

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan salah satu wadah untuk berinteraksi antar individu. organisasi dibagi menjadi dua yaitu formal dan informal, perbedaannya ialah organisasi formal dibentuk untuk mencapai tujuan bersama dengan hubungan resmi antara anggota sedangkan organisasi informal dibentuk dalam organisasi formal berdasarkan hubungan interpersonal antara anggota organisasi. Sumber daya manusia juga sangat berkontribusi untuk jalannya sebuah organisasi. Peran sumber daya manusia berperan penting untuk membangun, menjalankan, dan mengembangkan organisasi. Apabila sumber daya manusia tidak ada maka otomatis organisasi tidak bisa mencapai visi-misinya.

Sumber daya manusia juga bisa disebut kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia juga bertanggung jawab untuk menangani berbagai masalah pada ruang lingkup organisasi itu sendiri. Dalam organisasi juga diajarkan untuk mengasah soft skill seperti kepemimpinan, empati, komunikasi hingga bersikap kepada orang lain dan hal itu sangat berguna untuk berinteraksi dengan sesama. Disamping itu soft skill juga sangat bermanfaat untuk diri sendiri yaitu agar kita bisa manajemen waktu dengan baik hingga bisa bermanfaat untuk mengembangkan pola pikir yang lebih progresif.

Organisasi pelajar IPNU-IPPNU merupakan badan otonom atau bisa dikatakan organisasi masyarakat yang berasal Nahdlatul Ulama yang bergerak di ranah pelajar dan juga kepemudaan yang bertujuan untuk mencetak kader-kader NU. IPNU berdiri pada tanggal 24 Februari 1954 dan tokoh-tokoh

pendirinya adalah pelajar dari Yogyakarta sedangkan IPPNU berdiri pada tanggal 2 Maret 1995. Berbicara soal kaderisasi di IPNU-IPPNU dilakukan secara sistematis dan disengaja untuk mencapai visi-misi dari organisasi. Kaderisasi diibaratkan sebagai arena penguatan serta pemberdayaan pelajar, santri dan remaja, Jumlah anggota juga menjadi icon keberhasilan organisasi.

IPNU-IPPNU sendiri berawal dari organisasi lokal putra-putri Nahdlatul Ulama yang semula berupa wadah perkumpulan pelajar sekolah dan pesantren yang diasuh oleh ulama Nahdlatul Ulama.<sup>1</sup> Mengikuti Organisasi IPNU-IPNU sekarang menjadi trend tersendiri dikalangan pelajar, Sebagai organisasi ke-islaman tentunya banyak program kegiatan-kegiatan yang bersifat agamis didalamnya. Banyak kalangan pelajar tertarik dengan kegiatan-kegiatan positif yang dilakukan seperti rutinan tadarus al-qur'an, kajian kitab kuning dan diskusi mengenai problematika yang hadapi oleh pelajar. Diluar itu ada juga kegiatan jenjang kaderisasi yang harus diikuti oleh tiap-tiap kader IPNU-IPPNU antara lain MAKESTA (Masa Kesetiaan Anggota) kemudian jenjang selanjutnya ada LAKMUD (Latihan Kader Muda) dan jenjang yang terakhir adalah LAKUT (Latihan Kader Utama). Untuk melaksanakan kegiatan pengkaderan pasti tidak bisa lepas dari campur tangan dari anggota IPNU-IPPNU.

Setiap kegiatan pasti berharap kegiatan bisa berjalan dengan sukses. Kegiatan yang berjalan dengan sukses pasti tidak bisa terlepas dari campur tangan dari anggota. ketika melaksanakan sebuah kegiatan pasti akan dibetuk kepanitiaan, setelah terbentuk maka akan di bagi job disk dari masing-masing devisi. Bisanya terdiri dari Ketua Pelaksana, Sekertaris, Bendahara, Sie acara,

---

<sup>1</sup> Burhan Nudin, "*Peran Budaya Organisasi IPNU-IPPNU Dalam Mengembangkan Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Sleman*", (Sleman : Jurnal El-tarbawi,2017) 91-104

Sie konsumsi, Sie Publikasi dan dokumentasi dan lain-lain. Akan tetapi realita yang ada di PAC IPNU-IPPNU Sooko tidak seperti itu. Realita yang terjadi di PAC IPNU-IPPNU Sooko tidak begitu, ketika tugas sudah di bagi ke masing-masing anggota biasanya tugas tidak kerjakan dengan baik selalu terjadi kesalahan dalam berkomunikasi antar anggota sehingga ketika kegiatan berlangsung tidak bisa berjalan dengan baik.

Kehidupan organisasi di era seperti ini tidak bisa terlepas dari kehidupan remaja. Menurut Teori perkembangan kognitif Piaget remaja masuk dalam tahap yang keempat yaitu operasional formal dimana individu memiliki pemikiran abstrak, idealis dan logis. Remaja juga mampu bernalar secara hipotetis-deduktif dan fase untuk mengeksplorasi kemampuan-kemampuan yang dimiliki.<sup>2</sup> Usia remaja merupakan usia produktif untuk mengelola organisasi karena di usia ini mereka pasti memiliki ide-ide kreatif inovatif serta memiliki semangat yang tinggi dalam berorganisasi.

Masa remaja ialah masa yang paling tepat untuk mencari banyak pengalaman serta menambah berbagai pengetahuan baru. Kegiatan yang dilakukan saat ketika remaja pasti memiliki peranan penting dalam karena menentukan arah untuk menuju masa depan yang ingin dicapainya. Generasi muda yang memiliki pemikiran creative, connted dan confidence di era seperti ini sangat dibutuhkan untuk kemajuan serta pembangunan bagi bangsa Indonesia. Dari ketiga karakter tersebut dan dibarengi dengan kestabilan emosional yang baik maka hal tersebut juga meningkatkan soft skill yang sudah dimiliki sebelumnya. Untuk itu generasi muda saat ini diharapkan bisa mengikuti

---

<sup>2</sup> John W. Santrock, *“Life Span Development edisi 13 jilid 1”*, (New York : PT. Gelora Aksara Pratama, 2012),.Hlm 432

organisasi yang memiliki arah tujuan yang positif yang bisa berdampak pada perilaku remaja saat ini.

Setiap organisasi pasti berharap untuk memiliki kader yang punya kinerja yang bagus dan memiliki kader yang punya kinerja tinggi serta kader yang dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk organisasinya. Jika kader memiliki unjuk kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Akan tetapi di dalam organisasi pasti menghadapi problematika sumber daya manusia. Problematika dalam menangani SDM menjadi tantangan khusus bagi organisasi, sebab keberhasilan sebuah organisasi dan hal lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam organisasi memiliki Sumber daya manusia yang berkompeten maka organisasi bisa berjalan dengan efektif.

Dari segi yang lain, ada hal yang bisa membantu untuk mempengaruhi proses pencapaian visi-misi sebuah organisasi adalah kerjasama. Kerjasama menjadi salah satu faktor penentuan bagi suksesnya organisasi. Tidak ada satupun organisasi yang bisa maju tanpa adanya kelompok yang kuat. Baron dan Byrne yang mengatakan bahwa kerjasama ialah kegiatan berinteraksi yang berhubungan satu kelompok atau lebih untuk mencapai tujuan tertentu<sup>3</sup>. Dalam bekerjasama individu pasti akan membuat kelompok kerja yang membawa bermacam-macam ketrampilan yang dimilikinya kemudian mengikatnya dalam sebuah komitmen untuk mengapai visi-misi organisasi.

Pada dasarnya tiap organisasi memiliki tujuan yaitu meningkatkan kinerja supaya tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik, mampu bertahan dengan

---

<sup>3</sup> Baron & Byrne, "Sosial Psychology", (Massachusetts: A Pearson Education Company, 2000), hlm 14

persaingan organisasi lain, dari sini tujuan organisasi diharapkan dapat menunjang hal positif baik dari hal solidaritas maupun kegiatan penunjang lainnya, seperti yang pernah diungkapkan oleh Sopiah<sup>4</sup> bahwa efektifitas kerja dalam organisasi akan mencapai hasil yang baik apabila kualitas kerja dari kelompok akan lebih baik dari pada kinerja individu. Kegiatan kerjasama menjadi hal pasti dilakukan demi tercapainya tujuan tim yang ada diorganisasi. Kerjasama antar individu dapat terbentuk karena setiap individu menguasai kemampuan yang beragam, akan tetapi mempunyai tujuan yang sama.

West berpendapat bahwa kerjasama tim lebih efisien dan efektif jika nilai dari hasil kerja perorangan<sup>5</sup>. Kerjasama bisa dikatakan baik ketika kelompok individu-individu yang sedang berkumpul dalam sebuah kelompok harus berbesar hati untuk mengesampingkan rasa keegoisan mereka demi mencapai tujuan dalam hal kepentingan bersama. Terbentuknya kerjasama kelompok yang efektif juga dapat dilihat dari seseorang yang menguasai keahlian berbeda sehingga dapat membantu menyelesaikan permasalahan dan kerja dari kelompoknya.

Kerjasama Tim juga bisa berpengaruh pada tingkat keterlibatan pada diri anggota IPNU-IPPNU Kecamatan Sooko. Marudut Marpaung<sup>6</sup> (2014) menyatakan kerjasama adalah sekumpulan individu yang memiliki kompetensi, keahlian, bakat serta latar belakang yang berbeda-beda kemudian bergabung untuk meraih tujuan yang sama. Arif (2017) juga mengungkapkan bahwa

---

<sup>4</sup> Sopiah, "*Prilaku Organisasi*", (Yogyakarta: Adi Offsite, 2008), 30

<sup>5</sup> Michael West, "*Kerja sama yang efektif*", (Yogyakarta, Penerbit Kanisius, 2000), 174

<sup>6</sup> Marpaung, Marudut, "*Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta*". 2014, ISSN 237-6686. ISSN-L 2338-3321. *Jurnal Ilmiah WIDYA*. Vol.2 No.1, 64

kerjasama tim merupakan kiat dalam sebuah kelompok dengan bermacam-macam tanggung jawab, fokus pada tujuan, fokus kewajiban organisasi, komunikasi yang membawa ke arah positif. Kerjasama yang baik dalam suatu organisasi maka akan menciptakan situasi yang baik bagi individu dalam bekerja.

Proses tim dipecahkan menjadi tiga kategori yang pertama behavioral, kedua kognitif, dan yang terakhir afeksi. Kognitif biasanya membahas seputar tanggung jawab, pemahaman, dan mental. Afeksi biasanya seputar perasaan individu berhubungan dengan kedekatan seseorang di dalam kelompoknya . ekspektasi dari adanya tim dari kelompok ini adalah untuk membentuk suatu kerjasama yang efektif dan produktif . Kunci sukses dari organisasi adalah tenaga kerja memiliki daya produksi tinggi, bermutu, dan bekerja dengan efektif. Untuk mencapai hal tersebut maka kerjasama perlu menjadi sebuah strategi sehingga akan memudahkan apabila dihadapkan dengan tugas-tugas yang sukar. Contohnya saat mendapatkan pekerjaan yang membutuhkan kemampuan dari berbagai individu, maka perlu segera mengambil keputusan, serta beban pekerjaan yang berat dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Kerjasama merupakan sinergi kekuatan dari beberapa orang dalam meraih satu tujuan yang sama. Kerjasama yang mampu menyatukan kekuatan ide-ide akan mengantarkan pada kesuksesan organisasi.

