

BAB II

TELAAH PUSTAKA

A. Grand Theory

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Job Performance Theory yang dikemukakan oleh Colquitt dkk. (2008:37), yang menyatakan bahwa: "*Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment.*" Teori ini menekankan bahwa kinerja kerja merupakan hasil dari serangkaian perilaku karyawan yang secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja bukan semata-mata hasil akhir (output), tetapi mencerminkan bagaimana karyawan bertindak dan berinteraksi dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks penelitian ini, kerja sama tim dan gaya kepemimpinan dipandang sebagai faktor penting yang dapat memengaruhi perilaku kerja karyawan. Kerja sama tim yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kolaborasi, sementara gaya kepemimpinan yang tepat akan mampu mengarahkan, memotivasi, dan membimbing karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kedua faktor ini diyakini memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, teori ini menjadi dasar untuk menganalisis sejauh mana kerja sama tim dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Telaah Pustaka

1. Tinjauan Teori tentang Kerja Sama Tim

a) Pengertian Kerja Sama Tim

Kerjasama tim 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. Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif dari pada kerja secara individual (Fereddy, 2020). Definisi lain menurut Rimawati dkk (2020) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah tindakan kolektif yang dilakukan anggota tim secara bekerjasama, saling berinteraksi, saling bergantung dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan.

b) Jenis-Jenis Kerja Tim

Menurut Ibrahim dkk (2021) membagi 4 jenis tim kerja yang paling umum yang ditemui dalam sebuah organisasi atau perusahaan yaitu:

- 1) Tim kerja penyelesai masalah merupakan kelompok-kelompok yang terdiri atas 5 sampai 12 pegawai dari departemen yang sama yang bertemu selama beberapa jam setiap minggu untuk

mendiskusikan berbagai cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.

- 2) Tim kerja yang mengelola diri sendiri merupakan kelompok-kelompok yang terdiri dari atas 10-15 orang yang memikul tanggung jawab dari para pengawas mereka yang terdahulu.
- 3) Tim kerja lintas fungsional merupakan para pegawai yang berasal dari tingkat hierarki yang kurang lebih sama, tetapi dari berbagai bidang pekerjaan yang berbeda, yang berkumpul untuk menyelesaikan sebuah tugas.
- 4) Tim virtual merupakan tim yang mengatur teknologi komputer untuk menyatukan anggota-anggota yang terpisah secara fisik guna mencapai tujuan bersama.

c) Faktor yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Ferredy, (2020) sebagai berikut :

1) Sasaran yang jelas

Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota memiliki kejelasan mengenai peran mereka dalam mencapai tujuan serta memahami cara bekerja sama untuk mewujudkan sasaran tersebut Keterampilan

2) 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.

d) Indikator Kerja Sama Tim

Indikator kerjasama tim menurut Ibrahim dkk (2021) antara lain 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 kerjasama.
- 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2. Tinjauan Teori tentang Gaya Kepemimpinan

a) Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Adriansyah Maulana (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sofyanti (2023) gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan menurut Lestari (2020) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh para pegawainya. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan dapat menjadi panutan bagi karyawan dalam menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan seorang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu.

b) Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Menurut Nurwita (2020) membagi empat gaya kepemimpinan yaitu:

1) Kepemimpinan Direktif

Tipe ini sama dengan model kepemimpinan otokratis bahwa bawahan tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahan yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

2) Kepemimpinan Suportif

Kepemimpinan ini mempunyai kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

3) Kepemimpinan Partisipatif

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berda padanya.

4) Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi

Gaya kepemimpinan ini menetapkan serangkaian tujuan yang menantang bawahannya untuk berpartisipasi. Pemimpin juga memberikan keyakinan kepada mereka bahwa mereka mampu melaksanakan tugas pekerjaan mencapai tujuan secara baik.

c) Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Ni Made Dwi Priskilla (2020) indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil

Keputusan Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat prang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat diselesaikan dengan baik.

5) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

3. Tinjauan Teori tentang Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja

Kinerja tidak sama dengan prestasi kerja, meskipun kedua istilah ini jika diartikan ke dalam bahasa Inggris memiliki istilah yang sama yaitu performance. Prestasi kerja yaitu merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam bekerja, sedangkan kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil

kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi (Inten Suastika Dewi, 2019).

Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi atau pelakunya. Bentuknya dapat bersifat tangible dan intangible, tergantung kepada bentuk dan proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kinerja dapat dilihat dari proses, hasil, dan outcome (Rahmaliya Pratiwi, Maylinda, 2023).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Rahmaliya Pratiwi, Maylinda, 2023).

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Marta Mayong (2021) menyatakan faktor-faktor tersebut terdiri atas faktor intrinsik karyawan (personal/individual) atau sumber daya manusia dan ekstrinsik (kepemimpinan, sistem, tim dan situasional), yaitu :

1) Faktor Intrinsik

Faktor ini meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan.

2) Faktor Ekstrinsik

Beberapa faktor ekstrinsik meliputi :

(a) Faktor Kepemimpinan

Faktor ini meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawan.

(b) Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan kerja dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

(c) Faktor Sistem

Faktor ini meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.

(d) Faktor Situasional

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c) Penilaian Kinerja

Penilaian kerja adalah suatu penialain yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para pegawai maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya. Menurut Rika (2020)

mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu :

1) Kualitas

Merupakan tingkat proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

3) Batas Waktu

Merupakan kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.

4) Efektivitas Sumber Daya

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dri setiap unit penggunaan sumber daya.

5) Kebutuhan Pengawasan

Merupakan tingkat seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

6) Integritas Pribadi

Merupakan tingkat pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

d) Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dinilai dengan menggunakan empat indikator menurut Rosalina (2021) sebagai berikut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas yaitu apabila tujuan suatu kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sifat komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang peserta organisasi kepada anggota organisasi lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja.

3) Disiplin

Disiplin merupakan suatu tindakan taat kepada hukum atau aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi tempat karyawan tersebut bekerja

4) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Karyawan yang inisiatif mendapatkan perhatian atau tanggapan positif dari organisasi dan atasan. Inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

C. Penelitian Terdahulu

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Hasil penelitian
1.	Krisdayanti dkk (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Medan	Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik sampling sensus dengan sampel 47 responden, artinya semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel	penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengawasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 69,5%, sedangkan sisanya 30,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
2.	Puryatini Putri & Sariyathi	Pengaruh Gaya Kepemimpinan	Metode penelitian	Hasil pengujian hipotesis

	(2017)	Transformasional, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Benon	menggunakan penelitian asosiatif yaitu, penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih .	menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diajukan diterima. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Nurwita (2018)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Polsek Nedan Sunggal	Jenis data dalam penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim dan gaya kepemimpinan secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Polisi Polsek Medan Sunggal
4.	Safuddin & Raully (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT Nasmoco	Metode Penelitian menggunakan Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kerja sama tim berpengaruh positif dan

		Kaligawe		signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan loyalitas kerja tidak berpengaruh signifikan. Hal ini didasarkan pada hasil uji t menggunakan SPSS, di mana nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan (33.893) dan kerja sama tim (13.485) lebih besar dari t tabel (1.660), sedangkan nilai t hitung untuk loyalitas kerja (1.637) lebih kecil dari t tabel.
5.	Bella dkk (2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Kuwera Pandukarya Mega Engineering	Metode Penelitian menggunakan Metode Penelitian Kuantitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, komunikasi, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan partisipatif mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, komunikasi yang baik

				meningkatkan kualitas kerja, dan kerjasama tim yang solid memperkuat pencapaian kinerja secara menyeluruh.
--	--	--	--	--

Sumber: Hasil Kajian Penulis, 2024.

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Hipotesis disusun berdasarkan kerangka berpikir dan kajian teoritis, dan belum merupakan jawaban akhir atas permasalahan penelitian. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga Kerja Sama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Syariah Bangun Artha. Menurut Robbins dan Judge (2015), kerja sama tim adalah kemampuan individu untuk bekerja secara efektif dengan orang lain dalam mencapai tujuan bersama. Kerja sama tim yang solid dapat meningkatkan sinergi, efisiensi kerja, serta mengurangi konflik dalam organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2014), kerja sama tim yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mempercepat pencapaian target kerja. Dengan demikian, kerja sama tim diperkirakan memiliki pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

E. H2: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Syariah Bangun Artha. Menurut Hersey dan Blanchard (1988), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif, seperti gaya partisipatif, dapat meningkatkan rasa memiliki, tanggung jawab, dan motivasi kerja karyawan. Menurut Yukl (2010), gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan diasumsikan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

H3: Diduga Kerja Sama Tim dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Syariah Bangun Artha. Menurut Mangkunegara (2015), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kemampuan bekerja sama dan kepemimpinan. Kombinasi antara kerja sama tim yang kuat dan gaya kepemimpinan yang efektif akan memperkuat koordinasi, komunikasi, serta pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2016), faktor internal seperti hubungan kerja dan kepemimpinan sangat menentukan tingkat pencapaian hasil kerja. Oleh karena itu, kerja sama tim dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama diduga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.