

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Hersey dan Blanchard (2013) mengungkapkan untuk meraih tujuan organisasi, manajemen diartikan sebagai sebuah proses bekerja sama antar individu, kelompok, serta sumber daya lainnya. Proses ini juga mencakup fungsi dan kegiatan yang dijalankan oleh pimpinan maupun anggota yang ada di organisasi. Fungsi dan aktivitas ini menjadi motivasi bagi manusia dalam bekerja sama untuk meraih tujuan yang dimiliki oleh perusahaan. Manullang (2017) Manajemen dapat dimaknai sebagai keterampilan dan ilmu yang mencakup tentang aktivitas merencanakan, mengorganisasikan, menyusun, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya untuk memperoleh tujuan yang ditentukan jauh-jauh hari.

Manajemen biasanya didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang dijalankan selama proses berorganisasi dan berkaitan tentang penggunaan sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.1.2 Karakteristik Manajemen

Mengutip buku Pengantar Teori & Manajemen Komunikasi Karangan Priyono (2011), berikut karakteristik manajemen :

1. Mencapai tujuan organisasi melalui kombinasi disiplin ilmu dan seni dikenal sebagai manajemen.
2. Manajemen adalah proses yang sistematis dan berkolaborasi untuk mengelola seluruh sumber daya yang ada.
3. Manajemen mempunyai sebuah tujuan, dan keberhasilan mencapai tujuan tergantung kemampuan manajemen untuk memanfaatkan potensi yang dimiliki.
4. Manajemen adalah sistem kerja sama yang rasional dan kooperatif.
5. Manajemen bergantung pada pembagian pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang jelas.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Umi Farida (2015) Manajemen SDM ialah sebuah konsep yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari kegiatan pengadaan, pengembangan, serta pemberian imbalan dalam proses mencapai tujuan perusahaan, individu, dan masyarakat.

Menurut Hersey dan Blanchard (2013) Manajemen berfungsi untuk meraih tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi, manajemen ialah suatu proses kerja sama yang dilakukan oleh antara individu, kelompok, dan sumber daya yang lain. Proses ini juga mencakup fungsi serta kegiatan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan hingga anggota terbawah yang ada di dalam organisasi. Fungsi dan kegiatan ini mendorong SDM yang ada untuk bekerja

sama dengan sumber daya lain dalam meraih tujuan perusahaan. Winardi (2016) menyatakan bahwa proses merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan, dan mengawasi dilakukan dalam menentukan dan meraih tujuan dengan mengoptimalkan pemanfaatan SDM dan sumber daya lain dikenal sebagai manajemen. Manullang (2017) mengungkapkan Manajemen sebagai kemampuan dan ilmu tentang perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya yang tersedia dan berfungsi sebagai penunjang untuk mencapai tujuan.

SDM atau Sumber Daya Manusia Menurut (Hasibuan, 2016) dimaknai sebagai disiplin ilmu dan keterampilan yang mengelola hubungan dan peran tenaga kerja yang keluarannya mampu berpartisipasi dalam perusahaan bersama karyawan, dan masyarakat mencapai tujuan mereka.

SDM sebagai satu-satunya sumber daya yang dibekali dengan akal, perasaan, keterampilan, keilmuan, dan daya kreatif. Seperti halnya peran setiap individu di lingkungannya, SDM juga bergantung pada perkembangan dan potensi dalam mengembangkan, membina, dan memastikan adanya peningkatan kesejahteraan yang berkelanjutan bagi masyarakat. Sumber daya manusia biasanya bekerja dalam peningkatan produktivitas dan membantu organisasi mencapai tujuan dan menjadi lebih kompetitif.

SDM atau *human resources* memiliki dua pengertian. Menurut Sonny Sumarsono (2013) Pengertian yang pertama, adalah suatu upaya kerja maupun jasa yang dialokasikan selama proses produksi berlangsung. Dari pengertian ini

SDM dapat dicerminkan atas segala usaha yang berkualitas yang dilakukan oleh seseorang atau sebagian orang pada rentang waktu tertentu dalam menciptakan barang dan atau jasa.

