

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu atau metode mengelola secara efektif dan efisien serta memanfaatkan secara optimal hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu, sehingga tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat dapat terpenuhi. Manajemen Sumber Daya Manusia didasarkan atas konsep bahwa setiap karyawan merupakan manusia, bukan mesin serta bukan sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan desain dan penerapan sistem perencanaan, penyusunan karyawan, kompensasi karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, penilaian kinerja, serta hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia mengaitkan keputusan dan praktik manajemen yang berpengaruh secara langsung kepada sumber daya manusianya.

Menurut (Panggabean, 2007) Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu proses yang terdiri akan perencanaan, pemimpin, pengorganisasian serta pengelolaan kegiatan yang berhubungan dengan analisis pekerjaan, pengadaan, pengembangan, evaluasi pekerjaan, kompensasi, promosi serta pemutusan hubungan kerja untuk mengggapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan pengertian SDM menurut Gomes (1997:1) “Sumber Daya Manusia, merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas”.

2.2 Karakteristik Individu

Menurut Handoko (2012) karakteristik individu yaitu sikap, minat, dan kebutuhan yang dibawa seseorang dalam situasi kerja. Minat merupakan sikap yang memicu seseorang senang terhadap objek maupun ide tertentu. Kondisi ini diikuti dengan perasaan gembira bahkan kecenderungan guna mencari objek yang disukai.

Menurut Robins (2003) karakteristik individu yaitu perbedaan setiap karyawan satu dengan lainnya sehingga berdampak pada perilaku kerjanya. Karakteristik individu yang berbeda-beda ketika melakukan pekerjaan merupakan latar belakang dari diri individu, sehingga tingkat kinerjanya bervariasi.

Sedangkan menurut Hurriyati (2005) karakter individu yaitu sebuah proses psikologis yang mempengaruhi individu dalam perolehan, konsumsi serta penerimaan barang maupun jasa dan pengalaman individu merupakan aspek interpersonal yang mendorong, mengarahkan serta mempengaruhi karakteristik individu.

Berlandaskan hasil beberapa gagasan para ahli di atas, sehingga disimpulkan bahwa karakteristik individu yaitu sikap, keterampilan dan minat yang dimiliki oleh setiap individu dan mempengaruhi proses psikologis yang dapat saling mempengaruhi kinerja.

2.2.1 Indikator Karakteristik Individu

Adapun indikator karakteristik individu pada penelitian Maulina (2019) meliputi:

1. Kemampuan adalah kapabilitas individu dalam menyelesaikan berbagai tugas pada suatu pekerjaan;
2. Nilai: Nilai seseorang dilandaskan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual serta waktu yang dihabiskan bersama keluarga;
3. Sikap : Sikap yaitu pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan tentang objek, orang, dan peristiwa.

2.3 Pengertian Komunikasi

Menurut (Sugeng et al., 2016: 312) komunikasi yaitu penyampaian pesan terhadap individu yang berbeda, secara lisan serta tidak serentak menggunakan perangkat, guna mengungkapkan maupun mengubah keyakinan, pemikiran, ataupun karakter. Pesan yang sebelumnya dikirim ke penerima akan memuat respon terhadap

pesan yang diterima.

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 50) komunikasi yaitu cara pengiriman catatan yang mode pengirimannya dapat diubah guna menekankan pentingnya pesan dan untuk menciptakan transisi antara catatan verbal dan non-verbal. Bilamana pesan tidak diterima dengan benar, maka tidak akan terjadi tanggapan dari penerima pesan. Komunikasi yang efektif diperlukan guna menghindari kesalahpahaman antara pengirim dan penerima pesan.

Menurut (Putri & Sariyathi, 2017: 3402) komunikasi yaitu alat dimana pernyataan dapat disampaikan maupun disetujui kepada atau dari pihak lain. Penyampaian yang tidak tepat dapat menyebabkan hasil yang merugikan dan mengakibatkan kegagalan guna memenuhi tujuan bisnis. Selain itu, kemampuan karyawan juga akan memburuk jika sering terjadi kesalahpahaman antara rekan kerja.

Menurut (Wasiman, 2018: 21) komunikasi yaitu cara yang efektif untuk berbagi atau memberikan informasi kepada pihak ketiga. Umpan balik diterima ketika penerima memahami makna pesan yang disampaikan pengirim. Dengan komunikasi yang baik pesan yang ditujukan kepada penerima dapat tersampaikan sehingga penerima pesan akan memberikan tanggapan. Dalam hal ini dapat diungkapkan bahwa komunikasi terus berlanjut dan berjalan efektif.

Berlandaskan gagasan yang termuat diatas, dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah tindakan penyampaian pesan di dalamnya terjadi pertukaran pandangan, pikiran, emosi dan saran yang terjadi antara dua orang atau lebih dari dua orang.

2.3.1 Fungsi-Fungsi Komunikasi

Menurut (Bangun, 2012: 361) komunikasi menyangkut 4 fungsi, diantaranya:

1. Pengawasan: Institusi mempunyai garis komando dan struktur. Jika pegawai berkomunikasi dengan atasan mengenai pekerjaannya, komunikasi tersebut dapat mengatur perilaku sesuai dengan deskripsi pekerjaan serta kebijakan perusahaan;

2. **Memotivasi:** Menyampaikan pada karyawan mengenai gambaran apa yang perlu dilakukan dan menetapkan tujuan yang spesifik guna meningkatkan kinerja. Menetapkan tujuan yang spesifik serta memotivasi pekerja sembari melakukan aktivitasnya dengan baik akan mendorong kinerja menjadi lebih efisien;
3. **Pengungkapan emosi:** Hubungan yang terbentuk dalam institusi menggunakan bahasa yang sederhana serta mudah dipahami merupakan prosedur dasar bagi setiap orang. Komunikasi di dalam organisasi ini berlangsung dalam terminologi yang sederhana serta mudah didefinisikan oleh kedua belah pihak serta menggambarkan proses tetap bagi setiap individu;
4. **Komunikasi antarpribadi:** Menyampaikan pesan kepada penerima pesan serta memahami makna pesan yang disampaikan. Penerima pesan akan mudah mengidentifikasi sinyal yang dikirim bilamana mengandung kata serta karakter yang sama.

2.3.2 Indikator Komunikasi

Menurut (Hamiruddin et al., 2019: 141) memuat 4 indikator komunikasi, yaitu:

1. **Bijaksana serta kesopanan:** Berkomunikasi menggunakan istilah alternatif yang benar dan disampaikan dengan bahasa yang jelas;
2. **Penerimaan umpan balik:** Menerima pesan balasan maupun maksud dari pesan tersebut;
3. **Berbagi informasi:** Memberitahu staf serta anggota mengenai pembaruan laporan pengembangan serta permasalahan yang ada;
4. **Memberikan penjelasan;** Menyampaikan penjelasan mengenai penugasan.

2.4 Kerjasama Tim

Menurut (Adi et al., 2018: 69) Kerja tim mensyaratkan anggota tim bekerja sama,

berkomunikasi secara efisien, mengantisipasi dan mengakomodasi kepentingan satu sama lain, serta mengandalkan kegiatan bersama. Koordinasi yang baik antar anggota akan membuat tim menjadi lebih efektif.

Menurut (Masyithah et al., 2018: 51) kerjasama tim yaitu sekawanan individu yang bekerja sama untuk menggapai target secara serempak. Sekelompok individu harus memiliki panduan serta tahapan operasi yang jelas bagi semua anggota untuk memutuskan kerja tim dan prosedur. Aturan dan praktik yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Anggraeni & Saragih, 2019: 1164) kerjasama tim yaitu segerombol orang yang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara bersama-sama dan mengatur setiap prestasi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi dapat meningkatkan semangat anggota tim untuk menggapai tujuan berikutnya.

Menurut (Hamiruddin et al., 2019: 142) kerja tim yaitu sekerumun orang yang bekerja bersama guna meraih tujuan bersama dan tujuan tersebut akan lebih ringan dicapai dengan bekerja sama daripada melakukan sendiri. Bekerja di dalam tim memudahkan anggota saat mereka menghadapi masalah sehingga tim berguna sangat baik dalam memecahkan masalah tersebut.

Berlandaskan gagasan yang telah terpapar diatas, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim yaitu komunitas orang-oran yang mempunyai potensi untuk menuntaskan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap pencapaian yang dimiliki guna membentuk hasil yang lebih baik.

2.4.1 Jenis–Jenis Kerjasama Tim

Menurut (Masyithah et al., 2018: 53) diperoleh 6 jenis kerjasama tim yakni:

1. Tim formal yaitu tim yang dibangun pada susunan kelembagaan yang terstruktur;
2. Tim vertikal yaitu tim manajemen yang mengikutsertakan atasan dan beberapa pegawai dalam kebijakan yang terstruktur;

3. Tim horizontal yaitu tim kohesif yang terdiri dari sebagian karyawan pada tingkat hierarki yang sama akan tetapi dengan bidang keahlian yang berbeda;
4. Tim penugasan khusus yaitu tim yang ditunjuk untuk mengerjakan tugas yang sesuai dengan minat maupun visi tersendiri;
5. Tim Mandiri yaitu tim yang memuat 5 hingga 20 karyawan dengan keterampilan serta pengalaman perputaran kegiatan untuk mewujudkan komoditas maupun layanan yang lengkap;
6. Tim pemecah masalah rata-rata memuat 5-1 pekerja yang digaji per jam di departemen yang sama di mana pekerja tersebut bekerja dan memusyawarahkan taktik untuk meningkatkan produktivitas, kinerja, dan area kerja.

2.4.2 Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Menurut (Masyithah et al., 2018: 53) ada 4 ciri-ciri kerjasama tim yaitu:

1. Memiliki tujuan bersama: Anggota tim dengan tujuan yang sama dapat bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan;
2. Bersinergi positif: Anggota tim bersinergi secara aktif dalam mengelola kerja tim sehingga dapat bertindak secara efisien serta harmonis;
3. Tanggung jawab individu dan bersama: Anggota tim secara kolektif bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan;
4. Anggota tim yang mempunyai keahlian berbeda dapat saling melengkapi dalam menjalankan tugasnya.

2.4.3 Indikator Kerjasama Tim

Menurut (Hamiruddin et al., 2019: 142) terdapat 4 indikator dalam kerjasama tim yakni:

1. Fokus dengan tujuan tim: Tim berfokus atas tujuan yang ditentukan untuk

- pencapaian organisasi;
2. Saling memotivasi dalam menyelesaikan tugas: Motivasi dibutuhkan guna anggota termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya;
 3. Menjalin kerjasama dengan anggota tim: Menciptakan kolaborasi yang baik antar anggota tim guna mencapai tujuan organisasi;
 4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas: Koordinasi pada setiap tim akan memudahkan penuntasan tugas.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan baik dalam bekerja sebagai individu maupun kelompok perusahaan yang sesuai dengan wewenang serta tanggung jawabnya guna mencapai tujuan perusahaan secara sah tanpa melanggar hukum serta tanpa kontradiktif dengan norma maupun etika.

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, yakni kinerja yang memenuhi standar organisasi serta membantu mencapai tujuan organisasi. Karyawan ditargetkan mampu melakukan pekerjaannya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Menurut Nawawi kinerja diartikan sebagai karya, yakni hasil dari pelaksanaan pekerjaan yang bersifat fisik atau non fisik. Kinerja yaitu hasil dari proses dimana pegawai terlibat untuk memenuhi tugasnya di organisasi. Kinerja seseorang adalah gabungan dari kecakapan, usaha, serta kesempatan yang dapat diukur dari hasil pekerjaannya.

Menurut Bernardin dan Russel (Sulistiyani dan Rosidah) menguraikan kinerja adalah catatan outcome yang timbul dari fungsi pegawai tertentu maupun kegiatan yang dilakukan semasa periode waktu tertentu. Penafsiran kinerja mengarah pada sekelompok hasil yang dicapai semasa periode waktu tertentu. Guna memastikan baik atau tidaknya output atau outcome tersebut maka dibutuhkan evaluasi kinerja sebagai dasar pengembangan.

Dalam hal ini kinerja yaitu sikap aktual yang diperlihatkan seseorang sebagai

prestasi kerja yang dicapai karyawan yang bergantung pada perannya di perusahaan. Kinerja karyawan sangatlah penting untuk menggapai tujuan perusahaan, cara guna melihat perkembangan kinerja seorang karyawan dalam perusahaan adalah dengan melihat hasil dari evaluasi kerjanya. Dengan evaluasi karyawan yang tepat, maka karyawan dan perusahaan akan mendapat keuntungan kepastian bahwasanya kerja individu maupun tim berkontribusi pada orientasi strategis perusahaan. Selain itu, evaluasi karyawan diartikan sebagai mekanisme kontrol perusahaan yang baik.

Kinerja karyawan yaitu faktor terpenting dalam organisasi bisnis atau badan usaha. Kinerja dapat dipahami sebagai representasi seberapa baik tujuan, sasaran, visi dan misi yang telah tercapai sehingga dapat dimasukkan ke dalam diplomasi strategi perusahaan.

Berlandaskan kesimpulan gagasan diatas bahwasanya kinerja karyawan yaitu hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah dicapai pegawai dalam mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya, baik secara individu atau tim dalam organisasi atau perusahaan. Hasil kerja yang diperoleh karyawan sangatlah penting sebagai bahan dasar evaluasi.

2.5.1 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Payaman S Simanjuntak, kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dibagi menjadi tiga kelompok yakni:

1. Kompetensi Individu: Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh faktor yang dikategorikan menjadi dua, diantaranya:
 - a. Kemampuan serta keterampilan kerja;
 - b. Motivasi dan Etos Kerja.
2. Faktor Dukungan Organisasi. Kinerja masyarakat bergantung pada dukungan organisasi, yaitu:
 - a. Pengorganisasian;
 - b. Penyediaan sarana dan prasarana kerja;
 - c. Pemilihan teknologi;
 - d. Kenyamanan lingkungan kerja;

- e. Kondisi dan syarat kerja.
3. Dukungan Manajemen: Kinerja perusahaan serta kinerja setiap individu bergantung pada kemampuan kepemimpinan manajemen atau pimpinan, yakni:
- a. Dengan cara menciptakan sistem kerja serta hubungan industrial yang aman serta harmonis;
 - b. Dengan cara mengembangkan kompetensi pekerja.

2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono, kinerja karyawan dinilai dengan indikator sebagaimana berikut:

1. Kualitas: kualitas pekerjaan diukur dengan persepsi karyawan pada kualitas pekerjaan yang diciptakan dan kelengkapan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan;
2. Kuantitas yaitu jumlah produksi yang dinyatakan dengan jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan;
3. Ketepatan waktu yaitu tingkat kegiatan yang dituntaskan dalam waktu yang telah ditetapkan, dilihat dari segi koordinasi hasil output dan memaksimalkan ketersediaan waktu;
4. Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya organisasi secara maksimal (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) guna meningkatkan output dari setiap unit sumber daya;
5. Kemandirian yaitu tingkat seorang karyawan yang mampu menjalankan tugas kerja dengan tetap setia pada pekerjaannya. Kondisi ini adalah tingkat di mana karyawan berkomitmen untuk bekerja dengan instansi serta tanggung jawab karyawan terhadap instansi.

Berdasarkan paparan diatas maka penelitian ini indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, dan Kemandirian.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik individu meliputi minat, sikap pada diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan, kebutuhan individual, kompetensi, pengetahuan tentang pekerjaan, emosi dan suasana hati, keyakinan dan nilai. Bilamana karyawan tidak sepenuhnya memahami kemampuannya atau bagaimana mengendalikan emosinya dan tidak percaya diri maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari riset Hermanto (2020) mengungkapkan dari hasil uji t, diketahui bahwasanya kerja sama tim dan komunikasi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F mengungkapkan bahwasanya kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Infiniti Marine di Kota Batam.

2.6.2 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi mengambil bagian atau berlanjut sehingga sesuatu yang umum, pemahaman yang sama saling terjadi. Penerima mengetahui arti pesan saat kedua belah pihak mengetahui apa yang dikomunikasikan. Komunikasi akan berjalan lancar apabila penerima memahami pesan dan menyebarkannya kepada anggota lain sehingga tercipta komunikasi yang efektif serta lancar.

Hasil riset oleh Saumah (2023) yaitu Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim menjadi sangat penting untuk mewujudkan kesuksesan di tempat kerja. Kerjasama tim menjadi motor penggerak yang memberikan energi dan sinergi kepada anggota tim. Tanpa kerjasama tim yang baik tidak akan muncul ide-ide cemerlang.

Hasil riset oleh Kukuh Bagus Prayudi (2020) mengungkapkan bahwasanya Karakteristik Individu Dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu upaya dari peneliti guna mencari pembandingan kemudian mendapatkan inspirasi terbaru untuk penelitian selanjutnya. Selain itu, kajian terdahulu akan membantu memposisikan penelitian dan memperlihatkan keaslian dari penelitian. Pada bagian ini, peneliti menautkan hasil penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, selanjutnya meringkasnya baik penelitian yang telah dipublikasikan dan belum dipublikasikan.

2.7.1 Hermanto, H. (2020)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Hermanto, H. (2020) yang mengangkat judul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infinity Marine di Kota Batam”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Infinity Marine di Kota Batam.

2.7.2 Prayudi, K. B. (2020)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Prayudi, K. B. (2020) yang mengangkat judul “Pengaruh Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh karakteristik individu dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

2.7.3 Alwi, A. F. (2020)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Alwi, A. F. (2020). Dengan judul

“Pengaruh Karakteristik Individu Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Kabupaten Takalar”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh karakteristik individu, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2.7.4 Ginar, F. I. (2022)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ginar, F. I. (2022) yang mengangkat judul “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Daerah Gianyar”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh karakteristik individu dan Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

2.7.5 Safarulloh, N. M., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2022)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Safarulloh, N. M., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2022) yang mengangkat judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Sales Honda”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi, karakteristik individu terhadap kinerja sales.

2.7.6 Saumah, S. (2023)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Saumah, S. (2023) yang mengangkat judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ide Padu Paraduta Palembang”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

2.7.7 Arisanti, D., Widyawati, N., & Novitasari, D. F. (2022)

Penelitian yang telah dilakukan oleh Arisanti, D., Widyawati, N., & Novitasari, D. F. (2022) yang mengangkat judul “Analisis Inaportnet Terhadap

Kepuasan Pengguna Jasa Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pelayaran”. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui inaportnet terhadap kepuasan pengguna jasa dengan kinerja karyawan sebagai variabel intervening.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1	Herman to, H. (2020).	Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.	Variabel Bebas: Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2). Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y)	Hasil uji t, diketahui bahwasanya kerjasama tim dan komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.
2	Prayudi, K. B. (2020).	Pengaruh Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Palembang.	Variabel Bebas: Karakteristik Individu (X1), Kerjasama Tim (X2). Variabel Terikat: Kinerja Karyawan (Y).	Hasil menunjukkan bahwasanya Karakteristik Individu dan Kerjasama Tim secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
3	Alwi, A. F. (2020).	Pengaruh Karakteristik Individu Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.Pegadaian (Persero) Cabang Kabupaten Takalar.	Variabel Bebas: Karakteristik Individu (X1), Motivasi Kerja (X2), Kompensasi (X3). Variabel Terikat: Kinerja Pegawai (Y).	Hasil menyatakan bahwasanya karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kompensasi adalah variabel yang paling berpengaruh signifikan berdasarkan hasil penelitian.
4	Ginar, F. I. (2022).	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pos Indonesia Daerah Gianyar.	Variabel Bebas: Karakteristik Individu (X1), Kerjasama Tim (X2). Variabel Terikat: Kinerja Pegawai (Y).	Hasil menunjukkan bahwa karakteristik individu dan kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT POS Indonesia daerah Gianyar, sehingga semakin tingginya karakteristik individu dan kerjasama tim maka semakin meningkatnya kinerja pegawai.

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
5	Safarulloh, N. M., Minarsih, M. M., & Seputra, A. (2022).	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komunikasi, Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Sales Honda.	Variabel Bebas: Kecerdasan Emosional (X1), Komunikasi (X2), Karakteristik Individu (X3). Variabel Terikat: Kinerja (Y).	Hasil memperlihatkan bahwasanya kecerdasan emosional, komunikasi, dan karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Secara simultan kecerdasan emosional, komunikasi dan karakteristik berpengaruh terhadap kinerja.
6	Saumah, S. (2023).	Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ide Padu Paraduta Palembang.	Variabel Bebas: Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kerjasama Tim (X3), Komunikasi (X4). Variabel Terikat: Kinerja Pegawai (Y).	Hasil menunjukkan bahwasanya karakteristik individu, lingkungan kerja, kerjasama tim, dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
7	Arisanti, D., Widayawati, N., & Novitasari, D. F. (2022).	Analisis Inaportnet Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pelayaran.	Variabel Bebas: Kualitas Sistem (X1), Kualitas Informasi (X2), Kualitas Pelayanan (X3). Variabel Terikat: Kepuasan Pengguna (Y). Variabel Moderator:	Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas sistem (X1), kualitas informasi (X2), kualitas pelayanan (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kepuasan pengguna (Y) dan kinerja karyawan (Z). Serta adanya pengaruh variabel

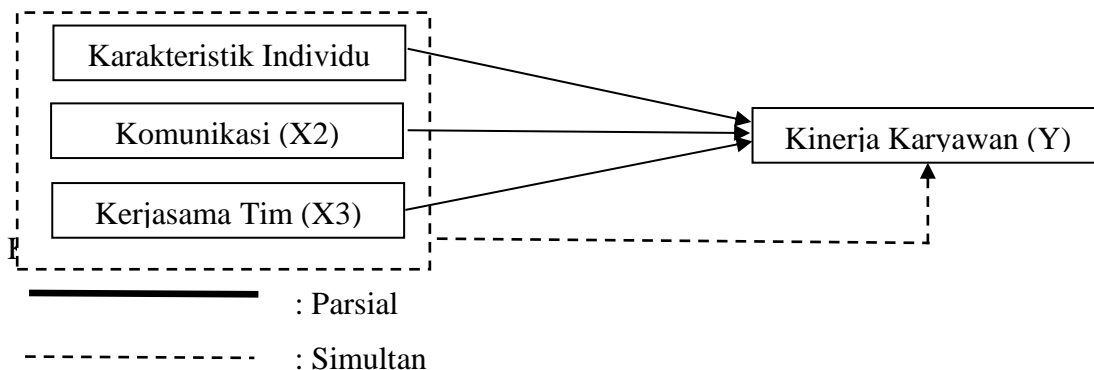
No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
			Kinerja Karyawan (Z).	intervening melalui kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap kepuasan pengguna sistem Inaportnet.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

2.8 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir menggambarkan desain dalam konteks variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam sebuah penelitian. Menurut Sugiyono (2017:60) kerangka berpikir adalah model hubungan antara satu konsep dengan konsep lainnya yang menjabarkan teori hubungan beberapa faktor yang dianggap masalah penting.

Kerangka berpikir yang akurat mampu menguraikan dalam teoritis berkaitan antar variabel yang diteliti, dan dirumuskan dengan bentuk paradigma penelitian. Variabel independen (bebas) pada penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X1), Komunikasi (X2) dan Kerjasama Tim (X3), sedangkan variabel dependen (terikat) adalah Kinerja Karyawan (Y). Adapun model rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah:



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2023

2.9 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64) Hipotesis yaitu tanggapan sementara rumusan masalah penelitian yang disajikan dalam bentuk pertanyaan berlandaskan pada teori yang relevan, tidak berlandaskan pada fakta empiris yang didapatkan dari pengumpulan data. Sehingga hipotesis dinyatakan sebagai jawaban teoritis pada rumusan masalah penelitian, bukan tanggapan yang empirik berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, landasan teori, dan kerangka konseptual yang dikemukakan, oleh karena itu dikembangkan hipotesis bahwa:

- H1 : Diduga bahwa variabel karakteristik individu secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri;
- H2 : Diduga bahwa variabel komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri;
- H3 : Diduga bahwa variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri;
- H4 : Diduga bahwa variabel karakteristik individu, komunikasi dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri.