

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

#### **2.1 LANDASAN TEORI**

##### **2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia**

Bank adalah lembaga yang mempunyai peran utama dalam pembangunan suatu negara. Peran ini terwujud dalam fungsi bank sebagai lembaga intermediasi keuangan, yani menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkan dana kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.

Bank Syariah berfungsi sebagai lembaga intermediasi dan penyedia jasa keuangan yang bekerja berlandaskan hukum syariah yang berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadist, khususnya yang bebas dari bunga (riba), bebas dari kegiatan spekulatif yang non produktif seperti perjudian (maysir), bebas dari hal-hal yang tidak jelas dan meragukan (gharar), berprinsip keadilan, dan hanya membiayai kegiatan usaha yang halal.

Sebagaimana disebutkan dalam firman Allah, sebagai berikut :

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا لَا تَاْكُلُوْا الرِّبَاۤ اَضْعَافًا مُّضَاعَفَةً  
وَاتَّقُوا اللّٰهَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ ﴿١٣٠﴾

Artinya :

Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu memakan riba dengan berlipat ganda dan bertakwalah kamu kepada Allah supaya kamu mendapat keberuntungan. (Surah : Ali ' Imran : Ayat 130).

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْاَنْصَابُ وَالْاَزْلَمُ رِجْسٌ مِّنْ  
عَمَلِ الشَّيْطٰنِ فَاَجْتَنِبُوْهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ ﴿٩٠﴾

Artinya :

Wahai orang-orang yang beriman ! sesungguhnya minuman keras (Khamar), Berjudi. (Berkurban untuk) berhala, Mengundi nasib dengan panah adalah perbuatanl setan. Maka jauhilah perbuatan-perbuatan itu agar kamu mendapat keberuntungan. (Surah Al-Maidah : Ayat 90).

نَهَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنِ بَيْعِ الْحَصَاةِ وَعَنِ بَيْعِ الْغُرْرِ ۝

Artinya :

“Dari Abu Hurairah bahwa Rasulullah *shallallahu ‘alaihi wa sallam* :  
Melarang jual beli al-hashah ( dengan melempar batu ) dan jual beli  
gharar.” (HR Muslim, hadist no.2783).

Bank Syariah merupakan perusahaan memiliki berbagai macam sumber daya sebagai ‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting.

Sumber Daya Manusia merupakan kekuatan atau tenaga yang bersumber dari diri manusia yang memiliki kemampuan untuk dinamika (untuk bisa maju positif dalam setiap kegiatan dalam lembaga).. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen yaitu sebuah proses pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya manusia, baik itu sumber daya finansial, mesin, metode dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang

telah ditetapkan perusahaan (organisasi). Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan proses pengintegrasian, koordinasi dan pembagian tugas di antara sumber daya yang tersedia dalam perusahaan (organisasi) menjadi sangat penting untuk menompang tujuan tersebut.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut teori yang dikemukakan Guest merupakan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Guest, kebijakan yang diambil organisasi dalam mengelola SDM-nya diarahkan pada penyatuan elemen-elemen organisasional, komitmen pekerja, kelenturan organisasi dalam beroperasi serta pencapaian kualitas hasil kerja secara maksimal.

Dengan merujuk pada definisi tersebut, ukuran efektifitas kebijakan MSDM yang dibuat dalam berbagai bentuknya dapat diukur pada seberapa jauh organisasi mencapai kesatuan gerak seluruh unit organisasi, seberapa besar komitmen pekerja terhadap pekerjaan dan organisasinya, sampai sejauh mana organisasi toleran dengan perubahan sehingga mampu membuat keputusan dengan cepat dan mengambil langkah dengan tepat, serta seberapa tinggi tingkat kualitas 'output' yang dihasilkan organisasi.

Teori MSDM yang dikemukakan oleh Schuler, et al, yaitu pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Kegiatan MSDM dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari beberapa fungsi, Adanya fungsi-fungsi manajemen ialah berbagai jenis tugas atau kegiatan manajemen yang mempunyai peranan khas dan bersifat saling menunjang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Fungsi-fungsi MSDM Terdapat beberapa macam fungsi utama MSDM dikemukakan lima fungsi, yaitu :<sup>6</sup>

- Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang;
2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

- Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

1. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;

---

<sup>6</sup> Priyono dan Marnis, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (ZIFATAMA

2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat. Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

- Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja;
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

- Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:
  1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;
  2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program program perbaikan produktifitas;
  3. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja. Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.
  
- Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:



1. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
2. Melakukan tawar-menawar (*bargaining*) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
3. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di banyak perusahaan di Indonesia.

Sementara itu menurut Schuler et al setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama yaitu:

- Memperbaiki tingkat produktifitas
- Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspekpek legal.

Produktifitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek

MSDM yang unik. Keunikan tersebut menunjuk secara khusus pada suatu keadaan dimana:

- Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis;
- Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam merigatasi setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan;
- Staf SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini;
- Manajemen lini berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM;
- Staf perusahaan berbagi tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional.

Di dalam organisasi, peran dan fungsi SDM harus dise!araskan dengan elemen-elemen sumber daya lainnya. Oleh karena itu dalam merxrbuat kebijakan, organisasi memusatkan perhatiannya pada bagaimana sistem kerja disusun sedemikian

rupa sehingga ada kesesuaian antara gerak SDM dengan sumber daya lainnya. Sementara itu, dengan merujuk pada pendapat ahli-ahli lainnya, Guest menyatakan kegiatan MSDM terdiri dari empat proses generik yaitu:

- Selection
- Appraisal
- Rewards
- Development

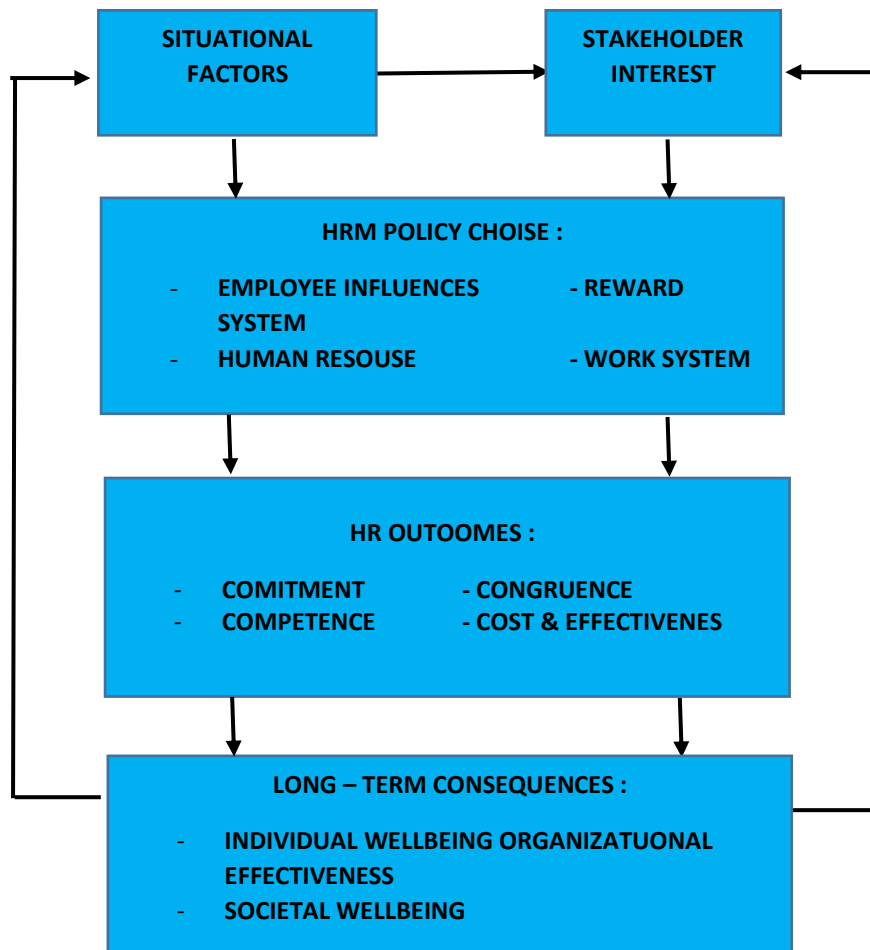
Seorang manajer SDM paling tidak harus menguasai empat kegiatan mendasar tersebut. Kegiatan seleksi tidak lain berkaitan dengan penyediaan staf dan pekerja yang akan mengisi berbagai formasi pekerjaan dan jabatan dalam organisasi. Sebagai suatu kegiatan generik, seleksi akan diikuti dengan kegiatan lainnya misalnya berupa penempatan pada pekerjaan (*job placement*) yang segera disertai dengan kegiatan generik lainnya yaitu penilaian kinerja (*performance appraisal*). Organisasi harus memiliki standar yang dapat dipakai sebagai ukuran dalam menentukan dan menilai apakah seorang pekerja memiliki kualitas kerja baik atau sebaliknya.

Sementara itu, untuk memotivasi pekerja organisasi memiliki skema (*scheme*) Yang dirupakan dalam bentuk gaji atau upah dan penghargaan lainnya. Untuk menetapkan besaran dan bentuk penghargaan ini organisasi juga telah memiliki berbagai acuan.

Sedangkan kegiatan generik MSDM yang terakhir adalah pengembangan; SDM (*human resource development*). Pengembangan SDM ini dapat berupa pendidikan pelatihan serta program-program pengembangan SDM lainnya. Urnumnya kegiatan pengembangan SDM diarahkan pada pencapaian penguasaan keahlian (*skills*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*). Arah rogramm pengembangan SDM diarahkan selaras dengan perkernbangan dan kemajuan organisasi.

Guest membuat suatu kerangka kerja teori MSDM seperti dapat dilihat dalam gambar berikut ini: Guest membuat suatu kerangka kerja teori MSDM seperti dapat dilihat dalam gambar berikut ini :

Gambar 1.1 : Kerangka Kerja Teori MSDM.



Sumber : Guest, 1987.

Dengan penggunaan teori manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai perilaku manusia dan mengelola unsur-unsur manusia dengan segala potensi yang

dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang dapat mencapai tujuan organisasi dijadikan sebagai pacuan dan arahan dalam pengambilan teori dan penentuan konsep-konsep pada penelitian.

## **2.1.2 Kinerja Karyawan**

### **2.1.2.1 Defenisi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh karyawan baik bekerja secara individu dan tim di suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan norma atau etika.<sup>12</sup>

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin Mengungkapkan bahwa kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan

---

<sup>12</sup> Muhammad Busro. *“Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia”* Prenadamedia Group : Jakarta, 2018. Hal. 89

organisasi.<sup>13</sup> Karyawan ditargetkan untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Menurut Nawawi mengistilahkan kinerja sebagai karya, yaitu suatu hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Kinerja merupakan suatu *output* atau keluaran dari suatu proses keterlibatan pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Secara definitif Bernardin dan Russel (Sulistiyani dan Rosidah ) menjelaskan kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama waktu periode tertentu. Pengertian kinerja di sini mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

---

<sup>13</sup> Ratna Handayani, “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Lamongan (Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)”, Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi Volume I No. 2, Juni 2016 ISSN 2502 - 3764, hal. 128

Untuk menentukan suatu *output* atau *outcome* itu baik atau tidak, maka diperlukan penilaian kinerja sebagai dasar pengembangan.<sup>14</sup>

Dalam hal ini, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan, salah satu cara yang digunakan untuk melihat perkembangan kinerja karyawan di perusahaan yaitu dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Apabila penilaian karyawan dilakukan dengan benar, para karyawan dan perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya-upaya individu dan tim memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan. selain itu penilaian karyawan diartikan pula sebagai sebagai mekanisme yang baik untuk mengendalikan perusahaan.<sup>15</sup>

Berdasarkan kesimpulan dari pendapat diatas bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan

---

<sup>14</sup> Margareth Sylvia Sabarofek dan Magriet Ester Sawaki, "*Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Kerja dan Perilaku Individu Terhadap Kinerja Pegawai : Studi Kasus Pada PT. Televisi Mandiri Papua*" JRMB, Volume 12, No. 2, Desember 2017

<sup>15</sup> Veithzal Rivai Zainal, ect., dkk "*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*" (Rajagrafindo : Jakarta,2014). hal. 406-407



yang dicapai Karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara individu maupun tim didalam suatu organisasi / perusahaan. Hasil kerja yang dicapai karyawan sangat penting untuk dipakai sebagai dasar penilaian.

### 2.1.2.2 Kinerja Dalam Perspektif Islam

Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, Islam menganjurkan setiap umatnya untuk bekerja keras. Bekerja keras memiliki banyak manfaat, selain dapat menjadikan hidup yang sejahtera, tentram, dan nyaman. Selain kita juga bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari. Anjuran tersebut tertuang dalam ayat-ayat berikut:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ  
 كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya :

Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

( QS. al-Jum'ah (62) : 10 )

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ  
بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya :

Barang siapa mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan. (QS An Nahl : Ayat 97)

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.<sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Nurul Ichsan, *Kerja, Bisnis Dan Sukses Menurut Islam*, The Journal of Tauhidinomics Vol. 1 No. 2 (2015) hlm. 167

**1.1.2.2 Unsur-unsur Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono. Yakni Sebagai Berikut :**

Unsur-unsur dalam penilaian kinerja karyawan menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono yaitu :

1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

2) Hasil Kerja

Yang dimaksud dengan hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.

4) Ketaatan

Yang dimaksud ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketetapan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan perusahaan maupun pemerintah, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5) Kejujuran

Yang dimaksud dengan kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lainnya.

8) Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.<sup>17</sup>

Dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur dalam penilaian kinerja karyawan diantaranya yaitu Kesetiaan, Hasil Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, Kepemimpinan.

---

<sup>17</sup> Veithzal Rivai Zainal, ect., dkk “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Dari Teori Ke Praktik)*” (Rajagrafindo : Jakarta,2014). hal. 406-407

### **2.1.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Menurut Payaman J Simanjuntak :**

Menurut Payaman S Simanjuntak, kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat di golongkan dalam 3 kelompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. :

#### 1) Kompetensi Individu

Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu : (a.) Kemampuan dan keterampilan kerja, (b.) Motivasi dan Etos Kerja

#### 2) Faktor Dukungan Organisasi.

Kinerja setiap orang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk, yaitu : (a.) Pengorganisasian, (b.) Penyediaan sarana dan prasarana kerja, (c.) pemilihan teknologi, (d.) Kenyamanan lingkungan kerja, (e.) Kondisi dan syarat kerja.

#### 3) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen tau pimpinan, yakni (a.) Dengan cara membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, (b.) Dengan cara mengembangkan kompetensi pekerja.<sup>18</sup>

#### **2.1.2.4 Faktor Yang Dapat Meningkatkan Kinerja Menurut Tambunan Yakni sebagai berikut :**

- 1) Dukungan Sumber daya manusia (SDM) dengan kualitas terbaik.
- 2) Dukungan teknologi yang tersedia.
- 3) Kemudahan dalam pemasaran.
- 4) Informasi pasar yang representatif.
- 5) Modal invertasi
- 6) Kemudahan mendapatkan bahan baku dengan kualitas yang terbaik dan harga terjangkau.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> Gusnetti, “*Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia Peka Baru*” Jom FISIP Vol. 1 No. 2 Oktober 2014 hal. 4-7.

<sup>19</sup> Muhammad Busro, “*Muhammad Busro “Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Prenadamedia Group, 2018), hlm. 91

**2.1.2.5 Indikator Kinerja Indikator Untuk Mengukur Kinerja Karyawan Menurut Prawirosentono, kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu :**

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan



dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

#### 5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.<sup>20</sup>

Pada penelitian ini Indikator kinerja indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian.

### **2.1.3 Karakteristik Individu**

#### **2.1.3 .1 Defenisi Karakteristik Individu**

Sumber daya yang terpenting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga,

---

<sup>20</sup> Putri Handayani, “Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permat Bunda Medan”, Skripsi Universitas Medan Area 2019, Hal. 12-13.

bakat, kreatifitas dan usaha mereka kepada perusahaan agar suatu perusahaan tersebut dapat tetap eksistensinya. Setiap karyawan mempunyai karakteristik individu yang berbeda antara yang satu dan yang lainnya.

Dalam kamus lengkap psikologi karyawan dijelaskan oleh Chaplin bahwa karakteristik merupakan sinonim dari kata karakter, watak dan sifat yang memiliki pengertian tersebut diantaranya : 1.) Suatu sifat yang tetap terus menerus dan kekal yang dapat dijadikan ciri untuk mengidentifikasi seseorang pribadi, suatu objek dan suatu kejadian. 2.) Intergrasi atau sintese dari sifat-sifat individual dalam bentuk suatu untas atau kesatuan. 3.) Kepribadian seseorang yang dipertimbangkan dari titik pandangan etis atau norma.<sup>21</sup>

Thoha, menyatakan bahwa karakteristik individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semuanya adalah karakteristik yang dipunyai individu, dan

---

<sup>21</sup> Dayat Ikhsan Hajati1 , *Dwi Wahyu A.2* , dan *Hj. Nurul Wahyuni.*, “*Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru).*” *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari- Juni 2018 Vol 7, No. 1, ISSN 2541-187X, Hal. 2.

karakteristik ini akan dibawa olehnya ketika memasuki lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Salah satu kegiatan yang paling penting dalam perusahaan, dimana mana manajemen sumber daya manusia ialah kegiatan mendapatkan orang-orang yang tepat, seperti halnya karakteristik individu.<sup>22</sup>

Membangun Karakteristik Individu juga berpengaruh dalam menunjang kesuksesan karyawan yang bekerja di Perusahaan. Karakter yang baik akan menunjang kinerja dari setiap karyawan.

### **2.1.3.2 Karakteristik Individu Dalam Perspektif Islam**

Berbagai karakter yang dimiliki setiap manusia dalam kehidupan sehari-hari. Karakter tersebut telah melekat pada diri seseorang. Dalam islam karakter yang baik yang dikenal dengan Akhlaq al-karimah (mulia) atau al-mahmudah (terpuji) yang dimiliki orang mukmin serta Akhlaq al-sayyi'ah (buruk) atau al-

---

<sup>22</sup> M. Tahir dan Aisyah Ahmad, Universitas Islam Sumatera Utara, "*Pengaruh Pengembangan Karir dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Selatan*" *Tijarah, Volume 1 No. 19 Tahun 2020 hal. 95*

mazmumah (tercelah) yang dimiliki orang kafir. Karakter manusia Sesuai dengan dalil berikut:

هُوَ الَّذِي خَلَقَكُمْ فَمِنْكُمْ كَافِرٌ وَمِنْكُمْ مُؤْمِنٌ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ



Artinya :

Dialah yang menciptakan kamu, lalu di antara kamu ada yang kafir dan di antara kamu (juga) ada yang mukmin. Dan Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan. (QS. At-Taghabun : Ayat 2)

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾

Artinya :

Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.

(QS An Nahl : Ayat 90)

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُوفُوا قَوْمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ  
 شَتَانُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَا تَعْدِلُوا ءَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ  
 خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya:

Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S. Al-Maidah: 8)

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa karakter (akhlak) yang dimiliki setiap manusia haruslah mengikuti perintah Allah dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari. Seorang mukmin yang harus melaksanakan perintah Allah yaitu melaksanakan kebajikan dan menjauhi perbuatan keji. Serta, menegakkan kebenaran dan menjauhi kebencian yang membuat kerugian.

**2.1.3.3 Menurut As'ad Menjelaskan Bahwa Sumber Yang Menyebabkan Perbedaan Individu Didalam Bekerja, Yaitu Faktor Fisik dan Psikis.**

1. Faktor Fisik

Terdiri dari bentuk tubuh, kesehatan fisik dan kemampuan panca indera.

2. Faktor Psikis

Meliputi intelegensia, bakat kepribadian dan edukasi atau tingkat pendidikan.<sup>27</sup>

**2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu Menurut Malthis (Dalam Mahmudha). Terdapat Empat Faktor yang mempengaruhi karakteristik individu, diantaranya sebagai berikut :**

1. Minat

Orang cenderung mengejar karir yang mereka yakini cocok dengan minat mereka.

2. Jati Diri

Merupakan perpanjangan dari jati diri seseorang juga hal yang membentuk jati diri.

3. Kepribadian

Faktor ini mencakup orientasi pribadi karyawan dan kebutuhan individual, latihan, dan kekuasaan.

4. Latar belakang sosial

Status sosial ekonomi dan tujuan pendidikan pekerjaan orang tua karyawan merupakan faktor yang berfungsi dalam kategori.<sup>23</sup>

**2.1.3.5 Indikator Karakteristik Individu Menurut Robbins.  
Terdapat Beberapa Indikator Pada Karakteristik  
Individu, Diantaranya Sebagai Berikut :**

1.) Sikap

Sikap individu berasal dari hal-hal atau akibat-akibat yang berhubungan dengan perasaannya, seperti : senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

---

<sup>23</sup> Herianus Peoni, *“Pengaruh Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado)”* Universitas Samratulangi, Manado 2016, Hal.6.

2.) Minat

Keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

3.) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

4.) Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.<sup>24</sup>

Dengan demikian pada penelitian ini indikator Karakteristik Individu yang digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut : Sikap, Minat, Nilai, dan Kemampuan.

---

<sup>24</sup> Dayat Ikhsan Hajati , Dwi Wahyu A.2, dan Hj. Nurul Wahyuni. “Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru).” *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari- Juni 2018 Vol. 7, No. 1, ISSN 2541-187X, hal. 3.



## **2.1.4 Kerjasama Tim**

### **2.1.4.1 Defenisi Kerjasama Tim**

Kerjasama dalam tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerjasama yang baik didalam tim tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar 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 Tracy menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian- bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim

beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.<sup>25</sup>

#### 2.1.4.2 Kerjasama Tim Dalam Perspektif Islam

Allah memerintahkan kita semua seorang mukmin untuk tolong-menolong kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa serta, Dengan tolong-menolong pekerjaan yang sulit dikerjakan akan menjadi ringan dikerjakan secara bersama-sama (kerjasama tim). Sesuai dengan dalil, yaitu sebagai berikut :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢٥﴾

Artinya :

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.” [QS Al-Ma'idah: 2]

---

<sup>25</sup> Putri Handayani Siregar “Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan” Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, 2019

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۗ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ  
 أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ  
 النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا ۗ كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

Artinya :

"Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara" [QS Ali-Imran: 102]

Ayat-ayat diatas menjelaskan bahwa seorang mukmin haruslah saling tolong menolong dalam kebaikan dan jangan bercerai-berai. Sebab, Allah menyukai persatuan dan kebersamaan. dalam menjalankan tugas akan terasa lebih nikmat jika dilakukan secara bersama-sama (Kerjasama tim).

#### **2.1.4.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim Menurut**

**Robbins Sebagai Berikut :**

1) Sasaran Yang Jelas.

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

2) Keterampilan Relevan.

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

3) Saling Percaya.

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

4) Komitmen Bersama.

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

5) Komunikasi.

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.<sup>26</sup>

**2.1.4.4 Strategi Untuk Meningkatkan Kerjasama Tim Menurut King, (Dalam Goetsch dan Davis) Kesepuluh Strategi Itu Adalah :**

1. Saling ketergantungan (*Interdependence*),

Saling ketergantungan diperlukan diantara para anggota tim dalam hal informasi, sumber daya, pelaksanaan tugas dan dukungan. Adanya saling ketergantungan dapat memperkuat kerjasama tim.

2. Perluasan tugas (*Stretching tasks*),

---

<sup>26</sup> Raksi Ulfa Widyaswari, Hamidah Nayati Utami Dan Ika Ruhana. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kerjasama Tim (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 37 No. 2 Agustus 2016, hal.31

Setiap tim harus diberikan tantangan, karena reaksi atau tanggapan terhadap tantangan tersebut akan membentuk semangat persatuan.

3. Penjajaran (*Aligment*),

Pemimpin tim harus bersedia menyisihkan sikap individualnya dalam rangka mencapai misi bersama.

4. Bahasa yang umum (*Common language*),

Pemimpin tim harus mengusahakan penggunaan bahasa yang umum, karena biasanya anggota tim berasal dari departemen yang berbeda (pemasaran, akuntansi, dan lain-lain) yang memiliki istilah teknik sendiri-sendiri.

5. Kepercayaan / respek (*Trust / respect*),

Dibutuhkan waktu dan usaha untuk membentuk kepercayaan dan respek agar setiap anggota tim dapat bekerja sama.

6. Kepemimpinan / keanak buahan yang dibagi rata (*Shared leadership / followership*),

Setiap orang memiliki bakat dan kemampuan yang berbeda oleh karena itu pemimpin yang baik harus dapat

memperhatikan bakat tertentu setiap anggota tim sehingga kepemimpinan dan keanakbuahan dapat dibagi bersama.

7. Keterampilan pemecahan masalah (*Problem-solving skills*),

Tim harus banyak menggunakan waktunya untuk membina kemampuan anggotanya dalam memecahkan masalah, karena masalah merupakan hal yang selalu dihadapi setiap organisasi.

8. Keterampilan menangani konfrontasi (*Confrontation / conflict handling skills*),

Dalam lingkungan kerja yang high pressure dan kompetitif, konflik merupakan hal yang tidak terelakan. Perbedaan pendapat adalah hal yang wajar, oleh Karena itu dalam TQM dibutuhkan keterampilan dalam menerima perbedaan pendapat (ide, masalah, dan saran) pemecahan dan menyampaikan ketidaksetujuan terhadap pendapat orang lain tanpa harus menyakiti hati orang yang bersangkutan.

9. Penilaian / tindakan (*Assesment / action*),

Penilaian dengan memantau dan membandingkan apa yang telah dilakukan dengan pernyataan misi dan rencana tindakan yang ada. Rencana tindakan berisi tujuan, sasaran, jangka waktu, dan penguasa, serta tanggung jawab setiap anggota.

10. Perayaan (*Celebration*),

Kesuksesan yang dicapai suatu tim yang efektif dapat diperkuat dengan jalan merayakannya. Penghargaan dan pengakuan atas tugas yang terlaksana dengan baik akan memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih giat dan tangkas dalam mencapai tujuan berikutnya.<sup>27</sup>

**2.1.4.5 Menurut West Menetapkan Indikator Kerjasama Tim Sebagai Alat Ukur Kinerja Karyawan, Yaitu Sebagai Berikut :**

---

<sup>27</sup> Noer Soetjipto, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Garam Di Surabaya." Jurnal Manajemen Jayanegara Vol.10, Nomor. 1 Januari 2018 Diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Jaya Negara Malang, hal. 36



Pada penelitian ini Indikator Kerjasama Tim yang digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut Tanggung jawab, Saling berkontribusi, dan Pengerahan kemampuan secara maksimal.

- 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.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Muhammad Hatta, Said Musnadi, dan Mahdani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Komepensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero).” Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah pp. 70-80 75 - Volume 1, No. 1, September 2017, hal. 75.

Pada penelitian ini Indikator Kerjasama Tim yang digunakan sebagai alat ukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut Tanggung jawab, Saling berkontribusi, dan Pengerahan kemampuan secara maksimal.

## 2.2 PENELITIAN TERDAHULU

**Tabel 2.1**

### **Daftar Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Metodologi Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
<b>1)</b>	Ratna Handayati (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan) ( Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)	Analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi , uji validitas dan uji reabilitas. Analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan. Dan Karakteristik individu secara serentak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan
<b>2)</b>	Herianus Peoni	Pengaruh Karakteristik	Penelitian ini menggunakan pendekatan	Lingkungan Kerja yang paling berpengaruh terhadap Kinerja

	(2014)	Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi ) Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado).	survey, yaitu metode pengumpulan data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dan responden dimana data peneliti berupa subjek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman, karakteristik subjek penelitian secara individu atau secara kelompok.	Karyawan, melihat dari hasil pembahasan dan Karakteristik Individu sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado).
3)	Indar Dewi Gaffar (2017).	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfara Trijaya Di Makassar.	Metode Analisis Menggunakan : 1. Analisis deskriptif yakni suatu analisis yang menguraikan atau menggambarkan mengenai karakteristik individu dalam kaitannya dengan kinerja karyawan melalui kuesioner yang dibagikan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini.	Karakteristik Individu Mempunyai Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfara Trijaya Di Makassar Dan karakter individu secara bersamaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

			<p>2. Analisis regresi linear berganda adalah suatu analisis untuk menguji pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dan menggunakan SPSS Versi 24.</p>	
4)	<p>Dessy, Lidia Yunita, dan Nora Anisa Br. Sinulingga (2019).</p>	<p>Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau</p>	<p>Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan kuantitatif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi</p>	<p>1. Karakteristik tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Karakteristik individu dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara II Pagar Merbau.</p>

5)	Isni Wulandari (2017).	Pengaruh Lingkungan dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Modulindo Teknologi Utama Di Deltamas.	Uji Instrumen yang dilakukan meliputi uji validitas dan realibilitas. Teknik yang digunakan untuk uji validitas ini adalah korelasi <i>product moment</i> dari <i>pearson</i> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</li> <li>2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Hasil penelitian yang dilakukan memberikan kesimpulan bahwa karyawan di Pt. Modulindo Teknologi Utama, variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu tidak mampu menunjukkan pengaruhnya secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</li> </ol>
6)	Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu A. , dan Hj. Nurul Wahyuni (2018).	Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Karakteristik Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Politeknik Kotabaru).	Menggunakan Jenis Penelitian Sebab Akibat (Causal Reserch), Tehnik pengambilan sampel menggunakan Tehnik Sampling Jenuh / Sensus. Dan Pengujian Validitas menggunakan analisis korelasi <i>Pearson Product</i> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial Karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru,</li> <li>2. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.</li> <li>3. Terdapat pengaruh signifikan secara parsial karakteristik organisasi terhadap kinerja</li> </ol>

				<p>pegawai Politeknik Kotabaru.</p> <p>4. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Politeknik Kotabaru.</p>
7)	<p>Agatha Cristine Panggiki, Bode Lumanauw dan Genita G. Lumintang (2017)</p>	<p>Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Samratulangi</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih determinasi dan uji hipotesis. Tehnik pengambilan sampel menggunakan Tehnik Sampling Jenuh / Sensus. Dan Metode pengumpulan data yaitu berupa penelitian Lapangan (Observasi dan</p>	<p>1. Kompensasi, kerjasama tim dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.</p> <p>2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.</p> <p>3. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.</p> <p>4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi.</p>

			kisioner) dan Penelitian Perpustakaan untuk melengkapi data dengan membaca buku dan artikel.	
8)	Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro. (2017).	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Geo Given Sidoarjo.	Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. 1. Penelitian ini menggunakan data primer yaitu data berupa kuisisioner (daftar pernyataan) yang dibagikan kepada karyawan PT. Geo Give Sidoarjo. 2. Data skunder data yang sudah tersedia dimana riset periset tinggal mencari dimana mendapatkan data skunder juga di defisiikan sebagai data yang tidak langsung dari objek yang diteliti.	1. variabel bebas yang terdiri Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Geo Given Sidoarjo.  3. variabel Komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PT. Geo Given Sidoarjo.

9)	Rika Fatmala (2017).	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.	Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kuantitatif, Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode <i>sampling</i> jenuh Dan Menggunakan metode interview, mtode kuisioner, metode observasi dan metode dokumentasi.	<p>1. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>2. Variabel komunikasi internal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>3. Variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>4. Variabel lingkungan kerja, variabel komunikasi internal, dan variabel kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.</p>
10)	Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto (2017).	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di	Model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dan Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode <i>sampling</i> jenuh	Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel



		Hotel Sahid Montana 1 Malang		yang memberikan pengaruh pada kinerja karyawan adalah komunikasi dan motivasi. Kerjasama tim dibangun oleh kepercayaan. Semakin tinggi rasa percaya antar karyawan maka semakin baik pula kerjasama tim sehingga akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.
<b>11)</b>	Muhammad Hatta, Said Musnadi dan Mahdani	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh.	Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik <i>sensus</i> , Untuk menganalisis data digunakan <i>The Structural Equation Modelling (SEM)</i> dari paket software statistik AMOS 22.0 dalam model dan pengkajian hipotesis.	Kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh.
<b>12)</b>	Andi Febriyan Eka Muhti,	Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreatifitas Terhadap Kinerja	Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan <i>Explanatory Research</i> , yaitu	Kerjasama Tim Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember. Berdasarkan hasil analisis data, dapat dinyatakan bahwa tidak ada

	Hadi Sunaryo dan M. Khoirul ABS. (2017).	Karyawan PT. Ud Agro Inti Sejahtera Jember	pendekatan yang digunakan peneliti untuk menjelaskan kedudukan variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Sugiyono (2012:12).	pengaruh positif yang signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember.
<b>13)</b>	Nur Hayati Dan Imelda Cristina Sinaga (2014)	Pengaruh Karakteristik Individu (Individual Characteristic) Dan Karakteristik Tim (Characteristic s Team) Terhadap Kinerja Tim (Performance Team) (Studi pada karyawan bagian marketing PT. Srikandi Diamond Motor).	Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, Dengan menggunakan alat analisis regresi berganda, Untuk itu dilakukan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 20.0 for windows.  Adapun pengujian hipotesis statistiknya dilakukan dengan dua pengujian, yaitu uji F (uji Simultan) dan uji t (uji individual).	Karakteristik individu dan karakteristik tim secara bersama sama dan secara farsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim.

14)	Putu Ayu Rupiyanitini Dewi, I Gusti Ayu Purnamawati, Dan Edy Sujana (2017)	Pengaruh Faktor Individu, Kepemimpinan, Tim Kerja, Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Keberhasilan Program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) (Studi Kasus Pada Gapoktan “Tri Amerta” Desa Menyali).	Teknik pengambilan sampel menggunakan <i>purposive sampling</i> Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 22.0 <i>for Windows</i> . Rancangan penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Variabel bebas penelitian adalah faktor individu, kepemimpinan, tim kerja, dan sistem informasi akuntansi. Sedangkan, variabel terikat penelitian adalah keberhasilan program PUAP (Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan). Susunan kuesioner penelitian ini adalah skala <i>likert</i> .	Secara parsial faktor individu, kepemimpinan, tim kerja, dan sistem informasi akuntansi berpengaruh positif terhadap keberhasilan program PUAP.  2. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan faktor individu, kepemimpinan, tim kerja, dan sistem informasi akuntansi terhadap keberhasilan program PUAP pada Gapoktan “Tri Amerta” Desa Menyali.
-----	--	---	--	--

15)	Intan Nustika Sari (2017)	Pengaruh Faktor Individu, Kepemimpinan, Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Anggota Dalam Program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) (Studi Kasus Pada Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak)	Dibuktikan melalui uji F, dimana hasil uji F memperlihatkan bahwa $F_{hitung} (8,206) > F_{tabel} (2,74)$ , yang berarti variabel faktor individu, kepemimpinan dan tim kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota, artinya semakin tinggi nilai ketiga variabel bebas 78 tersebut maka semakin tinggi pula kinerja anggota pada Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak.	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel faktor individu, kepemimpinan dan tim kerja secara simultan terhadap kinerja anggota.
-----	---------------------------	---	---	---

Sumber : Dikumpulkan Dari Berbagai Sumber, 2020.

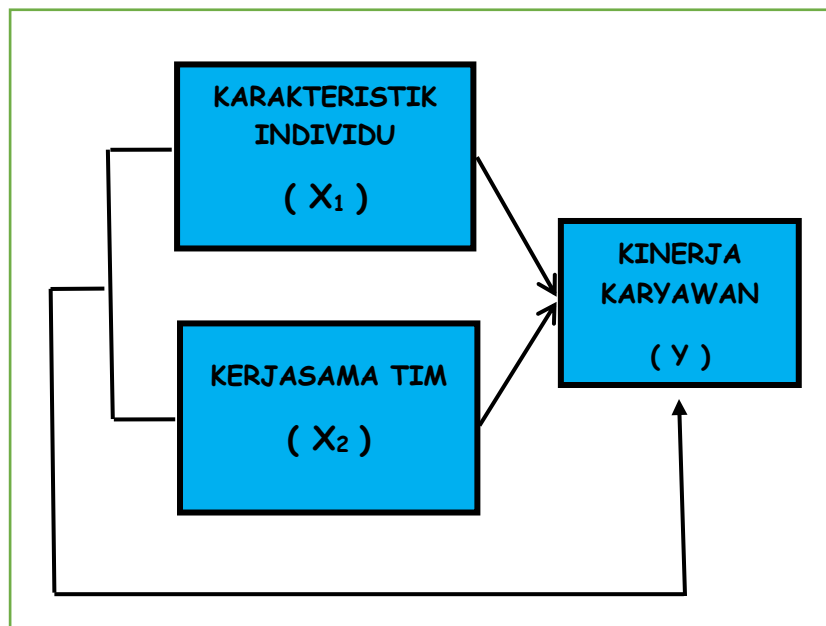
Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian sebelumnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah peneliti meneliti dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu

dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang”.

## 2.3 PENGEMBANGAN HIPOTESIS DAN KERANGKA PEMIKIRAN

### 2.3.1 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran



Sumber : Hasil Pengembangan Penelitian, 2020.

Dalam kerangka konsep penelitian diatas, bahwa variabel X sebagai variabel independent adalah Karakteristik Individu dan

Kerjasama Tim. Serta, variabel dependent adalah Kinerja Karyawan.

### 2.3.2 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu dugaan sementara, suatu tesis sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui penyelidikan ilmiah. Hipotesis bisa dikatakan kesimpulannya sementara, yaitu suatu konstruk (Construct) yang masih dibuktikan, suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya. Namun perlu digaris bawahi bahwa apa yang dikemukakan dalam hipotesis adalah dugaan sementara yang dianggap besar kemungkinannya untuk menjadi jawaban yang benar. Disisi lain dapat pula dikatakan bahwa hipotesis dalam penelitian yaitu jawaban sementara atas pertanyaannya atau masalah yang diajukan dalam penelitian.<sup>29</sup> Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

---

<sup>29</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2014), hlm. 130.

Berdasarkan uraian dari penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian yang diajukan menjadi jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan.

Karakteristik inividu ini sangat penting untuk dapat membedakan antara individu satu dengan yang lain dalam berinteraksi dalam suatu perusahaan yang akan berdampak terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan terutama dalam mewujudkan visi-misi perusahaan.

Menurut Ivancevich dkk (2007) “Karakteristik Individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Angga Wijaya Kusmayadi, “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Sensus Pada PT. Indomarco Prismatama Wilayah Kota Cirebon), Hal.3.

Karyawan sangat penting dalam sebuah perusahaan karena telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki karakter seperti, sikap, minat, nilai dan kemampuan yang baik, maka akan mempengaruhi dari hasil kerja (kinerja) yang diharapkan supaya memperoleh peningkatan.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian Ratna Handayati, Herianus Peoni dan Indar Dewi Gaffar yang membuktikan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 2.2**

**Ringkasan Penelitian Karakteristik Individu Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

No	Nama Peneliti	Judul	Perbedaan
1)	Ratna Handayati (2016)	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Jatim Cabang Lamongan)	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu Tempat Penelitiannya pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Sedangkan, dalam penelitian yang dilakukan



		( Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)	oleh Ratna Handayati tempat penelitian yaitu di Bank Jatim Cabang Lamongan) ( Suatu Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan)
2)	Herianus Peoni (2014)	Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi ) Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado).	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu Tempat Penelitiannya pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh Herianus Peoni tempatnya pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado).
3)	Indar Dewi Gaffar (2017).	Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfara Trijaya Di Makassar.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu Tempat Penelitiannya pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh Indar Dewi Gaffar Tempatnya di PT. Sumber Alfara Trijaya Di Makassar.

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Karakteristik Individu Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Menurut pendapat Stephen dan Timothy (2008:59) menyatakan Kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Kerjasama tim menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi.<sup>31</sup>

Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan baik,

---

<sup>31</sup> Putri Handayani Siregar, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan" Skripsi Universitas Medan Area 2019

maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Peranan kerjasama tim dapat mendorong setiap anggota tim untuk memberikan kontribusi dalam tim agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan adanya mengerahkan kemampuan secara maksimal, saling berkontribusi dan tanggung jawab secara Bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, maka akan mempengaruhi dari hasil kerja (kinerja) yang capai.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian (Agatha Cristine Panggiki, Bode Lumanauw dan Genita G. Lumintang), (Rika Fatmala), dan (A Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro) yang membuktikan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.3

**Ringkasan Penelitian Kerjasama Tim Berpengaruh  
Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

No.	Nama Peneliti	Judul	Perbedaan
1)	Agatha Cristine Panggiki, Bode Lumanauw dan Genita G. Lumintang (2017)	Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Samratulangi	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu Tempat Penelitiannya pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh Agatha Cristine Panggiki, Bode Lumanauw dan Genita G. Lumintang tempatnya di AJB Bumiputera 1912 Cabang Samratulangi
2)	Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro. (2017).	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Geo Given Sidoarjo.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu Tempat Penelitiannya pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, Bramastyo

			Kusumo Negoro tempatnya di PT. Geo Given Sidoarjo.
3)	Rika Fatmala (2017).	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Internal, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu Tempat Penelitiannya pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh Rika Fatmala tempatnya di Dinas Kehutanan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Sumber : Hasil Pengembangan Penelitian, 2020.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Kerjasama Tim Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

3. Pengaruh karakteristik Individu dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.

Kinerja merupakan unjuk kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya baik bekerja secara individu dan tim dalam upaya mencapai tujuan organisasi..<sup>32</sup> Menurut Luthans (2011:64), kinerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang diperolehnya dari hasil kerja telah sesuai dengan apa yang diharapkan atau melebihi yang diharapkan.<sup>33</sup>

Karyawan yang bekerja secara individu dan tim dipengaruhi oleh faktor internal karyawan yaitu karakteristik individu dan kerjasama tim. Dengan hasil kinerja karyawan yang baik, maka akan berdampak pada kinerja organisasi. Hal ini menjadi

---

<sup>32</sup> Jefri Yosua Sitinjak, "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan" Skripsi hal 22

<sup>33</sup> Hadrane, "Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Badan Pertanahan Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Hulu Sungai Tengah" *JIEB (I SSN : 2442-4560) available online at : ejournal.stiepancasetia.ac.id* Hal. 5-6.

kewajiban perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan baik secara individu dan tim.

Dibutuhkan indikator penilaian kerja untuk mengukur karakteristik dan Kerjasama tim yang dimiliki setiap karyawan. Hal tersebut, dapat diukur melalui indikator yakni kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui kemampuan dan keterampilan, kuantitas yang dihasilkan melalui jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu yang diselesaikan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* dan memaksimalkan waktu yang telah disediakan, efektifitas dalam melaksanakan pekerjaan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya, serta kemandirian yang dilakukan karyawan dalam menjalankan komitmen kerja dan tanggung jawab kerja yang diberikan.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian (Intan Nustika Sari), (Putu Ayu Rupiyanitini Dewi, I Gusti Ayu Purnamawati, Dan Edy Sujana), dan (Nur Hayati Dan Imelda Cristina Sinaga) yang membuktikan bahwa Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim Berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

**Tabel 2.4**  
**Ringkasan Penelitian Karakteristik Individu Dan**  
**Kerjasama Tim Secara Silmultan Berpengaruh Positif dan**  
**Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul</b>	<b>Perbedaan</b>
1)	Putu Ayu Rupiyantini Dewi, I Gusti Ayu Purnamawati, Dan Edy Sujana (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Dan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Anggota Dalam Program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) (Studi Kasus Pada Gapoktan “Tri Amerta” Desa Menyali).	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu tempat penelitiannya pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu Rupiyantini Dewi, I Gusti Ayu Purnamawati, Dan Edy Sujana tempat penelitiannya pada Gapoktan “Tri Amerta” Desa Menyali.
2)	Nur Hayati Dan Imelda Cristina Sinaga (2014).	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Tim (Studi pada karyawan bagian marketing PT.	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu tempat penelitiannya pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh Nur



		Srikandi Diamond Motor).	Hayati Dan Imelda Cristina Sinaga tempat penelitiannya pada PT. Srikandi Diamond Motor).
3)	Intan Nustika Sari (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu, Kepemimpinan, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Anggota Dalam Program Pengembangan Usaha Agribisnis Perdesaan (PUAP) (Studi Kasus Pada Gapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak)	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu tempat penelitiannya pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh Intan Nustika Sari tempat penelitiannya pada sGapoktan “Sri Tani Jaya” Desa Pandak)

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber, 2020.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah dikemukakan tersebut, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Karakteristik Individu Dan Kerjasama Tim Secara Simultan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.