Pada pengertian yang kedua, SDM memangku individu yang mempunyai keahlian dalam bekerja memberikan usaha kerjanya. Mampu bekerja maknanya memiliki kemampuan dalam melaksanakan aktivitas yang bernilai ekonomi sehingga menghasilkan barang atau jasa yang kemudian dapat difungsikan dalam pemenuhan kebutuhan. Melalui pengertian ini SDM mengacu pada individu yang memiliki kemampuan dalam melakukan pekerjaan dengan dibuktikan dapat menghasilkan jasa atau usaha kerja.

2.1.2.2 Peranan Sumber Daya Manusia

SDM dalam sebuah perusahaan bermakna sebagai segala potensi dalam diri manusia yang dapat dimanfaatkan oleh perusahaan agar tujuannya dapat tercapai. Menurut Menurut Hasibuan (2017), manajemen SDM memiliki peran untuk:

1. Memastikan ruang lingkup kualitas dan tempat pekerjaan berdasarkan kebutuhan perusahaan yang mengacu pada deskripsi dan evaluasi pekerjaan.
2. Membangun program kesejahteraan, promosi, dan PHK.
3. Mengkaji ketersediaan dan permintaan tenaga kerja di masa depan.
4. Evaluasi keadaan ekonomi secara keseluruhan dan perkembangan bisnis khusus.

5. Mencatat seluruh perubahan ke dalam undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan kompensasi untuk perusahaan sejenis.
6. Mencatat kemajuan teknologi dan perkembangan serikat pekerja.
7. Menyelenggarakan pelatihan, pendidikan, dan sertifikasi karyawan.
8. Mengatur perpindahan karyawan secara vertikal maupun horizontal.
9. Merencanakan pensiun, PHK, dan pesangon.

2.1.2.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017) menjelaskan fungsi manajemen SDM meliputi:

1. Fungsi manajerial
 - a) Perencanaan. Perencanaan atau yang disebut juga dengan *Human Resource Planning* berperan dalam ikut membantu tercapainya tujuan perusahaan melalui perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Pada tahap ini, perencanaan dimaksudkan untuk membangun program yang berfokus pada individu.
 - b) Organisasi. Organisasi ialah wadah bagi sekelompok orang dan membaginya pada penentuan tugas, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, serta koordinasi pada struktural organisasi.
 - c) Pengarahan. Pengarahan adalah aktivitas yang menyokong semua karyawan agar dapat bekerja sama dengan baik untuk mampu meraih tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

- d) Pengendalian. Pengendalian ialah aktivitas yang memastikan semua karyawan taat pada aturan dan rencana milik perusahaan dan melakukan perbaikan ketika muncul kesalahan.

2. Fungsi Operasi

- a) *Purchasing*, yaitu proses pemilihan, koordinasi kerja, pemilihan tempat, dan orientasi karyawan dengan tujuan memperoleh karyawan yang sesuai dengan keperluan dalam berbisnis.
- b) Pengembangan. Kemampuan teknis, pemahaman, dan moral yang diperoleh karyawan dari pendidikan maupun pelatihan disebut pengembangan. Pendidikan dan pelatihan yang dimaksud harus sesuai berdasarkan kebutuhan yang dapat menopang pekerjaan saat ini dan di masa depan.
- c) Kompensasi. Menurut prinsip kompensasi yang adil, kompensasi ialah pemberian kompensasi langsung atau tidak langsung yang dapat berupa uang atau barang yang ditujukan pada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas dedikasi dan diberikan oleh perusahaan.
- d) Integrasi Penggabungan kepentingan yang ada di perusahaan dengan kebutuhan karyawan untuk menciptakan kerjasama yang maksimal dan saling memberikan keuntungan dikenal sebagai integrasi. Karyawan bisa melakukan pemenuhan kebutuhan mereka dan perusahaan memperoleh keuntungan. Pada manajemen personalia, integrasi menggabungkan kepentingan yang bertentangan.

- e) Pemeliharaan. Pemeliharaan atau peningkatan semua aspek yang meliputi kondisi fisik, mental, hingga loyalitas karyawan dengan tujuan mereka akan terus bekerja sama hingga batas usia produktif.
- f) Disiplin. Disiplin menjadi salah satu fungsi terpenting yang ada di dalam manajemen SDM tanpa adanya kedisiplinan yang baik, akan berpengaruh pada sulitnya dalam mendapatkan tujuan yang sepenuhnya telah dipatenkan oleh perusahaan.

