behavior*). Untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan maka sangat penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB.

Menurut Sinuhaji (2020) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kerjasama tim. Kerja tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Keberhasilan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh komunikasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB), namun juga anggota organisasi diharapkan mampu bekerjasama dengan anggota yang lain untuk menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam organisasi, sehingga perlunya dibentuk kerjasama tim yang efektif dan efisien dalam perusahaan.

## **2.1.2 Komunikasi**

### **1. Pengertian Komunikasi**

Menurut Handoko (2019), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan menurut David (2019) komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara karyawan dengan fungsi organisasi. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Gibson dan Ivan (2019) mengemukakan komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non-

verbal. Apabila tidak ada komunikasi para karyawan tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya serta pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan tidak dapat memberikan instruksi (Newstrom dan Davis, 2019).

Menurut Bastian (2019) mendefinisikan komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan lambang-lambang antar pribadi atau kelompok dengan makna-makna yang dikaitkan dengan lambang tersebut. Komunikasi adalah suatu proses melalui mana individu dalam hubungannya, dalam kelompok, dalam organisasi dan dalam masyarakat menciptakan, mengirimkan, dan menggunakan informasi untuk mengkoordinasi lingkungannya dan orang lain. Komunikasi yang baik merupakan kunci untuk membangun hubungan kerja. Komunikasi yang buruk dapat menyebabkan kesalah pahaman karena gagal menyampaikan pikiran dan perasaan satu sama lain. Komunikasi yang baik dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dan membangun tim kerja yang solid (Bastian, 2019).

Luthan (2019) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan

apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Komunikasi merupakan salah faktor kompetensi paling penting yang harus dimiliki dan dikuasai oleh pimpinan dalam agar tercapai komunikasi yang efektif sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tugas masing-masing dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan (Robbins, 2019).

Berdasarkan pengertian komunikasi yang telah di uraikan diatas, dapat dinyatakan bahwa yang di maksud dengan komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan untuk dapat saling mengerti dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

## **2. Fungsi – Fungsi Komunikasi**

Menurut Rismi dan Donni (2019) komunikasi memiliki sejumlah fungsi yang strategis. Fungsi komunikasi antara lain adalah sebagai berikut:

- a. Informasi berfungsi untuk mengumpulkan dan menyimpan data, fakta dan pesan, serta opini, sehingga orang dapat mengetahui keadaan yang terjadi.
- b. Sosialisasi komunikasi juga berfungsi sebagai alat sosialisasi yang memudahkan orang untuk berinteraksi antara yang satu dengan yang lainnya. Dengan komunikasi yang efektif maka proses sosialisasi yang terjadi akan semakin mudah.
- c. Motivasi komunikasi juga berfungsi sebagai motivasi yang mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu. Dengan komunikasi yang baik maka seseorang akan termotivasi secara baik.

- d. Pendidikan komunikasi juga berfungsi sebagai media pendidikan, dimana individu akan tumbuh dan kembang melalui jejaring komunikasi yang dibangunnya.
- e. Kebudayaan komunikasi juga berfungsi untuk memajukan kebudayaan. Misalnya media komunikasi yang berbentuk media massa, dimana media masa menyebarluaskan beranekaragam produk kebudayaan sehingga kebudayaan semakin berkembang.
- f. Integrasi komunikasi menciptakan integrasi, artinya komunikasi mampu menjembatani perbedaan yang dimiliki oleh individu yang satu dengan yang lainnya.
- g. Inovasi komunikasi juga mendorong lahirnya inovasi, dimana dalam hal ini, inovasi hadir karena adanya kebutuhan dan tuntunan dari manusia untuk menciptakan system komunikasi yang efektif.

Sedangkan menurut pendapat Robbins (2019) menyebutkan fungsi komunikasi adalah sebagai berikut:

- a. Kendali komunikasi bertindak dalam beberapa cara dan setiap organisasi memiliki wewenang dan garis panduan formal yang harus dipatuhi oleh karyawan.
- b. Motivasi komunikasi membantu perkembangan motivasi, dengan menjelaskan, dan yang dilakukan dengan baik untuk memperbaiki kinerja.
- c. Pengungkapan emosi interaksi sosial dalam kelompok merupakan mekanisme fundamental dimana anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka.

- d. Informasi komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan guna mengenai menilai pilihan-pilihan alternatif.

### 3. Jenis – Jenis Komunikasi

Menurut Handoko (2019) komunikasi terbagi menjadi tiga dimensi yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Komunikasi informasi, merupakan komunikasi yang dilaksanakan tidak berdasarkan atas ketentuan dalam struktur organisasi atau peraturan-peraturan di lingkungan organisasi
- b. Komunikasi vertikal (*vertical communication*) yaitu terdiri dari komunikasi ke atas dan ke bawah.
- 1) Bentuk komunikasi dari atas ke bawah (*down word communication*), antara lain berupa perintah lisan, tulisan, memo, laporan kegiatan dalam bulletin, dan lain-lain.
  - 2) Bentuk komunikasi dari bawah ke atas (*up word communication*), antara lain berupa pengaduan, usulan, gagasan, dan lain-lain.
- c. Komunikasi horizontal (*horizontal communication*) yaitu komunikasi yang dilakukan pada sesama anggota yang memiliki level yang sama, bentuk komunikasi ini biasanya bersifat koordinatif, tukar pikiran dan berbagi pengalaman.

Sedangkan David (2019), menyatakan bahwa dalam suatu organisasi terdapat empat bentuk komunikasi yaitu:

- a. Komunikasi partikel ke bawah

Merupakan wahana bagi manajemen untuk menyampaikan berbagai hal kepada bawahannya seperti perintah, instruksi, kebijakan baru, pengarahan, pedoman, kerja, nasehat, dan teguran.

b. Komunikasi ke atas

menyangkut keinginan anggota para organisasi untuk mencapai berbagai hal seperti laporan hasil gaji pekerjaan, masalah yang dihadapi baik masalah kedinasan maupun yang sifatnya pribadi kepada atasannya.

c. Komunikasi horizontal

Komunikasi yang berlangsung antara orang-orang yang berada pada tingkat yang sama dan hirarki organisasi, akan tetapi melaksanakan kegiatan yang berbeda. Bentuk komunikasi ini pada dasarnya bersifat koordinatif dan merupakan hasil dari konsep spesialisasi organisasi yang dapat membantu koordinasi kegiatan-kegiatan karyawan, juga menghindari pemecahan masalah yang lambat.

d. Komunikasi diagonal

Merupakan komunikasi antar dua satuan kerja yang berbeda pada jenjang hirarki organisasi yang berbeda, tetapi menyelenggarakan kegiatan yang sejenis.

#### 4. Indikator Komunikasi

Menurut Pratiwi (2019) indikator komunikasi adalah sebagai berikut:

- a. Adanya diskusi mengenai masalah pekerjaan, artinya setiap masalah yang dihipunkan oleh pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam hal diskusi untuk penyelesaian.
- b. Adanya koordinasi dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, artinya setiap ditemukan permasalahan selalu melakukan koordinasi dengan karyawan.
- c. Adanya tegur sapa vertical antara karyawan dengan pimpinan artinya dalam keseharian dikantor pimpinan selalu melakukan tegur sapa kepada bawahan setiap bertemu yang dapat menumpuk kebiasaan komunikasi

sehingga apabila terjadi keluhan, permasalahan, dan ide positif maka tidak ada keengganan dalam penyampaianya.

- d. Kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, artinya informasi yang diberikan pimpinan jelas sehingga tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan.
- e. Tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan karyawan, artinya setiap tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan wewenang dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan.

### **2.1.3 Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

#### **1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Nielsen (2019) berpendapat bahwa OCB melibatkan beberapa perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra dan patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di dalam perusahaan salah satunya yang disebutkan dalam penelitian Harper (2019) yaitu perilaku *extra-role* atau disebut juga perilaku OCB. Apabila karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, tentu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin.

Menurut Budihardjo (2019), OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behaviour*) yang tidak termasuk dalam uraian

jabatan, perilaku spontan, tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Sedangkan, Davis dan Newstrom (2019) OCB didefinisikan sebagai perilaku karyawan dengan menunjukkan tindakan yang bijaksana untuk keberhasilan organisasi, OCB sering ditandai dengan perilaku yang spontanitas, memiliki sifat sukarela, perilaku yang bersifat menolong dengan tak terduga terhadap orang lain.

Purba dan Seniati (2019) menerangkan bahwa OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktifitas individu. OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi secara keseluruhan meningkatkan efektifitas organisasi. Perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sikap membantu dengan tanpa meminta imbalan apapun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh suatu instansi tetapi tidak secara langsung berhubungan dengan tugas formal individu. Bentuk perilaku sukarela (sekehendak hati) dan bukanlah suatu kewajiban kerja yang harus dilakukan oleh seseorang karyawan dengan dan tanpa meminta imbalan apapun.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Triyanto dan Santoso (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang memberikan dampak cukup signifikan sehingga perkembangannya perlu untuk diperhatikan adalah sebagai berikut:

- a. Budaya dan Iklim Organisasi
- b. Kepribadian dan Suasana Hati (*Mood*)
- c. Persepsi terhadap *Percieved Organizational Support*
- d. Persepsi terhadap Kualitas Hubungan atau Interaksi Atasan Bawahan
- e. Masa Kerja
- f. Jenis Kelamin (*Gender*)

## **3. Indikator *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**

Menurut Podsakoff *et al.* (2019) indikator *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebagai berikut:

- a. *Sportsmanship* yaitu tidak melakukan keluhan mengenai ketidaknyamanan bekerja, mempertahankan sikap positif ketika tidak

dapat memenuhi keinginan pribadi, mengizinkan seseorang untuk mengambil tindakan demi kebaikan kelompok. Dimensi ini serupa dengan konsep menghargai perusahaan dan tidak mengeluh.

