

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Khan kinerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam bekerja, yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas (9). Dengan demikian, kinerja merujuk pada hasil kerja (performance) yang dicapai dalam bentuk kualitas maupun kuantitas selama periode waktu tertentu, umumnya dalam satu tahun. Prestasi kerja mencerminkan hasil kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, baik secara individu maupun dalam tim, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan peran dan fungsi yang telah ditetapkan berdasarkan struktur organisasi dan tata kerja (OTK) di lingkungan institusi atau organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Matteson kinerja menunjukkan kemampuan dan ketrampilan pekerja. Pendapat ini lebih menekankan kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi, mulai dari kemampuan kognisi, afeksi, dan psikomotor karyawan dengan kata lain, performance disini lebih mengarah pada hasil dari kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pekerja (9). Pada bagian lain juga dijelaskan bahwa kinerja adalah pekerjaan yang berhasil ditunjukkan oleh pekerja dengan usaha secara sungguh – sungguh dalam rangka memenuhi tugas dan kewajiban. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain:

- 1) Kuantitas keluaran (semakin banyak semakin baik)
- 2) Kualitas keluaran (semakin berkualitas semakin baik)
- 3) Jangka waktu yang dibutuhkan (semakin pendek/singkat waktu pengerjaan semakin berkinerja)
- 4) Kehadiran ditempat kerja (semakin sedikit izin semakin baik)

5) Sikap kooperatif didalam organisasi (semakin bisa bekerja semakin baik)

Menurut Pabundu, kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka memenuhi tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat diartikan sebagai output dari pelaksanaan tugas atau aktivitas, baik oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor demi tercapainya sasaran organisasi dalam jangka waktu tertentu. Definisi ini menekankan bahwa penilaian kinerja tidak hanya terbatas pada individu, tetapi juga mencakup kinerja kelompok (9).

Rivai menyatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang melaksanakan tugas dan menyelesaikannya sesuai tanggung jawab yang diberikan, dengan hasil yang sesuai harapan. Definisi ini menyoroti pentingnya pelaksanaan peran dan tanggung jawab individu maupun kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (9).

Makna kata benda dari *performance*, yang salah satunya merujuk pada hasil suatu pekerjaan (*thing done*), mengartikan *performance* atau kinerja sebagai output kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah perusahaan. Pencapaian ini dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, serta dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan tetap menjunjung tinggi nilai moral serta etika (9)

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, dan kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai moral dan etika (9).

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Matteson berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (9):

1) Kapasitas Untuk Berkinerja

Faktor ini berkaitan dengan sejauh mana keterampilan, kompetensi, dan pengalaman seseorang relevan dengan pekerjaannya. Kinerja yang optimal hanya bisa dicapai apabila karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya dengan benar.

2) Kesempatan untuk berkinerja

Kesempatan juga menjadi aspek penting dalam menentukan kinerja. Untuk memberikan peluang yang memadai kepada karyawan, manajer perlu menyediakan fasilitas dan perlengkapan kerja yang sesuai, teknologi yang mutakhir, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan keputusan yang tepat dan sikap terbuka terhadap perubahan.

3) Kesiediaan/ kemauan untuk berkinerja

Menyangkut sejauh mana individu memiliki keinginan dan kesungguhan dalam berupaya mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemauan ini merupakan hasil dari kombinasi antara kemampuan dan kesempatan yang dimiliki, serta dorongan internal untuk bekerja dengan sebaik mungkin.

4) Tujuan yang spesifik

Tujuan yang jelas dan terukur mampu meningkatkan kinerja dibandingkan dengan sasaran yang tidak terdefinisi dengan baik. Tujuan yang terstruktur dengan baik menjadi sumber motivasi yang kuat dalam meraih keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk merumuskan visi, misi, serta strategi secara sistematis, baik dalam bentuk rencana pembangunan jangka panjang (RPJP), rencana jangka menengah (berasal dari RPJP), maupun rencana strategis (Renstra) yang terbagi dalam empat tahap lima tahunan, serta tujuan tahunan dalam bentuk rencana kerja tahunan (RKT).

5) Pengikutsertaan seluruh bagian

Manajemen kinerja adalah sistem yang mencakup seluruh elemen organisasi. Agar sistem ini memberikan nilai tambah bagi organisasi,

manajer, dan karyawan, setiap bagian harus dilibatkan secara menyeluruh. Pembagian kerja harus dilakukan secara menyeluruh dari tingkat atas ke bawah—mulai dari unit utama ke bagian, lalu ke sub-bagian, hingga ke setiap staf agar semua pekerjaan terselesaikan secara merata dan efektif.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Noviwati, diperoleh 5 indikator kinerja karyawan yakni (10):

- 1) Kuantitas
Pemahaman karyawan tentang jumlah dan efek dari tugas yang direncanakan.
- 2) Kualitas
Pemahaman karyawan tentang tingkat pekerjaan yang dihasilkan dan peran pelatihan dan kemampuan pekerja dikuasai.
- 3) Ketepatan waktu
Pemahaman karyawan tentang suatu tindakan yang dilakukan dari awal waktu hingga output dihasilkan.
- 4) Efektivitas
Penggunaan terbaik sumber daya serta masa lembaga mendapatkan pendapatan serta meminimalkan biaya.
- 5) Kehadiran
Derajat kemunculan staf di organisasi akan memutuskan efisiensi pekerja.

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi menurut Tommy, menyatakan bahwa Komunikasi adalah interaksi antar pribadi Gunakan simbologi linguistik, seperti bahasa (kata) dan simbologi non-verbal (11). Komunikasi menurut Marwansyah bahwa orang-orang bertukar informasi untuk memahami informasi yang sama (12). Menurut Mangkunegara komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan organisasi (13).

Komunikasi dalam konteks penelitian ini dapat disimpulkan sebagai suatu proses interaksi antara pimpinan dan karyawan yang mencakup penyampaian perintah, informasi, saran, serta tujuan perusahaan, baik secara lisan maupun tertulis. Tujuan dari komunikasi ini adalah untuk meminimalisir kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan karyawan, sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Komunikasi menjalankan empat fungsi utama sebagai berikut :

- 1) Kendali Komunikasi
Bertindak sebagai pengendali perilaku anggota organisasi komunikasi
- 2) Motivasi Komunikasi
Membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja dengan, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika itu dibawah standar.
- 3) Pengungkapan Emosional
Bagi banyak karyawan, kelompok kerja mereka merupakan sumber utama untuk interaksi sosial. Komunikasi yang terjadi didalam kelompok itu merupakan mekanisme fundamental dengan mana anggota-anggota menunjukkan kekecewaan dan rasa puas mereka.
- 4) Informasi Komunikasi
Memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil keputusan dengan meneruskan data guna mengenali dan menilai pilihan-pilihan alternatif.

c. Indikator Komunikasi

Menurut Robbins dan Judge terdapat empat indikator komunikasi, yaitu (14):

1) Komunikasi dari atas ke bawah.

Komunikasi dari atas ke bawah adalah komunikasi yang mengalir dari manajemen atau pimpinan kepada bawahan. Biasanya berisi instruksi, perintah, kebijakan, dan informasi yang harus dilaksanakan oleh bawahan.

2) Komunikasi dari bawah ke atas.

Komunikasi dari bawah ke atas adalah komunikasi yang mengalir dari bawahan kepada atasan. Digunakan untuk memberikan laporan, saran, pengaduan, atau feedback kepada manajemen. Komunikasi ini penting untuk membantu pimpinan dalam pengambilan keputusan, meskipun terkadang informasi yang disampaikan bisa kurang lengkap atau bias.

3) Komunikasi Lateral

Komunikasi antar individu atau unit yang berada pada tingkat yang sama dalam organisasi disebut komunikasi lateral. Biasanya terjadi antar rekan kerja, antar departemen sejajar, atau antar anggota tim untuk koordinasi, pertukaran informasi, dan pemecahan masalah Bersama.

4) Formal small group networks

Formal small group networks merujuk pada komunikasi yang terjadi dalam kelompok kecil formal di dalam organisasi, seperti tim kerja atau kelompok proyek, yang memungkinkan interaksi intensif dan pertukaran informasi yang lebih terfokus untuk mencapai tujuan bersama. Indikator ini menekankan pentingnya komunikasi dalam kelompok kecil sebagai bagian dari struktur organisasi formal.

3. Kerja Sama Tim

a. Pengertian Kerja Sama Tim

Menurut Bowo dalam, kerja sama merupakan suatu bentuk aktivitas yang melibatkan sekelompok individu lebih dari satu orang yang menjalankan tugas berdasarkan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, kerja sama harus memberikan keuntungan yang dapat dirasakan oleh seluruh

pihak secara merata (9). Artinya, kerja sama hanya dapat dikatakan berhasil apabila semua pihak yang terlibat memperoleh manfaat secara bersama (*win-win solution*), tanpa ada pihak yang dirugikan selama proses berlangsung. Untuk mencapai hasil yang saling menguntungkan tersebut, diperlukan komunikasi yang baik antar pihak serta kesamaan pemahaman terhadap tujuan yang ingin dicapai bersama. Sementara itu, kerja tim (*teamwork*) merupakan bentuk kerja kolektif dalam suatu kelompok yang diarahkan untuk mendukung tujuan organisasi dan harus dikelola dengan efektif.

Kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk khusus kelompok kerja yang harus diorganisasi dan dikelola secara berbeda dengan bentuk kelompok kerja lain. Tim beranggotakan orang-orang yang dikoordinasi untuk bekerja bersama. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsifungsi dan aktivitas-aktivitas.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disintesis bahwa kerja sama tim merupakan kompetensi SDM yang terkait dengan kemampuan atau dorongan untuk bekerjasama dengan orang lain, kemampuan untuk merasa bahwa bagian dari anggota kelompok dalam mencapai tugas atau tujuan organisasi.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim

Menurut William, faktor faktor yang mempengaruhi kerjasama tim adalah sebagai berikut (9):

- a. Masing masing individu termotivasi untuk mendapatkan penghargaan baik finansial maupun non finansial
- b. Rasa khawatir mendapatkan punishment yang nantinya akan berdampak pada jenjang karier karyawan
- c. Mendapatkan kepuasan kerja
- d. Tujuan dan tanggung jawab bersama yang harus dicapai

c. Indikator Kerja Sama Tim

Menurut Hamiruddin, ada 4 indikator dalam kerjasama tim yaitu (15):

1) Fokus pada tujuan tim

Tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi.

2) Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas

Motivasi sangat diperlukan agar anggota lebih termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan.

3) Menjalin kerjasama sesama anggota tim

Sesama anggota tim akan menjalin kerjasama yang baik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

4) Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas

Koordinasi dalam setiap tim dalam memudahkan penyelesaian sebuah tugas

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai rujukan komparatif untuk mengidentifikasi persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sepuluh studi terdahulu sebagai bahan perbandingan untuk memperkaya perspektif analisis dan menghasilkan kontribusi pengetahuan yang lebih inovatif. Uraian mengenai penelitian-penelitian tersebut disajikan sebagai berikut.

Tabel 2. 1 Daftar Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisis	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
1.	<p>Akbar Rizal Bahari, Deby Santyo Rusandy, Ling Sri Hardiningrum, 2025, Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Buana Armada Jaya (16)</p> <p><i>Sumber: Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan, 3(2), 112–123. Sinta 5.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Penelitian: Kerjasama tim, komunikasi, dan kinerja karyawan • Tujuan Penelitian: Menjelaskan pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT Buana Armada Jaya. 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang • Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh • Unit analisisnya adalah karyawan PT Buana Armada Jaya 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data melalui survey dengan menggunakan kuisioner, observasi, wawancara • Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda 	<p>Kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Buana Armada Jaya. Kerjasama tim memiliki koefisien regresi 0,459 dan komunikasi 0,309, dengan kontribusi pengaruh sebesar 98,4%.</p>
2.	<p>Yuneti Okta Sari, 2023, Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Daima Hotel Padang (17)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Penelitian: Komunikasi dan kinerja karyawan • Tujuan Penelitian: Mengetahui pengaruh 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi dalam penelitian ini adalah 51 orang • Sampel yang digunakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data melalui survey dengan menggunakan kuisioner 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di Daima Hotel Padang berpengaruh secara signifikan. • Komunikasi berpengaruh sebanyak 3,2% terhadap

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisis	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
	<p><i>Sumber: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora, 6(2), 153–160. Sinta 4.</i></p>	<p>komunikasi terhadap kinerja karyawan Daima Hotel Padang dan seberapa besar pengaruh tersebut</p>	<p>adalah total sampling</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unit Analisisnya adalah karyawan Daima Hotel Padang 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana 	<p>kinerja karyawan, dan terdapat juga faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.</p>
3.	<p>Amanda Carolina Lakoy, 2015, Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado (18)</p> <p><i>Sumber: Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(3), 981–991. Sinta 2.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Penelitian: Komunikasi, kerjasama kelompok, kreativitas, dan kinerja karyawan • Tujuan Penelitian: Mengetahui pengaruh komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi dalam penelitian ini adalah 80 orang • Sampel yang digunakan simple random sampling dengan yang dipilih 67 orang 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data melalui kuisioner, observasi, wawancara, dan studi pustaka. • Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian menunjukan komunikasi, kerjasama kelompok, dan kreativitas, secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado. • Hal ini menunjukan bahwa manajemen Hotel Aryaduta Manado harus memperhatikan faktor komunikasi dan kerjasama kelompok

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisis	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
		terhadap kinerja karyawan di Hotel Aryaduta Manado.	<ul style="list-style-type: none"> • Unit Analisisnya adalah karyawan Hotel Aryaduta manado 		untuk mendorong kinerja karyawan yang lebih tinggi lagi.
4.	<p>Derrick Hendriawan, Nana Sutisna, 2022, Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci (19)</p> <p><i>Sumber: Jurnal EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis, 1(3).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Penelitian: Komunikasi, lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kinerja pegawai • Tujuan Penelitian: Menelusuri pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai di PT BCA Supermal Karawaci. 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi dalam penelitian ini adalah 57 orang • Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh • Unit Analisisnya adalah Pegawai Pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data melalui kuisioner • Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Secara parsial, variabel komunikasi dan kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. • Secara simultan ketiga variabel yakni komunikasi, lingkungan kerja, dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,289 menunjukkan

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisis	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
			Cabang Supermal Karawaci		bahwa sebesar 28,9% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.
5.	<p>Putri Sri Lestari, Uus Mohammad Darul Fadli, 2024, Pengaruh Kerja Sama Tim Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Front Office Department Pada Hotel Harper Purwakarta (20)</p> <p><i>Sumber: Jurnal Musytari: Neraca Manajemen, Ekonomi, 6(6).</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Penelitian: Kerjasama tim, dan kinerja karyawan • Tujuan Penelitian: Mengidentifikasi pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Front Office Department Hotel Harper Purwakarta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi dalam penelitian ini adalah 8 orang • Sampel yang digunakan simple random sampling dengan responden yang dipilih 7 orang • Unit Analisisnya adalah 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data melalui kuisioner, survei, dan wawancara • Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama tim memiliki pengaruh kuat terhadap peningkatan kinerja di departemen front office. • Ditemukan bahwa kepemimpinan yang baik, komunikasi yang intensif antar anggota, serta kesamaan tujuan menjadi faktor dominan membangun sinergi tim. Hal ini mendorong peningkatan kualitas layanan kepada tamu, efektivitas dalam pembagian tugas, dan

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisis	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
			karyawan Front Office Department Pada Hotel Harper Purwakarta		<p>suasana kerja yang lebih harmonis.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian ini signifikan, namun penelitian memfokuskan diri pada satu departemen kecil dengan jumlah responden yang sangat terbatas.
6.	<p>Walid Al Salman, Zubair Hassan, 2016, Impact of Effective Teamwork on Employee Performance (21)</p> <p><i>Sumber: International Journal of Accounting and Business Management, 4(1), 76-85.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Penelitian: Kerjasama tim, dan kinerja karyawan • Tujuan Penelitian: Menguji dan mengevaluasi pengaruh efektivitas kerja tim terhadap kinerja karyawan di industri hiburan Malaysia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi dalam penelitian ini adalah 107 orang • Sampel yang digunakan simple random sampling • Unit Analisisnya adalah Karyawan perusahaan 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data melalui kuisioner • Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak semua aspek teamwork memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun komunikasi efektif, kepercayaan, dan akuntabilitas terbukti berpengaruh positif dan signifikan (dengan kepercayaan sebagai faktor terkuat dengan $\beta = 0.962$), • Dua faktor yang secara teoritis dianggap penting

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisis	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
			hiburan di Kuala Lumpur		yaitu keterampilan interpersonal dan kohesivitas tim terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p = 0.270$ dan $p = 0.712$), yang bertentangan dengan literatur sebelumnya dan menunjukkan bahwa efektivitas teamwork tidak selalu bersifat universal melainkan dapat bervariasi tergantung konteks organisasi dan industri.
7.	Novita, Herry Suherman, 2024, Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Cimb Niaga	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Penelitian: Komunikasi, Kerjasama tim, dan kinerja karyawan • Tujuan Penelitian: mengetahui 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi dalam penelitian ini adalah 52 orang • Sampel yang digunakan sampel jenuh 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data melalui kuisioner • Analisis data penelitian ini menggunakan 	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisis	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
	Cabang Tangerang City (22) <i>Sumber: Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 4(2). Sinta 5.</i>	pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja pada karyawan PT. Bank CIMB Niaga Cabang Tangerang City	<ul style="list-style-type: none"> • Unit Analisisnya adalah Karyawan PT. Bank Cimb Niaga Cabang Tangerang City 	analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi yang efektif dan kerjasama yang solid antar anggota tim mendukung terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan meningkatkan pencapaian kinerja
8.	Ni Made Dwi Eka Widiastuti, I Wayan Kartimin, I Made Gede Darma Susila, 2024, Kerjasama Tim Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Hotel Rimbun Cangu Badung Bali (23) <i>Sumber: Bali Journal of Hospitality, Tourism and Culture Research, 1(2), 101–107.</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Penelitian: Kerjasama tim dan kinerja karyawan • Tujuan Penelitian: Mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di Hotel Rimbun Cangu Badung, Bali. 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang • Sampel yang digunakan sampel jenuh • Unit Analisisnya adalah Karyawan Hotel rimbun Cangu Badung Bali 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data melalui kuisioner • Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (koefisien 0,612, sig. 0,001). • Ditemukan masalah seperti kekeliruan komunikasi antar karyawan, kurangnya rasa tanggung jawab, dan keterlambatan penyelesaian tugas. • Hasil wawancara menguatkan adanya

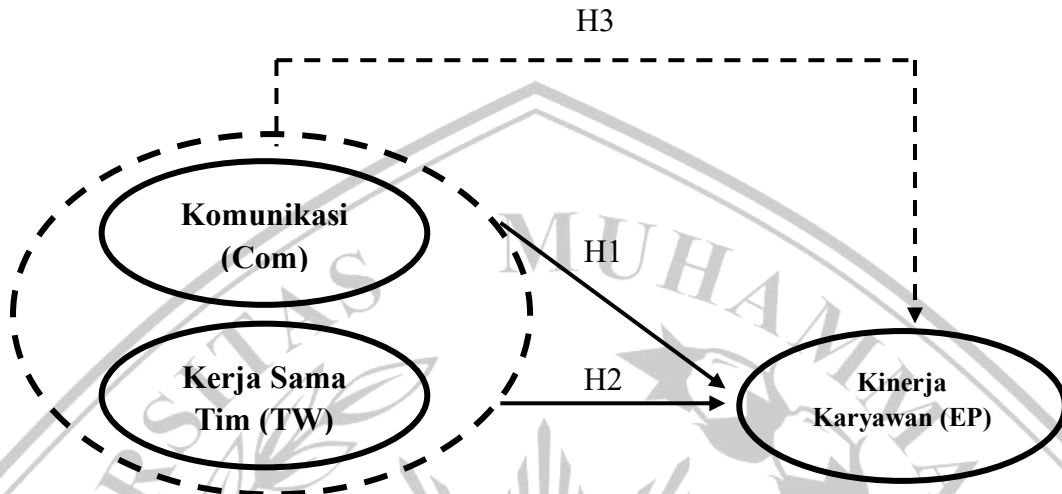
No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisis	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
					kesulitan kerja sama di lapangan, terutama pada kejujuran (trust) di departemen housekeeping.
9.	<p>Novita Dewi, I Wayan Sujana, Ni Nyoman Ari Novarini, 2021, Pengaruh Self Leadership, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bali Management Villa Seminyak (24)</p> <p><i>Sumber: Jurnal Sosial, Ekonomi, Bisnis dan Humaniora, 6(2), 45–58.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Penelitian: Self Leadership, Kerjasama tim, komunikasi, dan kinerja karyawan • Tujuan Penelitian: Mengetahui dan menganalisis pengaruh self leadership, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada bali management villa seminyak 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi dalam penelitian ini adalah 90 orang • Sampel yang digunakan sampel jenuh • Unit Analisisnya adalah Karyawan Bali Management Villa Seminyak 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data melalui Wawancara, dokumentasi, kuisioner dan observasi • Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda 	<ul style="list-style-type: none"> • Semua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kerjasama tim ($\beta = 0,328$) dan komunikasi ($\beta = 0,289$) menjadi faktor penting. • Ditemukan bahwa komunikasi tidak optimal antar atasan-bawahan dan antar karyawan, serta sikap egois dan apatis melemahkan kerja tim.

No.	Nama Peneliti, Tahun, Judul	Fokus dan Tujuan Penelitian	Populasi, Sampel, dan Unit Analisis	Metode Pengumpulan dan Analisis Data	Temuan Penelitian
10.	<p>Valencia Army Daviki, Nyoman Surya Wijaya, 2024, Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: The Stoneis Hotel – Legian Bali) (25)</p> <p><i>Sumber: PARIS (Jurnal Pariwisata dan Bisnis), 3(5), 840–849.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fokus Penelitian: Komunikasi, dan kinerja karyawan • Tujuan Penelitian: Mengetahui hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan di The Stoneis Hotel – Legian Bali 	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi dalam penelitian ini adalah 137 orang • Sampel yang digunakan purposive sampling dengan responden yang dipilih sebanyak 102 orang. • Unit Analisisnya adalah Karyawan The Stoneis Hotel – Legian Bali 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data melalui kuisioner • Analisis data penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana 	<ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, koefisien regresi 0,793 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,251 mengindikasikan bahwa 25,1% variasi dipengaruhi komunikasi. Miskomunikasi menurunkan kepuasan tamu. Keluhan di Tripadvisor menyoroiti koordinasi staf. Komunikasi efektif menjadi kunci peningkatan kualitas.

Sumber: Penelitian Terdahulu diolah Peneliti, 2025

2.3 Kerangka Pikir dan Hipotesis

Kerangka konsep penelitian ini akan disajikan dalam bagan berikut dibawah ini:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Didalam bagan tersebut terdapat beberapa hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel, Adapun penjelasan hipotesis tersebut sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan secara dua arah antara pembicara dan pendengar, baik langsung atau tidak, Baik menggunakan media atau tidak (9). Perusahaan juga harus memperhatikan aspek Komunikasi untuk menjalin hubungan saling menghargai, hormat menghormati sesamanya. Semakin baik komunikasi diperusahaan maka jalannya kinerja terhadap perusahaan akan semakin baik. Begitupun sebaliknya, apabila komunikasi tidak dapat berjalan dengan baik, maka proses pekerjaan akan terhambat.

Penelitian yang dilakukan oleh Didi Wandu, dkk menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (26). Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H1 : “Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan”

2. Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama adalah bentuk sekelompok orang yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melaksanakan tugas dengan beberapa peraturan dan prosedur yang ditetapkan (16). Dalam pelaksanaannya, kerjasama diwajibkan keuntungan harus dirasakan secara bersama - sama. Dan juga kerjasama hanya tercapai harus memperoleh manfaat yang didapat secara bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Livia Putri Kusuma dan J.E. Sutanto menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan (27). Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H2 : “Kerja Sama Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan”

3. Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif kerja sama yang harmonis dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan. Komunikasi menempati urutan teratas mengenai apa saja yang harus dibuat dan dikerjakan untuk menghasilkan usaha-usaha komunikatif yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya (27). Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerjasama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akbar Rizal Bahari, dkk menyatakan bahwa komunikasi dan kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (16). Berdasarkan konsep teori dan

hasil penelitian sebelumnya dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H3 : “Komunikasi dan Kerja Sama Tim Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan”

