

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Manajemen erat terkait dengan organisasi atau perusahaan. Manajemen yang baik dapat membantu organisasi atau perusahaan mencapai tujuan mereka dengan membuat hal-hal lebih mudah dan lebih sulit. Oleh karena itu, setiap organisasi harus memiliki peraturan manajemen yang berfungsi dengan baik.

Menurut beberapa ahli, manajemen didefinisikan sebagai berikut: *"Management is what managers say about the process of organizing work activities so that the work is completed effectively and efficiently with and through other people"* (Robbins, 2017:4). Definisi ini sangat relevan bahwa manajemen adalah istilah yang digunakan oleh manajer untuk menggambarkan proses mengorganisasikan tugas-tugas yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain.

George R. Terry (2017:4) memberi definisi tambahan tentang manajemen sebagai suatu proses yang menerapkan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi *planning, organizing, directing, and controlling the activities of human groups equipped with resources or factors of production to effectively and efficiently achieve the goals set*. Menurut definisi tersebut, manajemen adalah suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian pada kegiatan

sekelompok orang yang dilengkapi dengan sumber daya atau faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Scott Snell and Bohlander (2017:3) memberi definisi tambahan tentang manajemen sebagai suatu proses yang menerapkan *Five fundamental tasks are accomplished: staffing, lead, organize, plan, and control. The five fundamental management processes are organizing, staffing, leading, controlling, and planning.* Mengelola berarti melakukan lima fungsi dasar: perencanaan, pengorganisasian, staf, memimpin, dan mengendalikan. Sementara proses manajemen terdiri dari lima fungsi dasar: perencanaan, pengorganisasian, staf, memimpin, dan mengendalikan.

Hasibuan (2020:1) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni yang mengatur cara menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur berbagai proses dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen menurut Edison (2016:58) mencakup proses yang terdiri dari beberapa langkah, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, yang dilakukan dengan memanfaatkan ilmu dan seni untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut penjelasan dari fungsi-fungsi tersebut:

1. Perencanaan (*Planning*): Perencanaan adalah proses berpikir yang melibatkan penetapan tujuan serta persiapan langkah-langkah untuk

mencapainya. Proses ini mencakup persiapan kebutuhan, mempertimbangkan berbagai hambatan, serta mengembangkan metode pelaksanaan yang ditujukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*): Pengorganisasian berarti mengelompokkan individu-individu dan menempatkan mereka sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing dalam menjalankan tugas yang telah direncanakan.
3. Pengarahan (*Actuating*): Pengarahan merupakan proses menggerakkan organisasi sesuai dengan pembagian tugasnya, serta mengarahkan seluruh sumber daya yang tersedia agar kegiatan dapat berlangsung sesuai rencana dan mencapai hasil yang diharapkan.
4. Pengawasan (*Controlling*): Pengawasan adalah aktivitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa tindakan yang diambil oleh organisasi sesuai dengan rencana, serta memantau penggunaan sumber daya agar efisien dan efektif, sehingga tidak ada yang menyimpang dari tujuan awal.

3. Unsur-Unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen adalah alat yang diperlukan oleh manajemen untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Hasibuan (2020:8) menyatakan bahwa unsur-unsur manajemen terdiri dari 6M:

1. Manusia (*Man*), adalah yang paling penting karena manusia membuat tujuan dan melakukan proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. Keuangan (*Money*), karena segala sesuatu harus dipertimbangkan secara rasional, uang adalah alat penting untuk mencapai tujuan karena uang adalah alat tukar dan alat pengukur nilai.
3. Metode (*Method*) adalah metode yang digunakan untuk mencapai tujuan.
4. Mesin (*Machines*), adalah komponen penting dalam menciptakan keunggulan bersaing sebuah perusahaan.
5. Material (*Material*), bahan baku industri merupakan komponen penting dari nilai produk yang dapat ditawarkan perusahaan kepada konsumen.
6. Pasar (*Market*), pasar terbentuk karena interaksi antara penawaran dan permintaan barang. Diterima atau tidak diterimanya produk perusahaan oleh pelanggannya dalam pasar adalah faktor utama yang menentukan kelangsungan hidup perusahaan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) dapat didefinisikan sebagai berikut oleh beberapa ahli: menurut Hasibuan (2017:10), sumber daya manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di suatu organisasi (personil tenaga kerja, pegawai, atau karyawan), potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi untuk mewujudkan eksistensi, potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material) dalam organisasi bisnis.

We may express how essential individuals are to organizations in a variety of ways. We frequently hear expressions like "our people are our most important assets" and "without our people, we would be nothing". The terms "human

resources," "human capital," "intellectual assets," and "talent management" all refer to how individuals, together with other resources like money, materials, and information, impact organizational success. Successful businesses excel at uniting diverse individuals around a common goal. Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, menurut definisi tersebut. Sumber daya manusia (SDM) adalah aset paling penting; tanpanya, sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat berfungsi. Dengan menggunakan istilah "manusia sumber daya", "modal manusia", "aset intelektual", dan "manajemen bakat", orang bertanggung jawab untuk meningkatkan kinerja organisasi mereka, bersama dengan sumber daya lainnya, seperti uang, materi, dan informasi. Untuk mencapai tujuan bersama, organisasi yang berhasil menggabungkan orang dari berbagai jenis.

Berdasarkan pemahaman di atas, sumber daya manusia adalah komponen penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah seorang atau karyawan yang siap menyumbangkan usaha dan memiliki potensi dan kemampuan untuk bekerja di lingkungan perusahaan.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pengelolaan sumber daya manusia, individu berperan sebagai pelaku atau pengelola dan sebagai pelaksana dalam proses produksi bisnis, yang menjadikannya sumber daya utama dalam menjalankan suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, pengendalian sumber daya manusia membutuhkan perhatian khusus. Menurut Robert L. Mathis (2017:2), salah satu definisi *human resource management involves creating formal methods to manage employees and achieve organizational goals*. Menurut definisi ini, manajemen sumber daya

manusia adalah merancang sistem formal untuk mengelola bakat manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Definisi lain menurut Robbins (2017:27) yang mengatakan *human Resources are a subset of Management. It is the portion of management that collaborates with others to accomplish tasks. HR is crucial in any firm, no matter how large or small, and even if there is just one employee.* Menurut definisi ini, sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen yang bekerja dengan orang lain untuk menyelesaikan tugas. Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting, tidak peduli seberapa besar atau kecil organisasi itu.

Definisi lain menurut Garry Dessler (2020:3) mengatakan bahwa *human resource management involves hiring, training, evaluating, and rewarding personnel, as well as addressing labor relations, safety, and fairness concerns.* Definisi tersebut memiliki arti bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan membayar karyawan sambil mempertimbangkan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan.

Didasarkan pada beberapa pemahaman diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah sub bidang manajemen yang sangat strategis yang menangani berbagai fungsi perusahaan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Salah satu tujuan penting dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas tinggi yang mampu memenuhi kewajiban mereka sebagai pekerja dan meningkatkan produktivitas, memperbaiki kualitas kehidupan kerja, dan memastikan bahwa perusahaan telah memenuhi aspek-aspek legal melalui penerapan kebijakan yang memastikan tercapainya sebuah tujuan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Melalui pemahaman tentang fungsi manajemen sumber daya manusia akan memudahkan proses untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Di antara tugas-tugas ini termasuk perencanaan dan pemutusan hubungan kerja. Menurut Hasibuan (2020:21), fungsi-fungsi manajemen SDM adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan: Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
2. Pengorganisasian: Menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dilakukan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
3. Pengarahan: Kegiatan ini mengarahkan semua karyawan untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara keseluruhan.
4. Pengendalian: kegiatan yang memastikan bahwa semua karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan Tenaga Kerja: proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.
6. Pengembangan: proses pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan.
7. Kompensasi: Pemberian uang atau barang kepada karyawan secara langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan.
8. Pengintegrasian: Kegiatan untuk menggabungkan kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
9. Pemeliharaan: Kegiatan untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan sehingga mereka tetap bekerja sama sampai mereka pensiun.
10. Kedisiplinan: Keinginan dan kesadaran untuk mematuhi peraturan perusahaan dan peraturan sosial.
11. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja: Ini adalah ketika seseorang meninggalkan suatu perusahaan. Ini dapat terjadi karena kontrak berakhir, pensiun, keinginan perusahaan, atau alasan lainnya.

2.1.3 Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Sudiro (2011:89), pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Bangun (2012:224) menyatakan bahwa pengembangan karir bukan hanya menjadi tanggung jawab perusahaan, tetapi juga kebutuhan penting bagi karyawan, karena

dapat memberikan pengalaman dan tantangan baru dalam menyelesaikan pekerjaan, meningkatkan motivasi, serta mengurangi tingkat frustrasi sehingga mendorong karyawan untuk tetap bertahan di organisasi.

Robbins (2016:274) menjelaskan bahwa pengembangan karir adalah salah satu cara organisasi mendukung atau meningkatkan produktivitas karyawan. Sementara itu, Mondy (2018:227) mendefinisikan pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk memastikan bahwa karyawan dengan kualifikasi dan pengalaman yang sesuai tersedia ketika dibutuhkan. Hubungan yang harmonis antara karyawan dan perusahaan dalam pengembangan karir dapat menciptakan kondisi saling menguntungkan, di mana karyawan dapat mengembangkan potensi diri seiring dengan pertumbuhan organisasi.

Dari berbagai pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan karyawan untuk mencapai rencana karir mereka, dengan dukungan dari departemen sumber daya manusia, manajer, atau pihak terkait lainnya.

2. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir

Menurut Ardana (2016:122-123), terdapat beberapa bentuk pengembangan karir sebagai berikut:

1. Sistem Mentor

Pengembangan karir dilakukan melalui hubungan kerja antara karyawan senior dan junior. Karyawan senior bertindak sebagai mentor yang memberikan dukungan, nasihat, dan informasi dari atasan untuk membantu karyawan junior berkembang.

2. Pelatihan

Pelatihan dapat dilakukan sembari menjalankan tugas sehari-hari atau melalui diskusi spontan dengan atasan tanpa perencanaan formal.

3. Rotasi Jabatan

Rotasi jabatan melibatkan pemindahan karyawan ke posisi lain yang sesuai dengan keterampilan dasarnya. Hal ini bertujuan memperluas pengalaman, meningkatkan fleksibilitas, dan membuka lebih banyak jalur karir. Karyawan yang tidak mengalami rotasi cenderung memiliki peluang pengembangan karir yang terbatas.

4. Program Beasiswa

Untuk menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cepat, perusahaan dapat menyediakan beasiswa bagi karyawan. Ini bertujuan mendukung peningkatan pendidikan mereka agar mampu menghadapi tantangan kompetitif di luar perusahaan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Menurut Sondang P. Siagian (2016:215), ada beberapa faktor yang memengaruhi pengembangan karir seorang karyawan, yaitu:

1. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah faktor utama dalam pengembangan karir. Tanpa prestasi yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk dipertimbangkan untuk promosi atau jabatan yang lebih tinggi.

2. Pengenalan oleh Pihak Lain

Pengenalan oleh pihak berwenang, seperti atasan langsung atau pimpinan kepegawaian, sangat penting dalam menentukan kelayakan seorang karyawan untuk dipromosikan berdasarkan kemampuan dan prestasi kerjanya.

3. Kesetiaan pada Organisasi

Kesetiaan adalah komitmen seorang karyawan untuk terus bekerja dan berkontribusi pada organisasi dalam jangka panjang.

4. Pembimbing dan Sponsor

Pembimbing memberikan nasihat untuk perkembangan karir karyawan, sementara sponsor membantu menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang di dalam organisasi.

5. Dukungan Para Bawahan

Dukungan dari bawahan sangat penting untuk mendukung kesuksesan tugas-tugas manajer, yang berdampak pada pengembangan karir karyawan.

6. Kesempatan untuk Bertumbuh

Kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan, kursus, atau pendidikan lanjutan sangat berperan dalam pengembangan karir mereka.

7. Pengunduran Diri

Pengunduran diri terjadi ketika seorang karyawan memutuskan untuk berhenti dan melanjutkan pendidikan atau bergabung dengan

organisasi lain yang menawarkan peluang pengembangan karir yang lebih baik.

4. Indikator Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah upaya peningkatan pribadi untuk mencapai tujuan karir tertentu. Menurut Hani Handoko (2017:99), ada tiga dimensi dalam pengembangan karir, yaitu:

1. Pendidikan

Pendidikan memengaruhi sikap seseorang dalam bekerja. Semakin baik pendidikan, semakin baik pula kinerja seseorang. Kesesuaian antara jenjang pendidikan dan jenis pekerjaan yang dilakukan menjadi indikator penting, yang terdiri dari:

- a) Latar Belakang Pendidikan: Kesesuaian jenjang pendidikan yang dimiliki dengan pelatihan yang dapat diikuti.
- b) Wawasan Pengetahuan: Pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk meningkatkan kompetensinya.

2. Pelatihan

Pelatihan adalah usaha terencana untuk memfasilitasi pembelajaran karyawan mengenai pekerjaan yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku. Indikator pelatihan meliputi:

- a) Frekuensi Pelatihan: Ukuran yang menunjukkan seberapa sering pelatihan dilakukan.

b) Keahlian Tertentu: Kemampuan yang dimiliki untuk melaksanakan tugas tertentu, yang dapat dipindahkan dari satu individu ke individu lainnya.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan keterampilan atau pengetahuan melalui keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

Indikator pengalaman kerja terdiri dari:

a) Penguasaan Pengetahuan: Kemampuan untuk memahami dan menguasai pengetahuan yang berkaitan dengan pengembangan diri dan profesi.

b) Keterampilan: Kemampuan yang diperoleh melalui usaha sistematis dan berkelanjutan untuk melaksanakan aktivitas kompleks, yang mencakup keterampilan kognitif, teknis, dan interpersonal.

2.1.4 Kerjasama Tim

1. Pengertian Kerja sama Tim

Dalam sebuah organisasi, setiap karyawan diharapkan untuk bekerja sama, baik dalam konteks pekerjaan maupun di lingkungan sosial. Kerja sama diyakini dapat mempermudah pencapaian tujuan karena memungkinkan pembagian beban kerja di antara anggota tim. Dalam praktiknya, kerja sama tim melibatkan individu-individu yang berkolaborasi dalam lingkungan yang kooperatif untuk mencapai tujuan bersama melalui pertukaran pengetahuan dan keterampilan. Agar kerja sama berjalan dengan efektif, semua pihak yang terlibat harus merasakan manfaat dari kolaborasi tersebut.

Menurut Lawasi (2017:51), kerja sama tim adalah metode paling efektif untuk menyatukan seluruh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang baik. Sementara itu, McShane & Von Glinow (2020:146) mendefinisikan kerja sama tim sebagai kegiatan yang dikelola dan dilaksanakan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Kaswan (2021:115) menyatakan bahwa kerja sama tim adalah kemampuan untuk mengarahkan pencapaian individu-individu ke arah tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, kerja sama tim dapat disintesiskan sebagai tindakan kolektif yang dilakukan oleh anggota tim dengan cara saling berinteraksi, saling bergantung, dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Indikator kerja sama tim meliputi fokus pada tujuan tim, ketergantungan dalam menyelesaikan tugas, membangun hubungan kerja yang baik antar anggota tim, dan koordinasi yang efektif dalam pelaksanaan tugas.

2. Karakteristik Tim

Mangkuprawira (2011:68) menyatakan bahwa kerja sama tim terdiri dari sekelompok karyawan yang dikoordinasi oleh ketua tim atau manajer. Tim dibentuk sebagai bagian dari kebutuhan organisasi agar tujuan perusahaan tercapai secara efektif dan efisien, terutama dalam mengoptimalkan fungsi kontrol. Dalam tim, hubungan antar anggota berjalan intensif, dan ketangguhan tim didukung oleh individu-individu terpilih yang bekerja sesuai kompetensi mereka. Keberhasilan tim merupakan akumulasi dari proses kerja kolektif yang sinergis, sehingga

semakin kuat sinergi antara karyawan dan manajer, semakin kuat pula kinerja tim. Hal ini juga membantu mengurangi tingkat kesalahan dalam pekerjaan.

Selain itu, Mangkuprawira (2011:69) menambahkan ciri-ciri yang mencerminkan keberhasilan kerja sama tim, yaitu:

1. Kesamaan visi dan misi kerja

Anggota tim, baik karyawan maupun manajer, memiliki pandangan dan tujuan yang sejalan dalam melaksanakan tugas. Fokus tim pada proses dan hasil memungkinkan perbedaan pendapat yang konstruktif untuk mencapai target.

2. Prioritas untuk kepentingan organisasi

Tim melihat kinerja perusahaan sebagai hasil kolektif dari tim. Keberhasilan perusahaan berdampak pada kompensasi yang diberikan kepada karyawan, meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Tim yang baik mampu mempertahankan dan memperbaiki capaian organisasi secara konsisten.

3. Komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan

Tim yang kuat dicerminkan oleh keseimbangan tanggung jawab dan hak para anggotanya. Karyawan bekerja tidak hanya demi kesejahteraan pribadi, tetapi juga demi kesehatan organisasi. Komitmen ini mendorong pencapaian tujuan bersama.

4. Tim sebagai daya tarik bagi talenta

Di dalam tim yang solid, terdapat kompetisi sehat antar anggota, yang memotivasi setiap individu untuk berprestasi. Meski tidak semua orang

memiliki daya tahan tinggi dalam lingkungan yang kompetitif, tim yang sukses umumnya menarik individu yang siap bersaing dan berkinerja unggul.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerja sama Tim

Keberhasilan atau kegagalan dalam kerja sama tim dipengaruhi oleh berbagai faktor. Griffin (2019:51) dalam bukunya *Manajemen* menyebutkan beberapa faktor yang dapat memengaruhi kemampuan kerja sama tim, yaitu:

1. Kepercayaan terhadap rekan kerja

Kualitas kerja sama tim dalam organisasi akan tercapai jika anggota tim dapat menumbuhkan rasa saling percaya. Kepercayaan di antara rekan kerja akan mempermudah komunikasi dan koordinasi, yang pada gilirannya membuat penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efisien.

2. Pengayaan pekerjaan (*job enrichment*) kepada anggota tim

Pengayaan pekerjaan penting dilakukan untuk anggota tim agar mereka dapat memahami dan merasakan tantangan yang dihadapi oleh rekan kerja lain. Dengan cara ini, anggota tim bisa lebih empati terhadap kesulitan yang dihadapi kolega mereka dalam mencapai tujuan kelompok.

3. Kebebasan anggota tim untuk lebih otonom

Memberikan kebebasan kepada anggota tim untuk bekerja secara otonom memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan secara optimal. Kebebasan ini juga memberi ruang untuk berkreasi dan

membuat keputusan secara mandiri, yang sangat membantu dalam menghadapi masalah yang muncul dalam pekerjaan.

4. Kepercayaan mengenai peran dan tanggung jawab anggota tim

Anggota tim perlu diberikan kepercayaan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban. Hal ini akan menghindari sikap saling menyalahkan apabila terjadi masalah dalam pekerjaan, serta memastikan bahwa setiap individu merasa bertanggung jawab terhadap peran yang dijalankannya.

5. Umpan balik di antara sesama anggota tim

Umpan balik yang konstruktif sangat penting untuk dilakukan di antara anggota tim. Dengan adanya umpan balik, anggota tim dapat mengetahui kesalahan yang perlu diperbaiki dan bekerja sama untuk mencari solusi, sehingga masalah dalam pekerjaan dapat segera diselesaikan.

4. Indikator Kerjasama Tim

Dimensi kerja sama tim menurut McShane & Von Glinow (2019:152) terdiri dari beberapa aspek penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan tim. Berikut adalah penjelasan mengenai dimensi tersebut:

1. Bekerja sama (*Cooperating*)

Anggota tim yang efektif bersedia dan mampu bekerja bersama daripada bekerja secara individu.

- a. Tanggung jawab: Setiap anggota tim bertanggung jawab atas pekerjaan yang mereka selesaikan dan akan

mempertanggungjawabkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan harapan pimpinan.

- b. Saling membantu: Anggota tim menunjukkan dorongan dalam diri mereka untuk saling membantu satu sama lain demi mencapai tujuan tim.
- c. Menerima pendapat: Setiap anggota tim saling menghargai masukan dan pendapat dari rekan-rekan mereka, sehingga komunikasi dan kolaborasi berjalan dengan baik.

2. Koordinasi (*Coordinating*)

Anggota tim yang efektif mengelola kerja sama dengan baik untuk memastikan tim beroperasi secara efisien dan harmonis.

- a. Kesatuan Tindakan: Menyelaraskan dan mengatur setiap kegiatan atau tindakan untuk mencapai keserasian dan tujuan tim.
- b. Pembagian kerja: Pembagian tugas yang jelas kepada setiap individu dalam tim guna mencapai tujuan bersama secara efisien.

3. Komunikasi (*Communicating*)

Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara terbuka, efisien, dan menghormati satu sama lain, meminimalkan emosi negatif.

- a. Pemahaman: Anggota tim mampu memahami pesan yang disampaikan oleh rekan-rekannya, sehingga informasi diterima dengan baik.
- b. Tindakan: Anggota tim mampu menanggapi pesan yang diberikan secara tepat dan konstruktif.

4. Pemecahan Masalah (*Conflict Resolving*)

Konflik dalam tim tidak dapat dihindari, oleh karena itu, anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan ketidaksetujuan dengan cara yang konstruktif.

- a. Memahami masalah: Anggota tim memiliki kemampuan untuk memahami masalah atau konflik yang sedang terjadi antara mereka.
- b. Strategi penyelesaian masalah: Anggota tim menggunakan strategi yang efektif dalam menyelesaikan masalah atau konflik yang muncul di antara mereka.

5. Rasa Percaya Diri (*Confident*)

Anggota tim yang efektif memiliki rasa percaya diri, berfikir positif, dan yakin bahwa kemampuan yang dimiliki dapat bermanfaat bagi diri sendiri, orang lain, dan lingkungan.

- a. Percaya pada kemampuan diri sendiri: Anggota tim memiliki keyakinan pada kemampuan mereka untuk memberikan kontribusi yang positif bagi tim dan organisasi.
- b. Berfikir positif: Anggota tim mampu berfikir positif baik terhadap kemampuan diri sendiri maupun terhadap orang lain dalam tim.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja berasal dari istilah *job performance*, yang berarti prestasi atau hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu, biasanya dihitung per jam, berdasarkan tanggung jawab pekerjaannya.

Hasibuan (2019:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang saat menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dengan melibatkan keterampilan, pengalaman, serta keseriusan dalam batas waktu tertentu. Hasil ini dinilai melalui perbandingan antara kinerja nyata dan standar kualitas serta kuantitas yang ditetapkan untuk setiap karyawan.

Riani (2011:139) juga mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari ketiga definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian atau hasil kerja yang diperoleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Tujuan Pengukuran Kinerja

Penilaian kerja adalah proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Dalam proses ini, kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode tertentu dinilai. Umpan balik dari hasil kinerja membantu karyawan memahami sejauh mana mereka telah bekerja dibandingkan dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada dasarnya, kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai dalam periode tertentu, yang kemudian dibandingkan dengan target atau tujuan yang telah disepakati bersama. Penilaian ini tetap memperhitungkan berbagai faktor dan perkembangan yang memengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Widodo (2015:145), penilaian kinerja memiliki empat kriteria utama:

1. Relevan, yaitu ukuran penilaian harus sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang dinilai.
2. Bermakna, artinya kriteria yang digunakan harus terkait dengan tujuan organisasi atau perusahaan.
3. Praktis, artinya penilaian harus dilakukan secara efisien dan efektif.
4. Tidak bias, yaitu elemen yang dinilai harus berdasarkan karakteristik pekerjaan, bukan pada individu karyawan.

Mangkunegara (2013:75) menyatakan bahwa tujuan utama dari sistem penilaian kinerja adalah untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid mengenai perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan valid informasi yang diperoleh, semakin besar manfaatnya bagi organisasi. Tujuan penilaian kinerja dibagi menjadi dua kategori besar:

1. Tujuan Evaluasi (*Evaluation*)

Pendekatan evaluasi bertujuan untuk menilai kinerja masa lalu sebagai dasar dalam pengambilan keputusan personalia. Fokus dari evaluasi ini adalah meninjau masa lalu, melakukan penilaian, dan memberikan peringkat. Evaluasi ini mencakup dua aspek:

- a. Kinerja dan telaah gaji, yang melibatkan keputusan terkait kompensasi, termasuk bonus dan kenaikan gaji, dengan informasi dari penilaian yang menjadi dasar untuk keputusan gaji.
- b. Kinerja dan kesempatan promosi, yang terkait dengan keputusan promosi, demosi, transfer, atau pemberhentian. Informasi yang

diperoleh dari penilaian digunakan untuk menilai kesiapan karyawan untuk posisi yang lebih tinggi.

2. Tujuan Pengembangan (*Development*)

Pendekatan pengembangan bertujuan untuk memotivasi dan mengarahkan kinerja individu serta mendukung pengembangan karier. Fokusnya adalah pada perencanaan konseling masa depan, penetapan tujuan, dan peninjauan. Tujuan dari pengembangan ini meliputi:

- a. Mempertahankan dan mendukung kinerja yang ada.
- b. Meningkatkan kinerja.
- c. Menetapkan tujuan perkembangan karier.
- d. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

Menurut Simamora (2013:343), ada beberapa langkah dalam proses penilaian kinerja pegawai:

1. Menentukan batasan pekerjaan karyawan dan memberikan motivasi agar tugas yang diberikan dapat diselesaikan.
2. Mengamati bagaimana pekerjaan dilakukan, menetapkan ukuran kinerja, serta manajer perlu membantu mengatasi hambatan yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugasnya.
3. Memantau kinerja secara terus-menerus dengan memberikan umpan balik yang konsisten, untuk menghindari kesan mencari kesalahan.
4. Meninjau kinerja secara formal pada akhir tahun, menilai kinerja selama periode tertentu, dan merencanakan tujuan serta metode kerja untuk periode berikutnya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:16) Ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah :

1. Faktor Individu Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan, Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja dimana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2020:80), kinerja karyawan dapat dinilai melalui beberapa dimensi beserta indikatornya sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja mengacu pada seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugasnya sesuai standar yang diharapkan. Dimensinya antara lain:

- a. Kerapihan,
- b. Ketelitian,
- c. Hasil akhir dari pekerjaan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah waktu yang dihabiskan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya setiap hari, serta seberapa cepat pekerjaan itu dilakukan. Dimensi kuantitas meliputi:

- a. Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas,
- b. Kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. Kerja Sama

Kerja sama menggambarkan kemampuan karyawan untuk bekerja dengan individu lain atau kelompok dalam mencapai tujuan bersama.

Dimensi kerja sama meliputi:

- a. Keterjalinan hubungan kerja sama,
- b. Kekompakan antar rekan kerja.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan karyawan untuk mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya, terutama jika belum sesuai dengan harapan perusahaan. Dimensi tanggung jawab meliputi:

- a. Kemampuan bertanggung jawab dalam membuat keputusan,
- b. Kualitas hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan.

5. Inisiatif

Inisiatif merujuk pada dorongan pribadi seorang karyawan untuk mengambil langkah dan menyelesaikan masalah secara mandiri.

Dimensi inisiatif meliputi:

- a. Kemandirian dalam bekerja dan menyelesaikan masalah.

2.2 Penelitian Terdahulu

Data penelitian ini diambil dari beberapa jurnal yang memiliki kesamaan dan relevansi dengan variabel penelitian yang digunakan dalam judul penelitian ini, yaitu mengenai "Pengaruh Pengembangan Karir dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan." Berikut merupakan ringkasan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijadikan referensi:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Bayu Pratama Azka (2023) Jurnal Bisnis Digital (J-BisDig)/Vol. 1, No. 1, hal. 76-	Pengaruh Pengembangan Karir, Perilaku Ilmu Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pada Rumah Sakit Universitas	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Bahwa secara parsial terdapat positif yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada Rumah

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	85 e-ISSN: 2988-1218	Anadallas Padang.		Sakit Universitas Andalas.
2.	Indah Yuliana, Kusdiyanto (2023) Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis E-ISSN: 2723-6951 Vol. 4 No. 2 Hal. 220-236 E-ISSN: 2723-6951	Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit di Kota Salatiga)	Kuantitatif	Hasil analisis data menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	William Rino Saputro (2022) Buletin Ekonomi Vol. 19, No. 1 Hal. 1-120 P-ISSN: 1410-2293 e-ISSN: 2714-6871	Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Dan Bidan Rumah Sakit Baptis Batu)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Ashael Archer Rembang, Martha Marie Kaseke, Billy J. Kepel (2023) ISSN : 2774-5848 (Online)ISSN : 2774-0524 (Cetak)	Pengaruh Knowledge Management dan pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan klinik utama Spesialis Mata smec manado	Kuantitatif	Didapatkan hasil bahwa secara simultan (bersamaan) variabel knowledge management dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
5.	Mohammad Rifki Abdillah, Abdul Kodir Djaelani, Abdullah Syakur Novianto. (2024)	Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rekam medis RSUD Dr. Haryoto Lumajang	Kuantitatif	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tidak memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	<i>E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen</i>, Vol. 13 No. (01), Hal. 4481-4488. ISSN : 2302-7061			rekam medis di RSUD Dr. Haryoto Lumajang, Kerja Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Rekam Medis di RSUD Dr. Haryoto Lumajang, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rekam Medis di RSUD Dr. Haryoto Lumajang.
6.	Syahrudin Romadhoni dan Gogi Kurniawan (2020) Journal Management and Business Applied Vol. 1 No. 2, hal. 20-31.	Pengaruh Kepemimpinan, Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Bangil Kabupaten Pasuruan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan
7.	Wuri Nofita Sari. (2022) Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Vol. 1, No.3, Hal. 129-139 p-ISSN: 2809-1655; e-ISSN: 2809-1981	Pengaruh Kerjasama Tim,Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatankerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Kasus Pada Klinik Pratama Rawat Inap Prisdhy)	Kuantitatif	hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan,
8.	Latifah Intan Safitri, Renny Husniati, Yul Tito Permadhy. (2021) Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi	Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja,dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa teamwork secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, secara simultan teamwork, disiplin kerja, dan iklim organisasi berpengaruh

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(SIMO) ISSN15977-40881, Vol 2, No 2, Hal. 125-137			terhadap kinerja karyawan.
9.	Rozaq, Abdhul (2019) Jurnal Manajemen Dan Keuangan, Vol.8 No.(3), Hal. 253-266.	Pengaruh Kerja Tim Dan Pengembangan Karier Terhadap Pengembangan Diri Dan Keterlibatan Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat BPJS Kesehatan Jakarta).	Kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan: (1) Kerja tim berpengaruh terhadap keterlibatan kerja sebesar 27%. (2) Pengembangan karier berpengaruh terhadap keterlibatan kerja sebesar 28%.
10.	Novita Fanesia Brianti Paseno, Megawaty (2023) Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan Vol.12 No.(1), Hal. 91–100. Online ISSN: 2622-0806	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Papua Cabang Makassar.	Kuantitatif	Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kerjasama tim dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Fajar Ramdani, Rahmi Hermawati. Jurnal SINERGI Manajemen Vol. 1, No.3, (2024) hal. (318-322) p-ISSN: 3031-2485	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intrias Mandiri Sejati	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi sederhana sebesar 0,836 (X1), nilai t hitung $10,554 > t \text{ tabel } 2,002$, nilai R-square sebesar 0,658 atau 65,8% serta koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,811 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat.
12.	Noviyanti,,Lia Asmalah, Juwita Ramadani Fitria (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kosami Sejahtera Utama Unit	kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan

No	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Scientific Journal Of Reflection P- ISSN 2615-3009 E-ISSN 2621-3389 Vol.6,No.3, Hal.546-553	Terminal Inspection-T1, Bandar Udara Soekarno Hatta Tangerang		kinerja karyawan dan kerja sama tim dengan kinerja karyawan.
13.	Agrasadya, Ayu Rahma Dianti, and Ading Sunarto JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation Vol. 1, No. 4, Halaman : 1237 - 1247 October2023 ISSN : 2985-4768	Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawainya pada Pt Perkebunan Nusantara Viii Bogor	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karier(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Y) pada PT Perkebunan Nusantara VIII. Koefisien determinasi menunjukkan pengembangan karier(X2) memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai(Y) 57,1%. Hasil t hitung > t tabel (10,955>1,986) dan tingkat signifikan 0,000<0,05.

2.3 Kerangka Berpikir

Penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (variabel bebas), dan satu variabel dependen (variabel terikat) yaitu Pengembangan Karir (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).

2.3.1 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengembangan karir yang baik, karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuan serta kualitas kerja mereka. Melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang mendalam, karyawan dapat mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan pekerjaan

mereka, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Selain itu, pengembangan karir juga meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, yang berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saputro, W. R. (2022) mengatakan hasil penelitian tersebut bahwa, secara parsial pengembangan karier memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Azka, B. P. (2023) menyatakan bahwa secara parsial terdapat positif yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan, Billy dkk (2023) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, dan sunarto dkk (2023) mengatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

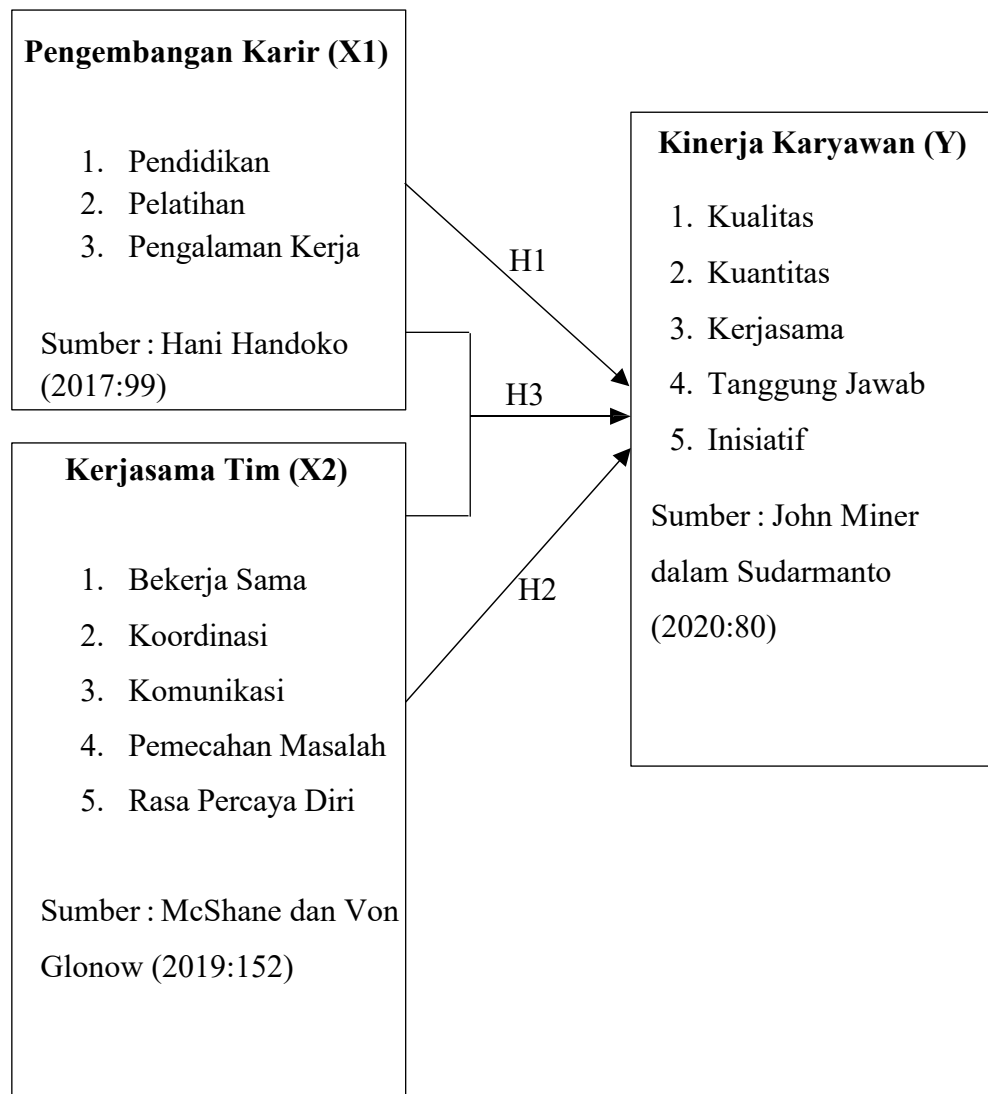
2.3.2 Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kerja sama yang baik dalam tim dapat meningkatkan kolaborasi, komunikasi, dan koordinasi antar anggota, yang pada gilirannya akan meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Ketika anggota tim saling membantu, berbagi pengetahuan, dan bekerja menuju tujuan bersama, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efektif. Hal ini menciptakan lingkungan yang mendukung bagi karyawan untuk berkembang, menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas tinggi, serta mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal, yang akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim secara keseluruhan. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, W. N. (2022) yang mengatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, Kurniawan G. dan Romdhoni S. (2020)

menyatakan bahwa terdapat pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan, F. R. R. dan Hermawati (2024) mengatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Noviyanti, N., Asmalah, L. ., & Fitria, J. R. . (2023) mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama tim dengan kinerja karyawan, dan Permadhy dkk (2021) mengatakan bahwa *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Pengembangan Karir (X1) dan Kerjasama Tim (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hubungan ini menjelaskan peran variabel independen (Pengembangan Karir atau Kerjasama Tim) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan). Pengembangan karir memberikan karyawan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja. Sementara itu, kerjasama tim yang efektif menciptakan lingkungan yang mendukung kolaborasi, komunikasi, dan pemecahan masalah secara bersama, yang meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Ketika kedua faktor ini digabungkan, karyawan tidak hanya memiliki keterampilan yang lebih baik, tetapi juga bekerja dengan lebih baik dalam tim, sehingga mendorong kinerja yang lebih optimal di dalam organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Brianti Paseno, N. F., & Megawaty, M. (2023) mengatakan bahwa secara simultan menunjukkan bahwa kerjasam tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Abdhul R. (2019) mengatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap keterlibatan kerja sebesar 27% dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja sebesar 28%.



Gambar 2.1
Kerangka Berfikir

Keterangan:

- | | | |
|----|---|--|
| X1 | = | Variabel Independen Pengembangan Karir |
| X2 | = | Variabel Independen Kerjasama Tim |
| Y | = | Variabel Dependen Kinerja Karyawan |

- H1 = Hipotesis variabel Pengembangan Karir
berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2 = Hipotesis variabel Kerjasama Tim berpengaruh
terhadap Kinerja Karyawan
- H3 = Hipotesis variabel Pengembangan Karir dan
Kerjasama Tim secara Simultan berpengaruh
terhadap Kinerja Karyawan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara, perlu diuji terlebih dahulu untuk memastikan apakah benar atau tidak. Dengan demikian, berdasarkan penjelasan diatas, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan:
 - a. H01: Tidak ada pengaruh signifikan dari Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan.
 - b. Ha1: Terdapat pengaruh signifikan dari Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan
2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan:
 - a. H02: Tidak ada pengaruh signifikan dari Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan.

- b. Ha2: Terdapat pengaruh signifikan dari Kerjasama Tim terhadap *Kinerja Karyawan* di RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan
- 3. Pengaruh Pengembangan Karir dan Kerjasama Tim secara simultan terhadap *Kinerja Karyawan* di RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan:
 - a. H03: Tidak ada pengaruh signifikan dari Pengembangan Karir dan Kerjasama Tim secara simultan terhadap *Kinerja Karyawan* di RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan.
 - b. Ha3: Terdapat pengaruh signifikan dari Pengembangan Karir dan Kerjasama Tim secara simultan terhadap *Kinerja Karyawan* di RSIA Sammarie Wijaya Jakarta Selatan.