

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kajian Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk bisa mencapai tujuan organisasi, hal utama yang perlu diperhatikan sebagai penyokong adalah sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia seringkali dikenal dengan sebutan *Human Resource Management* yang berperan penting untuk organisasi. Penting bagi seorang karyawan untuk memiliki sumber daya manusia yang tinggi. Hal ini karena karyawan akan cenderung memiliki kompetensi yang mumpuni, sehingga akan mempengaruhi kemajuan organisasi.

Kinerja dan produktivitas yang tinggi adalah cara lain untuk menunjukkan sumber daya yang berkualitas. Perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan seseorang juga menunjukkan kinerja yang baik (Sakban et al., 2019). Menurut Utamy et al., (2020), manajemen sumber daya manusia sangat strategis. Kebijakan rekrutmen, penempatan, penggajian dan kompensasi, serta pengembangan karier yang didasarkan pada kompetensi adalah bagian dari pekerjaan yang dilakukan. Tugas MSDM yang paling penting berkaitan dengan tugas administrasi seperti rekrutmen, promosi, dan sistem penghargaan. Untuk mencapai tujuan

organisasi, MSDM juga harus dapat berusaha untuk menciptakan SDM yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang. Perilaku dan sifatnya dipengaruhi oleh lingkungannya dan keturunannya, sementara keinginan untuk memenuhi kebutuhan dirinya meningkatkan produktivitas kerjanya (Febrian, 2022). Sedangkan Pusparani, (2021), mengatakan bahwa salah satu bagian penting dari tanggung jawab manajemen sumber daya manusia adalah melacak kinerja karyawan. Bagian manajemen yang dikelola ini lebih dikenal sebagai manajemen kinerja. Dalam kebanyakan kasus, mengacu pada hasil kerja, yaitu kinerja atau penampilan yang dicapai oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi (perusahaan) dalam jangka waktu tertentu.

Dengan mempertimbangkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi mereka, dan mencapai tujuan organisasi. Ini mencakup berbagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, termasuk pengadaan, pemeliharaan, dan pemberhentian, dalam upaya mengembangkan aktivitas manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran ide, pemikiran, pengetahuan, dan informasi yang efektif untuk mencapai tujuan. Singkatnya, ini adalah menyampaikan perspektif pengirim dengan cara yang paling mudah dipahami penerima. Dengan berkomunikasi, tujuan dalam sebuah organisasi akan lebih mudah dicapai. Adanya komunikasi sangat membantu tiap individu untuk lebih terbuka dalam menyampaikan apa yang ada dalam pikiran.

Menurut Aprianti & Anhar (2022), Komunikasi secara umum adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang yang ditanggapi oleh orang lain, baik verbal maupun nonverbal. Ini karena setiap tingkah laku mengungkapkan pesan tertentu. Orang yang menerima informasi dalam hal ini harus memahami apa yang mereka terima. Jika tidak, komunikasi tidak efektif terjadi, yang dapat menyebabkan konflik. Proses komunikasi organisasi yang buruk seringkali menjadi penyebab kegagalan organisasi (Hadiwijaya, 2018).

Komunikasi secara sederhana didefinisikan sebagai pertukaran informasi, pesan, atau berita antara individu untuk mencapai tujuan bersama (Erika Novya Lestari et al., 2023). Tujuan semua orang adalah untuk berkomunikasi, yang merupakan interaksi atau proses simbolik. Mereka ingin mengatur lingkungan mereka dan membangun hubungan

dengan orang lain dengan bertukar informasi. Dengan cara ini, diharapkan dapat tercipta hubungan yang baik dan masyarakat yang kuat.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah proses mengirimkan signal sesuai dengan aturan untuk membangun, mempertahankan, dan mengubah sistem. Hal ini untuk menjalin komunikasi yang baik. Komunikasi pada dasarnya adalah proses di mana orang berhubungan satu sama lain melalui pertukaran informasi untuk meningkatkan sikap dan tingkah laku mereka.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi menurut Siagian (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Bahasa dan Tulisan
 - a) Perbedaan bahasa: penggunaan bahasa yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan dapat menyebabkan kesalahpahaman.
 - b) Kurangnya pengetahuan kosakata: kurangnya pengetahuan kosakata pada penerima pesan dapat menyebabkan kebingungan dalam memahami pesan yang disampaikan.
 - c) Struktur kalimat yang rumit: struktur kalimat yang rumit dapat membuat pesan sulit dipahami.

- d) Kesalahan tata bahasa: kesalahan tata bahasa dapat membuat pesan menjadi tidak jelas dan ambigu.
- e) Kurangnya penggunaan tanda baca: kurangnya penggunaan tanda baca dapat membuat pesan sulit dibaca dan dipahami.

2) Latar Belakang Budaya

- a) Nilai-nilai dan norma: nilai-nilai dan norma yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan dapat menyebabkan perbedaan dalam interpretasi pesan.
- b) Kebiasaan dan adat istiadat: kebiasaan dan adat istiadat yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan dapat menyebabkan kesalahpahaman.
- c) Simbol dan makna: simbol dan makna yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan dapat menyebabkan perbedaan dalam interpretasi pesan.

3) Ikatan Kelompok

- a) Keanggotaan kelompok: keanggotaan kelompok yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan dapat menyebabkan perbedaan dalam interpretasi pesan.
- b) Norma kelompok: norma kelompok yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan dapat menyebabkan perbedaan dalam interpretasi pesan.

c) Solidaritas kelompok: solidaritas kelompok yang tinggi dapat menyebabkan bias dalam komunikasi.

4) Harapan

a) Harapan pengirim: harapan pengirim terhadap pesan dapat memengaruhi cara penyampaian pesan.

b) Harapan penerima: harapan penerima terhadap pesan dapat memengaruhi cara penafsiran pesan.

c) Ketidakcocokan harapan: ketidakcocokan harapan antara pengirim dan penerima pesan dapat menyebabkan kesalahpahaman.

5) Pendidikan

a) Tingkat pendidikan: tingkat pendidikan yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan dapat menyebabkan perbedaan dalam kemampuan memahami pesan.

b) Pengetahuan: pengetahuan yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan dapat menyebabkan perbedaan dalam interpretasi pesan.

c) Keterampilan komunikasi: keterampilan komunikasi yang berbeda antara pengirim dan penerima pesan dapat menyebabkan perbedaan dalam efektivitas komunikasi.

6) Situasi

- a) Konteks: konteks komunikasi dapat memengaruhi cara penyampaian dan penafsiran pesan.
- b) Gangguan: gangguan seperti kebisingan atau interupsi dapat menghambat komunikasi yang efektif.
- c) Tekanan waktu: tekanan waktu dapat menyebabkan pesan disampaikan dengan terburu-buru dan tidak jelas.

c. Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi menurut Aprianti & Anhar (2022) yang dapat dikembangkan untuk menjamin keberhasilan tujuan organisasi sebagai berikut:

1) *Attending Skill*

Penampilan fisik perawat saat berkomunikasi dengan pasien dikenal sebagai *attending skill* (kemampuan hadir). Saat berkomunikasi, perawat hadir secara utuh, baik secara fisik maupun psikologis. Lima cara komunikasi yang diidentifikasi sebagai kemampuan hadir perawat adalah:

- a) *Squarely*, di mana posisi *squarely* atau berhadapan adalah posisi fisik yang menunjukkan sikap siap untuk melayani pasien.

- b) Postur terbuka, hal ini dimaksudkan untuk menunjukkan sikap terbuka. Misalnya, jangan berkacak pinggang atau melipat tangan atau kaki saat berbicara.
- c) *Lean*, berarti membungkuk ke arah pasien, yaitu menunjukkan keinginan untuk berbicara atau mendengarkannya.
- d) Kontak mata, tetap melihat pasien dengan mata saat berbicara. Ini menunjukkan bahwa perawat menghargai pasien dan ingin berbicara dengannya.
- e) *Relaxed*, perawat dapat mengontrol keseimbangan antara ketegangan dan relaksasi saat memberikan respons dan tindakan kepada pasien.

2) *Respect*

Respect adalah sikap dan perilaku yang harus dimiliki oleh perawat terhadap pasien. Indikator *respect* (hormat) termasuk keramahan, perilaku hormat, dan sopan, serta sikap yang peduli dan menghargai semua kebutuhan pasien. Perawat menunjukkan sikap peduli dengan selalu memperhatikan keluhan pasien, sesuai dengan prinsip perawat yang berusaha untuk mempercepat kesembuhan pasien dengan selalu siap melayani mereka. Perawat menerima pasien tanpa syarat sebagai bukti rasa hormat mereka.

3) *Empathy*

Indikator empati terkait dengan kebutuhan ego dan aktualisasi diri, menurut teori kebutuhan Maslow. Perilaku dan sikap perawat yang ingin mendengarkan, memahami, dan memperhatikan pasien dikenal sebagai empati. Empati berarti memahami bagaimana pasien merasa saat menghadapi masalah dan tidak larut dalam perasaan mereka. Ketika perawat menghadapi masalah pribadi pasien, mereka sebatas memahami perasaan mereka tanpa menanggapi emosional terlalu banyak.

4) *Responsiveness*

Sikap dan perilaku perawat untuk menawarkan layanan cepat ketika diperlukan dikenal sebagai *responsif* atau ketanggapan. Standar kecepatan atau indikator berubah seiring dengan kemajuan akan kualitas, seperti jumlah waktu tunggu yang dibutuhkan untuk mencapai suatu layanan. Kesegeraan didefinisikan sebagai kepedulian perawat terhadap masalah pasien dan perasaan orang lain.

3. Kerja Sama Tim

a. Pengertian Kerja Sama Tim

Kerja sama tim adalah kelompok yang terdiri dari dua atau lebih individu yang memiliki keterampilan yang saling melengkapi yang

bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan berbagai tujuan kinerja dan harapan. Semua anggota tim bertanggung jawab satu sama lain (Taufik et al., 2022). Sedangkan, Ibrahim et al., (2021) mengemukakan bahwa kerja sama tim, juga dikenal sebagai *teamwork* adalah jenis kerja kelompok yang harus diatur dan dikelola dengan baik. Untuk bekerja sama dengan pimpinan, tim terdiri dari individu-individu yang berasal dari berbagai bidang keahlian. Mereka sangat bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas.

Menurut Pangestu et al., (2023) kelompok kerja adalah kumpulan orang yang sebagian besar berkomunikasi untuk bertukar informasi dan mengambil keputusan, yang membantu setiap anggota melakukan tugas yang diberikan. Sebaliknya, tim kerja terdiri dari individu-individu yang upaya gabungannya menghasilkan kinerja yang lebih baik. Untuk bekerja sama dengan pimpinan, tim terdiri dari individu-individu yang berasal dari berbagai bidang keahlian. Mereka sangat bergantung satu sama lain untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Untuk mencapai tujuan organisasi, kerja tim dapat meningkatkan kinerja antar sesama (Rahayu & Susanto, 2024).

Kinerja tim lebih baik daripada kinerja individu dalam organisasi atau perusahaan karena kerjasama tim menciptakan sinergi positif (Yuwana, 2022) Sedangkan, Puspita et al., (2023) menjelaskan bahwa kerja sama tim yang kuat akan mendorong upaya karyawan untuk

menyelesaikan tugas dengan sempurna. Kerjasama tim yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik karena tugas dapat didistribusikan secara merata dengan beban kerja yang sama.

Kerja sama tim adalah kekuatan yang membuat orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Berdasarkan pendapat diatas, kerja sama tim adalah kemampuan untuk bekerja sama untuk memperoleh tujuan bersama. Dengan kata lain, kerja sama tim adalah kemampuan yang kuat untuk mengarahkan dan mendorong orang-orang untuk mencapai dan mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kerja sama tim menurut Azis (2018) sebagai berikut:

1) Tujuan dan Arah yang Jelas

Sebuah tim membutuhkan tujuan untuk memusatkan visi dan misi mereka agar dapat mengevaluasi kinerja dengan jelas.

2) Pemimpin yang Baik

Pemimpin diperlukan untuk mencapai tujuan tim dan mengatur hubungan antar anggota tim.

3) Tugas yang Sesuai

Setiap anggota tim harus memiliki tugas yang sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka. Hal ini akan membantu memastikan bahwa semua orang berkontribusi pada

tim secara maksimal dan merasa puas dengan pekerjaan mereka.

4) Lingkungan yang Saling Mendukung

Tim yang efektif memiliki lingkungan yang saling mendukung di mana anggota tim saling menghormati dan menghargai. Mereka harus merasa nyaman untuk berbagi ide, meminta bantuan, dan memberikan umpan balik.

5) Bertanggung Jawab

Setiap anggota tim harus bertanggung jawab atas tugas dan kontribusi mereka. Hal ini membantu memastikan bahwa semua pekerjaan selesai tepat waktu dan sesuai standart.

6) Mampu Berkomunikasi dengan Baik

Anggota tim harus dapat berkomunikasi efektif satu sama lain dengan jelas, baik secara lisan maupun tertulis. Anggota tim juga perlu mempertimbangkan sudut pandang yang lain demi kesuksesan tujuan bersama.

7) Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal yang baik antar anggota penting untuk membangun kepercayaan dan kerja sama. Sesama anggota tim harus saling mengenal dan memahami satu sama lain, dan harus dapat bekerja sama dengan baik untuk meraih tujuan bersama.

c. Indikator Kerja Sama Tim

Indikator kerja sama tim menurut Davis (2014) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan yang Sama

Semua anggota tim memiliki tujuan yang jelas, mereka semua tahu apa yang ingin mereka capai, dan mereka semua yakin ke mana harus pergi.

2) Antusiasme yang Tinggi

Anggota tim memiliki rasa antusias yang sama dan berpartisipasi aktif dalam proses kerja sama. Jika lingkungan kerja menyenangkan, karyawan tidak takut menyuarakan pendapat mereka dan diberi kesempatan untuk menunjukkan kemampuan terbaik mereka yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

3) Peran dan Tanggung Jawab yang Jelas

Setiap anggota tim memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas. Tujuannya adalah agar mereka tahu apa yang dapat mereka lakukan untuk membantu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya secara kolektif.

4) Komunikasi yang Efektif

Komunikasi yang efektif antar anggota tim memungkinkan informasi yang tepat dan waktu yang tepat

untuk diterima dan dipahami. Anggota tim harus dapat berkomunikasi dengan baik selama proses mencapai tujuan. Strateginya adalah untuk tidak berasumsi jika tidak yakin apakah semua anggota tim tahu apa yang harus menjadi prioritas utama untuk diselesaikan. Sebaliknya, hubungi mereka secara langsung dan berikan mereka informasi yang mereka butuhkan.

5) Resolusi Konflik

Saat mencapai tujuan, mungkin ada konflik. Namun, konflik ini tidak harus menghancurkan tim; sebaliknya, mereka dapat membantu melihat masalah dari berbagai sudut pandang, menghasilkan gagasan baru, dan memungkinkan perubahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan dengan cepat.

6) *Share Power* (Pembagian Kekuasaan)

Kekuasaan tim dibagi secara adil dan setiap anggota memiliki kesempatan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Jika salah satu anggota tim terlalu dominan sehingga melakukan semua tugas sendiri atau sebaliknya, lalu terlalu banyak anggota tim yang menganggur, tim akan menjadi tidak efektif. Setiap anggota tim harus diberi kesempatan untuk menjadi "pemimpin" dan menunjukkan "kekuasaannya" di bidang keahlian dan tanggung jawab mereka masing-masing.

Ini akan membuat mereka merasa bertanggung jawab penuh atas pencapaian tujuan yang disepakati bersama.

7) Keahlian

Tim yang terdiri dari anggota dengan berbagai keahlian yang saling menunjang akan lebih mudah bekerja sama untuk memperoleh tujuan bersama. Berbagai keahlian ini dapat membantu satu sama lain, yang membuat tugas lebih mudah dan lebih cepat diselesaikan.

4. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Setiap organisasi atau kelompok pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan yang matang dan terintegrasi dalam proses kerja diperlukan. Semua program kerja memiliki tujuan pencapaian, yang pada akhirnya digunakan sebagai ukuran keberhasilan seseorang, kelompok, atau organisasi. Kinerja karyawan, kelompok, atau organisasi bertanggung jawab atas keberhasilan mereka dalam menggapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Menurut Aprianti & Anhar (2022), kinerja adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan sesuai dengan kapasitas dan dorongan seseorang untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Menurut Rima et al., (2023) kinerja atau juga dikenal sebagai *job performance* atau *actual performance* adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan secara kuantitas maupun kualitas atas suatu tugas yang sudah menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Sanjaya et al., (2016) sendiri menjelaskan bahwa kinerja seseorang didefinisikan sebagai hasil kerja atau karya yang dilakukan oleh individu pegawai untuk menunjang perusahaan menggapai dan mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja seseorang pada dasarnya bersifat perseorangan karena masing-masing karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Tingkat kinerja karyawan lebih mengarah pada tingkat prestasi kerja mereka.

Kunci dari kinerja adalah apa yang dilakukan dan bagaimana itu dilakukan. Jika hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja, seorang karyawan dianggap berhasil melakukan pekerjaannya atau mempunyai kinerja yang baik (Rahmawati & Irwana, 2020). Menurut Nursalam (2007), kinerja adalah hasil dari pekerjaan dan uraian pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan aspek keuangan. Kinerja tidak hanya tentang bagaimana pekerjaan dilakukan tetapi juga tentang apa yang dilakukan.

Berlandaskan dari definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dapat dimaknai sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh pekerja selama jangka waktu tertentu

sesuai dari tanggung jawab mereka dan dilakukan sesuai dengan standar kerja organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

- 1) Faktor-faktor individu atau personal termasuk pengetahuan, keterampilan, kemampuan, komunikasi, kepercayaan diri, dorongan, dan komitmen yang dimiliki setiap orang.
- 2) Faktor kepemimpinan termasuk kualitas dalam memberikan dorongan, motivasi, arahan, dan dukungan kepada rekan tim.
- 3) Faktor tim termasuk dukungan dan semangat dari rekan satu tim, kepercayaan satu sama lain, kekompakan, dan keeratan.
- 4) Faktor sistem, yang didalamnya terdapat sistem kerja, sistem kompensasi, fasilitas kerja atau infrastuktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dikemukakan oleh Robbins & Coulter, (2016) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat diukur dengan melihat seberapa baik pekerjaan dilakukan serta seberapa sempurna tugasnya berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang dihasilkan yang ditunjukkan dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan. Dengan kata lain, itu adalah jumlah yang diukur dari cara karyawan melihat jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasilnya.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas dari awal waktu sampai menjadi keluaran. Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil keluaran dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Untuk meningkatkan hasil, sumber daya organisasi seperti tenaga, dana, teknologi, dan bahan baku dioptimalkan. Persepsi karyawan tentang seberapa efektif mereka memanfaatkan waktu mereka dan seberapa efektif mereka menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi adalah cara terbaik untuk mengukur efektivitas kerja.

5) Kemandirian

Tingkat di mana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Didi Wandi, Suhroji Adha, dan Iyah Asriyah Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan	Variabel X: Komunikasi Variabel Y: Kinerja Pegawai	Deskriptif korelasi dengan regresi linier sederhana	Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten.

No.	Penulis/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten (2019)			
2.	Putri Handayani Siregar, Ir. Muhammad Yamin Siregar, MM, dan Dra. Isnaniah LKS Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan (2019)	Variabel X1: Kerjasama tim Variabel X2: Kompetensi Variabel Y: Kinerja Perawat	Regresi linear berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa: 1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat 3. Kerjasama tim dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat
3.	Ong Choon Hee, Delanie Ang Hui Qin, Tan Owee Kowang, Maizaitulaidawati Md Husin, Lim Lee Ping	Variabel X: Communication Variabel Y: Employee Performance	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja karyawan

No.	Penulis/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Exploring the Impact of Communication on Employee Performance (2019)			
4.	Muhammad Shahnawaz Adil, Kamal Bin Ab Hamid Effect of Teamwork on Employee Performance in High-Tech Engineering SMEs of Pakistan: A Moderating Role of Supervisor (2020)	Variabel X: Teamwork Variabel Y: Employee Performance	Diuji menggunakan PLS-SEM dengan metode bootstrapping non-parametrik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja tim memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
5.	Muhammad Umair Mughal The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances (2020)	Variabel X ₁ : Leadership Variabel X ₂ : Teamwork Variabel X ₃ : Employee Engagement Variabel Y: Employee Performance	Analisis reliabilitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: lingkungan kerja, kerja tim dan dukungan teman sebaya, dan kepemimpinan transformasional menghasilkan nilai t yang signifikan.

No.	Penulis/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
6.	Stavros Kalogiannidis Impact of Effective Business Communication on Employee Performance (2020)	Variabel X: Effective Business Communication Variabel Y: Employee Performance	Multiple regression model	Hasil penelitian disini menunjukkan bahwa komunikasi bisnis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.
7.	Juann Edbertkho, Wilinny, Sutarno, Yuliana, Fahmi Sulaiman Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Surya Persada Plasindo Medan Tahun 2021 (2021)	Variabel X: Komunikasi Variabel Y: Kinerja Karyawan	Regresi linier sederhana	Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8.	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo (2021)	Variabel X: Kerjasama Tim Variabel Y: Kinerja Karyawan	Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Lion Superindo

No.	Penulis/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
9.	Mousa Abdullah A Alarafat, Mark Doblas Impact of Effective Teamwork on Employee Performance: The case of the Telecommunication Companies in the Kingdom of Bahrain (2021)	Variabel X: Effective Teamwork Variabel Y: Employee Performance	Regresi linear sederhana	Hasil dari penelitian ini menghasilkan: Terdapat dampak signifikan untuk kerja tim yang efektif pada kinerja karyawan di perusahaan telekomunikasi di Bahrain.
10.	Tiara Riska Taufik, Agustina Hanafi, Zunaidah, Badia Perizade Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang (2022)	Variabel X ₁ : Komunikasi Variabel X ₂ : Kerjasama Tim Variabel Y: Kinerja Pegawai	Analisis regresi linier berganda dengan analisis deskriptif kuantitatif.	Kesimpulan dari penelitian ini adalah: 1. Komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang 2. Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap

No.	Penulis/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang 3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang
11.	Husni Adam Najati, Andi Heru Susanto Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan iNews Jakarta (2022)	Variabel X ₁ : Komunikasi Variabel X ₂ : Kerjasama Tim Variabel Y: Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan iNews. 2. Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan iNews. 3. Komunikasi dan kerjasama tim

No.	Penulis/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan iNews.
12.	Anhar, Kartin Aprianti Pengaruh Komunikasi dan <i>Teamwork</i> (kerjasama tim) Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima (2022)	Variabel X ₁ : Komunikasi Variabel X ₂ : <i>Teamwork</i> (Kerjasama Tim) Variabel Y: Kinerja Karyawan	Regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima 2. <i>Teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima 3. Komunikasi dan <i>teamwork</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

No.	Penulis/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bima
13.	Siti Indah Purwaning Yuwana Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (2022)	Variabel X ₁ : Kerjasama Tim Variabel X ₂ : Komunikasi Variabel X ₃ : Lingkungan Variabel X ₄ : Kompensasi Variabel Y: Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda.	Berdasarkan penelitian, diperoleh hasil sebagai berikut: 1. Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari 2. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari 3. Lingkungan Kerja tidak

No.	Penulis/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari
			4.	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari
			5.	Kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP

No.	Penulis/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
				Banyuwangi Kertosari
14.	Erika Novya Lestari, Moch. Saleh Udin, dan Taufik Akbar Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan <i>Reward</i> Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald's Sri Ratu Kediri. (2023)	Variabel X ₁ : Komunikasi Variabel X ₂ : Kerjasama tim Variabel X ₃ : Reward Variabel Y: Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu: 1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri. 2. Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri. 3. Reward tidak mempengaruhi kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri. 4. Komunikasi, kerja sama tim, dan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri.

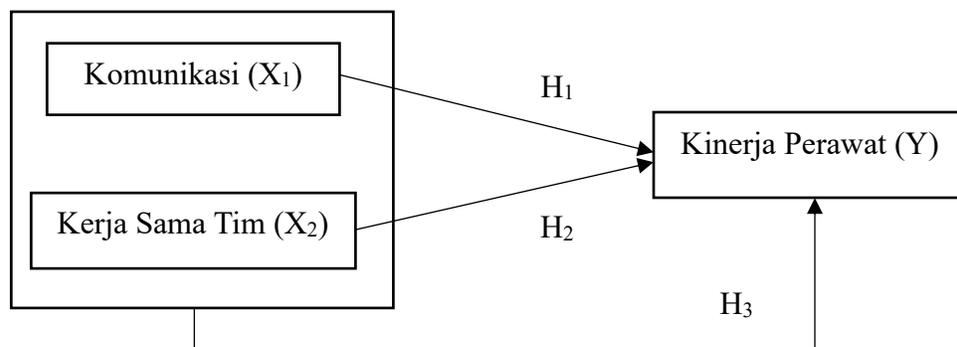
No.	Penulis/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
15.	Tiara Wahyu Puspita, Qristin Violinda, Ratih Hesty Utami P Pengaruh Human Relation, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Liebra Permana) (2023)	Variabel X ₁ : <i>Human Relation</i> Variabel X ₂ : Kerjasama Tim Variabel X ₃ : Komunikasi Variabel Y: Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Human relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
16.	Delitha Inkia Fristky, Emi Suwarni Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT	Variabel X ₁ : Kerjasama Tim Variabel X ₂ : Komunikasi Variabel Y: Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan

No.	Penulis/Judul/Tahun	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
	Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional IV Tanjung Karang (2023)			terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Chrisensia Novita Setyo Rahayu, Susanto Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT CDS Asia (2024)	Variabel X ₁ : Kepemimpinan Variabel X ₂ : Komunikasi Variabel X ₃ : Kerjasama Tim Variabel Y: Kinerja Karyawan	Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan 2. Komunikasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan 3. Kerjasama tim berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir berfungsi sebagai dasar untuk memecahkan masalah penelitian dan merupakan sintesa yang menunjukkan hubungan antara variabel yang diteliti. Untuk menganalisis masalah dari hal umum ke khusus, kerangka berpikir menjelaskan bagaimana setiap variabel berhubungan satu sama lain (Sugiyono, 2017).

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, sebuah kerangka penelitian dapat dibuat untuk memudahkan pemahaman pembaca terkait permasalahan utama yang sedang diteliti. Penelitian ini mempunyai dua variabel independen, yakni komunikasi dan kerja sama tim yang berpotensi mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja perawat. Maka dari itu, untuk menjelaskan masalah yang sedang diteliti, gambaran kerangka pemikiran secara sistematis dibuat seperti dibawah:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Penelitian dari (Safitri et al., (2021); Aini (2022); Najati & Susanto (2022); dan Pangestu et al., (2023))

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), rumusan masalah penelitian ditulis dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Hipotesis ini dibuat berdasarkan kerangka konseptual, ulasan literatur, dan penelitian sebelumnya dan menghasilkan pernyataan sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Dalam keseharian, tentu saja komunikasi sangat dibutuhkan. Komunikasi dalam organisasi sangat penting untuk membangun hubungan yang baik dan koordinasi yang bagus antar anggota untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya, orang harus dapat memahami komunikasi. Oleh karena itu, komunikasi dapat membantu kinerja seseorang.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Susanto (2024), menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk menunjang kinerja lewat komunikasi, seseorang harus berusaha untuk membangun komunikasi yang efektif dan efisien. Komunikasi yang efektif dapat dipahami secara langsung oleh lawan bicara sehingga mereka dapat memberikan umpan balik yang sesuai. Penelitian oleh Wandu et al., (2019), Fristky & Suwarni (2023), dan Pangestu et al., (2023) juga menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Meskipun demikian, penelitian oleh Najati & Susanto (2022) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan iNews Jakarta” menunjukkan hasil bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja. Karena kesalahan dan kelalaian dalam komunikasi, maka komunikasi tidak memengaruhi kinerja perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja

Kerja sama tim adalah sistem kerja yang didorong oleh berbagai keahlian dengan tujuan yang jelas dan ditunjang oleh komunikasi dan kepemimpinan untuk mendapatkan kinerja yang kian baik daripada kinerja individu. Untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi, kerja sama tim sangat penting (Taufik et al., 2022). Untuk bisa membuat kerja sama tim yang solid, maka harus dibentuk oleh karyawan itu sendiri agar tercipta sebuah luaran yang baik.

Pada penelitian oleh Aprianti & Anhar (2022) menyatakan bila kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Begitu pula dengan penelitian oleh Ibrahim et al., (2021) menunjukkan hasil kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini ditandai dengan semakin baik penerapan kerja sama tim yang dilakukan perusahaan maka

akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sejalan dengan keduanya, penelitian Lestari et al., (2023) juga menghasilkan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian oleh Yuwana (2022) memaparkan hasil yang berbeda. Hasilnya kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Bekerja secara perorangan sangat tinggi daripada kerja sama tim untuk melaksanakan pekerjaan di BSI KCP Banyuwangi Kertosari.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja

Peningkatan kinerja pasti akan membawa organisasi maju untuk mencapai tujuan. Kesesuaian antara upaya seseorang untuk mencapai tujuan mereka sendiri dan tujuan organisasi akan memungkinkan kinerja yang baik. Komunikasi dan kerja sama tim dapat menjadi landasan untuk mencapai hal tersebut. Menurut Rahayu & Susanto (2024), dengan kerja sama tim yang baik akan tercipta komunikasi yang mumpuni. Sebab, komunikasi sendiri adalah sebuah kata yang mencakup segala bentuk interaksi dengan orang lain yang berupa percakapan biasa, membujuk, mengajar dan negosiasi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitiannya yang menyatakan

bahwa komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Fristky & Suwarni (2023) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kedua variabel tersebut berperan penting dalam mempengaruhi performa karyawan. Pentingnya komunikasi dan kerja sama tim dalam organisasi adalah konsep yang menekankan bahwa kesuksesan suatu organisasi sangat tergantung pada kemampuan karyawan untuk bekerja bersama-sama secara efektif dan berbagi informasi dengan baik. Dalam proses interaksi yang dilakukan dapat meningkatkan hubungan kebersamaan dimana rasa percaya kepada orang lain dan tanggung jawab menumbuhkan hubungan yang baik antar karyawan untuk meningkatkan kinerja.

H₃: Komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.