

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka merupakan komponen penting dalam penulisan karya ilmiah yang mencakup teori-teori, hasil penelitian, dan publikasi terkait yang relevan dengan masalah penelitian. Dalam kajian pustaka ini, peneliti akan membahas teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli yang berhubungan dengan variabel penelitian, seperti Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan. Literatur ilmiah dari penelitian sebelumnya akan digunakan sebagai dasar teori untuk mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis dalam penelitian ini.

##### **2.1.1 Manajemen**

Manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya manusia serta sumber daya lainnya dengan cara yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen juga mencakup motivasi dan pengelolaan individu agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Prinsip dasar manajemen dalam sebuah organisasi adalah bagaimana mengatur berbagai kegiatan agar dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai jika keterbatasan sumber daya manusia, seperti pengetahuan, teknologi, keahlian, dan waktu, dapat dikembangkan melalui pengaturan dan pemberian tugas serta tanggung jawab kepada individu lain. Hal ini akan membentuk kerja sama yang berkelanjutan, karena manajemen melibatkan pencapaian tujuan melalui kerja sama antar individu. Dengan mengatur dan mendistribusikan tugas secara efektif, serta memanfaatkan keterampilan yang ada, manajemen dapat meningkatkan efisiensi dan mencapai hasil yang diinginkan.

### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Secara etimologis, kata manajemen berasal dari berbagai Bahasa, yang pertama yaitu dari Bahasa Prancis kuno yakni *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Lalu dalam Bahasa Italia, yaitu *meneggiare* yang memiliki arti mengendalikan. Sedangkan dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang artinya mengelola atau mengatur. Kata “manajemen” merupakan serapan dari kata “*management*” yang berasal dari Bahasa Inggris. Kata “*management*” sendiri berasal dari kata kerja “*to manage*” yang artinya mengatur atau mengurus.

Menurut Griffin (2021:7), menyatakan bahwa “*Management is a set of activities (including planning and decision-making, organizing, leading, and controlling) directed at organizational resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organizational goals in an efficient and effective manner.*” Definisi tersebut memiliki arti manajemen adalah serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi

(manusia, keuangan, fisik, dan informasi) dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Menurut Robbins & Coulter (2021:37) mengemukakan bahwa *“Management as a process of planning and control of resources to achieve the objectives (goals) effectively and efficiently. Effective means that goal can be achieved in accordance with the planning, while efficiently means that the task at hand done correctly, organized and in accordance with the schedule”* artinya “manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (tujuan) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.”

Pettinger (2020), menyatakan bahwa *“Management is the process of getting things done through people and some creative combinations and energetic from effective resources. Which can benefit from individual skills and talents related to management in organizations and organizations operating in the neighborhood”* yang artinya manajemen merupakan proses penyelesaian sesuatu melalui orang – orang dan sebagian kombinasi kreatif dan energik dari sumber daya yang efektif, yang mana dapat menguntungkan dari keterampilan dan bakat individu berkaitan dengan manajemen di dalam organisasi dan organisasi yang beroperasi di lingkungan sekitar.

Menurut Darft & Richard (2020:4) mengemukakan bahwa: *“Management is the achievement of organizational goal effectively and efficiently through*

*planning, organizing, leading and controlling organizational resources*". Definisi tersebut memiliki arti manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengendalikan sumber daya organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi manajemen dari para ahli tersebut maka manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan pelaksanaan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan dan pengawasan.

#### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen**

Menurut Aditama (2020:10), fungsi manajemen adalah elemen yang selalu ada dan berada dalam proses manajemen yang menjadi patokan bagi manajer dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Fungsi dalam manajemen dikenal dengan *planning, organizing, actuating dan controlling* (POAC), yaitu sebagai berikut:

1. Fungsi Perencanaan (*Planning*), merupakan merupakan proses yang mendefinisikan tujuan dari organisasi, membuat strategi yang akan digunakan untuk mencapai tujuan dari organisasi, serta mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Dalam mengawali setiap aktivitas pada sebuah pekerjaan dalam organisasi bisnis, dibutuhkan fungsi
2. Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*), merupakan proses kegiatan penyusunan atau alokasi sumber daya organisasi dalam bentuk struktur organisasi sesuai

dengan tujuan perusahaan yang tertuang di dalam visi dan misi perusahaan dan sumber daya organisasi.

3. Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*), merupakan proses implementasi dari segala bentuk rencana, konsep, ide, dan gagasan yang telah disusun sebelumnya dalam rangka mencapai tujuan, yaitu visi dan misi perusahaan.
4. Fungsi Pengendalian (*Controlling*), merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan pengendalian terhadap kinerja perusahaan. Dalam hal ini memastikan bahwa apa yang sudah direncanakan, disusun, dan dijalankan berjalan sesuai dengan prosedur yang telah dibuat atau tidak. Fungsi pengendalian ini akan memonitor kemungkinan ditemukannya penyimpangan dalam pelaksanaan, sehingga bisa segera terdeteksi lebih dini untuk dapat dilakukan upaya pencegahan dan perbaikan

### **2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen**

Manajemen dapat dibagi menjadi enam unsur (6M), yaitu *man*, *money*, *method*, *materials*, *machines* dan *market*. Hartini dkk (2021:12) menyatakan penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Manusia (*man*), merupakan unsur penting di dalam manajemen, manusia adalah yang melakukan aktivitas untuk menjalankan roda organisasi demi tercapainya tujuan bersama. Manusia adalah aset yang sangat berharga bagi organisasi. Manusia sebagai salah satu sumber daya yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi. Peranan sumber daya manusia baik sebagai karyawan maupun pimpinan di dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, maupun pengawasan sangat

menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Manusia yang menyusun perencanaan, menjalankan proses, melakukan tindakan untuk mencapai tujuan.

2. Uang (*money*), merupakan merupakan sarana penting di dalam suatu kegiatan. Kegiatan dapat terwujud karena adanya modal atau uang yang digunakan. Tanpa adanya unsur money, maka seluruh kegiatan tidak dapat dilakukan. Dalam proses produksi, membutuhkan modal untuk membiayai seluruh kegiatan.
3. Metode (*Method*), Metode atau cara yang digunakan di dalam melakukan kegiatan secara efektif dan efisien. Metode merupakan sarana atau alat yang digunakan untuk mencapai tujuan. Setiap kegiatan yang dilakukan membutuhkan strategi tertentu agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan sesuai harapan.
4. Bahan (*Materials*), Material (bahan) merupakan salah satu unsur manajemen, yang tak kalah pentingnya di dalam pelaksanaan kegiatan, untuk mengubah input menjadi output, dibutuhkan bahan-bahan atau material. Mengubah bahan mentah menjadi bahan siap pakai atau bahan jadi di dalam proses produksi sangat tergantung pada bahan yang tersedia.
5. Mesin (*Machines*), Selain bahan, mesin (peralatan) juga dibutuhkan untuk proses produksi. Pemanfaatan mesin-mesin memudahkan pekerjaan manusia sehingga dapat tercapai efisiensi dan efektivitas. Kemajuan teknologi yang semakin canggih, membawa banyak perubahan, terutama kehadiran peralatan dan mesin-mesin semakin bervariasi dan tentu memberikan dampak besar

bagi kehidupan manusia, pekerjaan yang biasa dilakukan dengan dua orang dan dalam waktu yang lama, dengan adanya mesin pekerjaan hanya dilakukan oleh satu orang dan dalam waktu yang singkat.

6. Pasar (*Market*), Pasar merupakan merupakan unsur penting dalam manajemen. Dalam kegiatan industri, setelah proses produksi selesai, maka tentu hasil produksi akan dipasarkan.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah aset penting dalam sebuah bisnis atau organisasi, yang berfungsi sebagai modal untuk mencapai tujuan dan eksistensi organisasi tersebut Bidang ini memfokuskan pada perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia. Dengan kata lain, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk mengatasi berbagai masalah terkait karyawan dan manajer guna mendukung kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan MSDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang tepat dengan keterampilan yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi. Dengan manajemen yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

#### **2.1.2.1 Pengertian Mnajamen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu cabang dari manajemen umum, sebanding dengan manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi. Bidang ini sangat penting dalam organisasi karena masalah yang dihadapi tidak hanya berkisar pada bahan mentah, peralatan,

dan modal kerja, tetapi juga mencakup isu terkait tenaga kerja atau sumber daya manusia. Tenaga kerja merupakan pihak yang menjalankan dan mengelola faktor-faktor produksi serta menjadi tujuan dari kegiatan produksi itu sendiri.

Dessler (2020:6) menyatakan bahwa “*Human Resource Management is the police and practices involved in carrying the people or human resources aspect of a management position including recruiting, screening, training, rewarding and appraising.*” atau dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” dalam posisi manajemen termasuk merekrut, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian.

Sedangkan menurut Kasmir (2019:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Didukung oleh pernyataan menurut Syarif (2022:51), Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses mengelola orang – orang yang bekerja bagi organisasi dengan pendekatan yang manusiawi (*human approach*). MSDM adalah proses menemukan, menjaga dan membangun individu yang tepat untuk bekerja sebagai tenaga kerja yang berkualitas

Secara keseluruhan, manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk memastikan bahwa bakat dan keterampilan manusia dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kesejahteraan *stakeholder*. Hal ini mencakup penerapan sistem formal untuk mengoptimalkan penggunaan sumber

daya manusia, serta memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompensasi dan hubungan industrial untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

### **2.1.2.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Ahmad (2023:3) menjelaskan bahwa Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis guna mencapai perubahan yang diinginkan dalam perilaku karyawan dengan melibatkan hal berikut ini:

1. *Human Resources Planning*, yaitu perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan
2. *Job Analysis*, yaitu menganalisa dan menjelaskan secara rinci mengenai masing – masing pekerjaan atau jabatan dalam perusahaan atau organisasi.
3. *Orientation and Induction*, yaitu memperkenalkan perusahaan, budaya, nilai dan etika kerja
4. *Recruitment and Selection*, perekrutan dan penyeleksian karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan syarat, system, tata cara dan proses yang telah ditentukan.
5. *Performance Appraisal*, yaitu penilaian prestasi dan kinerja karyawan guna melakukan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian kerja
6. *Compensation Planning and Remuneration*, yaitu perencanaan dan pemberian kompensasi kepada karyawan.
7. *Motivation, Welfare, Healthy and Safety*, yaitu memotivasi, memperhatikan kesejahteraan Kesehatan dan juga keselamatan karyawan.

8. *Industrial Relations*, yaitu menjaga hubungan dan komunikasi dengan serikat kerja.

### **2.1.2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Organisasi dalam menjalankan pekerjaan seharusnya memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional seperti yang dikemukakan oleh Menurut Priyono & Marnis (2020:6-8) menjelaskan bentuk fungsi dari Sumber Daya Manusia yang dijelaskan pada penjelasan dibawah ini:

1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM adalah upaya merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:
  - a. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang;
  - b. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan
2. *Staffing* sesuai kebutuhan organisasi, Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:
  - a. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
  - b. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat.
3. Penilaian Kinerja, Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana

sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja
  - b. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik
4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja, Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:
- a. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
  - b. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
  - c. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja
5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja, Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- b. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM

#### **2.1.2.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Armstrong dan Taylor yang dialih bahasakan oleh Sofyan Cikrat (2019:5) mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Memberikan dukungan pada organisasi dengan mendapatkan tujuan dengan mengembangkan dan mengimplementasikan strategi sumber daya manusia yang terintegrasi dengan strategi bisnis
2. Kontribusi terhadap pengembangan budaya yang memiliki performa yang tinggi.
3. Memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang terampil, berkemampuan dan dibutuhkan.
4. Menciptakan hubungan kerja yang positif antara manajemen dan karyawan dan saling percaya.
5. Mendorong penerapan etika bisnis pada karyawan.

#### **2.1.3 Kompetensi**

Kompetensi memainkan peran krusial baik dalam kehidupan individu maupun dalam konteks organisasi. Pada tingkat individu, kompetensi memungkinkan pencapaian tujuan karir, peningkatan kualitas hidup, dan kontribusi yang signifikan terhadap masyarakat. Di sisi lain bagi organisasi, kompetensi karyawan merupakan aset strategis yang dapat meningkatkan produktivitas,

mendorong inovasi, dan memperkuat daya saing. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi secara berkelanjutan menjadi sangat penting, karena hal ini tidak hanya mempengaruhi pertumbuhan dan keberhasilan individu tetapi juga memberikan dampak positif pada performa dan keunggulan kompetitif organisasi. Penerapan dan pembaruan kompetensi yang konsisten memastikan bahwa baik individu maupun organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan tuntutan pasar yang dinamis.

### **2.1.3.1 Pengertian Kompetensi**

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Level kompetensi individu dalam penyelesaian pekerjaan tercermin melalui indikator yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial (Van Oosten dkk., 2019).

Busro (2019:26) mengartikan bahwa Kompetensi merupakan segala pengetahuan yang dimiliki seseorang termasuk pengetahuan, keterampilan dan faktor internal pribadi lainnya sehingga dapat bekerja sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Wibowo (2019) menyatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi

dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual.

Dengan demikian, kompetensi dapat dipahami sebagai gabungan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Secara keseluruhan, kompetensi mencerminkan kemampuan individu untuk menghadapi tugas dan situasi kerja dengan dukungan sikap dan karakter yang stabil, yang dibentuk melalui sinergi antara watak, motivasi, dan kapasitas pengetahuan.

#### **2.1.3.2 Jenis – Jenis Kompetensi**

Menurut Hutuely In (2024) mengemukakan jenis kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yaitu:

- a. Kompetensi Intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
- b. Kompetensi Fisik, yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
- c. Kompetensi Pribadi, yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- d. Kompetensi sosial, yaitu perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- e. Kompetensi spiritual, yaitu pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah keagamaan.

### 2.1.3.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Zwell (2021) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1) Keyakinan dan nilai – nilai,

Keyakinan terhadap diri sendiri ataupun terhadap orang lain tentunya akan sangat mempengaruhi perilaku dari setiap individu. Apabila orang mempercayai bahwa seseorang itu tidak memiliki kreatifitas dan inovatif, maka mereka ini kecil kemungkinannya untuk terus berpikir mengenai hal baru atau cara yang baru dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan,

Keterampilan menjadi peran penting dalam berbagai kompetensi yang ada. Salah satunya seperti public speaking, hal ini menjadi suatu keterampilan yang dapat dipelajari bagi seseorang yang ingin terbiasa dalam keterampilan tersebut yang kemudian berusaha untuk dipraktikan dalam kegiatan sehari-hari atau pekerjaannya.

3) Pengalaman Keahlian,

Dari banyak kompetensi diperlukan dari pengalaman dalam mengorganisasi orang lain, penyelesaian masalah, menerapkan komunikasi yang baik terhadap seseorang atau dalam kelompok organisasi. Penting bagi seseorang yang ingin mengembangkan kepandaian serta kemampuan organisasionalnya agar dapat memahami bagaimana cara menjalankan suatu organisasi dan pengaruh apa saja yang terdapat di dalamnya.

4) Karakteristik Kepribadian,

Dalam kepribadian terdapat salah satu faktor yang manusiawi yaitu sifat berubah bagi seseorang. Namun, kepribadian yang ada pada seseorang ini bukan tidak bisa berubah melainkan dapat didorong untuk berubah menjadi kepribadian yang lebih baik dari sebelumnya dengan dibantu oleh lingkungan dan orang sekitar yang mendukung.

5) Isu Emosional,

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

6) Kemampuan Intelektual,

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

7) Budaya Organisasi,

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.

- b. Semua penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif dan memotivasi orang lain
- d. Filosofi organisasi, visi misi dan nilai – nilai berhubungan dengan semua kompetensi
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

#### **2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kompetensi**

Ada beberapa dimensi dan indikator Kompetensi menurut Busro (2019:35-36) yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah mengacu pada kesadaran dengan indikator di bidang kognitif sebagai berikut :
  - a. Pengetahuan karyawan mengenai bidang kerjanya
2. Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman kognitif dan emosional yang dimiliki seseorang dengan indikator yang digunakan :
  - a. Pemahaman dalam menguasai pekerjaan dan tanggungjawabnya.

3. Kemampuan/Keterampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada pegawai dengan indikator sebagai berikut:
  - a. Kemampuan dan kepercayaan diri dalam membuat Keputusan
  - b. Komitmen terhadap pekerjaan
  - c. Kemampuan beradaptasi dan berkomunikasi
4. Minat (*interest*), kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalnya melakukan suatu aktivitas atau tugas yang diberikan.
  - a. Keinginan belajar mengenai hal baru dalam pekerjaan
  - b. Bersedia lembur kerja
5. Sikap (*Attitude*), adalah perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar dengan indikator sebagai berikut Bertanggungjawab dan melaksanakan norma – norma yang berlaku
  - a. Mampu bersikap positif
6. Nilai (*value*), adalah standar perilaku yang dipertimbangkan dan diintegrasikan dengan seseorang secara psikologis, dengan indikator sebagai berikut: demokrasi dll)
  - a. Kejujuran/Keterbukaan

#### **2.1.4 Kerjasama Tim**

Kerjasama tim adalah proses di mana sekelompok orang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Proses ini memerlukan komunikasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, dan dukungan saling antara anggota untuk

menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Keberhasilan tim tergantung pada kemampuan anggotanya untuk beradaptasi dengan perubahan, menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif, dan saling memotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Setiap anggota tim memiliki keterampilan dan keahlian unik yang, bila digabungkan, dapat menghasilkan hasil yang lebih baik daripada jika mereka bekerja sendiri-sendiri. Dengan memanfaatkan kekuatan masing-masing dan bekerja secara harmonis, tim dapat mencapai hasil yang lebih besar dan efektif.

#### **2.1.4.1 Pengertian Kerjasama Tim**

Kerjasama tim merupakan sebuah kolaborasi antar dua orang atau lebih untuk saling berbagi pengetahuan, waktu dan bakat dalam melaksanakan tugas dan Upaya mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bekerja secara bersama jauh lebih mudah ketimbang bekerja sendiri. *Teamwork* atau Kerjasama tim merupakan kunci membangun bisnis agar lebih baik. Tanpa Kerjasama tim, perusahaan tidak mungkin tidak berjalan dengan maksimal. Oleh karena itu, di setiap perusahaan teamwork harus dikelola dengan baik.

Didukung oleh pernyataan menurut McShane & Von Glinow (2019:146) menyatakan bahwasannya Kerjasama Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi.

Menurut Susanti dkk (2021:226), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu

Kerjasama Tim menurut Lasmi dkk (2022) merupakan suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, Kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama – sama.

Priskilla (2019:115) mengemukakan bahwa teamwork merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan menghindari miskomunikasi yang bisa terjadi antar pegawai maupun pimpinan. Selain itu, teamwork perlu dilatih dengan aspek - aspek yang disesuaikan dengan organisasi.

Bahwasannya kerjasama tim merupakan kolaborasi yang melibatkan dua orang atau lebih yang bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama dengan cara membagi pengetahuan, keterampilan, dan sumber daya. Kerjasama tim berfungsi untuk memaksimalkan hasil dan memotivasi anggota tim, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan dibandingkan dengan kerja individu..

#### **2.1.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim**

Menurut Ulfa dkk (2021) faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim adalah sebagai berikut :

1. Sasaran yang jelas

Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai dan sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.

2. Keterampilan relevan

Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.

3. Saling percaya

Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi di kalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.

4. Komitmen bersama

Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.

5. Komunikasi

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jaringan kerja yang baik

#### **2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim**

Dimensi kerjasama tim menurut McShane & Von Glinow (2019:152) yaitu sebagai berikut:

1. Bekerjasama (*cooperating*) dengan indikator: Tanggung jawab, Saling membantu, dan Menerima pendapat

Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian

2. Koordinasi (*coordinating*) dengan indikator Kesatuan tindakan dan Pembagian kerja

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola Kerjasama tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis

3. Komunikasi (*communicating*) dengan indikator: Pemahaman dan Tindakan  
 Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan Bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negative)
4. Kenyamanan (*comforting*) dengan indkator : Menciptakan rasa aman, Suasana kerja efektif dan efisien  
 Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif
5. Pemecahan Masalah (*conflict resolving*) dengan indikator : Memahami masalah dan Strategi penyelesaian masalah  
 Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim
6. Rasa percaya diri (*confident*) dengan indikator: Percaya pada kemampuan diri sendiri dan Berfikir positif  
 Anggota tim yang mampu berpikir positif dan percaya bahwa kemampuan yang dimiliki mempunyai kualitas dan bisa bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungan

#### **2.1.4.4 Faktor – Faktor yang menjadikan Kerjasama Tim**

Beberapa hal yang dapat menjadikan atau penyebutan dalam sebuah tim anatar lain sebagai berikut:

1. *Identification*, berarti bahwa setiap individu mengidentifikasi dirinya adalah bagian dari tim yang sedang dijalani bukan dari tim lain. Sehingga ketika sedang rapat dirinya adalah bagian dari kelompok bukan berdasarkan dari divisi.
2. *Interdependence*, dalam sebuah tim tentunya membutuhkan pendapat dan bantuan dari anggota tim yang lain.
3. *Power Differentiation*, yaitu para anggota tim sebisa mungkin harus mengurangi *power differentiation* dengan memperlakukan seimbang terhadap anggota. Menjauhi perselisihan, berlaku baik dan sopan terhadap satu sama lain.
4. *Social Distance*, antar sesama anggota harus saling percaya satu sama lain, empati, santai, dan yang paling penting adalah mempunyai pemikiran yang sama.
5. *Conflict Management Tactics*, ketika terjadi sebuah konflik maka yang harus dilakukan adalah berunding satu sama lain dengan memahami antar anggota kelompoknya lalu berupaya untuk menemukan solusi dengan tidak menggunakan bicara yang terlalu tinggi.
6. *Negotiation Process*, Menggunakan *win-win solution* sehingga hasilnya dapat menguntungkan semua pihak yang ada. Lasmi dkk (2022)

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Ini mencakup kualitas pekerjaan, kecepatan, dan sikap kerja. Kinerja yang baik berarti karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, berkontribusi positif pada tim, dan

mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang kurang baik bisa berarti ada masalah dalam penyelesaian tugas atau kurangnya motivasi.

Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan sejauh mana seorang karyawan mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja ini merupakan hasil dari kombinasi kemampuan, keterampilan, dan upaya yang diterapkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Evaluasi kinerja tidak hanya mempertimbangkan kuantitas hasil kerja, tetapi juga kualitas, ketepatan waktu, dan kesesuaian dengan standar yang berlaku. Berbagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan, yang dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup kemampuan, motivasi, kepribadian, dan kondisi kesehatan karyawan, sementara faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, sistem penghargaan, dan beban kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus secara efektif mengelola dan memperhatikan kedua jenis faktor tersebut.

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Karyawan yang melaksanakan tugas yang diberikan umumnya berusaha mencapai hasil optimal dengan beberapa tujuan spesifik. Salah satunya adalah memperoleh kepuasan kerja dari pelaksanaan tugas mereka. Selain itu, karyawan juga berupaya untuk memenuhi tanggung jawab yang diemban dengan sebaik mungkin, sebagai bagian dari komitmen mereka terhadap pekerjaan. Tujuan lainnya meliputi pencapaian kompensasi yang lebih baik dan kemajuan dalam jenjang karier sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Pengertian kinerja atau *performance* adalah gambaran tentang taraf pencapaian suatu acara aktivitas atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya pada pekerjaan tersebut Sutrisno, (2023).

Menurut Mangkunegara (2020:67) mendefinisikan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Grahandika & Wijayati (2021), kinerja karyawan adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu kerja.

#### **2.1.5.2 Tujuan Pengukuran Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai pelaksanaan tugas oleh karyawan. Proses ini mengukur kontribusi yang diberikan karyawan kepada perusahaan dalam periode waktu tertentu. Umpan balik dari penilaian kinerja memberikan informasi kepada karyawan mengenai sejauh mana performa mereka sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan secara umum mencerminkan hasil kerja mereka selama periode

yang ditentukan dan dibandingkan dengan target yang telah disepakati. Dalam proses penilaian, penting untuk mempertimbangkan kondisi dan faktor-faktor perkembangan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Menurut Azwari & Lia (2021) pengukuran kinerja memiliki beberapa tujuan yang dijelaskan sebagai berikut :

1. .Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, pemberhentian dan mutasi.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan program remedialnya dapat dikembangkan

### **2.1.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2020:55) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain: :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata – rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan harian, maka ia akan lebih mudah mencapai

kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi membutuhkan orang – orang yang memiliki *IQ* di atas rata – rata. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

## 2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mnggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong dir pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

### **2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan memiliki dimensi dan indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian. Berikut merupakan dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2020:72) yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Hasil kerja

#### 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan seberapa mampu seorang karyawan dalam bekerja satu ahri. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing – masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Kecepatan dalam bekerja
- b. Kemampuan dalam bekerja

### 3. Tanggung jawab

Tanggung jawab menyatakan kemampuan karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan
- b. Tanggung jawab pengambilan Keputusan pada tugas

### 4. Kerjasama

Kerjasama merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara *vertical* dan *horizontal* baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi Kerjasama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Jalinan Kerjasama
- b. Kemampuan bekerjasama secara tim

### 5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri sebagai anggota instansi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi

kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu:

- a. Inisiatif dalam mengambil tindakan
- b. Pekerjaan diselesaikan secara mandiri

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merujuk pada karya ilmiah yang telah dipublikasikan sebelumnya, yang mengkaji topik atau isu tertentu dalam suatu bidang ilmu. Penelitian ini memiliki peran penting dalam memberikan dasar teoritis bagi penelitian baru, serta membantu peneliti mengidentifikasi celah atau gap yang ada dalam studi-studi sebelumnya. Selain itu, penelitian terdahulu memberikan wawasan tentang metodologi yang telah digunakan, yang dapat diadaptasi atau dikembangkan lebih lanjut. Dengan demikian, penelitian terdahulu berfungsi sebagai referensi yang memperkuat argumen dan temuan penelitian baru, serta memberikan konteks yang relevan untuk menunjukkan pentingnya topik yang diteliti.

Dalam penelitian ini, teori yang diterapkan mencakup Kompetensi, Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Penulis juga mengintegrasikan temuan dari berbagai penelitian sebelumnya sebagai tambahan referensi untuk memperkaya kajian teori dalam penelitian ini.

Berikut ini merupakan beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal lokal, jurnal internasional dan internet sebagai bahan perbandingan agar diketahui persamaan dan perbedaan dari penelitian yang penulis lakukan dan sejumlah jurnal sebagai berikut

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Elia, Jontro Simanjuntak (2022)</p> <p>Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Karyawan pada Asialink Hotel By Prasanthi Batam</p> <p>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Vol.4 No.5</p>	<p>Kerjasama Kelompok (<i>teamwork</i>) mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Variabel Komunikasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama Tim</li> <li>2. Kinerja Karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak ada variabel kompetensi</li> <li>2. Variabel komunikasi</li> </ol>
2	<p>Nanda Aswan Rosmana, Sri Wahyuningsih (2022)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel dan Apartemen di Masa Pandemi Covid-19</p> <p><i>Journal on Education Vol. 5, No. 4</i></p>	<p>Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan</p> <p>Kerjasama Tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kerjasama Tim</li> <li>2. Kinerja Karyawan</li> <li>3. Lokasi Penelitian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak ada variabel Kompetensi</li> <li>2. Ada variabel Disiplin Kerja</li> <li>3. Waktu penelitian dilakukan di masa Pandemi Covid 19</li> </ol>
3	<p>Aditya Rachmadi, Mochamad Taufiq (2022)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel</p>	<p>Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja non Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan,</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel kompetensi</li> <li>2. Lokasi Penelitian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak ada variabel Kerjasama tim</li> <li>2. Variabel kompensasi dan Lingkungan kerja non fisik</li> </ol>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Wimarion Semarang  Dharma Ekonomi Vol.29, No. 2			
4	Novita Dewi, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini (2021)  Pengaruh <i>self leadership</i> , kerjasam tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bali Management Villa Seminyak  VALUES, Vol. 2 No. 2	<i>Self leadership</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Management Villa Seminyak  Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bali Management	1. Variabel Kerjasama Tim 2. Variabel Kinerja Karyawan 3. Lokasi Penelitian	1. Variabel <i>self leadership</i> 2. Variabel Komunikasi
5	Sri Indrastuti Indastuti, Sri (2021)  Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel intervening Kometensi pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru  Jurnal Ekonomi KIAT Vol.32 No.2 Desember	Kompetensi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan  Kepribadian karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kompetensi	1. Variabel Kinerja Karyawan 2. Variabel kompetensi	1. Variabel Kepribadian Karyawan 2. Variabel Kompetensi sebagai Variabel intervening
6	Ni Made Dwi, I Wayan Kartimin, I made Gede Darma (2024)  Kerjasama Tim memengaruhi Kinerja Karyawan	Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel 2. Kerjasama Tim 3. Variabel Kinerja Karyawan	1. Lokasi Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>di Hotel Rimbun Canggu Bandung</p> <p><i>Bali Journal of Hospitality, Tourism and Culture Research</i> Vol.1 No. 2</p>			
7	<p>Kurniawan Ari, Sugeng Supriono, Agusti Eviana (2022)</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Oria Jakarta Pusat</p> <p>Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan Vol 2 Issue 1</p>	<p>Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Promosi Jabatan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Kompetensi</li> <li>2. Variabel Promosi Jabatan</li> <li>3. Objek Penelitian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Promosi Jabatan</li> <li>2. Lokasi Penelitian</li> </ol>
8	<p>Meylani Tuti, Agus Riyanto, Nanda Mulina (2020)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja melalui Produktivitas Kerja Karyawan Hotel Manhattan Jakarta</p> <p><i>Jurnal Human Capital Develpoment</i> Vol 7 No 1</p>	<p>Variabel Kompetensi, Komitmen Organisasi, Pengembangan Karir berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan</p> <p>Tidak ada pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap kinerja karyawan</p> <p>Adanya pengaruh tidak langsung bagi variabel Komitmen Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel kompetensi</li> <li>2. Variabel Kinerja Karyawan</li> <li>3. Objek Penelitian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Pengembangan karir</li> <li>2. Variabel Komitmen Organisasi</li> <li>3. Variabel Produktivitas kerja sebagai variabel intervening</li> </ol>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		melalui produktivitas kerja		
9	Dimas Prayogi, Edduar Hendri, Reina Damayanti, Ilhamsyah (2024)  Pengaruh Kompetensi dan Training terhadap Kinerja Karyawan di Hotel BATIQA Palembang  Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol.21 No.1, April: 79-90	Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)	1. Variabel kompetensi 2. Variabel Kinerja Karyawan 3. Objek Penelitian	1. Variabel Training atau Pelatihan 2. Lokasi Penelitian
10	Dyah P, Henry Yuliamir, Enik Rahayu (2022)  Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja serta Berdampak pada Kinerja Karyawan di Hotel Muria Semarang  Jurnal Jimek Vol 2 No.3	Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Muria Semarang	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja Karyawan 3. Ojek Penelitian	1. Variabel Motivasi Kerja 2. Variabel Kepuasan Kerja 3. Lokasi penelitian
11	I Made Yuda, R. Tri Priyono, I Ketut Sirna (2023)  Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Indigo Bali Seminyak Beach  Jurnal Ekonomika, Bisnis, dan Humanoria	Kompetensi, Pengalaman kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	1. Variabel kompetensi 2. Variabel Kinerja Karyawan 3. Objek Penelitian	1. Variabel Pengalaman Kerja 2. Variabel Motivasi Kerja 3. Lokasi Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(Jakadara) Vol.2 No.2			
12	<p>Siti Untari, Taufik Akbar, Erwin Syahputra (2023)</p> <p>Pengaruh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lotus Garden Hotel Kediri</p> <p>Jurnal penelitian Mahasiswa Vol. 2 No.4</p>	<p>Variabel Kerjasama tim secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>Variabel Kerjasama tim, disiplin kerja, dan etika kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel Kerjasama Tim</li> <li>Variabel Kinerja Karyawan</li> <li>Objek Penelitian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel Disiplin kerja</li> <li>Variabel etika kerja</li> <li>Lokasi Penelitian</li> </ol>
13	<p>Moh. Arafah, Frengki Petingko (2023)</p> <p>Pengaruh Kerjasama, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Parama SU Hotel Palu</p> <p><i>JMA: Journal of Metaverse Adpertisi Vol. 2 No. 2</i></p>	<p>Kerjasama, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan</p> <p>.Kerjasama berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel Kerjasama</li> <li>Variabel Kinerja Karyawan</li> <li>Objek Penelitian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel Komunikasi</li> <li>Variabel Disiplin Kerja</li> <li>Lokasi Penelitian</li> </ol>
14	<p>Afrzal, Wargianto, Qori Zamanan, Fithriawan Nugroho (2024)</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Santika Bangka</p>	<p>Variabel Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan</p> <p>Variabel Kompetensi, Motivasi dan disiplin kerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel kompetensi</li> <li>Variabel Kinerja Karyawan</li> <li>Objek penelitian</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Variabel Motivasi</li> <li>Variabel Disiplin Kerja</li> <li>Lokasi Penelitian</li> </ol>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	JEM : Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 9 No. 2	secara simultan atau bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan		
15	Fajar Rakasiwi (2024)  Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Swiss-Berlinn Makassar  Edunomika Vol.8 No 2	Variabel budaya organisasi dan Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan  Variabel budaya organisasi dan Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama – sama) terhadap kinerja karyawan	1. Variabel kompetensi 2. Variabel Kinerja Karyawan 3. Objek Penelitian	1. Variabel Budaya Organisasi 2. Lokasi penelitian
16	Hendaris Adriyanto, Agung Gita (2019)  Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studio Kasus Hotel Sahid Jaya Lippo Cikarang)  <i>Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreatyion Vol. 1 No. 2</i>	Variabel Pelatihan, motivasi dan Kompetensi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan	1. Variabel kompetensi 2. Variabel Kinerja Karyawan 3. Objek Penelitian	1. Variabel Motivasi 2. Variabel Pelatihan 3. Lokasi penelitian
17	Florent Vicky, Efin Shu (2024) Florent  Pengaruh Teamwork,	Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel Kerjasama Tim 2. Variabel Kompetensi	1. Variabel Pelatihan Kerja 2. Lokasi Penelitian

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pelatihan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Ritz Carton, Bali  Jurnal Ilmiah <i>Hospitality Management</i> Vol.14 Issue 1	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	3. Variabel Kinerja Karyawan 4. Objek Penelitian	
18	Suryana Heryawan Achmad (2020)  Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Jayakarta Bandung  <i>Journal of Bussines Hospitality and Tourism Vol. 2 No. 1</i>	Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan  Kerjasama Tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan  Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1. Variabel Kerjasama Tim 2. Variabel kompetensi 3. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Motivasi Kerja
19	Muhammad Umair Mughal (2020)  <i>The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances</i>  <i>Saudi Journal of Bussines and Management Studies Vol.5 No.3</i>	Variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan  Variabel <i>teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  Variabel keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	1. Variabel <i>teamwork</i> 2. Variabel Kinerja Karyawan	1. Variabel Kepemimpinan 2. Variabel keterlibatan karyawan 3. Tidak adanya variabel kompetensi

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	Phuong Vo Hong, huynh Truong Huy (2022)  <i>Effect of Teamwork on Employee Perfomance ( A Case Study of the Hotel Sector in Can Tho City, Vietnam)</i>  <i>GeoJournal of Tourism and Geosites Vol. 41 No. 2</i>	Variabel Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja karyawan	1. Variabel Kerjasama Tim 2. Variabel Kinerja Karyawan 3. Objek penelitian	1. Tidak adanya Variabel kompetensi
21	Hajjali Ismail, Muhammad Fara Kessi, Budhiandriani, Etik Prihatin, Mukhlis Sufri (2022)  <i>Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance</i>  <i>Golden Ratio of Human Resource Management, Vol.2 No.1, 57 - 69.</i>	1. Kompetensi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja  2. Motivasi kerja, kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan	1. Variabel Kompetensi 2. Variabel Kinerja karyawan	1. Variabel motivasi kerja 2. Variabel kepuasan kerja 3. Variabel kepemimpinan
22	Pancasari Ranthy, Aries Pratama Putra, Fitri Nuraisah, Sofwah Khalqiyah (2022)  <i>The Influence of Emotional Intelligence, Organizational Culture and Teamwork on Employee Perfomance at The</i>	1. <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh	1. Variabel Kerjasama tim 2. Variabel Kinerja Karyawan 3. Objek Penelitian	1. Tidak ada variabel kompetensi 2. Variabel Kecerdasan Emosional 3. Variabel Budaya Organisasi

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Royale Krakatau Hotel, Cilegon</i></p> <p><i>International Journal of Human Capital Management, Vol. 6 No. 2</i></p>	terhadap kinerja karyawan		
23	<p>Saban Darwis, Salim Basalamah, Achmad Gani, Zainuddin Rahman (2020)</p> <p><i>Impact of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture on Job Satisfaction and Employee Performance : The Case of Four Star Hotels</i></p> <p><i>European Journal and Management Research Vol. 3 No. 1</i></p>	<p>1. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Etika kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>4. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>5. Etika kerja islami berpengaruh kepada kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</p>	<p>1. Variabel kompetensi</p> <p>2. Variabel Kinerja Karyawan</p>	<p>1. Variabel Etika kerja islami</p> <p>2. Variabel Budaya Organisasi</p> <p>3. Variabel Kepuasan Kerja</p>
24	<p>Kim Jina, Hye-Sun Jung (2022)</p> <p><i>The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Performance for Better Workplace</i></p> <p><i>International Journal of</i></p>	<p>1. Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel Kompetensi</p> <p>2. Variabel Kinerja karyawan</p>	<p>1. Tidak ada variabel kerjasama tim</p>

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Enviromental Research and Public Health Vol.19</i>			
25	<p>Oskooee Mohsen Bahmani, Ian Wooton (2020)</p> <p><i>The Influence of Organizational Culture, Teamwork and Compensation on Employee Perfomance (Case study of Employess of ther Residential area housing office and cleanliness of the city of Wisconsin-milwaukee)</i></p> <p><i>MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation Vol. 1 No. 2</i></p>	<p>1. Variabel <i>teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel Kerjasama Tim</p> <p>2. Variabel Kinerja karyawan</p>	<p>1. Tidak ada variabel kompetensi</p> <p>2. Variabel Budaya organisasi</p> <p>3. Variabel kompensasi</p>
26	<p>Reidhead, Christime (2020)</p> <p><i>Impact of Job Stress and Competency Employee on Employee Perfomance: A Case of Hilton Hotel, United Kingdom.</i></p> <p><i>Journal of Economy and Bussines Vol.3 No.1</i></p>	<p>1. Variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel Kompetensi</p> <p>2. Variabel Kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel stress kerja</p> <p>2. Tidak ada variabel kerjasama tim</p>
27	Joko, Sugiharjo (2019)	1. Variabel kompetensi	1. Variabel kompetensi	

No	Nama Peneliti, Tahun, Judul, dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>The Influence of Competence and Motivation toward Employee Performance</i> <i>Journal of Resources Development and Managemnt Vol. 59</i>	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan  2. Variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	2. Variabel kinerja karyawan	1. Tidak ada variabel kerjasama tim  2. Variabel motivasi kerja

Sumber: Data jurnal yang diolah untuk penelitian, 2024

Berdasarkan pada Tabel 2.1 di atas, memperlihatkan bahwa penelitian terdahulu dan penelitian yang peneliti lakukan terdapat persamaan dan perbedaan baik dari variabel yang diteliti maupun objek penelitian. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdapat ciri tersendiri yang terletak ada objek penelitian yang dilakukan, yaitu di *industry* perhotelan tepatnya di hotel Grand Dafam Braga Bandung. Kemudian pada penelitian ini penulis menggunakan dasar teori McShane & Von Glinow (2019:152) sebagai dimensi Kerjasama Tim, Busro (2019:26) sebagai dimensi Kompetensi dan Mangkunegara (2020:72) sebagai dimensi Kinerja Karyawan

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk menguraikan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini. Kerangka pemikiran berfungsi sebagai representasi konseptual yang menjelaskan hubungan antara berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penelitian. Menurut Sugiyono (2022:60), kerangka pemikiran adalah sebuah model konseptual yang menggambarkan bagaimana teori terkait dengan berbagai faktor yang dianggap

penting dalam penelitian. Oleh karena itu, kerangka pemikiran harus mampu menyajikan keterkaitan antara variabel-variabel penelitian dengan jelas, berdasarkan teori-teori yang relevan dan mendukung.

Konsep kerangka dalam penelitian ini seluruhnya menggambarkan secara sistematis pengaruh antar variabel bebas yaitu Kompetensi ( $X_1$ ) dan Kerjasama Tim ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Kerangka yang digunakan di penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.

### **2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**

Karyawan dengan tingkat kompetensi tinggi merupakan salah satu aset paling berharga bagi perusahaan, karena mereka berperan langsung dalam memperkuat posisi kompetitif perusahaan dalam industri. Dalam sektor perhotelan, misalnya, tingkat kompetensi yang tinggi sangat diperlukan, mencakup keterampilan khusus, pengetahuan yang mendalam, serta sikap kerja yang sesuai, untuk mencapai hasil optimal dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Suharsaputra (2019) menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

Hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Christine Reidhead (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi memberikan pengaruh sebesar 40% dan bersifat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Aditya & Taufiq (2022) yang dilakukan di Hotel

Wimarion Semarang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi sebesar 47% terhadap kinerja karyawan mereka. Penelitian lebih lanjut oleh Dimas dkk (2024) di Hotel Batiqa Palembang juga mendukung temuan ini, menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 56,4% dan memiliki dampak signifikan terhadap kualitas kinerja mereka.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Selama ini banyak instansi yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat

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

Untuk melaksanakan kerjasama tim yang efektif, penting untuk melibatkan individu yang memiliki kompetensi tinggi. Kerjasama tim memainkan peran kunci dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal. Implementasi kerjasama tim yang efisien dapat memberikan dampak positif yang signifikan bagi organisasi, asalkan dilaksanakan dengan baik. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut tim. Para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada teamwork daripada bergantung pada individu – individu yang menonjol. Biasanya teamwork

beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi bukan hanya ditentukan oleh pegawai yang menonjol atau seorang pemimpin, melainkan juga dari tim yang beranggotakan pegawai-pegawai sebagai pelaksana dari kegiatan dan tugas instansi yang memberi peranan sangat penting.

Mohsen dkk (2020) menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh sebesar 25,7% positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa oleh Nanda & Sri (2022) juga menemukan bahwa kerjasama tim berkontribusi sebesar 31,4% dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya, studi oleh Elia & Jontro (2022) menunjukkan hasil yang sejalan, mengkonfirmasi bahwa kerjasama tim memiliki efek positif sebesar 27% terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh signifikan positif.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kerjasama tim yang efektif secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Melibatkan individu yang kompeten dan menerapkan kerjasama tim dengan baik merupakan strategi penting untuk mencapai hasil kinerja yang optimal dalam organisasi.

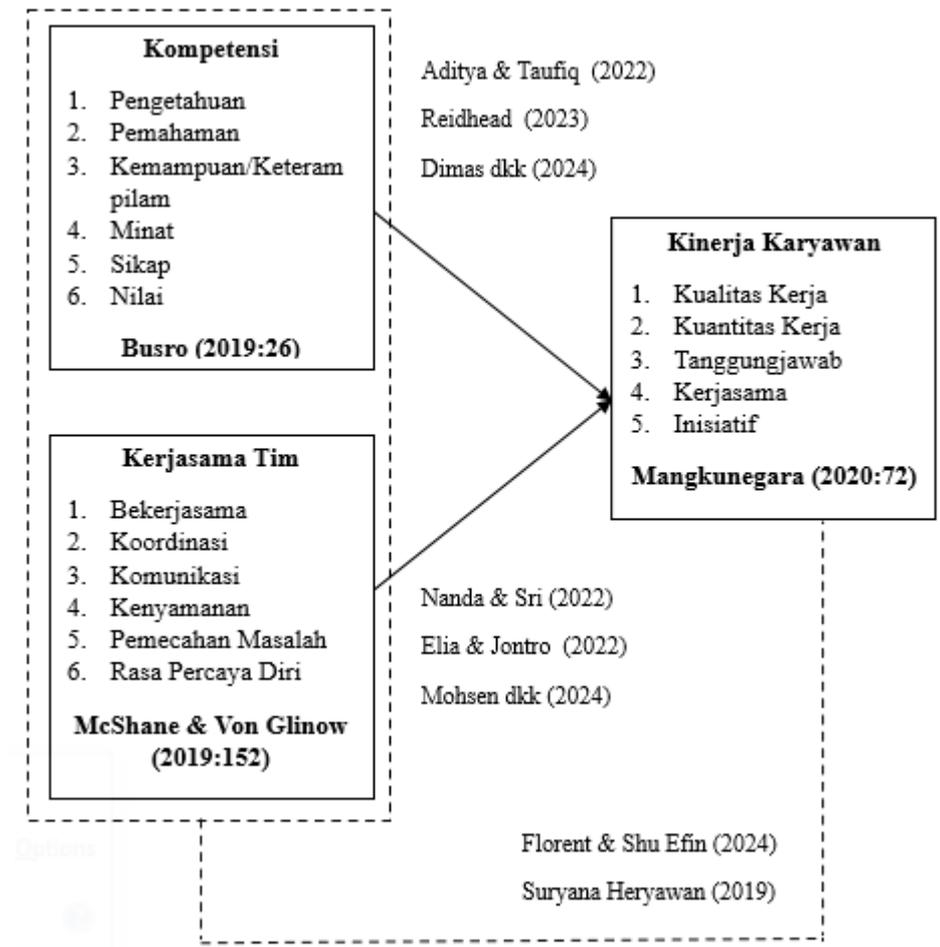
### **2.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam konteks industri perhotelan, karyawan sering menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan kerjasama tim lintas departemen untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan utama, yaitu kepuasan konsumen. Untuk mencapai tujuan tersebut, penting untuk melibatkan karyawan yang memiliki kompetensi memadai dan kemampuan yang setara di antara mereka.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Florent & Shu Efin (2024) yang menunjukkan bahwa *teamwork* dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan memiliki pengaruh sebesar 67% dengan kompetensi mempengaruhi sebesar 37% dan *teamwork* berpengaruh sebesar 30%. Selain itu, penelitian yang dilakukan Heryawan Achmad (2020) menunjukkan bahwa kompetensi dan kerjasama tim memiliki pengaruh sebesar 77% dan positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim memberikan pengaruh sebesar 26% dan kompetensi mempengaruhi sebesar 51% terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan kerjasama tim terbukti memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dalam industri perhotelan. Implementasi kerjasama tim yang efektif dan peningkatan kompetensi individu merupakan kunci untuk mencapai kinerja yang optimal dan kepuasan pelanggan yang tinggi

#### **2.4 Paradigma Penelitian**

Paradigma penelitian merupakan kerangka konseptual yang mendasari pendekatan dan metodologi dalam sebuah studi ilmiah, menggambarkan bagaimana peneliti memandang dan memahami fenomena yang diteliti, dan berfungsi sebagai panduan dalam merancang, melaksanakan, dan menganalisis penelitian.



**Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian**

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

**Keterangan :**

Simultan : - - - - - Parsial : ———

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian merupakan dugaan sementara yang masih perlu diuji kebenarannya. Hipotesis dibuat atas dasar rumusan masalah yang dilandaskan pada

teori Berdasarkan paradigma yang telah dipaparkan, maka dapat diberikan kesimpulan sementara (hipotesis) sebagai berikut:

1. Hipotesis Secara Simultan

Terdapat pengaruh kompetensi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis Secara Parsial

- a. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

- b. Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan