

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Kerjasama Tim

Bachtiar (2004:7) bahwa “Kerja sama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”. Menurut Burn (2004) tim adalah kelompok kerja yang terdiri dari beberapa orang dengan kompetensi yang setara, dimana mereka bekerja secara ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan di satu organisasi.¹ Definisi kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.²

a). Kelebihan Kerjasama Tim

Salah satu studi menunjukkan bahwa tim dapat membuat keputusan menjadi lebih baik, pengembangan produk dan jasa serta menghasilkan pekerjaan yang terkoordinasi (Emery & Fredendall, 2002). Dengan sumber daya yang dimiliki anggotanya tim memang bisa saling berbagi informasi, membantu, dan

¹ Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS, “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember.” *Jurnal Riset Manajemen*. Hal. 4

² Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.” Vol. 5, No. 1, 2017, hal. 2

mendukung. Kerja Tim juga sangat diperlukan ketika sebuah gagasan baru perlu diterapkan dalam unit, departemen atau keseluruhan organisasi (Van Der Vegt & Janssen, 2009). Tim bisa menjadi lebih efektif dibandingkan bekerja individual karena sesama anggota tim bisa saling mengawasi dan menjaga.³

b). Kekurangan Kerjasama Tim

Berkumpul bersama sebagai sebuah tim juga berpotensi menjadi hal yang negatif. Ketika berkumpul, orang mungkin tergoda untuk ngobrol atau mengerjakan sesuatu yang tidak ada kaitannya dengan tujuan tim. Mereka menghabiskan waktu atau juga biaya bukan untuk kepentingan tim, tapi untuk kepentingan individu atau segelintir anggotanya saja. Hal seperti ini disebut dengan “*Process Losses*.”

Studi keorganisasian juga mengenal yang disebut dengan *Brook's Law*. Ini adalah sebuah prinsip di mana ketika kita menambah orang untuk sebuah proyek, maka penyelesaiannya justru lebih lama.⁴

c). Model Keefektifan Tim

Secara Umum, sebuah tim kita katakan efektif ketika ia memberi manfaat bagi organisasi dan para anggotanya serta keberlangsungan tim tersebut. Karena umumnya sebuah tim memiliki tujuan, maka keberhasilan tim meraih tujuan ini dapat dijadikan satu ukuran keberhasilan. Dalam Praktik sehari-hari, tidak jarang tim yang dibentuk anggotanya semakin lama semakin berkurang sejalan dengan

³ M. Taufiq Amir, PH.D “Perilaku Organisasi.” (Jakarta, Kencana, 2017). Hal 173

⁴ Ibid.

muncul dan bertambahnya anggota yang tidak puas dengan keberadaan tim. Oleh karena itu, komitmen anggota sangat diperlukan dan pengurus tim perlu membangun komitmen ini dari waktu ke waktu.

d). Komposisi Tim

“Dapat bekerja dengan baik di dalam tim.” Sering kali muncul sebagai salah satu tuntutan bagi seorang calon karyawan. Ini karena kecakapan tim, sama pentingnya dengan kecakapan pengetahuan, khususnya dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu. Berikut adalah komposisi tim dengan konsep Five C;

Cooperating. Anggotanya berkeinginan untuk bekerja sama. Berbagi sumber daya, adaptif atau fleksibel mengadaptasi kebutuhan dan preferensi orang lain.

Coordinating. Aktif mengelola kerja tim sehingga bisa dijalankan dengan efisien dan harmonis.

Communicating. Dapat menyampaikan dengan bebas, efisien (baik dalam hal penggunaan saluran maupun tema yang jadi bahasan).

Comforting. Anggota Tim yang baik adalah mereka yang menjaga kondisi psikologis yang positif dan sehat antar sesama anggota.

Conflict Resolving. Sering kali konflik tak dapat dihindarkan, tetapi orang yang mengalami konflik dan dapat memotivasi dan mencoba menyelesaikan situasi yang tidak enak dengan conflict handling yang gayanya baik dan memiliki kecakapan mendiagnosis.

e). Indikator Kerjasama Tim

Berdasarkan pengertian kerja sama yang dinyatakan Davis (dalam Dewi, 2006) indikator-indikator kerja sama adalah sebagai berikut:

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

Setelah kita memahami tentang kedudukan dan fungsi bekerjasama dalam sebuah organisasi, kita dapat menarik pemahaman bahwa kerjasama memiliki kedudukan yang sangat penting. Setiap organisasi, sekecil apapun, akan mengandalkan aspek kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.⁵

2. Kreativitas

Menurut Rachmawati (2010:14), kreativitas merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi,

⁵ <http://roasliayuli26.blogspot.com/2014/03/teamwork.html>

diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.⁶

Kreativitas merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia, yaitu kebutuhan akan perwujudan diri (aktualisasi diri) dan merupakan kebutuhan paling tinggi bagi manusia (Maslow, dalam Munandar, 2009). Pada dasarnya, setiap orang dilahirkan di dunia dengan memiliki potensi kreatif. Kreativitas dapat diidentifikasi (ditemukenali) dan dipupuk melalui pendidikan yang tepat (Munandar, 2009).

Kreativitas merupakan investasi berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan untuk bertahan dan sukses maka perusahaan harus mampu menjadikan kreativitas menjadi inovasi melalui kegiatan-kegiatan penelitian dan pengembangan, sebab inovasi tidak terjadi dengan sendirinya tetapi harus didukung dan dikelola agar berkembang sehingga dibutuhkan orang-orang yang kreatif. Meskipun kreativitas dan inovasi sangat dihargai dibanyak perusahaan, namun hal tersebut tidak selalu dikomunikasi kepada para karyawannya. Perusahaan bahkan seringkali tidak memberikan ruang gerak bagi para pekerjanya untuk berkreasi dan berinovasi.⁷

⁶ Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS, “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember.” *Jurnal Riset Manajemen*. Hal. 4

⁷ Amanda Carolina Lakoy, “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan pada hotel Aryaduta Manado.” *Jurnal Vol.3 Hal. 2* 2015

Berikut ini adalah beberapa karakter yang menjadi ciri orang yang kreatif :

a). Persistensi

Orang kreatif pada umumnya persistensi, memiliki daya juang dan kebutuhan lebih tinggi untuk sebuah pencapaian, motivasi yang kuat dan semen moderat. Di sisi lain, biasanya orang yang kreatif memiliki tingkat keyakinan dan optimisme yang tinggi.

b). Pengetahuan dan Pengalaman

Orang Kreatif membutuhkan pengalaman dan membutuhkan pengetahuan baru, dan mereka pada umumnya memiliki kapasitas penyerapan pengetahuan yang tinggi. Karakter ini menjadi sebuah keunggulan, namun juga kelemahan.

Ketika mendapatkan pengetahuan dan pengalaman tentang hal-hal tertentu, model mental mereka cenderung kaku. Mereka menjadi kurang dapat beradaptasi dan merasa mapan dengan pengetahuan di bidang tertentu. Para ahli juga mengingatkan dengan yang disebut "*mindless behavior.*" Yakni kurangnya kecenderungan untuk mempertanyakan . Untuk mengatasi hal ini, sebagian organisasi merekrut orang-orang dari industri yang berbeda sebagai "darah segar."

c). Imajinasi yang Bebas

Orang kreatif biasanya punya sifat kepribadian dan nilai-nilai yang mendukung imajinasi yang bebas. Mereka cenderung untuk terbuka pada pengalaman, dan kurang tergantung dengan orang lain,serta punya nilai-nilai yang

kuat terkait dengan arah tujuan dirinya. Keterbukaan atas pengalaman (*Openness to experience*), salah satu dimensi dari kategori “*Big Five Personality*.” Dapat merepresentasikan sejauh mana seseorang itu imajinatif, ingin tahu, sensitif, berfikir terbuka dan orisinal. Mereka tidak begitu membutuhkan diasosiasikan dengan pihak tertentu, sehingga mereka kurang begitu peduli atau tidak begitu malu jika melakukan kesalahan. Memahami arah tujuan dirinya juga mencerminkan nilai-nilai kreativitas dan pemikiran yang independen. Begitu juga mereka dapat terstimulasi dengan nilai-nilai dalam tantangan yang pada akhirnya mencerminkan motivasi orang-orang kreatif ini melakukan cara-cara inovatif.⁸

3. Loyalitas Kerja

Menurut Hasibuan (2002) bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung-jawab. Karyawan yang memiliki loyalitas rendah terhadap perusahaan dapat mengganggu kinerja perusahaan, perusahaan tidak dapat mencapai target yang diharapkan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat berdampak pada menurunnya produktivitas perusahaan, tingkat absen yang tinggi, dan ketidak patuhan karyawan terhadap pimpinannya (Nitisemito, 1991 dalam Heni Mar’atusholihah,

⁸ M. Taufiq Amir, PH.D “*Perilaku Organisasi*.” (Jakarta, Kencana, 2017). Hal 60

2010). Jika karyawan sudah tidak loyal terhadap perusahaan, karyawan tersebut tidak memiliki gairah untuk bekerja secara maksimal dan cenderung tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Rendahnya loyalitas dalam perusahaan dapat menimbulkan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan sehingga dapat merusak visi dan tujuan perusahaan.

Indikator Loyalitas Karyawan

Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (1989), yang menitik beratkan pada indikator pelaksanaan Loyalitas kerja yang dilakukan karyawan antara lain. :

a. Taat pada peraturan

Karyawan mempunyai tekad dan kesanggupan untuk menaati segala peraturan, perintah dari perusahaan dan tidak melanggar larangan yang telah ditentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Peningkatan ketaatan tenaga kerja merupakan prioritas utama dalam pembinaan tenaga kerja dalam rangka peningkatan loyalitas kerja pada perusahaan.

b. Tanggung jawab

Karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan kesadaran setian resiko melaksanakan tugas akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesediaan menanggung rasa tanggung jawab ini akan melahirkan loyalitas kerja.

Dengan kata lain bahwa karyawan yang mempunyai loyalitas yang tinggi maka karyawan tersebut mempunyai tanggung jawab yang lebih baik.

c. Sikap kerja

Sikap mempunyai sisi mental yang mempengaruhi individu dalam memberikan reaksi terhadap stimulus mengenai dirinya diperoleh dari pengalaman dapat merespon stimulus tidaklah sama. Ada yang merespon secara positif dan ada yang merespon secara negative. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan memiliki sikap kerja yang positif.⁹

4. Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2002:67) mengemukakan bahwa hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

- 1). Haruslah mampu diukur dengan cara yang dapat dipercaya.

⁹ Yuli Astuti, "Pengaruh Pengawasan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel." VOL..3, NO. 2, 2016. Hal.

- 2). Harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
- 3). Harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
- 4). Harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Dari teori yang sudah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian yang didapatkan atau dihasilkan dari aktivitas karyawan itu sendiri”.¹⁰ Muhammad Aldrianto mengutip pendapat mondy, Noe, Premeaux, dalam Priansa menyebutkan indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja karyawan ialah sebagai berikut:¹¹

- a. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

- b. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan

¹⁰ Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto, “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.” Vol. 5, No. 1, 2017, hal. 3

¹¹ Muhammad aldrianto, skripsi, “pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Kospemindo di makasar”. Hal.27

menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

c. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

e. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

f. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

B. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil kajian literature diketahui beberapa penelitian yang membahas penelitian ini adalah :

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Eva Silvani Lawasi Boge Triatmanto	Pengaruh Komunikasi Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	Berdasar hasil penelitian mengenai uji Analisis Regresi Linier Berganda, maka dapat diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah variabel komunikasi. Komunikasi memang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, apalagi bagi organisasi, karena dengan komunikasi yang efektif mampu menyatukan pemikiran- pemikiran individu dalam organisasi.
2.	Sintya Kumala Dewi, Sutopo, Anggraeni Rahmasari	Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amertha Lintas Persada di Surabaya	Dari tiga variabel bebas yang terdiri dari <i>Teamwork</i> , Disiplin kerja, dan Loyalitas, dapat diketahui bahwa variabel Disiplin kerja mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,361 yang merupakan nilai

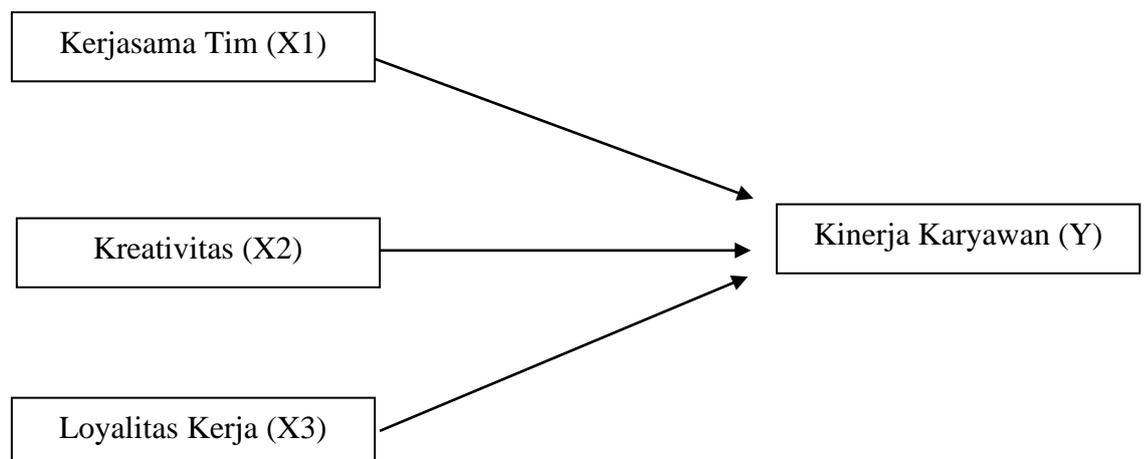
			<p>terbesar diantara variabel-variabel bebas yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat kinerja karyawan adalah variabel Disiplin kerja.</p>
3.	Yuli Astuti	Pengaruh Pengawasan dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Industri TV Kabel	Loyalitas Kerja dan Pengawasan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Anjelika Wulan Tamba R. J. Pio S. S. P. Sampul	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado	<p>Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Loyalitas Karyawan secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan</p>

			terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Andi Febriyan Eka Muhti Hadi Sunaryo M. Khoirul ABS	Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember	Kerjasama Tim tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Landasan Teori serta Penelitian terdahulu maka dapat disajikan

Kerangka Pemikiran sebagai Berikut :



D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru di dasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Penelitian ini bermaksud memperoleh gambaran objektif tentang Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Berdasarkan teori dan kerangka pemikiran maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut :

H0 : Kerjasama Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

H1 : Kerjasama Tim Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

H0 : Kreativitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

H2 : Kreativitas Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

H0 : Loyalitas Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang

H3 : Loyalitas Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

H₀ : Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Loyalitas Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

H₁ : Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Loyalitas Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Terdapat Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Palembang.