Seseorang yang terdapat dalam struktur organisasi memiliki tujuan yaitu membutuhkan kerjasama tim supaya tujuan yang ingin dicapai bisa terelisasi dengan baik. Bukti tersebut menyatakan bahwa tim secara umum bekerja lebih baik dibandingkan dengan individu ketika tugas yang dilakukan membutuhkan

beragam keterampilan, pendapat, dan pengalaman. Perihal lain yang muncul dari rendahnya kerjasama tim ialah dalam mencapai target yang terlambat dari waktu yang telah ditentukan, tidak memiliki rasa disiplin dalam menerapkan peraturan yang berlaku, perilaku kerja yang tidak menunjukkan sikap positif dan ketidakterbukaan dapat mengganggu kelancaran kerja dalam tim. Kerjasama seseorang di organisasinya akan meningkatkan performa kinerjanya serta prestasi kinerja individu terhadap target yang telah ditentukan sebelumnya sehingga mampu menjadikan tim yang produktif dan progresif.

Dari hasil wawancara dengan Ketua IPNU-IPPNU Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto mereka mengatakan: “ketika ada agenda untuk rapat maupun kegiatan yang lain kader IPNU-IPPNU yang ada di Kecamatan Sooko ini sering terlambat, Saat kegiatan seperti Peringatan hari besar islam ada beberapa kader juga terlihat santai dan tidak mau membantu temannya ketika dalam bekerja dan kurangnya koordinasi antar anggota, tidak saling percaya satu sama lainnya dan tidak saling mendukung<sup>7</sup>”. Dari pernyataan ketua IPNU-IPPNU Kecamatan Sooko bahwa kader IPNU-IPPNU yang ada di Kecamatan Sooko memiliki kerjasama yang rendah.

Perjalanan organisasi pasti ada yang mengalami transformasi ada dua faktor yang menyebabkan perubahan pada organisasi yakni faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ialah keseluruhan faktor yang terdapat dalam organisasi, misalnya peralihan program pada organisasi, pergantian dalam struktur organisasi, kegiatan yang bertambah, serta perilaku dan sikap individu dalam organisasi tersebut. Sedangkan, untuk faktor eksternalnya adalah Faktor

---

<sup>7</sup> Ahmad Rifqi & Lailatul Qomariyah, Ketua PAC. IPNU-IPPNU Kecamatan Sooko, Mojokerto 23 Januari 2021

dari luar organisasi ialah sumber daya alam, persaingan ketat antar organisasi, serta pada lingkungan mengalami perubahan baik secara fisik maupun sosial. Cara untuk menghadapi perkembangan serta perubahan dalam organisasi adalah dengan mewujudkan dan menjalankan banyak strategi sesuai dengan kebutuhan organisasi, hal itu sebagai usaha untuk memelihara sumber daya organisasi agar tetap stabil.

Untuk menghadapi permasalahan tersebut hal yang bisa membantu mensukseskan strategi yang diciptakan yaitu perlu untuk menumbuhkan rasa keterlibatan (*engagement*) dari segi sumber daya manusia khususnya bagi pengurus IPNU-IPPNU Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto. Di dalam konsep baru yang digagas oleh Gallup pada tahun 2004 yang menyatakan bahwa *work engagement* memiliki keterlibatan dengan antusiasme dalam bekerja, diumpamakan seperti keterikatan emosional positif dan komitmen. Dengan mengelola sumber daya manusia secara tepat dan benar maka organisasi akan mendapatkan kader yang berkomitmen. Dengan munculnya keterlibatan kerja pada anggota IPNU-IPPNU maka akan menumbuhkan perasaan peduli terhadap organisasinya. Anggota yang mempunyai keterikatan akan siap untuk mencurahkan segala usaha dan kemampuannya agar organisasi bisa mencapai titik kesuksesan.

Keterlibatan kerja anggota yang dilakukan di Organisasi IPNU-IPPNU semua harus dilakukan dengan ikhlas karena keterlibatan kerja didalam organisasi IPNU-IPPNU semua dilakuka dengan sukarela karena tidak ada imbalan yang didapatkan dari sisi materi namun dari sisi yang lain bisa mengambil manfaat seperti menambah relasi pertemannya didaerah tersebut.



Organisasi juga bisa sebagai wadah untuk belajar publik speaking, cara manajemen waktu dengan baik.

Salah satu penelitian Dematria dan Dyah (2016) mengungkapkan apabila seseorang mempunyai keterikatan pada organisasinya, ia akan menjadi loyal dan merasa menjadi bagian dari inti perusahaan tersebut<sup>8</sup>. Dengan memahami tingkat keterlibatan kerja yang dimiliki oleh kader maka bisa mempermudah untuk mengetahui bagaimana cara untuk memeliharanya agar tetap tinggi, organisasi akan memperoleh keuntungannya serta dapat mempertahankan ataupun meningkatkan produktifitas kinerja di organisasi tersebut.

Sejalan dengan fenomena yang ada di lapangan, penelitian dengan kajian keterlibatan kerja dan kerjasama tim telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya, penelitian yang dilakkkkan oleh diah pranitasari menemukan bahwa kerja tim berpengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja. Hal ini didorong dengan seiring meningkatnya kinerja didalamnya terdapat keterlibatan kerja yang tinggi<sup>9</sup>. Dari uraian diatas muncul permasalahan apakah ada pengaruh antara keterlibatan kerja anggota IPNU-IPPNU Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto Terhadap Kerjasama Tim.

Dari pokok permasalahan maka penulis tertarik untuk melakukan penelelitian dengan judul : **“Pengaruh Keterlibatan Kerja Anggota Terhadap Kerjasama Tim Pada Kader IPNU-IPPNU Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto”**

---

<sup>8</sup> Dematria dan Dyah , 2016 , 164

<sup>9</sup>Diah Praniitasari, “Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan”, *jurnal Manajemen dan Keuangan* ( Desember 2019) , 256

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yang akan dijadikan topik pembahasan dalam penelitian ini:

1. Bagaimana keterlibatan kerja anggota kader IPNU-IPPNU yang ada di Kecamatan Sooko Kabupten Mojokerto?
2. Bagaimana kerjasama kader IPNU-IPPNU yang ada di Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah ada pengaruh keterlibatan kerja anggota terhadap kerjasama pada kader IPNU-IPPNU di Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui keterlibatan kerja anggota kader IPNU-IPPNU yang ada di Kecamatan Sooko Kabupten Mojokerto
2. Untuk Mengetahui Kerjasama Tim kader IPNU-IPPNU yang ada di Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan kerja anggota terhadap Kerjasama Tim pada kader IPNU-IPPNU di Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto.

## **D. Manfaat Penelitian**

Setiap penelitian pasti memiliki manfaat bagi peneliti dan bagi pembaca, adapun manfaat pada penelitian ini adalah :

1. Dari Segi Teoritis

Bisa memberikan khansanah pengetahuan dalam bidang ilmu psikologi khususnya pada variabel Pengaruh Keterlibatan kerja anggota terhadap Kerjasama tim pada kader IPNU-IPPNU di Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto.

## 2. Dari Segi Praktis

- a. Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi kader IPNU-IPPNU Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto dan bisa menjadi bahan evaluasi bagi organisasi IPNU-IPPNU agar memiliki kader yang bisa bekerjasama dengan baik.
- b. Bagi mahasiswa selanjutnya dapat digunakan referensi untuk untuk penelitian berikutnya

## E. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono, Hipotesis merupakan dugaan jawaban sementara dengan merumuskan masalah penelitian. yang mana rumusan masalah sudah dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis :

H1 : Adanya Pengaruh Keterlibatan Kerja Anggota terhadap Kerjasama Tim pada kader IPNU-IPPNU Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto.

H0 : Tidak Adanya Pengaruh Keterlibatan Kerja Anggota terhadap Kerjasama Tim pada kader IPNU-IPPNU Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto.

## F. Asumsi Penelitian

Asumsi penelitian ialah anggapan dasar peneliti tentang sesuatu hal yang dijadikan pijakan berfikir dan juga bertindak dalam melaksanakan sebuah penelitian.<sup>10</sup> Asumsi peneliti mengatakan bahwa yang mempengaruhi Kerjasama Tim pada kader IPNU-IPPNU Kecamatan Sooko Kabupaten Mojokerto adalah Keterlibatan Kerja Anggota.

---

<sup>10</sup> Tim Penyusun, "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah", 71

## G. Penelitian Terdahulu

Tealaaah pustaka merupakan penjelasan mengenai judul dan isi singkat kajian-kajian terdahulu yang pernah dilakukan, berikut penelitian terkait dengan masalah yang akan di teliti:

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan Oleh Isnani Maulida Rohmawati yang berjudul “Pengaruh Job Demands Terhadap Burnout Dan Engagement Dengan Teamwork Effectiveness Sebagai Variabel Moderasi Pada polres Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya”. Data dalam penelitian ini cara mengumpukanya dengan metode observasi dan penyebaran kuesioner yang melibatkan 131 anggota kepolisian yang . Analisis data pada penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS), Hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada tiga hipotesis yakni Pengaruh job demands terhadap burnout, Job demands terhadap engagement, dan teamwork effectiveness terhadap engagement<sup>11</sup>. Penelitian tersebut mempunyai persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini yaitu membahas tentang keterlibatan kerja Anggota dan Kerjasama Tim metodologi yang digunakan sama. Perbedaanya terletak pada penempatan variabel X dan Y , tahun penelitian dan responden yang akan diteliti juga berbeda.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Oleh Annisa Ayu Dira dkk dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis)”.

---

<sup>11</sup> Isnani Maulidia Rohmawati, “Pengaruh Job Demands Terhadap Burnout Dan Engagement Dengan Teamwork Effectiveness Sebagai Variabel Moderasi Pada polres Pelabuhan Tanjung Perak Surabaya”, (Skripsi, Universitas Airlangga,2016) , 7

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif analisis. Jumlah populasi yang akan dijadikan objek penelitian adalah sebanyak 151 responden kemudian sampel yang dipilih adalah sebanyak 60 orang. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yaitu menggunakan studi yang pertama kepustakaan, kedua studi lapangan, dan yang terakhir penyebaran angket pada responden. Hasil penelitian ini dapat garis besarnya yaitu hasil uji korelasi diketahui bahwa budaya organisasi dan teamwork memiliki hubungan dengan kinerja pegawai<sup>12</sup>. Penelitian tersebut mempunyai persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini yaitu membahas tentang Kerjasama Tim metode penelitian yang digunakan sama yaitu kuantitatif. Perbedaannya terletak pada penempatan variabel Kerjasama Tim menjadi variabel X, tahun penelitian dan responden yang akan diteliti juga berbeda.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Endah Mujiasih yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) Dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*)”. Untuk proses pengumpulan data dengan menggunakan Skala Persepsi Dukungan Organisasi dan Skala *Employee Engagement* ( $\alpha = 0,903$ ). Analisis data dilakukan dengan menggunakan korelasi regresi sederhana. Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara

---

<sup>12</sup> Annisa Ayu Dira dkk, “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Teamwork Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Ciamis)”, *Busines Management and Entrepreneurship journal* (Juni 2020), 147

perceived organizational support dan *employee engagement*<sup>13</sup>. Penelitian tersebut mempunyai persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini yaitu membahas tentang keterlibatan kerja metodologi yang digunakan sama. Perbedaannya terletak pada penempatan variabel keterlibatan kerja sebagai variabel Y, tahun penelitian dan responden yang akan diteliti juga berbeda.

4. Penelitian yang berjudul “Pengaruh kerja tim, semangat kerja, loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. bank central asia, tbk cabang Balikpapan” yang dilakukan oleh *Aditya Firga Irawan, Sukisno S. Riadi, Siti Maria*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan data primer. Jumlah keseluruhan karyawan 108 karyawan Pt Bank Central Asia Tbk cabang Balikpapan, hanya mengambil 75 karyawan tetap sebagai sampel dalam penelitian ini. Metode analisis yang digunakan ialah metode regresi linier berganda, Instrumen Uji, Hipotesis dan Uji Asumsi Klasik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dilihat dari hasil perhitungan uji t sebesar 4,628 dengan nilai signifikansi 0,000. sedangkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, dari hasil perhitungan uji t sebesar 4,155 dengan nilai signifikansi 0,000. Loyalitas saat bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dari hasil

---

<sup>13</sup> Endah Mujiasih, “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)”, *Jurnal Psikologi Undip*, (April 2015), hlm 40

perhitungan uji t 2,987 dengan nilai signifikansi 0,004<sup>14</sup>. Penelitian tersebut mempunyai persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini yaitu membahas tentang Kerjasama Tim metodologi yang diguankaan sama. Perbedaanya terletak pada penempatan variabel X dan Y , tahun penelitian dan responden yang akan diteliti juga berbeda.

5. Penelitian yang berjudul “Analisa pengaruh antara innovation management terhadap *employee engagement* dengan dimediasi oleh teamwork: studi kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (persero)” yang dilakukan oleh fahrina yuliani dengan responden berjumlah 106 orang karyawan Bank BRI unit Kantor Pusat yang merupakan karyawan tetap di perusahaan tersebut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga sub-variabel Manajemen Inovasi yang digunakan hanya dua sub-variabel yaitu *Innovation System dan Competitors and Technology* yang memberikan pengaruh terhadap *Employee Engagement* dengan dimediasi oleh *Teamwork*. Kedua sub-variabel dimediasi secara partial mediation. Penelitian tersebut mempunyai persamaan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini yaitu membahas tentang keterlibatan kerja anggota dan Kerjasama tim metodologi yang diguankaan sama yaitu kuantitatif<sup>15</sup>. Perbedaanya terletak varibel kerjasama tim Sebagai varibel mediasi , tahun penelitian dan responden yang akan diteliti juga berbeda.

---

<sup>14</sup> Aditya Firga Irawan , “Pengaruh kerja tim, semangat kerja, loyalitas kerja terhadap produktivitas karyawan di PT. bank central asia, tbk cabang Balikpapan” , *Jurnal ilmu manajemen mulawarman*, (juli , 2017) , 7

<sup>15</sup>Fahrina yuliani ,“Analisa pengaruh antara innovation management terhadap *employee engagement* dengan dimediasi oleh teamwork: studi kasus PT. Bank Rakyat Indonesia (persero)” , Skripsi, Universitas Indonesia, 2016) , 15

## H. Definisi Operasional

Penegasan istilah ialah berupa definisi operasional variabel yang akan diteliti. Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan pada sifat-sifat sesuatu yang dapat diamati.<sup>16</sup> Tujuan dari definisi operasional bertujuan untuk menghindari salah pengertian dan penafsiran. Berikut definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah :

### 1. Kerjasama Tim

West mendefinisikan Kerjasama tim ialah upaya yang kooperatif dan koordinasi oleh individu yang memiliki rasa tanggung jawab, saling memberikan kontribusi dan menggerakkan kemampuan yang dimiliki<sup>17</sup>. Kerjasama dalam suatu kumpulan dari latar belakang yang berbeda-beda juga membutuhkan pembagian bakat dan kepemimpinan dalam memainkan peran dalam sebuah kelompok<sup>18</sup>.

### 2. Keterlibatan Kerja Anggota

Schaufeli dan Bakker mendefinisikan *Work Engagement* sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku anggota dalam melakukan pekerjaannya meliputi pikiran mengenai hubungan anggota dengan pekerjaan yang ada di dalam organisasi, yang ditandai dengan semangat (*vigor*) dan dedikasi (*dedication*) serta pengahyatan (*absorption*) dalam pekerjaannya<sup>19</sup>.

---

<sup>16</sup> Ibid., 72

<sup>17</sup> West, Richard, Lynn H. Turner, “*Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi Edisi 3*”. (Jakarta: Salemba Humanika, 2008), 97

<sup>18</sup> Kenneth Stott dan Allan Walker, “*Teams: Teamwork dan Team Building*”, (Singapura: Prentice Hall, t.h), 27.

<sup>19</sup> Bakker, A.B., Leiter, Michel, P, “*Work Engagement: A Handbook of Theory and Research*”, (New York: Psychology Press, 2010), 17