- b. Loyalitas terhadap organisasi, didefinisikan sebagai loyalitas terhadap organisasi, meletakkan perusahaan di atas diri sendiri, mencegah dan menjaga perusahaan dari ancaman eksternal, serta mempromosikan reputasi organisasi.
- c. Inisiatif individual, merupakan derajat antusiasme dan komitmen ekstra pada kinerja melebihi kinerja maksimal dan yang diharapkan. Dimensi ini serupa dengan konsep kerja pribadi dan sukarela mengerjakan tugas.
- d. Kualitas sosial dijelaskan sebagai tindakan keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif dalam proses politik organisasi, bukan hanya mengekspresikan pendapat mengenai suatu pemberian, tetapi mengikuti rapat, dan tetap mengetahui isu yang melibatkan organisasi.
- e. Perkembangan diri meliputi keterlibatan dalam aktivitas untuk meningkatkan kemampuan dan pengalaman seseorang sebagai keuntungan bagi organisasi.
- f. Perilaku membantu yaitu perilaku membantu teman kerja secara sukarela dan mencegah terjadinya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan. Dimensi ini merupakan komponen utama dari OCB. Organ menggambarkan dimensi ini sebagai perilaku altruism, pembuat/penjaga ketenangan dan menyemangati teman kerja. Dimensi ini serupa dengan konsep fasilitas interpersonal, perilaku membantu

interpersonal, OCB terhadap individu (OCB-I) dan perilaku membantu orang lain.

- g. Kepatuhan terhadap organisasi yaitu perilaku yang melakukan prosedur dan kebijakan perusahaan melebihi harapan minimum perusahaan. Karyawan yang menginternalisasikan peraturan perusahaan secara sadar akan mengikutinya meskipun pada saat sedang diawasi. Dimensi ini serupa dengan konsep kepatuhan umum dan menaati peraturan perusahaan.

#### **2.1.4 Kerjasama Tim**

##### **1. Pengertian Kerjasama Tim**

Kerjasama berasal dari bahasa Inggris yaitu “*Cooperate*”, “*Cooperation*”, atau “*Cooperative*”. Sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut dengan istilah kerjasama atau bekerjasama. Adapun pengertian kerjasama menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang (lembaga, pemerintah) untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan (Bachtiar, 2019).

Menurut Kaswan (2019) tim adalah sekumpulan individu yang tergantung satu sama lain dalam tugas, yang memiliki tanggung jawab bersama untuk hasil, yang menganggap dirinya dan dipandang orang lain sebagai entitas sosial yang padu yang dimasukkan dalam sistem sosial yang lebih besar (misalnya unit bisnis atau korporasi) dan yang mengelola hubungan mereka melebihi batas-batas organisasi. Sedangkan menurut Daft (2019), tim adalah sebuah unit yang terdiri dari dua orang

atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik. Definisi ini mempunyai tiga komponen. Frankel (2019) kerjasama tim adalah sebuah proses, keterampilan- keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim. Kerjasama tim merupakan fitur penting dari program seperti manajemen kualitas total yang dimana keberhasilan dari kerjasama tim bersandar pada tiga dasar yaitu bekerja sama, keragaman tim dan pemberdayaan keterampilan (Wardhani, *et. al.*, 2019).

Menurut Sopiah (2019) tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu- individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut. Tracy (2019) menyatakan bahwa kerja tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kerja sama dan 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. Robbins dan Judge (2019) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Berdasarkan definisi dari berbagai ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tim adalah kumpulan individu yang tergabung dan saling ketergantungan satu sama lainnya, berbagi peran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan, 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.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim**

Menurut Robbins (2019), ada beberapa hal yang mempengaruhi kerjasama kelompok yang baik, antara lain:

### **a. Rasa saling percaya**

Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik. Dengan adanya saling percaya antar setiap anggota dan menyadari bahwa mereka semua sebagai satu kesatuan, maka kerjasama kelompok akan menjadi baik dan berkembang.

### **b. Keterbukaan**

Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya. Pada sikap keterbukaan ini, juga diperlukan sikap positif dan dewasa, baik dalam pola pikir maupun tindakan dari setiap orang dalam berinteraksi.

c. Realisasi diri

Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari. Dengan adanya realisasi diri diharapkan keberadaan dirinya dapat dirasakan dan diakui dalam lingkungannya, karena pada kebutuhan ini setiap individu mempunyai peran yang melekat pada dirinya, baik dalam hal kecerdasan, pekerjaan, ketrampilan dan sebagainya.

d. Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang.

### 3. Indikator Kerjasama Tim

Menurut Davis (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kerjasama tim adalah sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab bersama yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.
- b. Saling berkontribusi artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi.
- c. Pengarahan kemampuan secara maksimal yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas.
- d. Komunikasi yang efektif yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan

kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

## **2.1.5 Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2019) kinerja sumber daya manusia (SDM) adalah prestasi kerja yakni hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan suatu wujud perilaku orang atau organisasi dengan orientasi prestasi (Rusman, 2019). Kinerja karyawan sering kali menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya. Kinerja karyawan bukan hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Kurniawan, 2019).

Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang

dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nawawi, 2019). Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses dalam periode kinerja organisasi mempertanyakan apakah tujuan organisasi telah sesuai dengan kondisi atau faktor ekonomi, politik dan budaya yang ada, apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan, apakah memiliki kepemimpinan, modal, dan infrastruktur dalam mencapai misinya, apakah budaya, kebijakan, dan sistem kerjanya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan, dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi, pelatihan, dan sumber daya (Martoyo, 2019).

Berdasarkan berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Serta kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

## **2. Faktor-Faktor Kinerja**

Menurut Mahmudi (2019) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

- b. Faktor personal atau individual, meliputi unsur pengetahuan keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
- c. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan melalui pemberian insentif, bonus, penghargaan dan lainnya.
- d. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- e. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

### **3. Indikator Kinerja karyawan**

Menurut Robbins (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud

untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- e. Kemandirian, merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **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 komunikasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam di Desa Penarungan, Mengwi. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

### **2.2.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

1. Fachrezi dan Khair (2020) meneliti Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 42 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah

pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2. Hasibuan (2020) meneliti Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. POS Pusat Batam. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Pusat Batam. Sedangkan kompetensi komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. POS Pusat Batam. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komunikasi terhadap kinerja karyawan.
3. Shinta dan Siagian (2020) meneliti Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 112 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, disiplin kerja, dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Mandiri Distribusindo. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan

persamaannya adalah sama-sama membahas komunikasi terhadap kinerja karyawan.

4. Kartini (2021) meneliti Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. XY. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komunikasi terhadap kinerja karyawan.
5. Sari, *et al.*, (2021) meneliti Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Boom Futsal Palembang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Boom Futsal Palembang dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Boom Futsal Palembang. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komunikasi terhadap kinerja karyawan.
6. Febriyanti, *et al.*, (2023) meneliti tentang *The Effect of Work Discipline and Communication on Employee Performance: Study at A Beauty Clinic*

in Bandung City. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komunikasi terhadap kinerja karyawan.

7. Setyawati, *et al.*, (2023) meneliti tentang *Employee Performance Impact on Communication and Work Environment*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas komunikasi terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan**

1. Lestari dan Ghaby (2019) meneliti Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 83 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship*

*behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

2. Abrar dan Isyanto (2019) meneliti Pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Urchindize Cabang Madura). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 196 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

3. Lukito (2020) meneliti Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Produksi PVC di UD. Untung Jaya Sidoarjo. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 34 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian didapatkan bahwa OCB tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. OCB berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan

kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berperan sebagai variable mediasi antara OCB terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

4. Vridyaningtyas, *et al.*, (2020) meneliti Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Work Overload* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus PT. Nasmoco Bahtera Motor di Yogyakarta). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 90 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

5. Anwar (2021) meneliti Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Pillaren Medan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 83 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

6. Wijayanti, *et al.*, (2023) meneliti tentang *The Influence of Leadership, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Organizational Culture on Employee Performance*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 103 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.
7. Yannizar, *et al.*, (2023) meneliti tentang *The influence of organizational citizenship behavior (OCB) and work environment on employee performance through work stress in the Library and Archives Office Sungai Penuh City*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan

jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan**

1. Lawasi dan Triatmanto (2019) meneliti Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
2. Muhti, *et al.*, (2019) meneliti Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan,

lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

3. Arifin (2020) meneliti Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 43 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
4. Dira, *et al.*, (2020) meneliti Pengaruh Budaya Organisasi dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

5. Sinuhaji (2020) meneliti Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 133 orang karyawan PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
6. Khan dan Mashikhi (2023) meneliti tentang *Impact of teamwork on employees performance*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.
7. Wardhani, *et al.*, (2023) meneliti tentang *The Effect of Teamwork and Employee Loyalty on Employee Performance At Lazismu Purworejo Region*. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 62 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari perbedaan jumlah variabel yang digunakan, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

