

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerjasama Tim

1. Pengertian

Tim merupakan kelompok yang didalamnya ada individu-individu yang memiliki usaha-usaha untuk meraih hasil kerja yang lebih baik dari pendapat²⁰. Definisi dari Kerjasama Tim ialah usaha kooperatif serta upaya koordinasi yang dilakukan setiap orang yang bekerjasama dalam suatu kelompok latar belakang yang berbeda-beda membutuhkan anggota dengan kepribadian yang memiliki jiwa kepemimpinan dalam memainkan peran dalam sebuah kelompok²¹. Bene dan Seats menyatakan apabila tim atau kelompok adalah sekumpulan orang yang bekerja sesuai dengan tugasnya sebagai individu yang kooperatif serta produktif untuk mencapai hasil yang diinginkan oleh organisasi²².

Dalam tim Kerjasama menjadi sebuah kebutuhan pokok yang bisa menunjang prestasi kerja. Kerjasama dalam sebuah tim dapat mendorong sinergi bagi orang-orang yang sudah berkolaborasi dalam tim. Tanpa adanya kerjasama yang baik, sulit menumbuhkan gagasan cemerlang dan kreatif. Bachtiar²³ berkata "Kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa orang

²⁰ Stephan P. Robbin, "*Prilaku Organisasi*, Buku I", (Jakarta: Salemba Empat, 2007), hlm 406.

²¹ Kenneth Stott dan Allan Walker, "*Teams: Teamwork dan Team Building*", (Singapura: Prentice Hall, t.h), 27.

²² Marudut Marpaung, (*Jurnal Ilmiah Widya* 36 Volume 2 Nomor 1 Maret-April 2014), hlm 33-40.

²³ Bachtiar Arif, "Keuangan Negara: Antara Harapan dan Realitas" *Jurnal Akuntabilitas*, 2008, 28

dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan”.

Duin, Jorn, DeBower dan Jonhson mengatakan “*Collaboratotion*” merupakan salah satu jalan dua individu atau lebih melaksanakan serta mengukur kegiatan secara serempak. Kerjasama Tim juga diibaratkan seperti harmoni yang tergabung menciptakan alunan musik yang indah. Apabila seorang pemain keliru memainkan alat musiknya maka akan terdengar disharmonis. Kerjasama Tim dapat tercapai apabila mereka bisa menghilangkan kompetisi, serta fokus pada sudut pandang, dan kemampuan untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat.²⁴

Tim merupakan kumpulan dari dua orang atau lebih yang bersatu serta melakukan koordinasi kerja agar mencapai target tertentu. Definisi ini terdiri dari tiga komponen. Satu, membutuhkan setidaknya dua orang. Dua, sekumpulan orang dalam kelompok memiliki interaksi regular. Tiga, sekumpulan orang target yang sama. Stephen dan Timothy²⁵ mengungkapkan bahwa kerjasama tim merupakan kelompok yang usaha-usaha individualnya menciptakan kinerja lebih tinggi dibandingkan jumlah masukan individu yang ada dikelompok tersebut.

²⁴ Dishon D & O’Leary. W.P,” *Aguidebook for Cooperative Learning (Atchnique for Creating More Effective School, Holmes Beach Fl, Learning Publication,2rd Edition, 1994)*, 11.

²⁵ Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. , “ *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid*”,(Jakarta: Salemba Empat, 2008), 59

Kerjasama tim akan menghasilkan energi yang baik apabila usaha yang sudah terjalin dengan baik . Pengertian ini menyatakan kinerja tim lebih baik dibandingkan dilakukan individu pada organisasi

Dewi mendefinisikan kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok yang telah terorganisasi dikelola dengan baik. Tim biasanya memiliki anggota individu-individu yang mempunyai keahlian yang beragam dan diciptakan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Hal yang terjadi dalam kerjasama tim ialah saling ketergantungan yang kuat satu sama lain agar tujuan yang dicapai dapat menyelesaikan sebuah tugas dengan baik dan benar²⁶. Dalam setiap tim atau individu memiliki keterkaitan erat dengan adanya kerja sama yang dibangun melalui kesadaran mencapai keberhasilan kinerja. Kelebihan dalam hal kerja sama tim ialah tumbuhnya penyelesaian dari berbagai sudut pandang individu dalam sebuah tim.

Menurut West (dalam Hatta, 2017) telah melakukan riset dan juga membuktikan bahwa kerja sama secara berkelompok mengarah pada efisiensi serta efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan secara individual. Kerjasama tim dilaksanakan pada era seperti ini tekanan maupun persaingan semakin ketat, para ahli memberikan argumen bahwa keberhasilan sebuah organisasi akan semakin

²⁶ Andyani, I Gusti Ayu Dewi, "Membina Semangat Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Karyawan", *Jurnal: Buletin Studi Ekonomi*, 2009, Hal 43

bergantung pada kerjasama tim daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.²⁷

Kemudain Tracy memberikan pendapat juga bahwa kerjasama tim ialah kegiatan yang dilaksanakan oleh orang-orang yang bergabung menjadi satu organisasi. Kerjasama Tim juga bisa menaikkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan setiap bagian dari organisasi. Biasanya kerjasama tim memiliki anggota dengan beragam perbedaan kompetensi sehingga dijadikan poin plus dalam mencapai tujuan perusahaan. Pendapat tersebut didukung oleh Burn²⁸, yang mengatakan tim dapat efektif apabila anggota kelompoknya saling bekerjasama dalam meraih tujuan bersama dan mempunyai sikap saling mendukung serta bisa mengendalikan ego.

Dari definisi beberapa tokoh tersebut dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan potensi, bakat, serta pengalaman dan latar belakang yang berbeda-beda kemudian dikumpulkan dalam satu tujuan dalam satu kegiatan.

2. Tahap-Tahap Kerjasama Tim

²⁷ Muhammad Hatta dkk, *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya pada Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) Wilayah Aceh”*, . 2017.

²⁸ Burns, R. B, *“Konsep Diri: Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku(terjemahan:Edy)”*, (Jakarta: Penerbit Arcana,2005) , 55

Schermerhorn memiliki pandangan Lima tahapan yang dilalui untuk mengembangkan kerjasama tim yaitu:²⁹

- a. Pertama, Tahap pembentukan. Kader yang bergabung dan juga berfikir tentang kemungkinan yang akan terjadi untuk menciptakan pertemanan dan orientasi tugas yang dipengaruhi oleh harapan dan juga keinginan.
- b. Kedua, Tahap konflik, ditandai dengan munculnya konflik dan ketidak sepakatan kemudian terjadi ketegangan kader karena mereka bersaing satu sama lain .
- c. Ketiga Tahap pembentukan norma, mengalami konflik akan tetapi bisa diselesaikan dan kekompakan tim akan terlihat, mereka tidak lagi fokus dengan tujuan individual saja tapi lebih fokus dalam pengembangan cara bekerja sama yang baik.
- d. Keempat Tahap penunjukan kinerja, sebagai perubahan secara totalitas terlihat dengan adanya tim yang baik dan terorganisir serta menekankan pemecahan masalah dan penyelesaian tugas secara bersama.
- e. Kelima Tahap pembubaran, tahap akhir yang tidak berhubungan dengan melaksanakan tugas, namun berkaitan dengan akhir dari rangkaian kegiatan.

Dari gambaran tersebut maka penulis bisa mengetahui beberapa konsep kerjasama tim. Yaitu proses penukaran informasi

²⁹ Sri Sarjana, (*Jurnal pendidikan dan kebudayaan*, SMK Negeri 1 cikarang barat, vol. 20, nomor 2, Juni 2014), 240

ialah kegiatan saling memberikan keterangan mengenai konsep program kerja dalam organisasi, informasi tentang tujuan organisasi, dan bukti mengenai progres organisasi. Kedua memecahkan masalah ialah usaha untuk saling membantu menyelesaikan masalah yang mencakup menyelesaikan kesulitan, mengembangkan kebersamaan, mengembangkan kreatifitas, cara menyelesaikan tugas, Untuk meningkatkan hasil , meningkatkan keahlian, dan mengembangkan kerja sama. Yang terakhir pelaksanaan tugas atau pekerjaan, yakni usaha untuk menaikkan produktivitas dengan menggunakan kebiasaan baru serta menjalankan tugas tambahan dan mencapai hasil. West menyimpulkan bahwa terdapat empat kekuatan dalam membangun tim yang efektif,³⁰yaitu:

- a. Kelompok sebaiknya mempunyai tugas yang menarik baik dari intrinsik agar berhasil.
- b. Individu seharusnya sadar akan petingnya peran dirinya itu penting bagi nasib organisasi.
- c. Kontribusi dari individual sangat diperlukan.
- d. Seharusnya tim memiliki tujuan yang jelas dengan umpan balik kinerja yang tetap.

3. Tipe-tipe Tim

³⁰ Sriyono, “ Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa, *Jurnal (Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo* ,2013), 13

Harianja mengatakan bahwa ada tiga tipe tim dalam suatu tim antara lain ³¹:

a. Problem solving team

tim yang dibentuk untuk mengatasi sebuah permasalahan yang timbul saat meningkatkan produktivitas. tindakan tim ini digunakan untuk mengamati beragam masalah, mendiskusikan untuk menyelesaikan persoalan yang ada diorganisasi dan melakukan tindakan untuk memperbaiki.

b. Self managed team

Sebuah tim yang digunakan untuk memperbaiki produktivitas dengan cara memberi kewenangan tim untuk mengatur cara kerja, contohnya menjadwalkan kerja, menentukan metode kerja yang akan digunakan, mengawasi anggota serta memberi hadiah dan juga hukuman bagi anggota dan menyeleksi anggota.

c. Cross functional team

Tim yang bertujuan untuk mengerjakan tugas khusus organisasi, seperti menciptakan produk baru atau merencanakan dan merubah sistem kompensasi.

4. Aspek-aspek Kerjasama Tim

Tiap-tiap individu dapat memberikan kontribusi digunakan untuk memberikan kekuatan atau dorongan yang terintegrasi. Individu dapat dikatakan bekerja sama jika usaha yang dilakukan oleh individu tersebut sudah dilakukan secara sistematis untuk mencapai

³¹ Mariot Tua Efendi Harianja , “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke 5*”, (jakarta :Gofindo Persada, 2009), 69

tujuan bersama. Semakin besar integrasinya seseorang maka semakin besar tingkat kerja samanya.

Indikator-indikator Kerja Sama juga bisa menumbuhkan sikap seseorang agar berandil dalam kelompoknya, seperti pernyataan Davis (dalam Dewi, 2009) ³² Kerja sama merupakan peran serta mental dan emosional individu yang berada dalam situasi kelompok yang mendorong individu untuk memberikan partisipasi kepada cita-cita kelompok atau tanggung jawab dalam mencapai cita-cita. West mencetuskan aspek-aspek kerjasama tim sebagai alat ukur berikut :

33

- a. Tanggung jawab secara bersama dengan menyelesaikan pekerjaannya, yaitu dengan memberikan tanggung jawab dan terciptanya kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, dengan saling berkontribusi baik dengan tenaga maupun pikiran akan terjadi kerja sama yang baik juga.
- c. Menggerakkan seluruh kemampuan secara optimal dengan mengerakan seluruh kemampuan dari masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

5. Kerjasama Tim Dalam Prespektif Islam

Terbentuknya organisasi bukan semata-mata untuk mengkoordinasikan aktivitas yang ada di organisasi atau untuk membentuk satu kesatuan sosial secara sadar akan tetapi juga

³²Dewi Sandra, “*TeamWork Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian*”, (Bandung: Progressio. 2007) , 74

³³ West, Richard, Lynn H. Turner, “ *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi Edisi 3*”. (Jakarta: Salemba Humanika , 2008) , 97

organisasi yang terbentuk harus mempunyai tujuan yang ingin di capai, dimana tujuan tersebut. Tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien melalui tindakan-tindakan yang diselenggarakan dengan persetujuan bersama. Organisasi merupakan salah satu kebutuhan mendasar bagi manusia untuk bisa survive dalam kehidupan di dunia. Keberadaan organisasi ini ternyata tidak luput dari perhatian Islam. Dalam beberapa ayat al-Quran, Allah SWT menekankan betapa pentingnya persatuan untuk mencapai suatu tujuan, dengan kata lain bahwa Islam juga memandang organisasi sebagai salah satu unsur penting dalam kehidupan umat manusia. Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Al-Maidah Ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

“Dan tolong menolonglah kamu dalam (menegerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran”(QS.Al-Maidah:2). Imam Ibnu Katsir dalam tafsirnya mengatakan : Allah memerintahkan kepada hambanya yang beriman untuk berta’awun dalam segala jenis kebaikan (*al-Birr*) dan memerintahkan untuk *berta’awun* dalam meninggalkan segala bentuk kemungkaran,hal-hal dosa dan kebatilan³⁴.

Dari ayat dan hadits di atas, nampak jelas sekali bahwa Allah dan Rasul-Nya sangat tegas menginginkan umatnya untuk saling

³⁴ Tafsir Ibnu Katsir

tolong menolong dalam hal kebaikan. Untuk tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi maka orang-orang yang terlibatnya didalamnya sudah seharusnya tunduk dan taat pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi berdasarkan kesepakatan bersama. Bukan hanya itu, mereka juga dituntut untuk memberikan kontribusinya secara maksimal bagi kepentingan organisasi

B. Keterlibatan Kerja Anggota

1. Pengertian

Work engagement merupakan konsep pemikiran dimana anggota organisasi memiliki rasa engagement, kata lain engagement yaitu anggota merasa terikat terhadap pekerjaan mereka sehingga mereka melakukan pekerjaan dengan lebih bersemangat. Schaufeli dan Bakker mendefinisikan *Work engagement* adalah suatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam melakukan pekerjaan meliputi pikiran mengenai hubungan antara anggota organisasi dengan pekerjaannya kemudian ditandai dengan semangat (Vigor) dan dedikasi (dedication) serta penghayatan (absorption) dalam pekerjaannya³⁵. Dengan kata lain, anggota organisasi yang memiliki work engagement tinggi maka mereka akan menyalurkan seluruh pikiran dan tenaga yang dimiliki terhadap pekerjaan mereka serta mereka lebih bersemangat.

³⁵ Bakker, A.B., Leiter, Michel, P, "Work Engagement: A Handbook of Theory and Research", (New York: Psychology Press, 2010), 13

Menurut Kahn mengatakan *work engagement* dalam pekerjaan dikonsepsikan sebagai anggota organisasi yang menjalankan peran kerjanya, bekerja kemudian mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama bekerja di dalam organisasi. Keterikatan individu saat ini sangat diperlukan untuk mendorong timbulnya semangat kerja anggota organisasi.³⁶

Brown mendefinisikan anggota organisasi dapat dikatakan memiliki keterlibatan dalam pekerjaannya, apabila seseorang ia mampu memahami dirinya secara psikologis dengan pekerjaan yang dilakukannya, serta berpendapat bahwa hasil kinerja penting untuk organisasi dan bagi dirinya. Anggota yang mempunyai keterlibatan kerja yang tinggi akan sangat peduli terhadap pekerjaan yang dijalankan di dalam organisasi.³⁷

Secara lebih mendetail Schaufeli, Salanova, Baker mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja sebagai pemenuhan dari kerja pusat pikiran, keterlibatan kerja sebuah dorongan dan pusat pikiran positif yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditandai dengan adanya dengan *vigor, dedication dan absorption*.³⁸

Disisi yang lain Schaufeli, Salanova, dan Bakker memberikan batasan *work engagement* yang berperan sebagai persetujuan yang

³⁶ May, D., & dkk. "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety, and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*", 2004.

³⁷ Robbins, P. Stephen, "Perilaku Organisasi. Edisi Sembilan, Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2003)

³⁸ Bakker, A.B., Leiter, Michel, P, . *Work Engagement: A Handbook of Theory and Research*. (New York: Psychology Press, 2010) , 14

kuat terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan pekerjaan yang ada di dalam organisasi. Schmidt (2004)³⁹ menafsirkan bahwa *work engagement* ialah gabungan antara kepuasan dan juga komitmen, dan kepuasan tersebut mengacu lebih kepada bagian emosional atau sikap, sedangkan komitmen lebih melibatkan pada elemen motivasi dan juga fisik. Kepuasan dan komitmen merupakan dua bagian yang mempunyai peranan penting, secara individu mereka tidak cukup untuk menjamin *work engagement*, terdapat tema berulang yang menunjukkan bahwa *work engagement* yang melibatkan “*going extra mile*”(akan bekerja lebih giat lagi) serta mengusahakan sesuatu untuk pekerjaannya.

Menurut Wellins & Concelman (2004)⁴⁰ tentang *work engagement* ialah sebagai kekuatan ilusif yang mendorong individu untuk menaikkan level kinerja menjadi lebih tinggi, energi yang didapat berupa komitmen terhadap organisasi, kebanggaan pada pekerjaan, waktu dan energi kinerja maksimal, semangat dan ketertarikan, komitmen dalam melaksanakan pekerjaan yang ada diorganisasi.

³⁹ Schmidt, F. (2004). *Workplace Well-Being in The Public Sector- A Review of The Literature and The Road A Head*. Public Service Human Resources Management Agency of Canada. Ottawa : PSHRMA. October 6, 2010.

⁴⁰ Wellins, R. & J. Concelman. (2004). *Creating a culture for engagement workforce performance solutions*.

Menurut Federman (2009)⁴¹ keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seorang mampu memegang komitmen pada suatu organisasi dan hasil kemudian komitmen tersebut ditentukan pada bagaimana seseorang bekerja dan lama masa bekerja dalam sebuah organisasi. Pendapat lain mengatakan mengenai keterlibatan kerja merupakan sikap positif yang dimiliki oleh seseorang terhadap organisasi dan nilai-nilai yang berada di dalamnya.

Lockwood (2005) dalam Society for Human Resource Management (SHRM) memberi definisi mengenai *work engagement* sebagai keadaan dimana anggota organisasi mampu berkomitmen dengan organisasi baik dari segi emosional maupun segi intelektual. Sedangkan Benthall (2006) mengatakan bahwa *work engagement* ialah suatu keadaan ketika anggota organisasi merasa dirinya menemukan arti diri secara utuh, memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi, maupun menerima dukungan orang lain secara positif dan mampu bekerja secara efektif dan efisien di lingkungannya.

Hewitt (2008) juga mendefinisikan *work engagement* sebagai bentuk sikap positif individu (komitmen, keterlibatan dan keterikatan) pada nilai-nilai budaya dan pencapaian keberhasilan organisasi. keterlibatan kerja bergerak melampaui kepuasan yang

⁴¹ Federman, Brad, "Employee Engagement : A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty", (San Francisco : Jossey-Bass A Wiley Imprint, . 2009)

menggabungkan berbagai persepsi seseorang yang secara kolektif menunjukkan kinerja yang tinggi, komitmen, serta loyalitas⁴².

Dari pernyataan di atas maka kesimpulan yang bisa diambil dari uraian teori di atas mengenai keterlibatan kerja adalah sikap dan perilaku seseorang dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara keseluruhan baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. Anggota organisasi yang menemukan arti dalam bekerja akan menjadi bagian untuk mencapai visi-misi organisasi.

2. Aspek-aspek Keterlibatan Kerja

Menurut Schaufeli dan Bakker menemukan bahwa work engagement memiliki aspek-aspek sebagai berikut⁴³:

a. Semangat (Vigor)

Semangat atau Vigor merupakan sesuatu ditandai dengan tingginya semangat dan ketahanan mental yang dimiliki oleh anggota organisasi ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dalam melakukan pekerjaan serta ketekunan anggota dalam menghadapi berbagai kesulitan. Berdasarkan aspek ini maka anggota yang memiliki work engagement akan menunjukkan perilaku seperti antusias dalam melakukan pekerjaan, tidak menghiraukan lingkungan sekitar dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas.

⁴² Aon Hewitt, “ *Trends in global employee engagement* “ , Jurnal (2008, diterbitkan secara manual)

⁴³ Bakker, A.B., Leiter, Michel, P. . *Work Engagement: A Handbook of Theory and Research*. (New York: Psychology Press, 2010) 13

b. Dedikasi (Dedication)

Merupakan kondisi dimana anggota terlibat dalam pekerjaan mereka yang ditandai dengan munculnya perasaan penting serta antusiasme yang tinggi. Selain itu, mereka juga menganggap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan inspirasi, tantangan serta kebanggaan dalam diri mereka. Berdasarkan aspek ini, anggota yang memiliki work engagement akan menganggap pekerjaan yang dilakukannya sangatlah penting dan menginspirasi dirinya sehingga memunculkan perasaan bangga dalam dirinya serta akan melakukan yang terbaik dalam melakukan pekerjaannya

c. Penghayatan (Absorption)

Penghayatan atau Absorption merupakan suatu keadaan dimana anggota merasa sepenuhnya terkonsentrasi, bahagia serta merasa asyik dalam pekerjaan mereka sehingga mereka seringkali merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan mereka dan merasa seakan-akan waktu terasa cepat berlalu saat melakukan pekerjaannya. Berdasarkan aspek ini anggota yang memiliki work engagement akan menunjukkan perilaku bahwa dirinya sulit untuk dilepaskan dengan pekerjaannya, sehingga dirinya merasa waktu begitu cepat berlalu. Selain itu anggota organisasi akan lebih serius dalam menjalankan tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Ciri-ciri dari Keterlibatan Kerja

Leiter & Bakker mengungkapkan ciri-ciri seseorang yang memiliki Keterlibatan kerja dapat ditandai dengan individu memiliki rasa ingin terus maju untuk terus berusaha meraih dan mendapatkan tujuan yang menantang, dan selalu mendambakan kesuksesan⁴⁴. Keterlibatan kerja juga bisa dijadikan untuk mengumpulkan energi yang dibawa dalam pekerjaan. Marciano menyatakan ada 10 karakteristik respon yang dimunculkan ketika seseorang yang memiliki Keterlibatan kerja yaitu :⁴⁵

- a. Membawa ide baru dalam Organisasinya.
- b. Selalu bersemangat dan antusias masalah pekerjaan dan organisasinya.
- c. Memiliki inisiatif yang tinggi dan memunculkan ide kreatif.
- d. Aktif dalam meningkatkan agar menjadi lebih baik lagi.
- e. Konsisten untuk memperoleh tujuan dan keinginan dari organisasi.
- f. Ingin mengetahui dan tertarik dengan pekerjaan.
- g. Mengenal dan mendukung sesama.
- h. Bersikap positif dan juga optimis dalam bekerja dengan individu lain
- i. Bisa mengatasi masalah atau tantangan dan tetap fokus terhadap tugas yang dijalankan
- j. Tetap memiliki rasa untuk tetap tinggal terhadap organisasi

⁴⁴ Bakker, A.B., Leiter, Michel, P, . Work Engagement: A Handbook of Theory and Research. (New York: Psychology Press, 2010) 2

⁴⁵ Marciano, P.L.. Carrots and Sticks Don't Work : Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of Respect. (Manhattan : McGraw Hill , 2010) hlm 42

Ada bermacam-macam argumen mengenai ciri-ciri yang dimiliki oleh seseorang dengan Keterlibatan kerja yang tinggi. Hewitt menyatakan seseorang yang memiliki keterlibatan yang tinggi akan secara konsisten menerapkan tiga perilaku diantaranya yaitu: ⁴⁶

- a. Say adalah secara konsisten berbicara hal positif mengenai organisasi dimana ia bekerja
- b. Stay adalah rasa memiliki keinginan untuk menjadi anggota organisasi dimana ia bekerja dibandingkan kesempatan bekerja di organisasi lain
- c. Strive adalah memberikan waktu yang lebih, tenaga dan inisiatif untuk dapat berkontribusi pada kesuksesannya organisasi

Federman menyatakan bahwa individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi dicirikan sebagai berikut:⁴⁷

- a. Seseorang memiliki fokus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dan juga pada pekerjaan yang berikutnya.
- b. Seseorang merasakan dirinya adalah bagian dari sebuah tim dan sesuatu yang lebih besar daripada diri mereka sendiri
- c. Individu mampu dan tidak tertekan dalam organisasi.
- d. Individu bekerja dengan membawa suatu perubahan dan dekat dengan tantangan serta tingkah laku yang dewasa.

⁴⁶ Ibid., 12

⁴⁷ Federman, Bard. “ Employee Engagement: A Road For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyalty.”, (San Fransisco: Josey Bass, 2009) 21-22

Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja akan merasakan kenyamanan pekerjaan yang mereka lakukan dan memiliki keinginan untuk mencurahkan berbagai bantuan yang mampu mereka dapatkan untuk mensukseskan organisasi. Selain itu keterlibatan juga memiliki tingkat energi positif yang tinggi dan terlibat dalam pekerjaannya.⁴⁸

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Menurut Schaufeli menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi work engagement adalah sebagai berikut⁴⁹:

a. Job Resources (Sumber Pekerjaan)

Job Resource diasumsikan sebagai hal yang positif terkait dengan work engagement seperti dukungan sosial dari teman-teman yang ada diorganisasinya dan ketua, performance feedback, ketrampilan serta kesempatan untuk terus belajar. Job Resource juga mengacu pada aspek fisik, aspek sosial atau organisasi dari pekerjaan yang memungkinkan anggota dapat mengurangi tuntutan pekerjaan yang menguras secara fisik maupun psikologis, memungkinkan untuk mencapai suatu tujuan kerja serta menstimulasi anggota dalam pertumbuhan, pembelajaran serta perkembangan secara personal.

b. Salience of Job Resource

⁴⁸ Bakker, A.B., Leiter, Michel, P. . Work Engagement: A Handbook of Theory and Research. (New York: Psychology Press, 2010) 17

⁴⁹ Ibid., 87.

Salience of Job Resource mengacu pada seberapa penting bagaimana anggota memanfaatkan sumber daya pekerjaan ketika mereka dihadapkan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi.

c. Personal Resource

Personal Resource merupakan sumber daya pribadi yang dimiliki oleh anggota mengacu pada evaluasi diri secara positif yang mengacu pada kemampuan seseorang dalam mengontrol dan mempengaruhi keberhasilan lingkungan mereka. Evaluasi diri yang positif tersebut dapat memprediksi penetapan tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan hidup dan kepuasan kerja dan hasil lain yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor dari work engagement menurut Schaufeli meliputi job resource, Salience of Job Resource, Personal Resource.

5. Keterlibatan Kerja Anggota Dalam Perspektif Islam

Kehidupan manusia sehari-hari tidak bisa terlepas dari organisasi. Baik berupa organisasi kerja, sekolah, sosial, maupun keagamaan. Seorang individu kadang terlibat sebagai ketua maupun anggota, Begitu kuatnya pengaruh organisasi hingga merasuki seluruh aspek kehidupan dari aspek agama, budaya, politik, ekonomi, sosial, etika, norma dan sebagainya. Kadang keberadaan organisasi tersebut memberi manfaat positif bagi orang yang terlibat di

dalamnya dan kadangkala pula negatif. Setiap orang yang berkepentingan dengan organisasi mereka harus tunduk pada ketentuan dan aturan-aturan organisasi di mana ia terlibat.

Salah satu karakteristik agama Islam ialah komprehensif yang memiliki makna bahwa ajaran Islam mencakup seluruh aspek serta fenomena kehidupan manusia, semua aktivitas manusia tidak terlepas dari tuntunan dan ajaran agama Islam. Serta hal-hal lain yang dibutuhkan manusia, semua tidak lepas dari tuntunan dan ajaran Islam, baik secara tersurat di dalam al-Quran dan sunnah Rasul-Nya, atau dalam bentuk ijtihad para ulama yang terinterpretasi dalam bentuk Ijma' dan Qiyash. Karakteristik islam yang komprehensif ini tertuang di dalam Al-Qur'an sebagaimana telah Allah SWT tegaskan dalam ayat Al-Qur'an sebagai berikut:

وَيَوْمَ نَبْعَثُ فِي كُلِّ أُمَّةٍ شَهِيدًا عَلَيْهِمْ مِّنْ أَنفُسِهِمْ ۗ وَجِئْنَا بِكَ شَهِيدًا عَلَىٰ هَٰؤُلَاءِ ۗ
وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ بَيِّنَاتٍ لِّكُلِّ شَيْءٍ ۖ وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ

Artinya: *(Dan ingatlah) akan hari (ketika) Kami bangkitkan pada tiap-tiap umat seorang saksi atas mereka dari mereka sendiri dan Kami datangkan kamu (Muhammad) menjadi saksi atas seluruh umat manusia. Dan Kami turunkan kepadamu Al Kitab (Al Quran) untuk menjelaskan segala sesuatu dan petunjuk serta rahmat dan kabar gembira bagi orang-orang yang berserah diri. (QS.An-Nahl: 89).*

Dalam tafsir Jalalain dijelaskan (Dan) ingatlah (akan hari ketika kami bangkitkan pada tiap-tiap umat seorang saksi atas mereka sendiri (Dan kami datangkan kamu) hai Muhammad (menjadi saksi atas mereka) bagi kaummu.(Dan kami turunkan kepadamu Al-Kitab) yakni Al-Qur'an (untuk menjelaskan) untuk menerangkan (segala sesuatu) yang diperlukan oleh umat manusia menyangkut masalah syariat (dan petunjuk) supaya jangan tersesat (serta rahmat dan kabar gembira) memperoleh surga (bagi orang-orang yang beriman) bagi orang-orang yang mentahudkan Allah⁵⁰.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SAW sudah memberikan petunjuk yang lengkap untuk kehidupan manusia. Rasulullah SAW diutus ke dunia dalam rangka membawa misi rahmat bagi alam semesta, menjadi contoh dalam kehidupan, baik dalam sistem norma maupun sosial, begitu juga hubungan kemasyarakatan dan oraganiasi.pengorganisasian dalam persepektif agama Islam belum menjadi kajian ilmiah yang intens dan mendalam. Keterbatasan para cendikiawan muslim yang mengkaji tentang pengorganisasian dalam perspektif Islam menjadikan minimnya referensi atau rujukan secara teoritis normatif berdasarkan Al-Qur'an dan Al-Hadits bagi pendidik dan praktisi manajemen islami.

Dalam proses pengorganisasian harus ada pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidangnya masing-masing sehingga terintegrasikan hubungan-

⁵⁰ Tafsir Jalalain

hubungan kerja yang sinergis, kooperatif yang harmonis dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati secara bersama-sama dalam sebuah organisasi. Pengorganisasian sebagai proses membagi kerja ke dalam tugas-tugas kecil, membebaskan tugas-tugas itu kepada orang sesuai dengan kemampuannya, dan mengalokasikan sumber daya, serta mengkoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi

Pengorganisasian merupakan langkah-langkah operasional dan fungsional organisasi meliputi usaha-usaha departementalisasi (membagi pekerjaan berdasarkan pembagian tugas) yang akan menentukan spesialisasi orang-orang dalam kegiatan organisasi secara keseluruhan, termasuk di dalamnya proses kerja sama yang kuat, pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, penentuan orang-orang yang akan melakukan pekerjaan, pola koordinasi yang akan dibangun, dan sebagainya.

Spesialisasi kerja berfungsi untuk mendeskripsikan sampai tingkat mana tugas dalam organisasi dipecah-pecah menjadi pekerjaan yang terpisah. Pada hakekatnya dari spesialisasi kerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan dengan cara memecah menjadi sejumlah langkah dengan tiap langkah diselesaikan oleh individu yang berlainan agar tujuan dan hasil bisa tercapai.

C. Pengaruh Keterlibatan Kerja Anggota terhadap Kerjasama Tim

Organisasi merupakan tempat individu berkumpul dari latar belakang yang berbeda-beda untuk mencapai visi-misi yang sama. Untuk mencapai visi misi tentunya tidak mudah pasti dalam organisasi tidak terlepas dari tantangan-tantangan yang ada. Kerjasama tim menjadi solusi agar organisasi bisa dikendalikan dengan baik, disisi lain juga perlu adanya rasa keterlibatan kerja anggota supaya kerjasama tim bisa dijalankan dengan baik.

Fenomena yang ada di lapangan ketika ada kegiatan yang sudah dibentuk kepanitiaan dan sudah di bagi job disk kepada anggota, relia yang sering terjadi job disk yang sudah dibagi tidak dikerjakan dengan baik dan berdampak pada kegiatan yang dilaksanakan tidak bisa berjalan dengan baik. Pengertian Kerjasama Tim menurut West, merupakan upaya yang kooperatif dan koordinasi oleh individu-individu yang bekerjasama dalam suatu kumpulan dari latar belakang yang berbeda-beda membutuhkan pembagian bakat dan kepemimpinan dalam memainkan peran dalam sebuah kelompok.⁵¹

Untuk menunjang agar kerjasama tim bisa berjalan dengan baik maka diperlukan adanya keterlibatan kerja anggota Schaufeli dan Bakker

⁵¹ Kenneth Stott dan Allan Walker, *Teams: Teamwork dan Team Building*, (Singapura:Prentice Hall, t.h),27.

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 penghayatan (*absorption*) dalam pekerjaannya.⁵²

Penelitian dengan kajian keterlibatan kerja anggota dan kerjasama tim telah dilakukan oleh beberapa peneliti diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Diah Praniitasari menemukan bahwa kerja tim berpengaruh langsung terhadap keterlibatan kerja. Hal ini didorong dengan seiring meningkatnya kinerja didalamnya terdapat keterlibatan kerja yang tinggi dan kerjasama tim yang tinggi pula.⁵³

Dari beberapa gambaran di atas antara keterlibatan kerja anggota dengan kerjasama tim memiliki pengaruh. Karena tiap organisasi pasti mempunyai struktur masing-masing dari sini tiap individu pasti sudah memiliki tugas yang harus dikerjakan contoh sekretaris tugasnya membuat surat, humas tugasnya mengirim surat. Dari masing-masing tugas maka dibutuhkan kerjasama tim agar kegiatan bisa dilaksanakan dengan lancar.

⁵² Bakker, A.B., Leiter, Michel, P, "*Work Engagement: A Handbook of Theory and Research*", (New York: Psychology Press, 2010) 17

⁵³ Diah Praniitasari, "Pengaruh Kerja Tim dan Pengembangan Karier terhadap Pengembangan diri dan Keterlibatan Kerja Karyawan", *jurnal Manajemen dan Keuangan* (Desember 2019) 256