

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Landasan Teori**

##### **1.1.1 Pengertian Kerjasama Tim**

Kerjasama Tim adalah kegiatan yang dikelola dan dilakukan secara bersamaan oleh sekelompok orang yang bergabung pada satu organisasi itu sendiri. Dalam meningkatkan Kerjasama dan komunikasi di dalam suatu tim pada tiap tiap bagian dalam perusahaan maka dibutuhkan nya Kerjasama tim.. Dalam Kerjasama tim adalah campuran sekelompok orang yang mempunyai keahlian berbeda beda, dalam perbedaan keahlian yang dimiliki tiap masing masing orang maka dapat dijadikan satu kekuatan untuk mencapai tujuan perusahaan (Letsoin & Ratnasari, n.d.2020)

Menurut Setyawan J & Widhiastuti (2021), Kerjasama tim dapat diartikan sebuah alunan musik yang saling bekerjasama menimbulkan suatu nada yang indah. Bila seorang pemain salah memainkan alat musiknya maka akan menimbulkan ketidak selarasan nada . Kerjasama tim akan berhasil ketika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan terfokus pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Sedangkan mendefinisikan tim merupakan sejumlah kumpulan kecil manusia dengan keterampilan yang saling melengkapi, yang berkomitmen untuk tujuan, hasil dan pendekatan dimana satu sama lain saling melengkapi, yang berkomitmen untuk tujuan, hasil dan pendekatan dimana satu sama lain saling bertanggung jawab.

Menurut Ibrahim dkk. (2021), Kerjasama tim merupakan bentuk kombinasi kerja suatu kelompok atau tim yang dibantu oleh berbagai macam kemampuan dengan transparansi maksud dan tujuan , serta didukung oleh sistem kepemimpinan dan komunikasi yang bertujuan menciptakan kinerja yang lebih meningkat dibandingkan

hanya dengan kinerja individu, Kerjasama tim atau (team work) adalah wujud kerja dalam tim/kelompok yang diwajibkan dikelola dan diorganisasi dengan sistematis. Dalam suatu tim beranggotakan tiap-tiap individu yang memiliki berbeda-beda kemampuan dan diatur untuk bekerja sama dengan pimpinan itu sendiri. Untuk mencapai sebuah tujuan harus terjadinya saling ketergantungan yang kuat pada satu sama lain dalam menyelesaikan sebuah tugas

Menurut Tewal (2022), 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

Menurut Manzoor dkk. (2011), kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung dalam tugas dan yang berbagi tanggung jawab untuk hasil. Suatu organisasi atau tim memungkinkan orang untuk bekerja sama, meningkatkan keterampilan individu dan memberikan umpan balik yang konstruktif tanpa konflik antar individu. Kerja tim merupakan faktor penting untuk kelancaran fungsi suatu organisasi Sebagian besar kegiatan organisasi menjadi kompleks karena kemajuan teknologi sehingga kerja tim adalah fokus utama dari banyak organisasi

Menurut Hadi (2016:59) Kerjasama tim merupakan suatu kelompok kecil dengan keterampilan yang saling melengkapi yang berkomitmen pada tujuan bersama, sasaran-sasaran kinerja dan pendekatan yang mereka jadikan tanggung jawab bersama. Kerjasama tim merupakan bentuk attitude dari tenaga kerja dalam tim karena membuat individu saling mengingatkan, mengoreksi, berkomunikasi sehingga peluang terjadinya kesalahan dapat dihindari. Tim dapat didefinisikan sebagai dua atau lebih individu yang berinteraksi yang memiliki karakteristik yaitu :

- a) Memiliki peran yang lebih spesifik dan interaksi bersama untuk mencapai tujuan
- b) Terbentuk untuk membuat suatu keputusan
- c) Memungkinkan adanya pendapat yang berbeda untuk mencapai suatu aksi bersama
- d) Memiliki keahlian baik pengetahuan maupun keterampilan khusus agar tercapai visi dan misi tim

Dari berbagai definisi diatas bisa diambil kesimpulan bahwa Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan

## **1.1.2 Dimensi Kerjasama Tim**

### **1.1.2.1 Tujuan Kerjasama Tim**

Menurut Hadi (2016:59), tujuan Kerjasama tim dan tujuan bersama dalam tim membawa keuntungan karena meningkatkan kinerja. Efek tujuan tim yang jelas paling besar manfaatnya bila terdapat rincian tugas yang jelas pula. Dalam tim juga terdapat tujuan individual dari masing-masing anggota tim.

### **1.1.2.2 Indikasi-Indikasi Kerjasama Tim**

Terdapat beberapa indikator-indikator untuk mengukur kekuatan dari variabel kerjasama tim menurut (Letsoin & Ratnasari, n.d. 2020) adalah :

1. Bekerjasama (Cooperative). Sebagai makhluk sosial yang dapat dikatakan akan/perlu membutuhkan seseorang atau orang lain, maka dalam membentuk Kerjasama tim dalam diri karyawan akan ditandai dengan sikap yang harus dipupuk niatkan dan dibentuk dalam diri masing masing karyawan yaitu ingin bekerja sama dengan karyawan lainnya.
2. Memiliki tujuan pengharapan yang positif. Tak menutup kemungkinan setiap karyawan yang sedikit meleset dalam pencapaian target setiap karyawan pasti dihadapkan perasaan yang pesimis dengan begitu, Karyawan harus memiliki perasaan positif untuk terus optimis dan selalu berharap baik dengan timnya untuk mencapai visi dan misi perusahaan atau tim.
3. Selalu menghargai saran/masukan. Menjadi satu kedalam bagian dari karyawan suatu perusahaan akan dihadapkan beberapa kondisi sulit dan pada kondisi ini para karyawan lain muncul ide atau pikiran sehingga setiap masukan dari karyawan lain akan dihargai.
4. Memberikan semangat dorongan. Dalam pada suatu tim karyawan tidak seharusnya hanya mementingkan diri sendiri saja namun karyawan harus memberikan semangat dan dorongan untuk sedikit lebih memperhatikan karyawan lainnya. Seperti memberikan dorongan Ketika merasa ada karyawan lain akan dihargai
5. Menciptakan semangat kelompok. Dalam menciptakan semangat kelompok dilakukan dengan tujuan yang baik sehingga semangat yang diberikan kepada karyawan yang lain bersifat membangun agar setiap individu individu memiliki rasa antusias yang sama dalam tim

Berbeda dengan penjelasan terkait dimensi dan indikator Kerjasama tim yang sudah diungkapkan Letsoin & Ratnasari (2020), menurut (Ibrahim dkk., 2021),

#### 1) Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat Kerjasamanya. Indikator ini memiliki alat ukur sebagai berikut :

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

#### 2) Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukan. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan(trust) timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Indikator kepercayaan yaitu :

- a) Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya

- b) Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya
  - c) Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (truthfulness) dalam bekerja
- 3) Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator indikatornya sebagai berikut :

- a) Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan
- b) Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja
- c) Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim

## **1.2 Pengertian Kompensasi**

Menurut Sutarmiyati dkk. (2019), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang ,barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi berupa bonus, hadiah, maupun penghargaan juga akan memberikan dampak positif bagi karyawan

Menurut Herlina, V. (2020), kompensasi merupakan pemberian penghargaan baik finansial maupun non finansial yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasanya yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan dan juga digunakan sebagai motivasi atau perangsang oleh organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja tanpa adanya kompensasi, kebutuhan-kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang

lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu.

Menurut Syahrir dkk., t.t.(2021) kompensasi adalah sistem balas jasa yang sistematis bagi pekerja dan manajer, khususnya dalam bentuk uang, produk atau barang yang diterima oleh setiap orang. karyawan diberi kompensasi atas apa yang mereka dapatkan sebagai imbalan atas pekerjaan atau layanan mereka. Karena korporasi berkewajiban untuk setara dengan semua orang, organisasi harus menawarkan upah atau pendapatan yang sebanding dengan keberhasilan karyawan sebagai kompensasi bagi pekerja. Pendapatan karyawan dapat memotivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pekerjaan yang selesai akan menjadi pembenaran bagi seseorang untuk memenuhi kebutuhannya. Selain itu, seseorang secara aktif bekerja, ingin dihargai di lingkungannya, tugas; seseorang akan merangkul status sebagai tanda dirinya. Akibatnya, suatu perusahaan atau instansi wajib memberikan kompensasi kepada setiap karyawannya. Jika bayarannya besar, itu menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat, sehingga pengembangan diri karyawan. Pengembangan karyawan biasanya dikaitkan dengan peningkatan kemampuan kognitif atau emosional yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut Hidayat et al., n.d. (2019) kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi yang baik merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi organisasi maupun karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara benar dan teratur maka komitmen karyawan untuk bekerja secara lebih baik agar tercapai sasaran atau tujuan organisasi. Apabila kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan tidak sesuai atau tidak memadai, maka akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja. Sehubungan dengan itu, didalam beberapa literatur kompensasi sering diistilahkan dengan upah.

Menurut Setiyono (2017), kompensasi adalah masalah yang sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja juga berpengaruh terhadap moral dan kedisiplinan tenaga kerja. Oleh karena itu setiap perusahaan/organisasi seharusnya dapat memberikan kompensasi yang seimbang dengan beban kerja yang dipikul tenaga kerja. Ada banyak definisi yang dikemukakan oleh peneliti atau penulis yang mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan jasa/balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan

Menurut Saman (2020), kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta Kinerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan pegawai, maka pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan hendaknya mengetahui faktor-faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan dapat memberikan kompensasi yang sesuai, sehingga dapat tercapai kepuasan kerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja. Kompensasi digunakan sebagai alat untuk memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan

## **2.3 Dimensi Kompensasi**

### **1.2.1.1 Jenis-Jenis Kompensasi**

Menurut Sutarmiyati dkk, (2019) menjelaskan bahwa kompensasi pada umumnya dapat dibedakan menjadi dua bentuk yaitu::

#### 1) Kompensasi langsung

Kompensasi yang langsung dirasakan oleh penerimanya, yakni berupa upah, tunjangan, dan insentif merupakan hak karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayarnya.



- a) Upah adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodic kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
- b) Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, karena karyawan tersebut dianggap telah ikut berpartisipasi dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan
- c) Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu, karena keberhasilan prestasinya dengan baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Kompensasi tidak langsung

Kompensasi yang tidak dirasakan secara langsung oleh karyawan, yakni benefit dan service. Benefit dan service adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha peningkatan kesejahteraan mereka seperti uang pensiun, olahraga dan family gathering.

Menurut Herlina, V. (2020) kompensasi tidak langsung dapat berupa

- a. Tunjangan keuangan
- b. Tunjangan hari raya
- c. Kesejahteraan karyawan/jamsostek

### **1.2.1.2 Indikator Kompensasi**

Menurut Hidayat et al., n.d. (2019) indikator dari kompensasi terdiri atas

- 1) Gaji yang diterima setiap bulannya oleh pegawai bersangkutan
- 2) Insentif yang diterima terutama insentif karena adanya prestasi kerja
- 3) Tunjangan untuk suami/istri maupun anak yang diberikan kepada organisasi
- 4) Fasilitas kerja yang diberikan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja
- 5) Tunjangan prestasi kerja yaitu yang diberikan kepada pegawai berdasarkan golongan dan pangkat

Menurut Sutarmiyati dkk., t.t.(2019), indikator kompensasi meliputi :

- 1) Upah
- 2) Fasilitas kantor
- 3) Insentif
- 4) Asuransi

### **1.2.1.3 Faktor- Faktor yang mempengaruhi kompensasi**

Menurut Sutarmiyati dkk., (2019), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

- 1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar upah minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan

- 2) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya

- 3) Standar dan biaya hidup karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi

- 4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat Pendidikan karyawan, masa kerja karyawan

- 5) Kemampuan membayar

Dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan kepada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai

## 6) Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai

### **1.2.2 Kinerja Karyawan**

Menurut Herlina, V. (2020), kinerja adalah hasil kerja yang didapat dan dicapai seseorang atau dari sekelompok orang dalam sebuah organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Menurut Sutarmiyati dkk, (2019) pengertian kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibanding dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Tewal (2022) kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan keunggulan serta waktu

Menurut Letsoin & Ratnasari n.d. (2020), kinerja adalah sebuah tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Hidayat et al. n.d. (2019), kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Kinerja adalah Sebagian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan

hasil pekerjaan seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Setiyono (2017), kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Definisi ini juga relevan dengan definisi yang diformulasikan oleh peneliti atau penulis lain yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam mencapai tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu

### **1.2.3 Dimensi Kinerja Karyawan**

#### **1.2.3.1 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Herlina, V. (2020), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja
- 5) Memanfaatkan umpan balik

Menurut Sutarmiyati dkk., (2019), indikator kinerja meliputi sebagai berikut

- 1) Konsistensi
- 2) Tepat waktu
- 3) Menantang
- 4) Berorientasi kerja kelompok

Menurut Hidayat et al., n.d. (2019), yang menjadi indikator kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas kerja yang dihasilkan

- 2) Kuantitas pekerjaan yang maksimal
- 3) Mendapatkan supervise terhadap pekerjaan yang dilakukan
- 4) Tingkat kehadiran
- 5) Dapat melaksanakan pekerjaan tanpa bantuan orang lain
- 6) Mempunyai kemampuan dalam mencapai target kerja

#### **1.2.3.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja**

Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sutarmiyati dkk., 2019)

- 1) Faktor personal

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu

- 2) Faktor kepemimpinan

Dalam faktor ini meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer atau tim leader

- 3) Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim

- 4) Faktor sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur budaya kinerja dalam organisasi

- 5) Faktor situasional

Pada faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

#### **1.2.3.3 Penilaian Kinerja**

Menurut Sutarmiyati dkk, (2019), Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan seorang atau kelompok. Suatu

penilaian akan dikatakan berhasil apabila hasilnya jujur dan sesuai dengan kenyataan yang ada didalam perusahaan.

Tujuan penilaian kinerja menurut Sutarmiyati dkk., (2019), adalah sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan karyawan

Menurut Letsoin & Ratnasari (2020) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui :

- 1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai

- 2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus di sesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakan sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

- 3) Ketepatan waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi apabila pekerjaan pada suatu bagian

tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4) Kehadiran

Adapun diberbagai perusahaan yang mementingkan kehadiran karyawan. Karena dengan kehadiran dapat dipastikan bahwa karyawan tersebut memiliki kerajinan pada absen. Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja dalam seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5) Kemampuan Kerjasama.

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan, atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

### 1.3 Landasan Empiris

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Vivi Herlina (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI	Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji f, uji t, koefisien determinasi	Kompensasi dan lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perkebunan Nusantara VI

		(Persero) Kayu Aro		(Persero) Kayu Aro Namun kompensasi dominan mempengaruhi kinerja karyawan.
2	Sutarmiyati N, Astuti W.H. (2019)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan P.T.Tirta Investama Lampung	metode regresi linear sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, uji t, koefisien determinasi	Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan P.T. Tirta Investama.
3	Letsoin R.V, Ratnasari L.S (2020)	Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	uji F, uji t, regresi linier berganda, dan uji analisis jalur	hasil uji T diketahui keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan tidak mempengaruhi kinerja karyawan,



				<p>dan kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Berdasarkan uji F diketahui keterlibatan karyawan, loyalitas karyawan, dan kerja tim bersama-sama memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
4	<p>Syarif Hidayat, A. Rahman Lubis, M. Shabri Abd. Majid (2019)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan</p>	<p>Structural Equation Modelling (SEM) dengan bantuan program Amos.</p>	<p>Hasil gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</p>

		Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh		
5	Agatha C.Panggiki , Bode L, Genita G. L (2017)	Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi	Analisis Regresi Linear Berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, uji t	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6	Nia Kumala Devi, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2022)	Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	Analisis linier berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik	.Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan

				<p>kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
7	Setiyono (2016)	<p>Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Konstruksi PT. Pundi Karya Sejahtera Bekasi</p>	<p>Analisis data menggunakan program SPSS dengan teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel kompensasi adalah yang paling dominan</p>

				berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8	Anastasia Boni, Darmansah	Pengaruh Gaji, Bonus, Peraturan Dan Sanksi, Fasilitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Metode yang digunakan Analisis Regresi Linier Berganda, Uji validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis, Uji T, Uji F, Analisis Koefisien Determinasi	Hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap masing masing variabel.
9	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo	Regresi linier sederhana, uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi, koefisien determinasi	Hasil penelitian tersebut terdapat pengaruh positif dan signifikan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Superindo

10	Joko Setyawan; Endang Rusdianti; Hardani Widhiastuti	Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan	Metode analisis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS) 3.3.3.	Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan
11	Zufri Kholis Pulungan, Rindi Andika (2022)	<i>Effect of Compensation, Work Environment, and Teamwork on Employee Loyalty of Agung Berkat Bintatar Abadi</i>	Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Konvensional, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji T, Uji F), Uji determinasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, kerjasama tim mempunyai pengaruh terhadap kinerja

				<p>karyawan, namun kompensasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam menentukan loyalitas karyawan.</p>
12	<p>Syahrir, Nasruddin, Mansur Aziz (2021)</p>	<p><i>Effect of Compensation and Competence on Employee Performance through Employee Development</i></p>	<p>Regresi Linier Berganda, SPSS, Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Hipotesis</p>	<p>Hasil penelitiannya adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembangan pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bantaeng. Kompensasi berpengaruh positif dan</p>

				signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Sheikh Raheel Manzoor, Hafizullah, Murad Husain, Zulkarnain Muhammad A. (2011)	<i>Effect of Teamwork on Employee Performance</i>	Analisis data menggunakan metode Partial Least Square (PLS).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan prediksi terhadap variabel respon
14	Sukardi, M. Turah Raharjo (2020)	<i>The Effect of Work Discipline, Work Motivation, and Teamwork on Employee Performance, In Bappeda Pematang Regency</i>	Analisis regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, motivasi kerja, kerja tim pegawai Bappeda Kabupaten Pematang.
15	Anton Saman (2020)	<i>Effect Of Compensation</i>	analisis regresi linier berganda, Uji	Hasil penelitian menunjukkan

		<i>On Employee Performance</i>	Normalitas, Uji Asumsi Klasik (Heteroskedastisitas, Multikolinearitas), Goodness of fit model (Koefisien determinasi, Uji F, Uji Hipotesis)	bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, selain itu kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
--	--	--------------------------------	---	--

## 1.4 Pengembangan Hipotesis

### 2.4.1 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Panggiki dkk. (2017), Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kerjasama tim yang baik antara karyawan dengan karyawan maupun karyawan dengan pimpinan, dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yang berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hidayat dkk. (2019), Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kerjasama tim dalam suatu organisasi mempunyai pengaruh besar dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Dunia Barusa Banda Aceh. Penelitian yang dilakukan pada peneliti sebelumnya juga ditemukan bahwa Kerjasama tim penting bagi karyawan sebagai menjalin Kerjasama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama-sama pada



variabel yang telah diteliti yaitu Kerjasama tim memiliki nilai yang sangat baik pula hal ini mengindikasikan bahwa Kerjasama tim pada karyawan PT Dunia Barusa Banda Aceh mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam mencapai tujuan organisasi

Menurut Tewal (2022), menurut pengolahan data yang telah didapat variabel Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Dengan begitu dapat diartikan bahwa Kerjasama tim yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja di PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Hal ini menandakan bahwa Kerjasama tim yang tinggi akan dapat menciptakan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan bagi suatu organisasi. Hal ini sesuai teori yang dikemukakan bahwa Kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama dalam Kerjasama tim, karyawan saling bekerjasama untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Maka dari itu penelitian ini menyatakan bahwa variabel Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Menurut Ibrahim dkk. (2021) Hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel Kerjasama tim berpengaruh secara positif dan signifikan. Maka dapat dibuktikan pada penelitian ini variabel Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Lion Superindo menunjukkan nilai yang sangat kuat.

Menurut Setyawan, et al (2021), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan. Dibuktikan pada hasil pengujian ketiga Kerjasama tim meningkatkan Keefektifan suatu jalinan kerjasama yang menjadi harapan besar bagi banyak pihak karena dianggap dapat membangun dan memajukan organisasi dimasa depan dikarenakan karyawan menyadari besarnya pengaruh kekompakan,

kepercayaan terhadap efektivitas pencapaian tujuan bersama. Kerjasama tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan yang efektif. Performa seseorang akan dilihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya didalam penilaian kerja ditu Kerjasama tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan penelitian terdahulu pada variabel Kerjasama tim terdapat besarnya pengaruh kekompakan, kepercayaan terhadap efektivitas pencapaian tujuan bersama. Kerjasama tim yaitu kemampuan memecahkan masalah dan keakuratan mengambil keputusan adalah salah satu ciri khas yang positif mengindikasikan bahwa nilai yang ditunjukkan pada nilai statistik lebih besar dari nilai tabel sehingga uji hipotesis diterima sehingga menghasilkan Kerjasama tim yang efektif, juga Kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama untuk mencapai visi bersama dalam Kerjasama tim, karyawan saling bekerjasama untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan. Untuk itu dapat dibentuk Hipotesis sebagai berikut :

**X<sub>1</sub> = Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan**

#### **2.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Setiyono (2017), Berdasarkan hasil analisis deskripsi dapat diketahui bahwa kompensasi diukur dengan indikator gaji, uang makan, uang lembur, asuransi, fasilitas kantor, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan telah menunjukkan akan meningkatkan kinerja karyawan PT Pundi Karya Sejahtera. Hal ini dapat diketahui dari pernyataan Sebagian besar responden yang menjawab setuju dan sangat setuju bahwa pemberian tunjangan keluarga oleh perusahaan sudah sesuai. Dari hasil analisis regresi linier

berganda menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara statistic mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pundi Karya Sejahtera yaitu

Menurut Panggiki dkk. (2017), Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hidayat dkk. (2019), berdasarkan hasil penelitian pada variabel kompensasi diperoleh nilai yang sangat baik. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa semakin tinggi kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan akan memberikan dampak terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan dan peningkatan kinerja karyawan terutama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian hasil penelitian pada variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan

Menurut Setyawan, Rusdianti, t.t. (2021 ), Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan. Dibuktikan pada hasil pengujian kedua

Menurut Herlina, V. (2020), hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai uji yang sesuai dan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil yang sudah diketahui bahwa PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro menerapkan kompensasi dan menjalankan kompensasi sebagaimana mestinya dengan gaji yang dibayarkan secara rutin dan tepat waktu maka variabel kompensasi berpengaruh

paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Kayu Aro.

Sehingga berdasarkan penelitian terdahulu pada variabel Kompensasi dapat disimpulkan terdapat sampel kompensasi yaitu gaji, upah, insentif yang terbayarkan secara rutin adalah salah satu ciri khas yang positif mengindikasikan bahwa nilai yang ditunjukkan pada nilai statistik lebih besar dari nilai tabel sehingga uji hipotesis diterima sehingga menghasilkan Kerjasama tim yang efektif. Dengan begitu karyawan akan merasa bekerja dengan tenang dan nyaman apabila kompensasi di dalam perusahaan tersebut sangat baik adanya. Maka dapat dibentuk hipotesis sebagai berikut :

**X<sub>2</sub> = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

#### **2.4.3 Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Panggiki dkk. (2017), Pengujian hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel kompensasi, Kerjasama tim dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi, Kerjasama tim dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi agar lebih giat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dipercayakan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara kompensasi, Kerjasama tim dan kepuasan kerja bersama terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kompensasi, Kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sesuai dengan penelitian yang dilakukan penulis

**H<sub>3</sub> : Kerjasama Tim dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan**

### **2.5 Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan Uraian diatas untuk menjelaskan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut :

