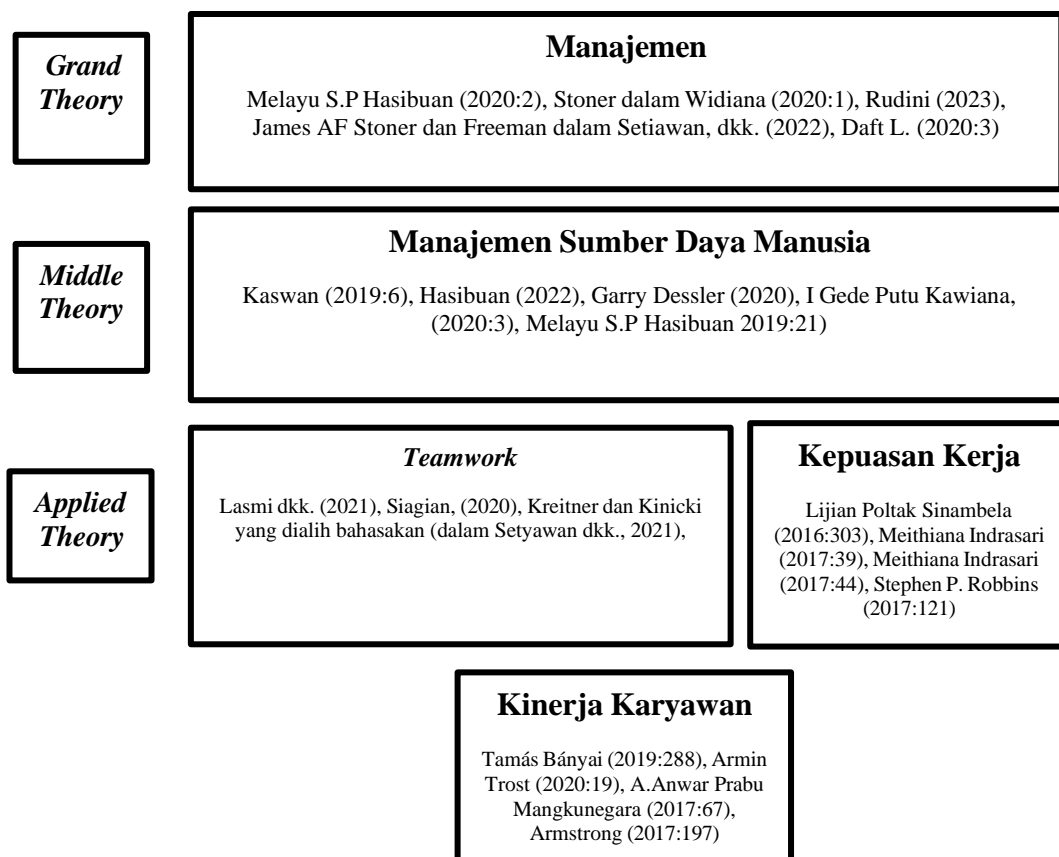


BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka



Gambar 2.1
Kerangka Teoritis

Sumber : Data diolah peneliti 2025

Dalam kajian pustaka ini, peneliti akan membahas teori – teori yang terkait dengan permasalahan yang dibahas. Disesuaikan dengan isu yang dibahas dalam penelitian ini adalah hal – hal yang berkenan dengan teamwork, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kajian pustaka ini dapat menyajikan secara komprehensif teori – teori yang relevan dengan variabel – variabel

permasalahan yang di angkat. Teori penelitian dalam penelitian ini berisikan kajian ilmiah oleh para ahli.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah suatu sarana atau wadah yang digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dengan manajemen yang efektif, keinginan dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih mudah. Istilah manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur. Manajemen bertugas mengelola berbagai unsur dari *man, money, method, machines, materials*, dan market dengan tujuan agar semua unsur tersebut lebih optimal dan sukses dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ini, manajemen tidak hanya memperhatikan hasil akhir tetapi juga cara mencapainya. Seorang manajer bertanggung jawab untuk mengatur dan membimbing individu dan kelompok untuk berkolaborasi secara efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Defisi ini mencakup berbagai fungsi manajerial, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, semuanya saling berhubungan dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif.

Manajemen juga menekankan pentingnya penggunaan sumber daya manusia, keuangan, dan material secara maksimal. Keberhasilan dalam manajemen memerlukan pencapaian tujuan yang sejalan dengan rencana yang telah ditetapkan, sementara efisiensi berfokus pada pelaksanaan tugas yang terorganisir dan tepat waktu. Dengan demikian, manajemen memiliki peran krusial untuk memastikan organisasi dapat beroperasi dengan efektif dalam lingkungan yang terus berkembang dan dinamis.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah proses terstruktur yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap sumber daya manusia, finansial, serta material untuk mencakup tujuan organisasi dengan cara efisien dan efektif. Dalam hal ini, peran pemimpin sangat penting untuk memandu dan memberi motivasi kepada tim agar dapat bekerja sama meraih sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu manajemen juga melibatkan pengambilan keputusan strategis yang diperlukan untuk menghadapi tantangan serta perubahan dalam dunia bisnis, dengan tujuan memastikan organisasi dapat berungsi secara maksimal dan beradaptasi dengan perkembangan pasar. Adapun beberapa pengertian manajemen yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

Manajemen menurut Stoner dalam Widiana (2020:1) adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya. Selain itu, manajemen mencakup pengambilan keputusan strategis yang diperlukan untuk mengatasi tantangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis, dengan demikian memastikan bahwa organisasi dapat beroperasi secara optimal dan beradaptasi dengan dinamika pasar.

Menurut Rudini (2023) manajemen adalah suatu proses yang keterlibatan - keterlibatan dan aktivitas yang saling terkait untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Manajemen adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau aktifitas secara bersama-sama atau melibatkan orang lain demi mencapai suatu tujuan yang sama dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Sedangkan menurut James AF Stoner dan Freeman dalam Setiawan, dkk. (2022)

definisi manajemen adalah perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini selaras dengan pendapat dari Daft L. (2020:3) manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi.

Bersumber beberapa definisi manajemen diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien melalui serangkaian kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen merupakan serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh manajer suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Fungsi elemen dasar yang dibangun dalam proses manajemen dan digunakan sebagai pedoman saat melakukan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh administrator. George R. Terry dalam Hamdi (2020) menyatakan bahwa fungsi manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan melibatkan penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu tujuan. Perencanaan melibatkan penetapan tujuan, penentuan hasil yang diharapkan, identifikasi dimana tujuan harus dicapai, dan pencarian

pendekatan terbaik untuk mencapainya. Siapa yang bertanggung jawab untuk menentukan mengapa hal itu perlu dicapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah pengelompokan kegiatan - kegiatan yang diperlukan, termasuk menentukan struktur organisasi, tugas, dan fungsi setiap unit dalam organisasi, serta menetapkan kedudukan dan sifat hubungan di antara unit - unit tersebut. Organisasi atau pengorganisasian dapat pula diartikan sebagai kegiatan manajemen kolektif dalam mengelompokkan orang-orang serta menugaskan tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab kepada setiap individu dengan tujuan agar tercipta kegiatan yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Penggerakan (*Actuating*)

Memotivasi melibatkan pemberian inspirasi dan dorongan kepada semua anggota kelompok agar bersedia dan sepenuh hati berusaha mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan upaya pengorganisasian pimpinan.

4. Pengawasan (*Controlling*).

Pengendalian dikenal sebagai pengawasan yang berperan penting dalam fungsi manajemen. Proses ini melibatkan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pelaksanaan pengendalian yang baik mampu meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta kualitas hasil kerja. Pengendalian menjadi alat manajemen untuk memastikan seluruh kegiatan organisasi tetap berada pada arah yang benar dalam mencapai tujuan perusahaan

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Manajemen adalah proses pengaturan, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan organisasi dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien dan efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut, menurut Puspitasari & Munna (2022), diperlukan 6 unsur manajemen atau sarana manajemen yaitu sebagai berikut:

1. Manusia (*Man*)

Manusia adalah obyek normal dalam eksistensi yang sangat beragam. Manusia berbeda satu sama lain dalam hal tingkah laku, pemikiran, bahasa, sifat, dan gerakan. Manusia menggunakan pendekatan psikologis salah satunya untuk memahami atau membedakan karakter seseorang dari orang lain. Namun, buruknya seseorang atau anak tergantung pada lingkungan di mana mereka dibesarkan. Pembawaan didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk berkembang dalam pola pikir, dan sifat tertentu. Ini dapat diartikan sebagai kecenderungan karena pembawaan tersebut akan terjadi seperti apa yang ada dalam situasi yang memungkinkan.

2. Uang (*Money*)

Di dunia modern, uang adalah komponen yang sangat penting sebagai alat ukur dan pengukur nilai suatu usaha. Jumlah uang yang berputar di dalam perusahaan juga merupakan ukuran perusahaan yang besar. Setiap kegiatan membutuhkan manusia dan uang untuk mencapai tujuan. Selain faktor manusia, uang merupakan alat penting untuk mencapai tujuan.

3. Bahan (*Material*)

Faktor material dalam manajemen tidak dapat diabaikan sama sekali; Bahkan manajemen sendiri ada karena kegiatan manusia yang bekerja sama untuk menjaga material. Jika manusia tidak memiliki bahan atau material, mereka tidak akan dapat mencapai tujuan mereka. Manusia dan material atau alat-alat mereka tidak dapat dipisahkan.

4. Mesin (*Machine*)

Dengan kemajuan teknologi saat ini, manusia tidak lagi menjadi mesin pembantu seperti sebelum Revolusi Industri. Dengan kemajuan teknologi saat ini, penggunaan mesin menjadi sangat penting dalam operasi perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, peran mesin telah berubah menjadi pembantu manusia.

5. Metode (*Methods*)

Cara seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat menentukan hasil pekerjaannya, oleh karena itu, tercapai atau tidaknya tujuan itu sangat bergantung pada cara metode – metode yang diperlukan dalam setiap kegiatan manajemen dilaksanakan dengan benar. Cara kerja yang baik akan membuat pekerjaan lebih mudah dan lancar.

6. Pasar (*Market*)

Pasar sangat penting untuk memasarkan produk yang dihasilkan oleh bisnis agar bisnis dapat bertahan. Jika produk yang dihasilkan tidak dapat dipasarkan atau dijual dipasaran, proses produksi akan terhenti.

2.1.1.4 Prinsip Manajemen

Prinsip adalah dasar – dasar dan nilai – nilai yang membantu kesuksesan suatu manajemen. Henry Fayol (dalam Amruddin dkk., 2022) seorang industrialis

berkebangsaan Prancis, memperkenalkan dasar – dasar yang bisa diadopsi dan digunakan dalam perusahaan di berbagai bidang. Teori dari Henry Fayol berkonsentrasi untuk mencapai efisiensi manajerial. Prinsip – prinsip manajemen menurut Henry Fayol adalah:

1. Pembagian Kerja

Untuk menjamin stabilitas, kelancaran, dan efisiensi bisnis, pembagian kerja dimaksudkan untuk membagi pekerjaan atau tugas berdasarkan keahlian (skills) dan kemampuan (capabilities) dari karyawan.

2. Wewenang dan Tanggung Jawab

Wewenang adalah hak untuk mengatur, membagi tugas, melarang, memerintahkan, memberi perintah, dan memberikan penghargaan atau penghargaan kepada anggota staf. Tanggung jawab adalah tugas dan fungsi yang diberikan seseorang karena diserahkan oleh personel yang memegang kekuasaan. Oleh karena itu, dalam perusahaan, berwenang dan tanggung jawab selalu berdampingan. Namun, hak untuk memberi perintah tidak boleh dianggap tanpa mempertimbangkan tanggung jawab. Seorang manajer mungkin menyalahgunakan wewenang mereka jika lebih banyak wewenang dari tanggung jawab mereka. Jika lebih banyak tanggung jawab daripada wewenang, manajer mungkin merasa frustrasi.

3. Disiplin

Untuk mencapai tujuan bersama (perusahaan), rencana harus dilaksanakan sepenuhnya. Seluruh tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai jika tidak ada disiplin. Disiplin adalah menghormati aturan atau peraturan perusahaan. Perusahaan harus terus menerus melakukan penilaian dan pengawasan yang adil untuk menciptakan disiplin. Disiplin dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

a. *Self Discipline*

Self Discipline atau disiplin diri terjadi ketika seseorang sadar akan tanggung jawab dan tanggung jawab yang diemban oleh organisasi. Kebiasaan yang baik adalah cara membangun disiplin diri.

b. *Enforced Discipline*

Enforced Discipline atau disiplin yang dipaksakan adalah jenis disiplin yang dibutuhkan oleh perusahaan atau organisasi untuk memastikan bahwa karyawan atau staf mematuhi aturan dan peraturan perusahaan. Jika mereka tidak melakukannya, akan ada konsekuensinya.

4. Kesatuan Perintah

Kesatuan perintah atau *unity of command* adalah ketika seorang bawahan menerima dan melaksanakan perintah dari seorang atasan langsung di atasnya untuk menghindari kekacauan. Jika seorang karyawan harus mengikuti lebih dari satu atasan, konflik kepentingan dan kekacauan dapat terjadi.

5. Kesatuan Pengarahan

Kesatuan pengarahan atau *unity of direction* Ini berarti bahwa setiap orang yang terlibat dalam aktivitas yang sama harus memiliki tujuan yang sama. Dengan kata lain, setiap pekerja di suatu perusahaan harus memiliki tujuan dan motivasi yang akan membuat pekerjaan lebih mudah dan memungkinkan mereka untuk mencapai tujuan tersebut.

6. Kebutuhan Organisasi diatas Kebutuhan Pribadi

Hal ini menunjukkan bahwa semua karyawan harus bekerja sama untuk kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi. Kepentingan perusahaan harus diprioritaskan daripada kepentingan individu atau kelompok. Tujuan organisasi tidak boleh dihalangi oleh kepentingan individu atau kelompok.

7. Penggajian Karyawan

Penggajian karyawan, juga dikenal sebagai remunerasi, adalah segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya berdasarkan usaha mereka untuk perusahaan. Remunerasi dapat berbentuk uang atau tidak. Tujuan dari remunerasi adalah memberikan motivasi pada karyawan.

8. Pemusatan

Pihak mana pun di perusahaan yang bertanggung jawab atas proses pengambilan keputusan harus netral. Henri Fayol menekankan bahwa struktur kekuasaan harus seimbang.

9. Rantai Komando

Rantai komando atau chain of command atau scalar chain adalah skema formal untuk otoritas, komunikasi, dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Prinsip dasar Fayol adalah bahwa urutan hierarki harus dimulai dari atas ke bawah. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan mengetahui senior langsung mereka.

10. Rantai Komando

Rantai komando atau chain of command atau scalar chain adalah skema formal untuk otoritas, komunikasi, dan tanggung jawab dalam sebuah organisasi. Prinsip dasar Fayol adalah bahwa urutan hierarki harus dimulai dari atas ke bawah. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan mengetahui senior langsung mereka.

11. Ketertiban

Ketertiban atau juga dikenal sebagai order adalah kondisi kerja yang mendukung dan menciptakan suasana kerja yang positif bagi karyawan

sehingga mereka dapat meningkatkan produktivitas mereka. Selain itu, pemesanan dalam hal ini juga berarti bahwa segala sesuatunya berada di tempatnya masing-masing atau di tempat yang seharusnya.

12. Keadilan

Di sini, keadilan atau kesetaraan berarti bahwa semua karyawan harus diperlakukan dengan sama dan penuh hormat. Manajer memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa tidak ada satupun karyawan yang diperlakukan dengan tidak adil.

13. Stabilitas Kondisi Karyawan

Ketika karyawan merasa aman, mereka akan bekerja lebih keras untuk perusahaan. Karena ketidakstabilan menyebabkan inefisiensi, karyawan harus memiliki keamanan kerja. Bisnis yang sukses biasanya memiliki karyawan yang bertahan lama. Manajemen bertanggung jawab untuk memberikan keamanan kerja kepada karyawan mereka.

14. Prakasa

Karena prakarsa memberikan kepuasan kepada karyawan dan membawa kesuksesan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mendorong dan mendukung karyawan untuk mengambil inisiatif dalam suatu organisasi untuk meningkatkan minat mereka dan menghasilkan nilai bagi perusahaan.

15. Semangat Kesatuan dan Semangat Korps

Semangat kesatuan dan semangat korps atau *esprit de corps* adalah semangat kelompok yang diciptakan oleh kerja sama dan semangat tim di antara karyawan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara umum manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memastikan perusahaan mampu mencapai keberhasilan melalui kontribusi para karyawan. Fungsi ini berfokus pada pengelolaan individu yang terlibat dalam setiap aktivitas organisasi. Sumber daya manusia menjadi aset utama yang menentukan keberlangsungan dan pertumbuhan perusahaan. Setiap individu memberikan waktu, tenaga, dan kemampuan berpikir untuk mendukung keberhasilan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan karyawan. Kesejahteraan karyawan menjadi prioritas agar motivasi dan loyalitas terhadap perusahaan tetap terjaga. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif mampu meningkatkan kinerja, produktivitas, serta daya saing perusahaan di lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses yang melibatkan pengembangan, penerapan, dan evaluasi kebijakan, prosedur, metode, serta program yang berkaitan dengan individu karyawan dalam organisasi. Bidang ini khusus mempelajari hubungan dan peran tenaga kerja dalam organisasi. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah mengelola masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja melalui serangkaian fungsi yang terstruktur, dengan tujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam memenuhi tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Adapun pengertian manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh para ahli, diantaranya yaitu sebagai berikut:

Menurut Kaswan (2019:6), perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan proses lainnya merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), yaitu individu yang siap, mau, dan mampu berkontribusi pada tujuan organisasi. MSDM juga mengutamakan kesejahteraan anggota dalam organisasi agar mereka dapat bekerja secara efektif dan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

Menurut Hasibuan (2022) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu yang mempelajari bagaimana mengatur hubungan sumber daya manusia secara efektif untuk memaksimalkan integritas pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi melalui aktivitas dan perencanaan, pengorganisasian, pengadaan, pemberian kompetensi dan penghargaan, pengembangan karyawan dan pemutusan hubungan kerja.

Garry Dessler (2020) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang meliputi perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan dan isu-isu keadilan. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga dipahami sebagai kebijakan dan praktik yang mengatur aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam manajemen, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, pemberian penghargaan, dan penilaian (I Gede Putu Kawiana, 2020:3).

Berdasarkan definisi-definisi diatas, maka dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan seni dan ilmu yang mengatur serta mengelola serangkaian kegiatan atau proses yang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja

atau sumber daya manusia. Hal ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja, dengan tujuan untuk mencapai sasaran perusahaan dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan pengelolaan, pemberian motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia agar dapat mendukung kegiatan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien, sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Berdasarkan definisi menurut Melayu S.P Hasibuan (2019:21), fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sebagai landasan pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan semua kebutuhan, menganalisis, dengan teliti hambatan yang mungkin terjadi, serta merancang cara-cara pelaksanaan kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah proses untuk mengatur seluruh karyawan dengan cara menetapkan pembagian tugas, hubungan antar pekerjaan, penyerahan wewenang, integrasi, koordinasi, serta struktur organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pemberian informasi, petunjuk, motivasi, dukungan, dan arahan dalam proses pendelegasian tugas dan tanggung jawab kepada seluruh pegawai agar mereka

bersedia bekerja sama dan beroprasi secara efektif serta efisien untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan yaitu untuk mengawasi apakah gerakan dari organisasi sudah sesuai dengan rencana atau belum. Serta mengawasi penggunaan sumber daya dalam organisasi agar bisa bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengintegrasian (*Integration*)

Aktivitas yang bertujuan untuk menyelaraskan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan pegawai, sehingga dapat tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

7. Pengembangan (*Develompent*)

Proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

8. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Aktivitas yang bertujuan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap bekerja sama hingga masa pensiun. Pemeliharaan yang efektif dilakukan melalui program kesejahteraan yang sudah disesuaikan dengan sebagian besar kebutuhan pegawai.

9. Kompensasi (*Compensation*)

Pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Menciptakan keinginan dan kesadaran pada karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Sepration*)

Memulangkan atau mengembalikan pegawai kepada masyarakat dalam keadaan sebaik-baiknya. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

Fungsi – fungsi sumber daya manusia saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Jika ada masalah pada salah satu fungsi, hal itu akan berdampak pada salah satu fungsi lainnya. Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi berperan untuk mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sebuah strategi organisasi tidak akan berhasil tercapai secara efektif dan efisien apabila setiap bagian atau departemen tidak melaksanakan fungsi atau tugas dengan semestinya. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemutusan hubungan tenaga kerja adalah peran yang menentukan keberhasilan.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses evaluasi yang dilakukan oleh organisasi dikenal sebagai penilaian kinerja untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Metode ini digunakan untuk menghitung jumlah waktu yang diberikan pekerja kepada organisasi dalam jangka waktu tertentu. Umpan balik dari penilaian kinerja menunjukkan kepada karyawan sejauh mana mereka memenuhi standar perusahaan. Kinerja karyawan biasanya diwakili oleh hasil kerja mereka selama jangka waktu tertentu dan dibandingkan dengan target yang telah ditetapkan. Dalam proses penilaian, kondisi dan faktor perkembangan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting.

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

1. Mengelola organisasi secara efektif dan efisien.
2. Membantu dalam pengambilan keputusan tentang karyawan seperti promosi, pemberhentian, dan mutasi.
3. Mengidentifikasi kebutuhan karyawan untuk pelatihan dan pengembangan serta menyediakan standar untuk seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
4. Menunjukkan kepada karyawan bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
5. Menciptakan dasar yang dapat digunakan untuk memberikan penghargaan kepada program remedialnya.

2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Silas, dkk. (2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan (*ability*) seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan kenyataan (*knowledge skill*). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata, menerima pendidikan yang memadai untuk posisinya, dan terampil dalam mengerjakan tugas harian mereka akan lebih mudah mencapai hasil yang diharapkan. Sebenarnya, perusahaan atau organisasi membutuhkan orang-orang dengan IQ di atas rata-rata. Akibatnya, karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya.

2. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi berasal dari sikap seorang karyawan terhadap situasi kerja mereka. Kondisi ini mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental adalah keadaan psikologis yang mendorong pegawai untuk mencapai prestasi terbaik mereka di tempat kerja.

2.1.2.5 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Menurut John Miner dalam Hendra & Anuar (2023) dibagi ke dalam 5 (lima) dimensi dan sepuluh indikator, yaitu:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja mengacu pada hasil yang dicapai dari segi output atau hasil tugas – tugas rutin dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Kecepatan Bekerja.
- b. Kemampuan Bekerja.

2. Kualitas Kerja

Mencerminkan hasil yang dicapai dari segi ketepatan, ketelitian dan keterampilan. Kualitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja diukur dengan tiga indikator, yaitu:

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

3. Kerja Sama

Kerja sama mengacu pada kemampuan pegawai untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas. Dimensi ini diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Jalinan Kerja Sama.
- b. Kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kemampuan seseorang karyawan untuk menerima dan melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dimensi tanggung jawab diukur dengan dua indikator, yaitu:

- a. Hasil Kerja.
- b. Mengambil Keputusan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan karyawan untuk bekerja dan membuat keputusan yang baik tanpa memerlukan pengarahan. Dimensi inisiatif diukur dengan satu indikator, yaitu Kemampuan.

2.1.3 Penegertian *Teamwork*

Teamwork adalah kerja sama dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk berbagi pengetahuan, waktu, dan bakat untuk melakukan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bekerja sama jauh lebih mudah daripada bekerja sendiri. Kerja sama tim juga dikenal sebagai *teamwork* adalah penting untuk meningkatkan kualitas operasi perusahaan. Perusahaan tidak mungkin berhasil tanpa kerja sama tim. Oleh karena itu, kolaborasi tim harus dikelola dengan baik di setiap perusahaan.

Menurut Lasmi dkk. (2021) kerja sama tim melibatkan pemahaman tentang peran masing-masing dalam mencapai tujuan bersama, dukungan antar anggota tim, komunikasi yang efektif, dan pemecahan masalah. Hal ini penting dalam lingkungan kerja karena memungkinkan waktu untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai individu secara mandiri.

Menurut Siagian, (2020) kerja sama tim (*teamwork*) terdiri dari dua kata yakni *team* dan *work*, sehingga kerja sama tim adalah sekelompok orang yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggota timnya. Oleh karena itu, kerjasama tim sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja sama, mereka dapat menyelesaikan tugas lebih cepat dan lebih mudah, yang akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efisien. Bekerja sama juga dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat, yang akan membuat mereka lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas lebih cepat.

Menurut Kreitner dan Kinicki yang dialih bahasakan (dalam Setyawan dkk., 2021), kerjasama tim menggambarkan serangkaian perilaku yang digunakan anggota untuk mengkoordinasikan tindakan mereka dan mencapai tujuan bersama. Menurut definisi beberapa peneliti di atas, kerja sama tim adalah proses di mana anggota tim bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan berbagi pengetahuan, keterampilan, sumber daya, dan tanggung jawab. Proses ini melibatkan komunikasi yang efektif, pemecahan masalah bersama, dukungan antar anggota, dan pemahaman peran. Kerja sama tim penting untuk mencapai kinerja organisasi dan hasil yang lebih efektif dan efisien, serta untuk memastikan bahwa semua anggota bekerja sama dengan baik.

2.1.3.1 Manfaat *Teamwork*

Menurut Lukitasari & Nugraha (2023) manfaat kerjasama memiliki manfaat untuk suatu kelompok. Kerjasama terjadi ketika dua orang atau lebih bekerja sama untuk memanfaatkan pemikiran, ide, dan tindakan mereka untuk mencapai tujuan bersama. Hasil kerjasama pada akhirnya diperlukan dalam sebuah organisasi.

Berikut manfaat kerja sama dalam tim yang dapat meningkatkan produktivitas:

- a) Membantu pemecahan masalah yang lebih mudah.
- b) Pekerjaan bisa dengan cepat selesai.
- c) Meningkatkan produktivitas.
- d) Terciptanya suasana yang positif.

2.1.3.2 Unsur – Unsur *Teamwork*

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Anggraeni, 2023) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) unsur penting untuk meningkatkan kerja sama tim yang efektif, yaitu:

1. Lingkungan Suportif

Kerja sama dalam tim bisa berkembang apabila seorang pemimpin menciptakan lingkungan yang suportif baginya. Tindakan suportif dapat membantu suatu tim mengambil langkah-langkah pertama yang diperlukan untuk membina kerja sama tim.

2. Kejelasan Peran

Suatu kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai tim jika setiap anggota mengetahui dengan siapa mereka akan berinteraksi dan apa yang akan mereka lakukan. Setiap anggota juga harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas mereka sendiri dan ingin bekerja sama.

3. Tujuan Tinggi

Manajer bertanggung jawab untuk memastikan bahwa anggota tim tetap berkonsentrasi pada pekerjaan mereka secara keseluruhan. Namun, ada saat ketika keputusan organisasi, kebutuhan pencatatan, dan sistem penyelesaian memilih upaya individu daripada kerja tim.

4. Kepemimpinan yang Sesuai

Sebagian besar tim memiliki kurva prestasi. Tahap pertengahan yang produktif cenderung menurun setelah beberapa tahun, seperti daur hidup produk awal tentatif.

5. Kemungkinan Masalah Tim

Dalam bekerja secara tim harus sensitif terhadap semua aspek lingkungan organisasi yang kompleks dan dinamis. Misalnya, perpindahan dan perubahan anggota yang berlebihan mengganggu hubungan kelompok dan menghambat waktu kemajuan. Pergantian anggota tim yang terlalu sering dapat menurunkan

stabilitas dan menghambat proses pencapaian tujuan. Lingkungan kerja yang harmonis mendorong terciptanya komunikasi terbuka dan kerja sama yang produktif. Keberhasilan kerja tim sangat dipengaruhi oleh konsistensi, rasa saling percaya, serta komitmen setiap anggota dalam mencapai tujuan bersama.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi *Teamwork*

Menurut Widyaswari dkk. (2021) faktor yang mempengaruhi kerjasama tim adalah sebagai berikut:

1. Sasaran Jelas

Pemahaman yang jelas tentang tujuan yang akan dicapai sangatlah penting, dan sangat penting bagi anggota untuk memahami apa yang harus mereka lakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Keterampilan Relevan

Tim yang efektif terdiri dari orang-orang dengan keahlian teknis dan pribadi. Setiap anggota memiliki kemampuan yang saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama. Keahlian teknis memastikan pekerjaan terlaksana sesuai standar, sedangkan keterampilan pribadi menjaga komunikasi dan kerja sama.

3. Saling Percaya

Faktor kerjasama tim yang ditunjukkan oleh kepercayaan timbal balik yang tinggi di antara anggota akan membuat lebih mudah bagi kelompok untuk bekerja sama.

4. Komitmen Bersama

Komitmen bersama ditandai dengan komitmen yang sama pada tujuan tim dan keinginan untuk menghabiskan banyak usaha untuk mencapainya.

5. Komunikasi

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dan mudah dipahami.

Jaringan kerja yang efektif dapat dicapai melalui komunikasi yang efektif.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator *Teamwork*

Teamwork adalah sekelompok orang dari berbagai latar belakang, bakat, pengalaman, dan kemampuan yang bekerja sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. Adapun menurut Bruce Tuckman (dalam Ibrahim dkk., 2021) dimensi dan indikator kerja sama tim sebagai berikut:

1. Bekerja Sama

Tim bekerja lebih efektif dibandingkan individu. Setiap kontribusi dapat menjadi kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya mereka secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama.

Indikator – indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab secara bersama – sama menyelesaikan pekerjaan.
- b) Saling berkontribusi, baik tenaga maupun pikiran.
- c) Pengerahan kemampuan anggota tim secara maksimal.

2. Kepercayaan

Kerja sama tim yang efektif dipadukan oleh kepercayaan timbal balik yang tinggi, yang berarti bahwa anggota akan meyakini integritas, karakter, dan kemampuan setiap anggota. Indikator – indikator kepercayaan yaitu:

- a) Kejujuran, dengan kejujuran akan menciptakan rasa saling percaya.
- b) Pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan.
- c) Integritas, setiap anggota dianggap memiliki integritas 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 pada tugas dapat menciptakan kekompakan.
- b) Saling ketergantungan hasil yang dicapai, anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama.
- c) Komitmen yang tinggi, anggota tim dianggap memiliki komitmen tinggi pada tujuan yang akan dicapai.

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan persepsi yang diberikan oleh karyawan atas pekerjaan, imbalan atau gaji, penghargaan, rekan kerja, sikap atasa, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka.

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam perusahaan, hal ini disebabkan kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan seperti malas, rajin, atau produktif. Perilaku manusia ditentukan oleh motif atau kebutuhan dalam diri manusia berdasarkan pada pengenalan yang diterima sebelumnya serta berhubungan dengan situasi dan perannya dalam perusahaan.

Lijian Poltak Sinambela (2016:303) Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang didukung oleh hal – hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Meithiana Indrasari (2017:39) Kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi, akan memiliki perasaan positif terhadap pekerjaan, sebaliknya seseorang yang memiliki kepuasan kerja rendah akan memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang pekerjaan mereka, perasaan ketidakpuasan kerja karyawan muncul pada saat harapan – harapan mereka tidak terpenuhi. Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan mempunyai tujuan dan harapan – harapan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari. Apabila kebutuhan karyawan tersebut terpenuhi berarti pekerjaan yang digeluti dapat memberikan rasa kepuasan, namun sebaliknya jika kebutuhannya tidak terpenuhi dengan baik, maka karyawan tersebut merasakan pekerjaannya tidak memberikan rasa kepuasan.

2.1.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut Lijan Poltak Sinambela (2016:309) bahwa setidaknya terdapat enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Faktor psikologi merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antar sesama karyawan, atasan, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

3. Faktor fisik merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja dan suhu ruangan.
4. Faktor finansial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.
5. Mutu pengawasan, kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan dengan bawahan sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.
6. Faktor hubungan antar pegawai antara lain hubungan antara manager dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial diantara pegawai, sugesti dari teman seantor, emosi serta situasi kerja.

Kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari berbagai aspek situasi pekerjaan mereka. Kepuasan kerja terjadi apabila kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dengan karyawan merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan yang mereka yakin akan diterima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Menurut Meithiana Indrasari (2017:44) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *mentally challenging work*, *equitable rewards*, *supportive working conditions*, dan *supportive colleagues*. Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Mentally Challenging work*

Karyawan dalam kepuasan kerja menggambarkan bahwa karyawan lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepadanya untuk menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bebas.

2. *Equitable Rewards*

Karyawan menginginkan kebijakan organisasi dalam sistem pembayaran dan kesempatan promosi yang adil sesuai yang diharapkan.

3. *Supportive Working Conditions*

Karyawan selalu akan memperhatikan lingkungan kerja untuk memperoleh rasa nyaman.

4. *Supportive colleagues*

Karyawan yang mendapatkan dukungan positif dari rekan – rekan kerjanya akan cenderung mendapatkan kepuasan dalam setiap pekerjaan.

Sehingga dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dari diri karyawan, maka akan tercipta perasaan puas dan otomatis karyawan yang mengalami kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya. Faktor kepuasan kerja karyawan tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, namun juga pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan agar perusahaan dapat menciptakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan itu sendiri.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Faktor – faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Stephen P. Robbins (2017:121), yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (work it self), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Tugas yang diberrikan.
 - b. Kesempatan belajar.
2. Gaji/Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
 - a. Kesesuaian gaji yang diterima.
 - b. Keadilan penggajian.
3. Promosi (promotion), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Indikator dari dimensi ini, yaitu:
 - a. Peluang promosi kenaikan jabatan berdasarkan senioritas.
 - b. Peluang promosi kenaikan jabatan berdasarkan prestasi.
4. Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat dimana pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan. Indikator dari dimensi ini,yaitu:

- a. Atasan yang memotivator.
 - b. Atasan yang solutif.
5. Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Indikator dari dimensi ini, yaitu :
- a. Rekan kerja yang memberi kenyamanan.
 - b. Bantuan yang solutif.

2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan. Semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan tersebut. Berikut adalah pengertian – pengertian kinerja menurut para ahli diantaranya yaitu:

Tamás Bányai (2019:288) menyatakan “*Performance is the process or action of accomplishing or carrying out an action, task, or function. It is the accomplishment of a given task*” yang dapat diartikan “Kinerja adalah proses atau tindakan untuk menyelesaikan atau melaksanakan suatu tindakan, tugas, atau fungsi. Ini adalah pencapaian tugas yang diberikan”.

Armin Trost (2020:19) menyatakan “*Employee performance is combined with the potential assessment, then the company is in a position to identify so-called*

high potential employees within the process of a so-called talent review” yang dapat diartikan “Kinerja karyawan digabungkan dengan penilaian potensi, maka perusahaan berada dalam posisi untuk mengidentifikasi apa yang disebut karyawan berpotensi tinggi dalam proses yang disebut tinjauan bakat”.

A.Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), mendefinisikan kinerja karyawan adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok. Kinerja mencerminkan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Tingkat kinerja menunjukkan sejauh mana seseorang mampu mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Pencapaian kinerja yang baik mencerminkan dedikasi, kompetensi, dan profesionalisme dalam bekerja. Penilaian terhadap kinerja menjadi dasar dalam menentukan keberhasilan individu dan efektivitas organisasi. Kinerja dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.5.1 Tujuan dan Kehunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2017:10) yaitu:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan Disiplin Kerja, khususnya rencana diklat dan menyetujui rencana.
6. Jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
7. Tujuan penilaian kinerja karyawan untuk mengevaluasi kelemahan yang menghambat kinerja karyawan guna untuk perbaikan agar terwujudnya tujuan perusahaan. Adapun Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan yaitu:
 - a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
 - b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
 - c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
 - d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
 - e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

2.1.5.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Menurut Keith Davis dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) yaitu:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120). Apabila IQ *superior, very superior, gifted*, dan genius dengan pendidikan memadai untuk jabatannya serta mempermudah dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative (*kontra*) terhadap situasi kinerja akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:68) kinerja dapat dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor yaitu :

- a. Faktor individu meliputi: kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- b. Faktor psikologis meliputi: *persepsi, attitude, personality, dan motivasi*.
- c. Faktor organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Sedangkan menurut Armstrong (2017:197) ada 5 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. *The Individual*

Yang membutuhkan tingkat pengetahuan dan keterampilan, motivasi, dan keterlibatan yang tepat untuk bekerja secara efektif.

2. *The Individual's*

Job yang harus dirancang untuk memberikan kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan memberikan tingkat otonomi yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *The individual's*

Manager Yang harus memberikan kepemimpinan dan dukungan dan bertindak sebagai pelatih dan mentor sesuai kebutuhan.

4. *The Individual's Work*

Group Yang anggotanya akan memberikan pengaruh positif atau negatif yang kuat pada sikap, perilaku, dan kinerja individu.

5. *The Organization*

Yang harus memberikan visi yang kuat dan koheren serta mengoperasikan sistem kerja yang memfasilitasi kinerja tinggi.

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, adapun dimensi dan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas adalah suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya. Adapun indikator dari kualitas yaitu: kerapihan, ketelitian, dan kehandalan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas yaitu satuan jumlah atau batas maksimal yang harus dicapai oleh pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan. Adapun indikator dari kuantitas yaitu: ketepatan waktu, hasil kerja, dan kepuasan kerja.

3. Kerja Sama

Kerja sama merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Adapun indikator dari kerjasama yaitu : jalinan kerjasama dan kekompakan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus dipertanggung jawabkan para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan. Adapun indikator

dari tanggung jawab yaitu: rasa tanggung jawab dalam mengambil keputusan dan memanfaatkan sarana dan prasarana.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah Adapun indikator dari inisiatif yaitu kemandirian dan kemampuan dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pustaka yang berhubungan dengan topik atau masalah penelitian untuk dijadikan tinjauan dan referensi peneliti. Penelitian berikut dianggap relevan untuk dibahas secara mendalam. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Mohamad Razab Iryadana, Gita Sartika, Adriani Gunawan, Feny Tialonawarmi, Ade Muslimat (2024) Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap Kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Karyawan Scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business Vol. 7, No. 3, July 2024	Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap	Persamaan variabel kerjasama tim	Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	<p>Lyndon A. Quines, Michelle Y. Pinero (2022)</p> <p><i>The mediating effect of job satisfaction On the relationship between TeamWork skills and work values of teachers</i> European Journal of Education Studies Volume 9 Issue 11 2022</p>	<p>Temuan penelitian ini dengan jelas menegaskan adanya efek mediasi kepuasan kerja terhadap hubungan antara keterampilan kerja tim dan nilai-nilai kerja. Terdapat mediasi penuh dari kepuasan kerja pada hubungan antara kerja tim dan nilai-nilai kerja guru.</p>	<p>Terdapat pengaruh positif variabel Kerjasama tim terhadap kepuasan kerja</p>	<p>Lokasi penelitian berada di eropa dan juga objeknya tidak berfokus terhadap Perusahaan.</p>
3.	<p>Yufrida Irbahul Yumnaa (2025)</p> <p><i>The Effect of Teamwork and Workload on Employee Performance through Job Satisfaction in Employees of PT Arsakha Cipta Nusantara</i> International Journal of Asian Business and Management (IJABM) Vol.4, No.4, 2025: 1093-1110</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kerja tim dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kerja tim terbukti memberikan kontribusi positif terhadap kinerja, terutama ketika anggota tim merasa bahwa pendapat mereka dihargai dan diberikan kesempatan untuk berkontribusi. Namun, aspek komunikasi dalam tim masih menjadi perhatian, karena belum sepenuhnya terbuka dan efektif.</p>	<p>Variabel X1 sama dengan penelitian yang akan ditulis juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.</p>	<p>Variabel kepuasan kerja menjadi variabel mediasi.</p>
4.	<p>Herni Suryani, Rini Resniawati (2022)</p> <p>Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta</p> <p>http://ejournal.upi.edu/index.php/Jithor Volume 5, No. 1, April 2022</p>	<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan Hotel Harper Purwakarta dengan demikian manajemen sebaiknya meningkatkan kepuasan kerja karyawan terutama pada peningkatan pada kepuasan atas promosi</p>	<p>Hubungan antar variabel cukup relevan untuk mendukung penulisan penelitian ini</p>	<p>Objek penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		karyawan dalam kaitannya dengan kepuasan atas kesempatan.		
5.	<p>Santi Riana Dewi, Deviyantoro, Kamil Husain, Siti Safaria (2024)</p> <p><i>Does job satisfaction mediate the effect of teamwork and organizational citizenship behavior on job performance?</i></p> <p>Vol.10,No.3,2024,p p.232- 241 DOI:https://doi.org/10.29210/020244560</p>	<p>Kerjasama tim memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, sedangkan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, kerja tim memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja, dan OCB tidak memiliki pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja.</p>	<p>Meneliti variabel yang sama dan penulis menemukan kecocokan metode penelitian.</p>	<p>Terdapat variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), Lokasi penelitian</p>
6.	<p>Supardi Kalam, Siti Nurmayanti ,Lalu Suparman</p> <p><i>The Influence of Quality of Work Life and Teamwork on Performance Mediated by Job Satisfaction among Employees of PT Bin Yafeil Al-Alam NTB</i></p> <p>Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science ISSN: 2808 7399 Volume 04 Issue 04</p>	<p>Berdasarkan jurnal ini, dapat disimpulkan hal-hal berikut: Kerja tim memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, yang berarti bahwa kerja tim yang solid berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja karyawan di PT Bin Yafeil Al-Alam NTB. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan di PT Bin Yafeil Al-Alam NTB. Kerja tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun tidak secara langsung</p>	<p>Topik penelitian sangat relevan dengan penelitian yang akan ditulis</p>	<p>Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap Kerjasama tim</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>memengaruhi kinerja. Selain itu, kepuasan kerja tidak secara signifikan memediasi pengaruh kerja tim terhadap kinerja karyawan. Meskipun kerja tim dapat meningkatkan kepuasan kerja, peningkatan tersebut belum cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Bin Yafeil Al-Alam NTB.</p>		
7.	<p>Nazar Hussain Phulpoto, Wu Xi, Saifullah Memon, Shumaila Phulpoto (2023) <i>Teamwork and its impact on employee performance: mediated by job satisfaction- a Comprehensive study of services sector of pakistan</i></p> <p>RISUS - Journal on Innovation and Sustainability volume 14,número 3 – 2023 ISSN: 2179-3565</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kerja tim dan kinerja karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya kerja tim dalam sektor jasa di Pakistan dan memberikan wawasan tentang bagaimana kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Temuan penelitian ini dapat digunakan untuk meningkatkan kerja tim dan kinerja karyawan di sektor jasa Pakistan. Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan berharga mengenai hubungan antara kerja tim dan kinerja karyawan di sektor jasa Pakistan. Akan menarik untuk melihat bagaimana temuan-temuan ini dapat</p>	<p>Topik relevan dengan penelitian yang akan ditulis</p>	<p>menggunakan metode <i>convenient sampling</i>.</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		diterapkan oleh para penyedia jasa di Pakistan		
8.	Annisa Kharenina Augustine, Alda Clarissa Sunaryo, Yohanes Firmansyah (2022) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol.2 No.1 Juli 2022 Juremi: Jurnal Riset Ekonomi.	Berdasarkan hasil <i>Literature Review</i> dan pembahasan terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Riset yang dilakukan cukup relevan dengan topik yang akan dibahas penulis	Perbedaan metode penelitian yaitu menggunakan <i>literature review</i>
9.	Usman, Dedy Takdir Syaifuddin, Nasrul (2021) <i>The Effect of Work Family Conflict, Teamwork and Job Satisfaction on Employee Performance at Basarnas Office Kendari</i> Journal On Management and Education Human Development 2021, Issue 03 Volume 01, Pages: 195-206	Kerja tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan kerja tim memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja yang baik berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.	Topik penelitian dan riset sangat relevan dengan penelitian yang akan ditulis.	Terdapat variabel <i>family conflict</i> dan juga Lokasi penelitian, serta objek penelitian berbeda dengan yang akan ditulis.
10.	Doni Putra Utama, Hazwari hasan (2024) Pengaruh kecerdasan emosional, teamwork, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai Variabel mediasi pada generasi z di pekanbaru	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari teamwork terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja	Variabel Y	Variabel X1 dan X2 berbeda namun topik yang dibahas relevan karena terbantu oleh variabel Z

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan Vol. 18, No. 2 Maret - April 2024			
11.	<p>Pricilia Tamara Rorimpandey, Olivia S. Nelwan, Mac. D. B. Walingtan (2025)</p> <p>Pengaruh Motivasi Teamwork Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Multimart Manado Serta Kebahagiaan Sebagai Variabel Intervening</p> <p>Jurnal EMBA Vol. 13 No. 1 Januari 2025, Hal. 328- 345</p>	<p>Teamwork berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Multimart Manado. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di Multimart Manado</p>	<p>Persamaan variabel dependen dan independen</p>	<p>Lokasi dan waktu pelaksanaan penelitian</p>
12.	<p>Dini Hariani Octavia, Budiono (2021)</p> <p>Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Job Satisfaction</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya</p>	<p>Berdasarkan uraian hasil analisis dapat diambil kesimpulan bahwa teamwork secara signifikan positif berpengaruh pada kinerja karyawan, teamwork secara signifikan positif berpengaruh pada kinerja karyawan, teamwork secara signifikan positif memengaruhi job satisfaction, job satisfaction secara signifikan positif memengaruhi kinerja karyawan, dan teamwork tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction.</p>	<p>Persamaan pada variabel dependen dan independen</p>	<p>Perbedaan terdapat variabel Z</p>
13.	<p>Putri Wulansari, Annie Rachmawati Musslifah (2024)</p>	<p>Berdasarkan penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa teamwork memiliki pengaruh</p>	<p>Topik yang relevan cocok untuk menjadi</p>	<p>Objek penelitian</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan</p> <p>Volume. 2, No.3 Mei 2024 e-ISSN: 3032-5218; p-ISSN: 3032-2960, Hal 92-102</p>	<p>yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Teamwork membantu meningkatkan kualitas kerja, produktivitas, kepuasan kerja, serta pencapaian tujuan perusahaan.</p>	<p>sumber informasi</p>	
14.	<p>Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021) Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Di pt lion superindo</p> <p>Vol.1, No.2 Agustus 2021: 316 - 325 P-ISSN 2775-9695 E-ISSN 2775-9687</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo</p>	<p>Persamaan pada variabel dependen dan independen</p>	<p>Objek penelitian</p>
15.	<p>Muhammad Faqih Al-Aziz, Eloh Bahiroh ,Ana Susi Mulyani (2025)</p> <p><i>The Effect of Teamwork and Work Dicipline on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable</i></p> <p>Volume 3 Nomor 1 Tahun 2025 Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research</p>	<p>Berdasarkan beberapa hasil pengujian dan analisis data yang sudah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan pada uji mediasi didapatkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dapat memediasi hubungan antara Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perusahaan dapat menjaga dan menumbuhkan kepuasan para karyawan dalam bekerja guna lebih meningkatkan kerjasama tim yang ada dan lebih meningkatkan</p>	<p>Persamaan objek penelitian yaitu meneliti Perusahaan air minum</p>	<p>Terdapat variabel <i>intervening</i></p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		tingkat disiplin para karyawan agar lebih fokus dan efisien dalam bekerja sehingga akan terciptanya kinerja karyawan yang optimal agar tujuan dan target perusahaan tercapai.		
16.	<p>Qaiz Ahmed Almaamari, Mahmood Merza Salial (2022) <i>Influence of Job Satisfaction, Effective Teamwork and Social Media on Employee's Performance in Bahraini Telecommunication Sector</i></p> <p>Special education 2022 1 Vol. 43 https://www.researchgate.net/publication/360901933</p>	Kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan,	Variabel jurnal relevan dengan yang akan diteliti	Menggunakan an metode penelitian <i>literature review</i> dan terdapat perbedaan Lokasi penelitian.
17.	<p>Novita Ayu Ariska, Iskandar (2024) Pengaruh Teamwork, Motivasi Islami Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan PT. Nada Surya Tunggal MABNY : Journal of Sharia Management and Business Vol.4 No.2 Oktober 2024</p>	Diperoleh hasil kesimpulan bahwa variabel <i>teamwork</i> , motivasi islami, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak mampu memoderasi pengaruh teamwork, motivasi islami dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	<i>Teamwork</i> , kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Yang mana sesuai dengan harapan penulis penelitian ini.	Terdapat variabel moderasi dan perbedaan bidang objek penelitian
18.	Nurbarirah Ahmad, Muhammad Syukri Abdullah, Siti	Terdapat pengaruh positif antara kerjasama tim dengan kepuasan	Penulis menemukan	Objek dan Lokasi penelitian

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Rosnita Sakarji (2023)</p> <p><i>Examining the Effect of Teamwork and Employee Job Satisfaction in an Organisation</i> Vol 13, Issue 11, (2023) E-ISSN: 2222-6998</p>	<p>kerja yang dimediasi oleh kinerja karyawan.</p>	<p>relevansi penelitian</p>	
19.	<p>Syarwansyah Ananda, Faisal Eriza</p> <p><i>The influence of teamwork, work motivation and Job satisfaction on employee Performance (Study at J&T Sibuhuan- Sosa Office)</i> Current advanced research on sharia finance and economic worldwide (cashflow) volume 2 no. 4 (2023)</p>	<p>Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Sibuhuan-Sosa. Hipotesis yang menyatakan adanya hubungan tersebut didukung oleh temuan penelitian, yang menunjukkan bahwa semakin kuat kohesi dan motivasi di antara karyawan, maka semakin baik pula kinerja mereka. Namun, penelitian ini mengungkapkan bahwa kepuasan kerja, berdasarkan indikator yang digunakan dalam penelitian ini, tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan J&T Sibuhuan-Sosa. Kemungkinan hal ini disebabkan karena indikator yang dipilih belum sepenuhnya mampu menjelaskan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dikutip dalam tesis ini.</p>	<p>Penulis menemukan relevansi penelitian</p>	<p>Lokasi dan objek penelitian berbeda dan juga terdapat perbedaan variabel X2</p>
20.	<p>Almira Amara Putri, Sri Nawatmi (2024)</p>	<p>Berdasarkan hasil pembahasan menunjukan variabel kepuasan kerja dan</p>	<p>Persamaan variabel kepuasan kerja terhadap</p>	<p>Memiliki perbedaan variabel motivasi kerja,</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pt. Darya varia Laboratoria tbk – semarang</p> <p>Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 8 No. 1, 2024</p>	<p>motivasi kerja berpengaruh positif terhadap perusahaan. Dari dua variabel tersebut yang memiliki pengaruh terbesar dalam perusahaan yaitu variable kepuasan kerja</p>	<p>kinerja karyawan</p>	<p>tidak ada variabel <i>Teamwork</i>.</p>
21.	<p>Alexsander et al. (2025)</p> <p><i>Human Resource Management Strategy in Improving Employee Performance at ICTC Tutoring Center in Tanjungpinang City</i></p> <p>Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IJSE) Vol. 8. No. 2 (2025)</p>	<p>Strategi HRM yang meliputi rekrutmen proaktif, pelatihan dan mentoring untuk mengembangkan keterampilan serta strategi retensi yang memprioritaskan kepuasan karyawan terbukti meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja positif, sehingga kinerja karyawan meningkat</p>	<p>Menunjukkan hasil sejalan dengan penelitian, kepuasan kerja berdampak positif pada kinerja karyawan.</p>	<p>Bersifat kualitatif dengan fokus pada strategi SDM di lembaga pendidikan (tutoring); berbeda dengan studi lain yang umumnya kuantitatif dan terfokus langsung pada variabel kepuasan kerja atau teamwork.</p>
22.	<p>Salazar-Altamirano et al. (2024)</p> <p><i>Exploring job satisfaction in fitness franchises: a study from a human talent perspective</i></p> <p>BMC Psychology (2024) 12:489</p>	<p>Komunikasi internal adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, diikuti oleh hubungan interpersonal dan iklim organisasi. Meningkatkan komunikasi internal dan hubungan antar-pribadi yang sehat dapat secara signifikan meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan</p>	<p>Komunikasi internal adalah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja, diikuti oleh hubungan interpersonal dan iklim organisasi. Meningkatkan komunikasi internal dan hubungan antar-pribadi yang sehat dapat secara signifikan meningkatkan</p>	<p>Metode penelitian kualitatif (wawancara mendalam 6 informan) dalam konteks waralaba kebugaran di Meksiko; berbeda dari studi kuantitatif berskala besar pada sektor industri atau pendidikan.</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			kesejahteraan dan kinerja karyawan	
23.	<p>Gazi et al. (2024)</p> <p><i>Analyzing the impact of employee job satisfaction on their job behavior in the industrial setting: an analysis from the perspective of job performance</i></p> <p>Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity 10 (2024) 100427</p>	<p>Ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; karyawan dengan kepuasan kerja tinggi melaporkan kinerja yang lebih baik. Faktor pekerjaan berpengaruh lebih besar pada kinerja dibanding faktor pribadi.</p>	<p>Mengonfirmasi temuan umum bahwa kepuasan kerja tinggi berkaitan dengan kinerja tinggi,</p>	<p>Lokasi dan sampel berbeda: fokus pada 300 pekerja industri di Bangladesh.</p>
24.	<p>Damatov et al. (2025)</p> <p><i>The role of quality leadership, teamwork, and organizational transparency in shaping professional quality of life among hospital physicians and nurses: a cross-sectional study</i></p> <p>Journal of Public Health</p>	<p>Kepemimpinan berkualitas, transparansi organisasi, dan teamwork berkorelasi positif dengan kualitas hidup profesional tenaga medis. Kepemimpinan berkualitas dan profesi perawat secara signifikan memprediksi perawat melaporkan lebih tinggi dibandingkan dokter.</p>	<p>Sama sama menjelaskan bahwa, teamwork</p>	<p>Fokus pada kualitas hidup profesional (bukan kinerja) dalam konteks rumah sakit Israel; membandingkan perbedaan antar profesi (dokter vs perawat); menekankan peran transparansi organisasi yang unik.</p>
25.	<p>Keltu (2024)</p> <p><i>The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction among Mizan Tepi University's academic staff in</i></p>	<p>Praktik pengembangan SDM (pelatihan, pengembangan karier, semangat teamwork, konseling, dll.) berhubungan positif dengan kinerja akademik, dengan kepuasan kerja memediasi pengaruh tersebut</p>	<p>sama-sama meneliti bagaimana faktor kerja sama tim (teamwork) dan aspek yang terkait dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>menggunakan model yang lebih kompleks dengan tujuh variabel HRD dan menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.</p>

No.	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Southwestern Ethiopia</i> Heliyon 10 (2024) e29821			

Sumber : Hasil Olah Data Peneliti, 2025

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertera pada tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian diatas yaitu menggunakan variabel yang sama, yakni teamwork dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas/independent, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat/dependen.

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian ini, sehingga dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu diatas menunjukkan bahwa hasil penelitian seperti variabel independent yaitu teamwork dan kepuasan kerja hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar bisa memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.3 Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran berfungsi sebagai model konsep yang menjelaskan bagaimana teori berinteraksi dengan berbagai variabel yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara

teoritis bagaimana variabel yang akan diteliti berhubungan dengan satu sama lain. Untuk menjelaskan posisi variabel dalam penelitian ini, penulis akan menggunakan struktur pemikiran ini untuk menjelaskan hubungan antara variabel. Paradigma penelitian akan digunakan. Selain itu, telaah teoritis dan temuan penelitian para peneliti sebelumnya membentuk dasar pemikiran ini.

2.3.1 Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia di setiap perusahaan harus bekerja sama dengan baik, menciptakan rasa kebersamaan dan kekompakan antara setiap karyawan dan atasan mereka. Hubungan kebersamaan yang baik akan mempengaruhi sesama dan menghasilkan hasil yang baik untuk masa depannya. Hal ini untuk mendorong karyawan untuk berkembang dan mengukuhkan diri di perusahaan

Teamwork yang terjalin dalam organisasi perusahaan akan mengerahkan untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Razab et al., (2022) yang mengatakan bahwa kerjasama kelompok (*teamwork*) mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama – sama anggota tim akan berupaya untuk memberikan usaha terbaik mereka untuk memberikan hasil yang maksimal. Hasil penelitian terdahulu lainnya yaitu oleh Novita Ayu Ariska, Iskandar (2024), menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farhan Ibrahim et al., (2021) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan *teamwork* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kepuasan rendah lebih mudah untuk meninggalkan organisasi dan mencari kesempatan di perusahaan lain. Diketahui bahwa umumnya karyawan keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak puas terhadap gaji, promosi, jenis pekerjaan, dan minimnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazar Hussain Phulpoto et al., (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara positif. Penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian dari Pricilia Tamara Rorimpandey et al., (2025) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Octavia & Budiono (2021), menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat dikatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh *Teamwork* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

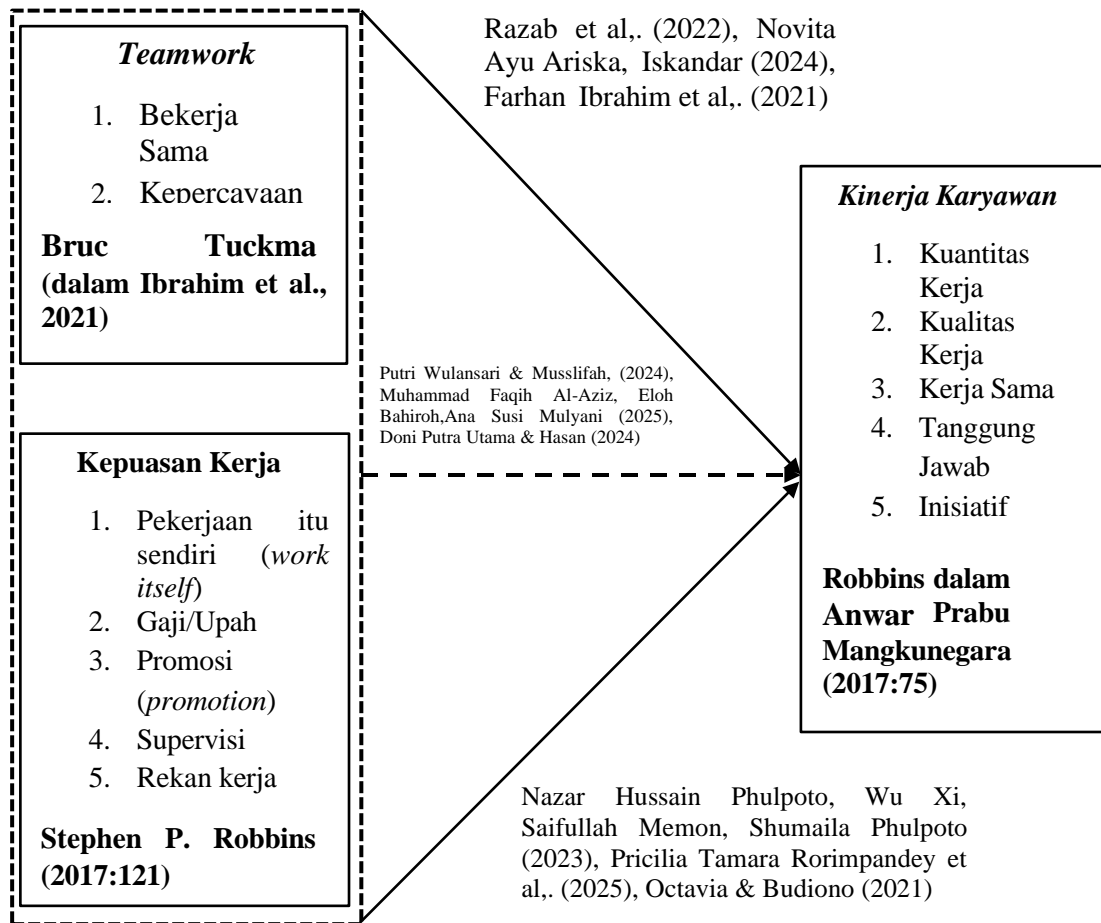
Era kompetisi bisnis yang semakin ketat, kinerja karyawan menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut penelitian Putri Wulansari & Musslifah, (2024). Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individual, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor organisasional yang lebih kompleks, khususnya teamwork dan kepuasan kerja.

Teamwork tidak sekadar mencerminkan kemampuan bekerja dalam kelompok, melainkan juga mencakup aspek komunikasi yang efektif, koordinasi yang baik, serta dukungan antar anggota tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Kolaborasi yang efektif mampu menciptakan sinergi yang menghasilkan output lebih besar dibandingkan dengan kerja individual. Penelitian Muhammad Faqih Al-Aziz et al., (2025), menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja. Dalam teamwork yang solid, setiap anggota tim dapat saling melengkapi kelemahan, memperkuat kelebihan, serta mengoptimalkan potensi kolektif untuk menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks.

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga faktor non-finansial, misalnya lingkungan kerja yang kondusif, pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja maupun atasan. Penelitian yang dilakukan oleh Doni Putra Utama & Hasan (2024) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa kombinasi antara lingkungan kerja yang baik, kepuasan kerja, dan retensi karyawan secara bersama-sama memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.4 Paradigma Penelitian



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2025

2.5 Hipotesis

Sugiyono (2021:99) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan suatu jawaban sementara yang diajukan terhadap rumusan masalah penelitian, yang disampaikan dalam bentuk pernyataan. Berdasarkan penjelasan yang terdapat dalam kerangka pemikiran diatas, berikut ini merupakan hipotesis dalam penelitian ini:

1. Hipotesis penelitian secara simultan
TeamWork dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Hipotesis penelitian secara parsial
 - a) *TeamWork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - b) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan