

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian (Tahun)	Variabel	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Dukungan Hipotesis
1.	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Alak</p> <p>(Wesny E. Uas, Tarsisius Timuneo, Marianus S. Neno, Rolland E. Fanggida) (2023)</p>	<p>X1=Kepemimpinan</p> <p>X2=<i>Teamwork</i></p> <p>Y= Kinerja Karyawan</p>	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel kepemimpinan dan <i>teamwork</i> secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel kepemimpinan dan <i>teamwork</i> secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Variabel kepemimpinan yang memberi pengaruh lebih dominan 	H1, H2, H3
2.	<p>Pengaruh Strategi Kepemimpinan, <i>Teamwork</i>, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Satria Nusantara Jaya).</p>	<p>X1=Kepemimpinan</p> <p>X2=<i>Teamwork</i></p> <p>X3=Motivasi kerja</p> <p>Y=Kinerja Karyawan</p>	Analisis Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel kepemimpinan dan <i>teamwork</i> terhadap kinerja karyawan 2. Variabel kepemimpinan, <i>teamwork</i>, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang 	H1, H2, H3

	(Deby Kurniansa) (2021)			signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan 3. Variabel kepemimpinan yang memberi pengaruh lebih dominan.	
3.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung (Arie Hendra Saputro, Ridwan Muttaqin) (2023)	X1=Kepemimpinan X2=Motivasi Kerja X3=Disiplin Kerja Y=Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Variabel kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan	H2, H3
4.	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari) (2020)	X1=Kepemimpinan X2= Motivasi Y= Kepuasan Kerja Z= Kinerja Karyawan	Analisis Jalur	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. 2. Pengaruh total yang diberikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih dominan	H2, H3
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, <i>Team Work</i> dan <i>Work Experience</i> Terhadap	X1=Gaya Kepemimpinan X2= <i>Team Work</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	1. Gaya Kepemimpinan, <i>Teamwork</i> dan <i>Work Experience</i> berpengaruh	H1

	<p>Kinerja Karyawan PT Nutrilab Pratama Jakarta</p> <p>(Muaziz Muaziz, Ryani Dhyan Parashakti) (2024)</p>	<p>$X3 = \text{Work Experience}$</p> <p>$Y = \text{Kinerja Karyawan}$</p>		<p>secara simultan terhadap Kinerja Karyawan</p>	
6.	<p><i>The Influence Of Leadership Style, Teamwork And Employee Job Satisfaction On The Performance Of Administrative Employees Of Open Junior High School In Jakarta</i></p> <p>(Tungga Bauana Irfana, Tungga Buana Diana, Aliy Rasyid, Tuangga Buana Dharma) (2023)</p>	<p>$X1 = \text{Leadership Style}$</p> <p>$X2 = \text{Teamwork}$</p> <p>$X3 = \text{Employee Job}$</p> <p>$Y = \text{Employees Performance}$</p>	<p>Path analysis</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leadership style and teamwork positive effect on the performance of administrative employees. 2. Leadership style, teamwork, and employee job satisfaction simultaneously positive effect on the performance of administrative employees. 3. The dominant variable that affects the performance employees is leadership style. 	H1, H2, H3
7.	<p><i>Analyzing the Effect of Leadership, Teamwork and Employee Involvement on Employee Performance: Study at PT Attaraya Jaya Perkasa Madiun</i></p> <p>(Titik Mulyati, Novy Rachma Herawati)</p>	<p>$X1 = \text{Leadership}$</p> <p>$X2 = \text{Teamwork}$</p> <p>$X3 = \text{Employee Involvement}$</p> <p>$Y = \text{Employee Performance}$</p>	<p>Multiple Linear Regression Analysis</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Leadership and teamwork partially had a significant effect on employee performance, while employee involvement had no effect. 2. Leadership, Teamwork and Employee Involvement simultaneously 	H1, H2, H3

	(2021)			<p>affect on the performance of PT Attaraya Jaya Perkasa employees.</p> <p>3. The dominant variable that affects the performance of PT Attaraya Jaya Perkasa employees is leadership.</p>	
8.	<p><i>The Influence of Communication, Teamwork, and Leadership on Employee Performance at PT Syncore Indonesia</i></p> <p>(Muhammad Abdurranf Albisiri, Wahna Windhianinggrum, Titis Purwaningrum) (2024)</p>	<p>$X1=Communication$ $X2=Teamwork$ $X3=Leadership$ $Y = Employee Performance$</p>	Multiple Linear Regression Analysis	<p>1. Leadership and teamwork on employee performance has a significant partial effect.</p> <p>2. The dominant variable that affects the performance employees is leadership communication</p>	H2, H3
9.	<p><i>The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances</i></p> <p>(Muhammad Umair Mughal) (2020)</p>	<p>$X1= Leadership$ $X2=Teamwork$ $X3=Employee Engagement$ $Y=Employee Performances$</p>	multiple linear regression	<p>1. Variable leadership, teamwork and employee engagement have a significant simultaneously impact on Employee Performance.</p> <p>2. Variable leadership and teamwork has significant impact has a significant partial effect on</p>	H1, H2, H3

				<i>employee performance.</i> 3. <i>There is a significant impact and dominant of leadership on employee performance</i>	
10	<i>The Influence Of Leadership Style, Teamwork And Compensation On Employee Performance</i> (Nur Kholisa Ramadiani Djandjan dan Ahmad Nizar Yogatama) (2024)	<i>X1=Leadership style</i> <i>X2=Teamwork</i> <i>X3=Compensation</i> <i>Y = Employee Performance</i> <i>Z = through satisfaction</i>	<i>Multiple Regression Analysis</i>	1. <i>Leadership style and teamwork has a significance partially effect on employee performance.</i> 2. <i>The leadership style variable has a greater level of significance</i>	H2, H3

A. Persamaan Dengan Peneliti Terdahulu

1. Terdapat persamaan pada peneliti terdahulu yang menggunakan variabel bebas (X1) kepemimpinan, (X2) *teamwork* serta variabel terikat (Y) kinerja karyawan yaitu pada penelitian Wesny E. Uas, Tarsisius Timuneo, Marianus S. Neno, Rolland E. Fanggidae (2023) dan Muaziz Muaziz, Ryani Dhyan Parashakti (2024).
2. Terdapat persamaan pada penelitian terdahulu yang menggunakan variabel bebas (X1) kepemimpinan yaitu pada penelitian Wesny E. Uas, Tarsisius Timuneo, Marianus S. Neno, Rolland E. Fanggidae (2023), Deby Kurniansah (2021), Arie Hendra Saputro, Ridwan Muttaqin (2023), Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari (2020), Muaziz Muaziz, Ryani Dhyan Parashakti (2024), Titik Mulyati, Novy Rachma Herawati (2021).

3. Terdapat persamaan pada penelitian terdahulu yang menggunakan variabel bebas (X_2) *teamwork* yaitu pada penelitian Wesny E. Uas, Tarsisius Timuneo, Marianus S. Neno, Rolland E. Fanggidae (2023), Deby Kurniansah (2021), Muaziz Muaziz, Ryani Dhyan Parashakti (2024), Tungga Bauana Irfana, Tungga Buana Diana, Aliy Rasyid, Tuangga Buana Dharma (2023), Titik Mulyati, Novy Rachma Herawati (2021), Muhammad Abdurranf Albisiri, Wahna Windhianingrum, Titis Purwaningrum (2024), Muhammad Umair Mughal (2020), Nur Kholisa Ramadiani Djandjan dan Ahmad Nizar Yogatama (2024).
4. Terdapat persamaan pada penelitian terdahulu yang menggunakan variabel terikat (Y) kinerja karyawan yaitu pada penelitian Wesny E. Uas, Tarsisius Timuneo, Marianus S. Neno, Rolland E. Fanggidae (2023), Deby Kurniansah (2021), Arie Hendra Saputro, Ridwan Muttaqin (2023), Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari (2020), Muaziz Muaziz, Ryani Dhyan Parashakti (2024), Tungga Bauana Irfana, Tungga Buana Diana, Aliy Rasyid, Tuangga, Tuangga Buana Dharma (2023), Titik Mulyati, Novy Rachma Herawati (2021), Muhammad Abdurranf Albisiri, Wahna Windhianingrum, Titis Purwaningrum (2024), Muhammad Umair Mughal (2020), Nur Kholisa Ramadiani Djandjan dan Ahmad Nizar Yogatama (2024).
5. Alat analisis yang digunakan sama seperti beberapa penelitian terdahulu yaitu menggunakan SPSS, terdapat pada penelitian Wesny E. Uas, Tarsisius Timuneo, Marianus S. Neno, Rolland E. Fanggidae (2023), Deby Kurniansah (2021), Arie Hendra Saputro, Ridwan Muttaqin (2023),

Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari (2020), Muaziz Muaziz, Ryani Dhyan Parashakti (2024), Titik Mulyati, Novy Rachma Herawati (2021), Muhammad Abdurranf Albisiri, Wahna Windhianingrum, Titis Purwaningrum (2024), Muhammad Umair Mughal (2020), Nur Kholisa Ramadiani Djandjan dan Ahmad Nizar Yogatama (2024).

B. Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu

1. Terdapat perbedaan pada lokasi, waktu, serta subyek maupun obyek dalam penelitian.
2. Terdapat perbedaan pada penelitian Muaziz Muaziz, Ryani Dhyan Parashakti (2024), Tungga Bauana Irfana, Tungga Buana Diana, Aliy Rasyid, Tuangga, Tuangga Buana Dharma (2023) dan Nur Kholisa Ramadiani Djandjan dan Ahmad Nizar Yogatama (2024), pada variabel bebas (X1) dimana dalam penelitian ini menggunakan gaya kepemimpinan.
3. Terdapat perbedaan pada penelitian Arie Hendra Saputro, Ridwan Muttaqin (2023), dan Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari (2020), pada variabel bebas (X2) dimana dalam penelitian ini menggunakan motivasi dan disiplin kerja.
4. Terdapat perbedaan pada penelitian Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari (2020) pada variabel terikat (Y) dimana dalam penelitian ini menggunakan kepuasan kerja dan kinerja rumah sakit.
5. Terdapat perbedaan dalam penelitian Yandra Rivaldo, Sri Langgeng Ratnasari (2020), pada alat analisis, dalam penelitian tersebut menggunakan teknik analisis jalur.

6. Terdapat perbedaan dalam penelitian Tungga Bauana Irfana, Tungga Buana Diana, Aliy Rasyid, Tuangga, Tuangga Buana Dharma (2023) pada alat analisis, dalam penelitian tersebut menggunakan *Path analysis*.
7. Terdapat perbedaan dalam penelitian Deby Kurniansah (2021) dan Muaziz Muaziz, Ryani Dhyan Parashakti (2024) yang terdapat 3 variabel bebas X yaitu (X1) Kepemimpinan, (X2) *Teamwork*, (X3) Motivasi Kerja.
8. Terdapat perbedaan dalam penelitian Muhammmad Abdurranf Albisiri, Wahna Windhianinggrum, Titis Purwaningrum (2024) yang terdapat 3 variabel bebas (X) yaitu (X1) *Communication*, (X2) *Teamwork*, and (X3) *Leadership* dimana dalam penelitian tersebut variabel bebas (X) *Leadership* menjadi (X3).
9. Terdapat perbedaan dalam penelitian Muhammad Umair Mughal (2020) yang mana terdapat 3 variabel bebas (X) yaitu (X1) *Leadership*, (X2) *Teamwork*, (X3) *Employee Engagement*, dimana dalam penelitian tersebut menggunakan variabel bebas (X3) *Employee Engagement*.
10. Terdapat perbedaan dalam penelitian Nur Kholisa Ramadiani Djandjan, Ahmad Nizar Yogatama (2024), yang mana menggunakan 3 variabel bebas (X) yaitu (X1), *Leadership Style*, (X2) *Teamwork*, (X3) *Compensation*, 1 varibel terikat (Y) yaitu *Employee Performance* dan variabel *intervening* (Z) yaitu *through satisfaction*.

C. Landasan Teori

1. Kepemimpinan

a. Pengertian

Kehidupan manusia memang tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Interaksi sosial/antar individu seringkali menimbulkan dorongan untuk hidup berdampingan dan membentuk suatu kelompok. Dalam rangka meraih tujuannya, manusia membutuhkan *support* dan bantuan dari orang atau pihak lain. Menurut Ulum (2016 :71) Agar kerja sama dapat berjalan dengan semestinya, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang mampu melakukan optimalisasi peran demi mencapai tujuan. Dalam interaksi antar pemimpin (*leader*) dan pengikut (*follower*), pemimpin adalah figur pertama yang mengambil inisiatif perubahan dan mengkomunikasikannya kepada para pengikutnya untuk mendapat respon yang positif.

Dalam konteks ini, kepemimpinan dapat dinyatakan sebagai suatu proses aktivitas seseorang untuk memengaruhi (mengarahkan dan menggerakkan) orang-orang atau kelompok dalam suatu unit sosial agar bersedia bekerja sama mencapai tujuan (Ulum, 2016: 72). Jadi secara umum kepemimpinan di definisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.

Dari penjelasan tentang kepemimpinan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan terkait dengan penggunaan pengaruh dan bahwa semua (pola) hubungan dapat melibatkan kepemimpinan, kepemimpinan mencakup keseluruhan proses

komunikasi yang memengaruhi perilaku dan kinerja pengikutnya, dan kepemimpinan yang efektif hendaknya fokus pada tujuan (Ulum, 2016 :72).

b. Ciri-Ciri Pemimpin yang Efektif

Certer I. Bernhard dalam Haniputorrisida (2021:10), menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki dua aspek utama. Pertama, keunggulan individu dalam bidang teknis kepemimpinan, yang mencakup kualitas fisik, keahlian, kemampuan teknologi, kecerdasan, pengetahuan, daya ingat, dan kemampuan proyeksi. Seseorang dengan keunggulan ini cenderung menginspirasi kekaguman dan mampu memimpin anggota kelompoknya. Kedua, keunggulan dalam kesetiaan terhadap tujuan, kemampuan menghadapi tantangan, keberanian, dan rasa tanggung jawab. Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan efektif, diperlukan kepemimpinan yang unggul.

Menurut Made Pidarta dalam Hanipaturrusida (2021:10) pemimpin yang efektif adalah mereka yang memiliki tingkat kompetensi tinggi dalam kedua dimensi kepemimpinan tersebut. Selain itu, pemimpin yang menunjukkan performa optimal dalam perencanaan dan pelaksanaan fungsi manajemen juga cenderung unggul dalam kedua dimensi kepemimpinan ini. Adapun kedua dimensi tersebut meliputi :

- 1) Kepemimpinan yang berfokus pada tugas adalah tipe kepemimpinan yang menitikberatkan pada penyelesaian pekerjaan tanpa memperhatikan pengembangan bakat, kompetensi, motivasi, minat, komunikasi, atau kesejahteraan anggota. Pemimpin dengan

pendekatan ini cenderung mengabaikan perkembangan dan perubahan di lingkungan sekitarnya, sehingga perusahaan berisiko tertinggal dari kemajuan teknologi.

- 2) Kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan antar manusia menekankan pengembangan individu, kepuasan, motivasi, kerja sama, hubungan sosial, dan kesejahteraan para anggotanya. Pemimpin dengan pendekatan ini beranggapan bahwa memperlakukan anggota dengan baik akan secara otomatis membawa keberhasilan bagi tujuan organisasi pendidikan. Namun, pendekatan ini dapat menyebabkan organisasi mengalami kemunduran.

Kepemimpinan yang ideal adalah kepemimpinan yang mengintegrasikan orientasi hubungan antar manusia dengan fokus pada tugas (Hanipaturrosidah, 2021:11). Dengan menyelaraskan dan meningkatkan kedua aspek tersebut, kepemimpinan menjadi lebih efektif, yaitu mampu mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif menjalankan fungsi-fungsi manajemen, termasuk perencanaan, dengan baik. Pemimpin yang efektif juga memanfaatkan kerja sama dengan anggota untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini mempermudah proses pendelegasian tugas dan penyelesaian masalah, sehingga mendukung kemajuan organisasi atau perusahaan.

c. Indikator Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam (Handayani, 2020:10) menyatakan bahwa indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan merupakan keterampilan seseorang dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan memotivasi

Kemampuan memotivasi merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi pengikutnya untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan dalam menyampaikan pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dan mampu memahami apa yang dimaksud baik secara langsung atau tidak langsung.

4) Kemampuan mengendalikan emosi

Kemampuan mengendalikan emosi adalah hal yang sangat penting bagi seorang pemimpin dalam upaya penekanan reaksi nyata terhadap rangsangan yang mengakibatkan emosi dan mengarahkan energi emosi tersebut ke arah bentuk ekspresi yang bermanfaat sesuai dengan norma di lingkungan.

2. Kerja Sama Tim (*Teamwork*)

a. Pengertian

Kerja sama tim/ *teamwork* merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien (Handayani, 2020:11). Kerja sama tim (*teamwork*) adalah sekelompok orang dengan berbagai macam latar belakang, bakat, pengalaman, dan kemampuan yang bekerja sama dalam mencapai tujuan dalam suatu perusahaan (Ibrahim dkk., 2021:12).

Kerja sama tim (*Teamwork*) dilakukan oleh sebuah tim akan lebih efektif dari pada kerja secara individual (Handayani, 2020:11). Menurut West dalam Handayani (2020:11), telah banyak riset membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisien dan efektivitas yang lebih baik. Hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilakukan oleh perorangan. Untuk meningkatkan kinerja, kerja sama tim sangat penting. Kerja sama tim (*Teamwork*) yang baik dapat terjalin hubungan yang baik antara karyawan dan manajemen (Octavia, 2021:955).

Tim adalah kelompok orang yang membuat mereka bergantung satu sama lain, memiliki tujuan yang sama, dan satu orang mengkoordinasi kegiatan mereka untuk mencapai tujuan bersama (Ferbrianto, 2021:13). Kekompakan dalam sebuah tim sangatlah

diperlukan dalam pengerjaan tugas dalam tim sehingga dapat selaras dan selesai tepat waktu. Secara tidak sengaja kerja sama tim (*teamwork*) yang baik dapat membina kekompakan tim.

Untuk mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab, perusahaan sangat memerlukan dukungan dan kerja sama dari individu dan kelompok secara kooperatif dan dikoordinasikan oleh pemimpinnya. Jika dilakukan secara perorangan, hasilnya akan tidak lebih baik (Fauziah, 2020:13).

b. Tujuan Kerja Sama Tim (*Teamwork*)

Menurut Haniputorrisida (2021:16), Perusahaan menciptakan tim tujuannya yaitu agar tim memberikan tanggung jawab yang lebih besar dalam berbagai tugas kepada karyawan yang mengerjakan tugas tersebut. Tim juga memberdayakan pekerjaan dengan memberikan wewenang yang lebih dan kebebasan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu tim juga dapat memungkinkan perusahaan mengambil keputusan dari pengetahuan dan motivasi karyawan mereka.

c. Manfaat Kerja Sama Tim (*Teamwork*)

Kerja Sama Tim (*teamwork*) merupakan kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain untuk tujuan yang sama. (Richard Y. Chang & Mark J Curtin dalam Haniputorrisida 2021:17) menyatakan bahwa manfaat tim bagi individu dan tim berorganisasi yaitu :

1) Manfaat tim bagi individu

a) Pekerjaan lebih bervariasi

Dalam tim, tugas sering kali dibagi dan dikerjakan secara bersama-sama. Hal ini memungkinkan anggota tim untuk terlibat dalam berbagai jenis pekerjaan. Dengan begitu, individu bisa mendapatkan pengalaman yang lebih luas saat melakukan pekerjaan yang diberikan.

- b) lebih banyak kebebasan untuk membuat dan menindaklanjuti keputusan yang benar

Dalam tim yang efektif, setiap anggota diberikan kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Hal ini memberikan kebebasan kepada individu untuk menyampaikan ide dan menjalankan keputusan yang mereka yakini benar, dengan dukungan dari anggota tim lainnya.

- c) Meningkatkan kesempatan untuk mempelajari keahlian baru

Bekerja dalam tim memungkinkan individu untuk belajar dari rekan-rekan mereka. Setiap anggota tim memiliki keahlian dan pengalaman yang berbeda, sehingga mereka bisa saling berbagi ilmu dan keterampilan, yang pada akhirnya meningkatkan kompetensi masing-masing individu.

2) Manfaat tim bagi perusahaan

- a) Meningkatkan komitmen terhadap keputusan yang diambil

Ketika keputusan dibuat secara kolektif dalam sebuah tim, setiap anggota merasa lebih memiliki keputusan tersebut. Karena mereka ikut serta dalam proses pengambilan keputusan, mereka akan lebih berkomitmen untuk menjalankannya dengan

baik, dibandingkan jika keputusan hanya ditentukan oleh satu individu atau manajer.

- b) Meningkatkan produktivitas tim kerja lebih fleksibel dalam operasional kerja

Tim yang solid dapat membagi tugas sesuai dengan keahlian masing-masing, sehingga pekerjaan bisa dilakukan lebih efisien dan produktif. Selain itu, tim yang fleksibel dapat beradaptasi dengan perubahan dan menyelesaikan tantangan operasional dengan lebih cepat dibandingkan kerja individu.

- c) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Dalam kerja tim, setiap anggota memiliki peran dan jawab masing-masing. Mereka sadar bahwa kinerja individu akan berdampak pada tim secara keseluruhan, sehingga mereka cenderung lebih bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya demi keberhasilan tim dan perusahaan.

- d. Ciri-Ciri Kerja Sama Tim (*Teamwork*) yang Efektif

Menurut Haniputorrisida (2021:18), kerja sama tim (*teamwork*) yang efektif sangat berpengaruh terhadap keberhasilan dalam suatu perusahaan. Kerja sama tim (*teamwork*) yang efektif akan menghasilkan produktifitas, kualitas dan loyalitas yang baik.

Adapun ciri-ciri kerja sama tim (*teamwork*) yang efektif, beberapa diantaranya:

- 1) Tujuan yang sama

Jadi didalam anggota tim harus memiliki tujuan yang sama dengan memastikan bahwa tim memiliki tujuan dan semua anggota tim mengetahui dengan benar tujuan yang hendak dicapai bersama.

2) Antusiasme yang tinggi

Antusiasme yang tinggi bisa dibangkitkan jika kondisi kerja juga menyenangkan, dalam hal ini anggota tim tidak merasa takut menyatakan pendapat, mereka juga diberikan kesempatan untuk menunjukkan keahlian mereka dengan menjadi diri sendiri sehingga kontribusi yang diberikan oleh anggota tim juga bisa optimal.

3) Peran dan tanggung jawab yang jelas

Setiap anggota tim harus mempunyai peran dan tanggung jawab masing-masing yang jelas. Tujuannya adalah agar mereka tahu kontribusi apa yang bisa mereka berikan untuk menunjang tercapainya tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya.

4) Komunikasi yang efektif

Dalam proses mencapai tujuan, harus ada komunikasi yang efektif antara anggota tim. Artinya, tim harus tahu prioritas utama yang harus diselesaikan, sehingga anggota tim mengetahui informasi yang diberikan sesuai dengan apa yang mereka perlukan.

5) Keahlian

Tim yang terdiri dari anggota-anggota dengan berbagai keahlian yang saling menunjang akan lebih mudah bekerja sama untuk mencapai tujuan. Jadi, dari berbagai keahlian tersebut dapat

saling melengkapi sehingga pekerja menjadi lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan.

6) Evaluasi

Didalam mencapai suatu tujuan, harus disediakan waktu untuk melakukan evaluasi. Evaluasi yang dilakukan selama proses pencapaian tujuan membantu untuk mengetahui apakah ada masalah yang terjadi selama proses pencapaian tujuan.

e. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kerja sama Tim (*Teamwork*)

Faktor-faktor yang memengaruhi kerja sama tim (*teamwork*) menurut Robbins dalam Handayani (2020:144-119), sebagai berikut :

1) Target yang jelas

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

2) Keterampilan Relevan

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

3) Saling Percaya

Faktor kerja sama tim (*teamwork*) bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi antar anggota tim. 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 yang lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti.

Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.

f. Indikator Kerja Sama Tim (*Teamwork*)

Menurut Sibarani dalam (Ibrahim dkk 2021:318) indikator kerja sama tim (*teamwork*) adalah sebagai berikut:

1) Tanggung Jawab Bersama

Yaitu dengan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas kerja secara bersama-sama, mampu menjalin hubungan kerja sama yang baik antar karyawan.

2) Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang benar-benar melakukan dan mengatakan apa yang mereka katakan. Kepercayaan timbal balik atau kepercayaan yang tinggi diantara anggota tim mencerminkan kerja sama tim (*teamwork*) yang produktif.

3) Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat komitmen dan semangat seseorang terhadap kelompoknya.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Seorang pekerja melaksanakan pekerjaan sesuai dengan fungsinya dan bertanggung jawab menjalankan tugas yang diberikan dengan tetap mempertahankan kualitas dan kuantitas merupakan pengertian dari kinerja (Silaen *et al.*, 2021:2). Sebuah perusahaan dapat dianggap sukses jika mampu mencapai tujuannya serta menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan kompeten di berbagai bidang. Karyawan juga diwajibkan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dan memiliki prestasi terutama dalam bidang pekerjaan yang dilakukannya. Dengan penjabaran pengertian kinerja karyawan tersebut terdapat beberapa poin penting untuk dapat menilai kinerja dari karyawan diantaranya kualitas kerja, kuantitas kerja, perencanaan kegiatan, pengetahuan tentang pekerjaan, otoritas atau wewenang, disiplin serta inisiatif (Silaen *et al.*, 2021:4).

Untuk melihat keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan bisa dilihat dari hasil kerja yang diberikan karyawan. Dengan memperhatikan hal tersebut kita dapat menilai perusahaan tersebut apakah layak untuk dikatakan berhasil atau masih gagal dalam membangun dan mengembangkan perusahaan. Pengukuran kinerja

karyawan sangat diperlukan untuk mengukur tingkat keberhasilan maupun kegagalan dari perusahaan pada saat mencapai tujuan perusahaan (Budiyanto & Mochklas, 2020:14). Ruang lingkup dari pengukuran kinerja diantaranya kebijakan, perencanaan, kualitas, kehematan, kesamaan, pertanggungjawaban (Joko Prihandono *et.al.* dalam Budiyanto & Mochklas, 2020:15).

Maka dari itu, kesimpulannya kinerja karyawan ialah hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan, maka sangat penting bagi karyawan untuk menerima dorongan dari perusahaan untuk mencapai tujuannya.

b. Faktor yang memengaruhi kinerja

Menurut (Fauziah, 2023:17-18), dalam menghasilkan karyawan yang berkualitas dan kompeten perlu memperhatikan beberapa faktor pendorong yang bisa memengaruhi karyawan untuk mengembangkan kinerja mereka, diantaranya:

1) Kepemimpinan

Pemimpin bertanggung jawab atas setiap bawahannya dan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan. Pemimpin harus memastikan bahwa karyawannya terlibat dalam pengambilan keputusan sehingga mereka dapat menyumbangkan ide, pendapat, dan gagasan mereka demi keberhasilan perusahaan.

2) Kerja sama

Sebagai potensi karyawan melangsungkan kerja sama di lingkungan kerja, perusahaan harus membangun dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara mereka.

3) Mutu pekerjaan

Mutu kerja terhubung pada mutu sumber daya manusia, yang mencakup kepandaian, keterampilan, dan kecakapan seorang pekerja.

4) Kemampuan teknis daya usaha

Kecakapan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dihadapi atau untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu tanpa meminta bantuan dari orang lain.

5) Lingkungan kerja

Perusahaan wajib membuat suasana tempat kerja yang menyenangkan, karena hal ini dapat mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Haniputorrisida (2021:22), individu dengan kinerja tinggi memiliki beberapa karakteristik berikut:

- 1) Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang sangat tinggi.
- 2) Berani menghadapi risiko yang ada dan siap menanggung konsekuensinya.
- 3) Kemampuan menetapkan tujuan yang realistis dan dapat dicapai.

- 4) Menyusun rencana kerja yang terperinci dan berusaha keras untuk mewujudkan tujuannya.
- 5) Menggunakan umpan balik yang konkret sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja dalam setiap kegiatan kerja.
- 6) Secara aktif mencari peluang untuk merealisasikan rencana yang telah disusun.

d. Metode Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem formal dan terstruktur yang dirancang untuk mengukur, mengevaluasi, dan memengaruhi berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaan, termasuk perilaku, hasil kerja, serta tingkat ketidakhadiran karyawan. Sistem ini bertujuan untuk mengevaluasi produktivitas karyawan dan potensinya untuk berkolaborasi lebih efektif di masa depan, sehingga memberikan manfaat baik bagi karyawan maupun organisasi (Hanipaturrosidah, 2021:22).

Salah satu indikator perkembangan perusahaan dapat dilihat melalui hasil penilaian kinerja. Hasil ini mencerminkan kinerja perusahaan melalui kontribusi individu karyawan. Kinerja itu sendiri merujuk pada hasil kerja yang dapat diamati dan diukur secara konkret. Menurut Hanipaturrosidah (2021:23), instrumen penilaian kinerja digunakan untuk mengevaluasi performa individu karyawan dan mencakup beberapa aspek berikut:

- 1) Prestasi kerja: Hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

- 2) Keahlian: Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas, meliputi kerja sama, komunikasi, dan inisiatif.
- 3) Perilaku: Sikap dan tindakan karyawan dalam menjalankan tugas, yang mencakup aspek seperti kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
- 4) Kepemimpinan: Kemampuan manajerial dan seni memengaruhi orang lain untuk mengoordinasikan pekerjaan dengan tepat dan cepat, termasuk kemampuan dalam pengambilan keputusan dan menetapkan prioritas.

Penilaian kinerja memberikan berbagai manfaat bagi karyawan, seperti meningkatkan motivasi, memberikan kejelasan standar hasil kerja, memperluas kesempatan berkomunikasi dengan atasan, meningkatkan hubungan yang harmonis, serta meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, penilaian kinerja juga berdampak positif bagi penyelia, seperti supervisor, manajer, atau pengawas. Penilaian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi objektif terhadap kinerja masa lalu karyawan untuk pengambilan keputusan di bidang sumber daya manusia, membantu karyawan memperbaiki kinerjanya, merencanakan tugas, mengembangkan kemampuan, serta memperkuat hubungan kerja antara penyelia dan karyawan.

Bagi perusahaan, manfaat penilaian kinerja meliputi peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas, peningkatan kualitas komunikasi, motivasi karyawan, perbaikan unit-unit dalam

perusahaan, pencapaian tujuan perusahaan yang lebih harmonis, serta peningkatan efektivitas pengawasan.

e. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator ini dipergunakan untuk mengukur tercapainya kinerja yang dilakukan karyawan (Silaen *et.al.*, 2021:6). Berikut beberapa indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan :

1) Kualitas Kerja

Kinerja diukur dengan melihat kemampuan pekerjaan yang diberikan selama bekerja serta kemampuan dari karyawan itu sendiri. Pekerjaan harus dilakukan dengan baik dan tersusun rapi serta siap menanggung segala risiko yang harus dihadapi.

2) Kuantitas Pekerjaan

Pada hal ini kinerja karyawan dilihat dari keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas seberapa banyak karyawan tersebut mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.

3) Ketepatan Waktu

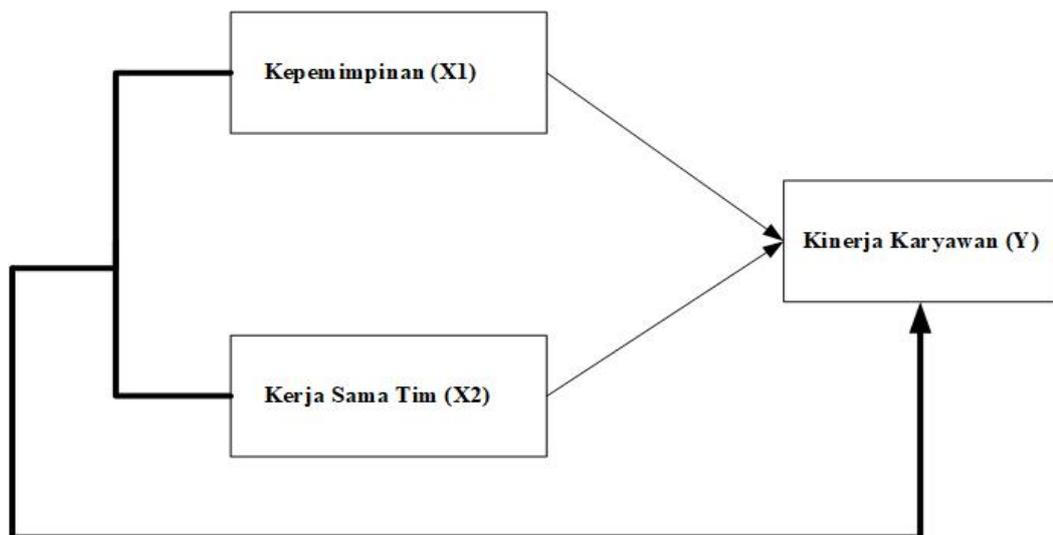
Pada tahap ini kinerja karyawan dilihat dari keberhasilannya menyelesaikan tugas berdasarkan tugas, berdasarkan waktu yang ditentukan serta mampu memanfaatkan waktu yang tersisa untuk yang menguntungkan.

4) Efektifitas

Kinerja karyawan diukur dari keberhasilannya dalam pemanfaatan penggunaan sumber daya dalam perusahaan secara maksimal, sehingga hasil yang didapat akan meningkat.

5) Komitmen

Kinerja diukur dari keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan bisa bertanggung jawab atas segala keputusan serta tindakan yang diambil demi tercapainya tujuan dari perusahaan.

D. Kerangka Pikir

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Keterangan:



Pengaruh secara persial



Pengaruh secara simultan

E. Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah, kerangka pikir, serta kajian pustaka penelitian terdahulu, dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga kepemimpinan (X1) dan kerja sama tim (X2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Salon Rabel *Japanese Style* Malang.
- H2 : Diduga Kepemimpinan (X1) dan kerja sama tim (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Salon Rabel *Japanese Style* Malang.
- H3 : Diduga kepemimpinan berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada Salon Rabel *Japanese Style* Malang.