2.1.3 Kesejahteraan Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kesejahteraan Karyawan

Hasibuan (2016) mendefinisikan kesejahteraan karyawan sebagai balasan yang diberikan atas dasar kebijaksanaan yang bertujuan menjaga dan membenahi kondisi fisik maupun mental karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

Program kesejahteraan non-material biasanya berupa pelayanan seperti pendidikan, perumahan, rekreasi, koperasi, kesehatan, tempat ibadah, dan tempat parkir. Program kesejahteraan dalam bentuk material dapat diwujudkan dalam bentuk uang maupun jaminan sosial berupa pensiun, asuransi, dan tunjangan lain, seperti Hari Raya dan Tunjangan Transportasi.

Kesejahteraan karyawan meliputi kesehatan mental, fisik, emosional, dan ekonomi karyawan secara keseluruhan. Faktor lain yang memiliki hubungan antar rekan kerja, keputusan yang dibuat, dan sarana, serta sumber

daya yang dimiliki berpengaruh pada hal ini. Lamanya bekerja, gaji, dan keselamatan kerja berpengaruh pada kesejahteraan karyawan.

Tingkatan rata-rat kesejahteraan karyawan akan memungkinkan pada tempat kerja tetap produktif dan sehat, meskipun ini akan berbeda untuk setiap individu. Kesehatan karyawan juga dipengaruhi oleh faktor eksternal. Kinerja di tempat kerja dipengaruhi oleh masalah keluarga, keuangan, dan kesehatan.

2.1.3.2 Indikator Kesejahteraan Karyawan

Indikator kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2016) adalah sebagai berikut :

- a. Kesehatan fisik. Kesehatan fisik adalah situasi di mana kondisi tubuh yang baik, bebas dari penyakit atau gangguan fisik yang mengganggu fungsi tubuh secara umum.
- b. Keberlangsungan karir yang baik. Keberlangsungan karir yang baik mengacu pada kemampuan seseorang untuk mempertahankan, mengembangkan, dan meningkatkan karirnya secara berkelanjutan dalam jangka panjang.
- c. Kesehatan finansial. Kesehatan finansial adalah kondisi keuangan yang stabil, di mana seseorang memiliki kontrol yang baik atas keuangan pribadinya dan mampu memenuhi kebutuhan serta tujuan keuangan jangka pendek dan jangka panjangnya.
- d. Keamanan social. Keamanan sosial adalah konsep yang mengacu pada upaya untuk melindungi individu dan masyarakat dari berbagai risiko

sosial, seperti kehilangan pekerjaan, penyakit, kekurangan pendapatan, atau masalah sosial lainnya.

- e. Komunitas yang memadai. Komunitas yang memadai adalah lingkungan sosial yang mendukung, inklusif, dan memenuhi kebutuhan dasar serta kepentingan anggotanya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kesejahteraan Karyawan

Beberapa faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan (2018) dikelompokkan menjadi beberapa kategori meliputi :

- a) Faktor lingkungan kerja. Kondisi ruangan dan fasilitas kerja yang aman dan nyaman akan mampu memberikan peningkatan motivasi dan kinerja, yang mana hal ini mempengaruhi kesejahteraan karyawan
- b) Faktor interpersonal. Interaksi antar rekan kerja maupun atasan yang baik akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Karyawan dengan hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan cenderung lebih nyaman dan produktif
- c) Faktor beban kerja. Besar kecilnya beban kerja dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan. karyawan yang memiliki beban kerja berlebihan cenderung akan lebih stres dan kurang produktif.
- d) Faktor Imbalan. Gaji, tunjangan, dan fasilitas kesehatan yang baik mempengaruhi kesejahteraan karyawan. karyawan akan cenderung lebih produktif bekerja

Faktor pimpinan. Pimpinan yang adil dan bijaksana berpengaruh pada hubungan yang terjadi antara karyawan dengan pimpinan. Karyawan yang memiliki pimpinan adil dan bijaksana akan lebih maksimal bekerja.

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempunyai kaitan dengan cara pandang karyawan dalam melihat budaya sebagai sebuah organisasi, apakah mereka menyukai budaya itu. Istilah "budaya" digunakan untuk mendeskripsikan sesuatu. Semua anggota organisasi memiliki persepsi yang sama tentang budaya organisasi. Di bawah ini peneliti uraikan Budaya organisasi yang dikemukakan oleh ahli :

- a) Yuliantarti (2016), budaya organisasi adalah budaya yang berkaitan dengan nilai yang dipercaya oleh anggota organisasi, di mana nilai-nilai ini dapat memberikan inspirasi individu untuk menetapkan tindakan perilaku yang ditujukan untuk organisasi.
- b) Edgar (2016), suatu pola asumsi dasar yang ditunjukkan oleh sekelompok orang selama proses belajar untuk menyelesaikan masalah, adaptasi diri pada lingkungan luar, dan hubungan dengan lingkungan internal.
- c) Menurut Krietnar, Kiicki (2016) budaya organisasi ialah ide-ide yang dimiliki, diterima secara tersirat, dan diterapkan oleh kelompok, dan

menjadi acuan dalam menetapkan sikap dalam merasakan, berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai macam lingkungan yang ditemui.

- d) Peneliti dapat menyimpulkan pengertian dari budaya organisasi ialah nilai-nilai, norma, keyakinan, serta perilaku bersama yang ada di dalam organisasi. Hal ini meliputi cara orang dalam berinteraksi, bagaimana keputusan dibuat, bagaimana konflik ditangani, dan bagaimana karyawan memandang pekerjaan mereka serta lingkungan di sekitar mereka. Budaya organisasi yang sehat mampu menjadi alasan meningkatnya motivasi karyawan, produktivitas, dan kepuasan kerja, sementara budaya yang tidak sehat bisa mengakibatkan konflik, ketidakpuasan, bahkan turnover karyawan yang tinggi.

2.1.4.2 Fungsi-Fungsi Budaya Organisasi

Nilai dan keyakinan organisasi membentuk budaya organisasi, yang secara tidak langsung membentuk etika dan perilaku karyawan. Dua hal ini memiliki peran penting dalam memberikan pengaruh pada etika dan tingkah laku yang ikut membentuk kebiasaan kerja secara tidak langsung.

Kreitner dan Kinicki (2013) menyebutkan ada empat (4) fungsi budaya organisasi yang diuraikan di bawah ini:

1. Memberi identitas kepada karyawan dengan memberikan penghargaan yang mampu mendorong mereka untuk melakukan inovasi,
2. Mempermudah komitmen kolektif

3. Memajukan stabilitas sistem sosial, yang dapat membangun lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan bagi karyawan
4. Membantu manajer merasa dibutuhkan dengan membentuk perilaku.

2.1.4.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Menurut Edison (2016), menyebutkan bahwa indikator budaya organisasi, Yaitu :

1. Kesadaran diri. Kesadaran diri ialah dalamnya tingkat pemahaman dan berkaitan dengan diri sendiri, termasuk pemahaman tentang emosi, nilai-nilai, kekuatan, kelemahan, keinginan, dan tujuan hidup seseorang.
2. Keagresifan. Keagresifan adalah perilaku atau sikap yang melibatkan intensitas, kekuatan, atau semangat yang tinggi dalam mengekspresikan keinginan, niat, atau upaya untuk mencapai tujuan tertentu.
3. Kepribadian. Kepribadian adalah karakteristik unik, pola perilaku, pemikiran, dan emosi yang membedakan seseorang dari individu lainnya.
4. Performa. Performa adalah kinerja atau hasil dari sebuah kegiatan yang dikerjakan oleh individu, kelompok, atau organisasi.
5. Orientasi tim. Orientasi tim mengacu pada langkah-langkah atau upaya yang diambil untuk memastikan bahwa anggota tim memiliki pemahaman yang jelas tentang tujuan, visi, nilai-nilai, tugas, dan peran masing-masing dalam tim.

2.1.5 Reward

2.1.5.1 Pengertian *Reward*

Pemberian reward adalah salah satu jalan yang diambil manager dalam mendongkrak motivasi kinerja karyawan. Reward adalah semua hal yang dapat dipergunakan sebagai penghargaan dan perasaan yang menyenangkan bagi kepada pekerja yang harapannya akan terus melakukan pekerjaan yang baik dan dipuji. Metode ini dapat menghubungkan tindakan dan tindakan seseorang sehingga dapat memunculkan bahagia dan senang, yang biasanya akan mendorong mereka untuk berulang kali melakukan hal baik. Reward memiliki tujuan untuk mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerja dan prestasi yang dicapainya.

Reward atau penghargaan adalah salah satu bagian dari kontrak psikologis yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Penghargaan dapat memenuhi sejumlah kebutuhan yang ingin dipenuhi melalui keputusan mereka tentang perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan mereka (Moorhead & Griffin, 2013).

Irham Fahmi (2016), menyebutkan reward adalah sebuah bentuk kompensasi yang ditujukan untuk karyawan atas prestasinya dalam pekerjaan, baik secara moneter maupun non-moneter.

Dari beberapa definisi yang di jelaskan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan pengertian dari *Reward* ialah sesuatu yang dianggap positif dan diberikan sebagai imbalan atas perilaku atau pencapaian tertentu dengan

tujuan untuk memperkuat dan mendorong terjadinya perilaku atau pencapaian tersebut di masa depan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang memengaruhi *Reward*

Winda Sri Astuti dkk (2018), mengatakan ada empat faktor yang menjadi dasar dalam pertimbangan dalam membuat kebijakan penghargaan (*reward*) yaitu :

1. Konsistensi internal adalah sistem penghargaan yang berlandaskan dari perbandingan jenis pekerjaan yang ada di perusahaan.
2. Kompetensi eksternal untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas dan keunggulan, perusahaan harus memberikan penghargaan yang cukup sehingga perusahaan dapat mempertahankan keunggulannya.
3. Kontribusi karyawan adalah istilah yang mengacu pada jumlah penghargaan yang diberikan untuk pengabdian karyawan kepada perusahaan.
4. Dalam menetapkan kebijaksanaan pemberian penghargaan, perusahaan mempertimbangkan faktor keempat, yang meliputi perencanaan, anggaran yang tersedia, komunikasi, dan evaluasi.

2.1.5.3 Indikator *Reward*

Menurut Kadarisman (2012) terdapat beberapa indikator dari *reward*, yaitu :

1. Upah dan Gaji.

Upah dan gaji ialah bentuk kompensasi yang digunakan oleh perusahaan untuk membayar pekerja atas kontribusi mereka terhadap organisasi dan menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

2. Insentif

Insentif ialah jenis penghargaan yang pemberiannya dinilai sebagai imbalan atas pencapaian atau kinerja tertentu yang baik dalam mencapai tujuan tertentu.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah bentuk kompensasi di luar gaji pokok karyawan.

4. Penghargaan Interpersonal

Penghargaan interpersonal adalah apresiasi, atau pengakuan positif yang diberikan kepada orang lain dalam konteks hubungan antarpersonal. Penghargaan interpersonal berperan penting dalam membangun hubungan yang sehat dan positif antara individu

5. Promosi Jabatan

Promosi jabatan merupakan kenaikan pangkat atau posisi seseorang di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ini terjadi ketika seseorang diberikan

tanggung jawab, wewenang, dan peran yang lebih tinggi atau lebih bertanggung jawab dibandingkan dengan posisi sebelumnya yang dipegangnya.

2.1.6 Support Team Work

2.1.6.1 Pengertian *Support Team Work*

Support Team Work adalah tentang kerja tim yang didukung atau kerja tim dalam departemen dukungan. *Support Team Work* merujuk pada kerja sama dan kolaborasi antara anggota tim dalam memberikan dukungan, bantuan, atau kontribusi yang berasal dari karyawan untuk tujuan bersama. Situasi ini melibatkan cara anggota tim saling mendukung dalam mencapai hasil yang diinginkan atau menyelesaikan tugas secara efektif.

Membangun *support teamwork* memerlukan komunikasi yang jelas, kepercayaan, penghargaan terhadap kontribusi anggota tim, dan kesadaran akan kekuatan individu dalam tim. Ini juga membutuhkan kepemimpinan yang mendorong dan memfasilitasi kolaborasi dalam tim.

Menurut Fisher dan Miche (2013) *Support Team Work* adalah sifat persahabatan atau kepedulian yang memberikan perlindungan emosional, instrumental, dan informasi yang dibutuhkan serta membantu mengatasi kondisi yang menekan di tempat kerja.

Menurut Sukma (2018) *Support Team Work* adalah cara terbaik untuk mendukung kerja tim adalah dengan mendukung semua karyawan untuk melakukan pekerjaan bersama untuk hasil yang lebih baik bagi perusahaan.

Pratiwi (2014) Kerja sama tim adalah interaksi sekelompok orang yang terhubung dan berinteraksi secara harmonis untuk mendorong perubahan, pertumbuhan, dan kemajuan baik organisasi dan individu. Selalu terdapat kesepakatan yang terjadi antar anggota dalam melaksanakan kerja dengan tujuan sama agar berjalannya suatu kerja sama tidak akan ditemukan konflik di dalamnya.

Dari beberapa definisi yang dijelaskan di atas, peneliti menyimpulkan pengertian dari *Support Team Work* adalah merujuk pada konsep di mana adanya dukungan yang berasal dari anggota tim, berkolaborasi, dan bekerja sama untuk tujuan bersama. Ini berarti setiap anggota tim tidak hanya fokus pada tugas atau tanggung jawab pribadi mereka, tetapi juga siap membantu anggota tim lainnya ketika diperlukan.

2.1.6.2 Faktor- Faktor Yang mempengaruhi *Support Team Work*

Faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap keefektifan sebuah tim menurut Janasz, Dowd dan Schneiders (2017) meliputi :

1. Tujuan yang jelas, saat tujuan suatu tim jelas maka ada semangat untuk bergerak maju dan keinginan bertahan.
2. Struktur tim yang saling mendukung, pentingnya menyusun sebuah struktur tim dengan benar sesuai dengan peran anggota tim, tanggung jawab dan tingkat ketrampilan anggota.

3. Dukungan yang kuat, dukungan ini bisa berbentuk pelatihan, pengawasan kinerja dan diskusi yang dilakukan secara rutin dapat memajukan tim secara terkoordinasi.
4. Hubungan internal yang positif, hubungan yang baik akan mengatasi semua kendala dan kelemahan anggota tim sehingga tidak menurunkan keefektifan suatu tim.

2.1.6.3 Indikator *Support Team Work*

Dari Manurung (2013) terdapat beberapa indikator tentang tim kerja sebagai berikut:

1. Kerja sama.

Kerja sama yaitu kolaborasi atau kerja sama yang timbul di tengah-tengah individu dan kelompok dalam mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas yang ada.

2. Kepercayaan.

Kepercayaan adalah keyakinan yang kuat atau keyakinan dalam kemampuan, kejujuran, integritas, atau keandalan seseorang atau sesuatu. Ini adalah sikap mental yang mendasari keyakinan bahwa seseorang atau sesuatu bisa diandalkan, dipercaya, atau bisa diharapkan untuk bertindak secara konsisten sesuai dengan harapan atau nilai yang dimiliki.

3. Kekompakan.

Kekompakan merupakan kondisi di mana individu-individu atau kelompok bekerja bersama secara erat, saling mendukung, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama

4. Tanggung jawab.

Tanggung jawab dinyatakan sebagai kewajiban dan tugas yang melekat untuk melakukan atau menyelesaikan sesuatu dengan baik atau dengan cara yang bertanggung jawab.

5. Tujuan yang sama.

Tujuan yang sama merujuk pada tujuan atau target yang diidentifikasi dan diinginkan oleh individu atau kelompok yang sama. Ini berarti bahwa individu atau kelompok memiliki orientasi yang seragam atau visi yang sejalan terhadap hasil atau pencapaian yang ingin dicapai.

2.2 Peneliti Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Budaya Organisasi, *Reward*, dan *Support Team Work* terhadap Kesejahteraan Karyawan telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu, sebagaimana telah dijelaskan berikut :

1. Judul : Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi Persepsan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening
Peneliti & Asal : Susmiati, Ketut Sudarma (Universitas Negeri Semarang)

Variabel :

1. Budaya Organisasi (X1)
2. Dukungan Organisasi (X2)
3. Komitmen Organisasi (Y1)
4. Kinerja Karyawan (Y2)

Metode Analisa: Pengumpulan data melalui kuesioner, analisis data melalui analisis regresi berganda, dan analisis jalur dilakukan menggunakan SPSS for Windows versi 16. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel probabilitas, jenis pengambilan sampel acak proporsional. Probability Sampling dengan jenis Proportionale Random Sampling

Hasil : Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa variabel independen Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui komitmen organisasi; dengan kata lain, komitmen organisasi dapat memediasi budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan..

2. Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Btn (Persero) Cabang Bekasi
Peneliti & Asal : Widya Parimita, Wendi Hadi Prayuda, Agung Wahyu Handaru (Universitas Negeri Jakarta)

Variabel :

1. Lingkungan Kerja (X1)
2. Budaya Organisasi (X2)
3. Kepuasan Kerja (Y1)

Metode Analisa : pada penelitian ini, analisis yang diterapkan ialah analisis regresi sederhana dan analisis regresi berganda. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan simple random sampling. Hasil kuesioner yang telah dikumpulkan, kemudian diolah dengan SPSS 19.0.

Hasil : Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel independen Budaya Organisasi terbukti secara empiris memberikan pengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di subdivisi Transaction Process, Loan Administration dan General Branch Administration Bank BTN (Persero) cabang Bekasi.

3. Judul : Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta

Peneliti & Asal : Faizal Hidqayat (Universitas Islam Yogyakarta Indonesia)

Variabel :

1. Reward (X1)
2. Punishment (X2)
3. Disiplin Kerja (Y)

4. Kinerja Karyawan (Y2)

Metode Analisa: Kuesioner dipepruntukkan dalam tahap mengumpulkan data, untuk kemudian dilakukan analisis menggunakan analisis regresi dan analisis jalur.

Hasil: Studi ini menemukan jika hadiah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hasil lain juga ditemukan bahwa ada pengaruh tidak langsung dari hadiah dan hukuman terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

4. Judul : Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan

Peneliti & Asal : Joko Setyawan, Endang Rusdianti, Hardani Widhiastuti (Universitas Semarang Indonesia)

Variabel :

1. Kepuasan (X1)
2. Kompensasi (X2)
3. Kerjasama Tim (X3)
4. Kinerja Karyawan (Y)

Metode Analisa: Kuesioner dibagikan kepada 65 teknisi dan leader teknisi. Structural Equation Modeling (SEM) digunakan untuk analisis,

menggunakan Partial Least Square (PLS), digunakan untuk menguji hipotesis.

Hasil: Studi ini menemukan bahwa hadiah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan, dan hukuman berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan. Ada juga pengaruh tidak langsung dari hadiah dan hukuman terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.

5. Judul : Analisis Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jiwasraya (Persero) Medan

Peneliti & Asal : Betniar Purba (Universitas Khatolik Sento Tomas Medan)

Variabel :

1. Kesejahteraan Karyawan (X)

2. Semangat Kerja (Y)

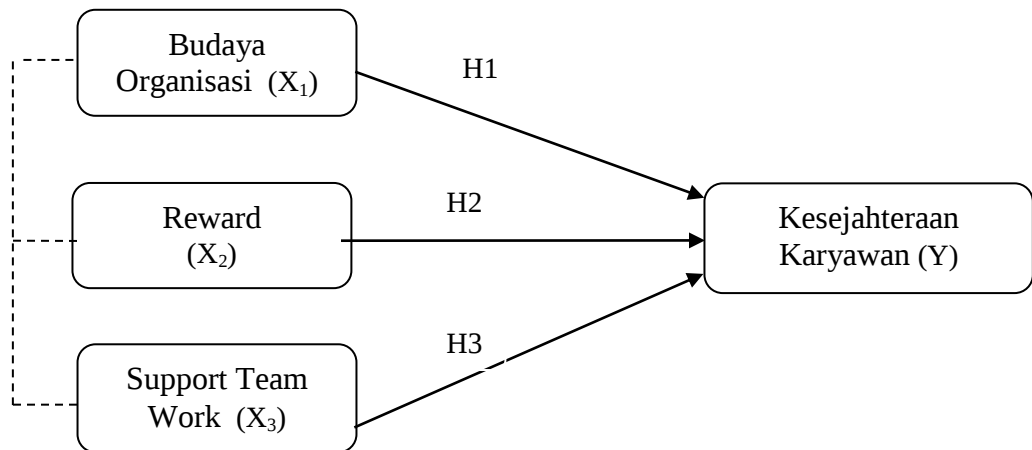
Metode Analisa : Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 orang yang merupakan jumlah keseluruhan anggota populasi. Data primer dan sekunder digunakan pada penelitian ini, metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil: Uji ini menunjukkan kesejahteraan karyawan memengaruhi semangat kerja, dengan hasil uji indikator dominan sebesar 94,07 persen. Semua variabel program kesejahteraan karyawan memiliki nilai koefisien regresi yang positif, yang menunjukkan bahwa mereka semua

berkontribusi pada peningkatan semangat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh karyawan PT. Pangansari Utama Medan menunjukkan ada hubungan yang kuat dan signifikan antara pelaksanaan program kesejahteraan karyawan dan semangat kerja karyawan di PT. Arcoma Timur di Jakarta. Hasilnya diperoleh bahwa kesejahteraan karyawan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Terdapat hasil lain yang bisa disimpulkan variabel motivasi bukanlah variabel moderasi pada hubungan antara variabel kesejahteraan dan variabel semangat kerja.

2.3 Kerangka Konseptual Penelitian

Gambar 2. 1 Model Kerangka Konseptual



Keterangan:

H1 : Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y) pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo

H2 : Pengaruh *Reward* (X2) Terhadap Kesejahteraan Karyawan (Y)
pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo

H3 : Pengaruh *Support Team Work* (X3) Terhadap Kesejahteraan
Karyawan (Y) pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis adalah setiap penelitian tentang suatu objek yang idealnya didasarkan pada suatu hipotesis. Hipotesis berfungsi sebagai dugaan sementara tentang rumusan masalah dan harus dibuktikan dengan percobaan dan praktik.

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo

Budaya organisasi merupakan sebuah budaya organisasi yang sehat, baik, dan mendukung pasti akan berdampak positif pada kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan perusahaan. Nilai-nilai dan sikap yang diyakini oleh karyawan membentuk perilaku dan sikap mereka saat bekerja.

Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan variabel Budaya Organisasi, secara parsial berpengaruh positif terhadap Kesejahteraan Karyawan. Jika dihubungkan dengan penelitian dari Susmiati dan Ketut Sudarma (2015) Kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui komitmen organisasi; dengan kata lain, komitmen organisasi dapat memediasi budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Kondisi ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel Budaya Organisasi dengan Kesejahteraan Karyawan.

H01 : “Tidak Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo”

Ha1 : “Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo”

2. Pengaruh *Reward* Terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo

Reward atau penghargaan adalah salah satu bagian dari kontrak psikologis yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Penghargaan juga memenuhi kebutuhan yang ingin harus terpenuhi oleh karyawan yang diusahakan melalui perilaku yang terkait dengan pekerjaan mereka.

Pada penelitian ini Variabel *Reward* memiliki pengaruh paling besar dalam Kesejahteraan Karyawan. Variabel *Reward* menurut Faisal Hidayat (2018) *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, Kemudian *punishment* pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Hal ini menyakinkan bahwa *Reward* yang ada di perusahaan akan mendorong Kesejahteraan Karyawan.

H02 : “Tidak Terdapat Pengaruh *Reward* terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo”

Ha2 : “Terdapat Pengaruh *Reward* terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Zidna Konveksi Ponorogo”

3. Pengaruh *Support Team Work* Terhadap Kesejahteraan Karyawan pada Industri Zidna Konveksi Ponorogo

Support Team Work adalah merujuk pada konsep anggota tim saling mendukung, berkolaborasi, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan.

Rekan kerja yang memberikan dukungan dalam pekerjaan mempunyai efek yang positif terhadap kinerja karyawan. Responden dalam penelitian ini juga merasa bahwa mendapatkan dukungan dari rekan-rekan mereka, seperti membantu mengatasi masalah, dapat meningkatkan kinerja mereka. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa Variabel *Support Team Work* yaitu menurut Joko Setiawan, Endang Rusdianti, Hardani Widhiastuti (2017) mengindikasikan bahwa peran rekan kerja dalam memberikan dukungan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja karyawan lainnya. Hal ini menyakinkan bahwa *Support Team Work* yang ada di perusahaan akan mendorong Kesejahteraan Karyawan.

H03 : “Tidak Terdapat Pengaruh *Support Team Work* terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo”

Ha3 : “Terdapat Pengaruh *Support Team Work* terhadap Kesejahteraan Karyawan Industri Konveksi Ruko Kreasi Ponorogo