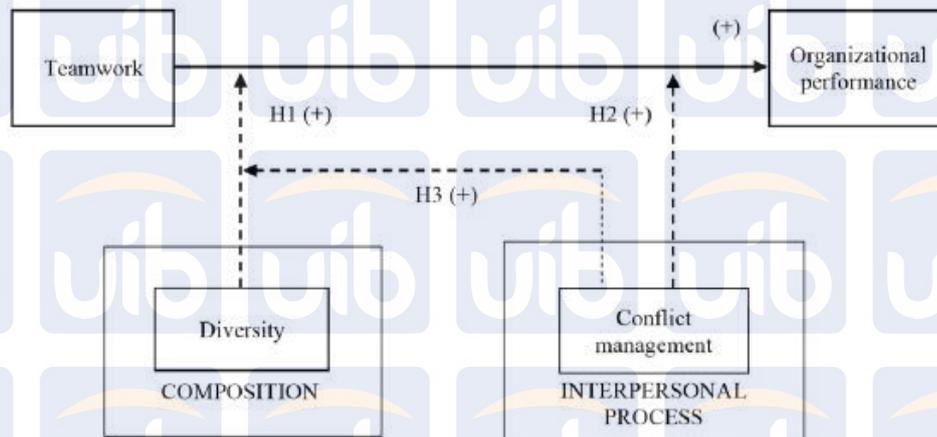


BAB II KERANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

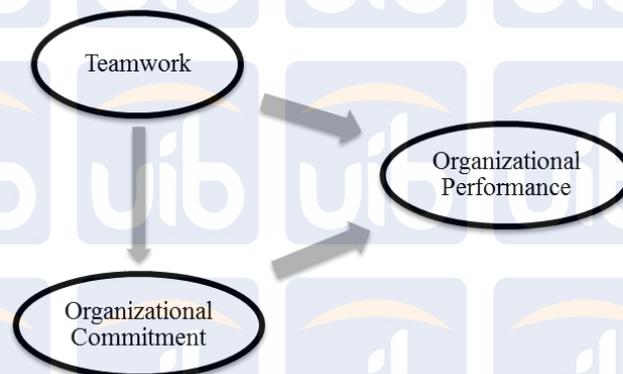
2.1 Penelitian Terdahulu



Gambar 2.1 Dampak Keanekaragaman Tenaga Kerja terhadap Kinerja Organisasi, sumber : Azam (2018).

Kajian dilaksanakan oleh (Azam,2018), tujuan mengetahui pengaruh kerja tim juga komitmen organisasi kepada kinerja organisasi di sektor kesehatan.

Hasil menunjukkan hubungan positif antara kerja tim, komitmen organisasi dan variabel kinerja organisasi. Temuan menggambarkan karyawan rumah sakit swasta mengadakan kerja tim, komitmen organisasi, bersama skor kinerja lebih tinggi daripada karyawan rumah sakit umum. Juga, beberapa perbedaan diamati menurut variabel demografis penelitian.

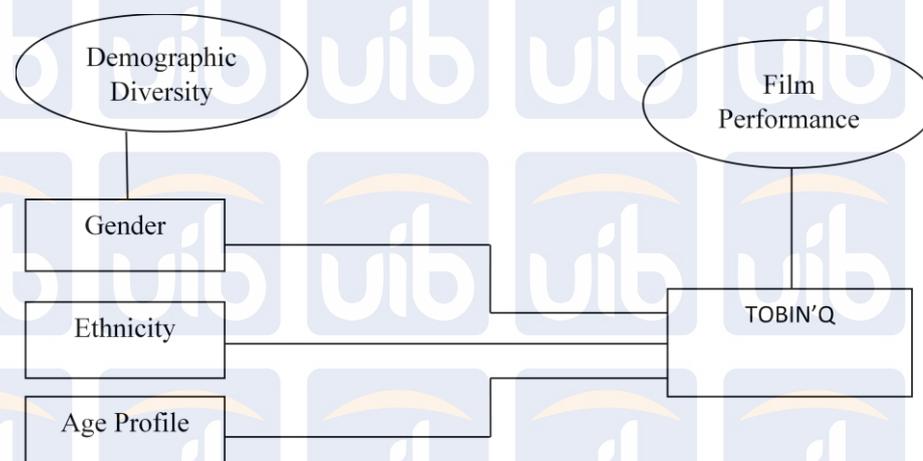


Gambar 2.2 Analisis Kerja Tim, Komitmen Organisasi dan Kinerja Organisasi: Studi Sektor Kesehatan di Turki, sumber : Zincirkiran, Emhan dan Yasar (2015).

Kajian dilaksanakan oleh (Emhan dan Yasar, 2015), konsep meneliti cara berbagai bentuk keanekaragaman pekerja dapat signifikan mengkaitkan kinerja organisasi bersama berdasarkan spesifik perusahaan telekomunikasi di Kenya.

Perbedaan telah meningkat menjadi pengaruh pemikiran, komunikasi, dan keuangan serta tanggung jawab pengusaha. Keberagaman di lokasi bekerja juga sebagai kunci pemikiran bisnis dari sebagian besar organisasi. Perhatian dekat dan

berkelanjutan terhadap masalah keragaman pekerja penting karena menghasilkan pertama keunggulan kompetitif. Sumber organisasi konflik mengarah ke hubungan pekerja kejelekan dan tidak efektif pengaruh pekerja.



Gambar 2.3 Keanekaragaman Demografis dan Angka Perusahaan: Tinjauan pada Perusahaan Besar Menggunakan Pendekatan Data Panel, sumber : Hassan, Marimuthu, dan Johl (2015).

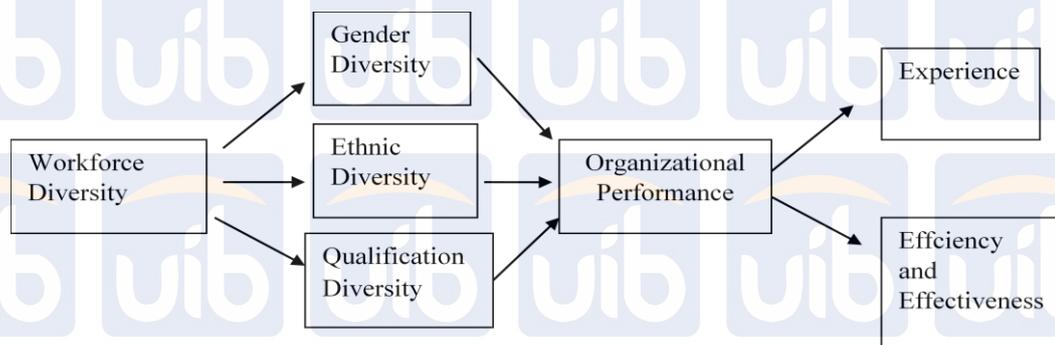
Kajian dilaksanakan oleh (Hassan, Marimuthu, dan Johl, 2015)

mengadakan penelitian menguji pengaruh keragaman karyawan, praktik

manajemen sumber daya manusia (SDM) juga organisasi kinerja, mengingat peran moderat budaya organisasi, khususnya, dimensi budaya seperti individualisme –

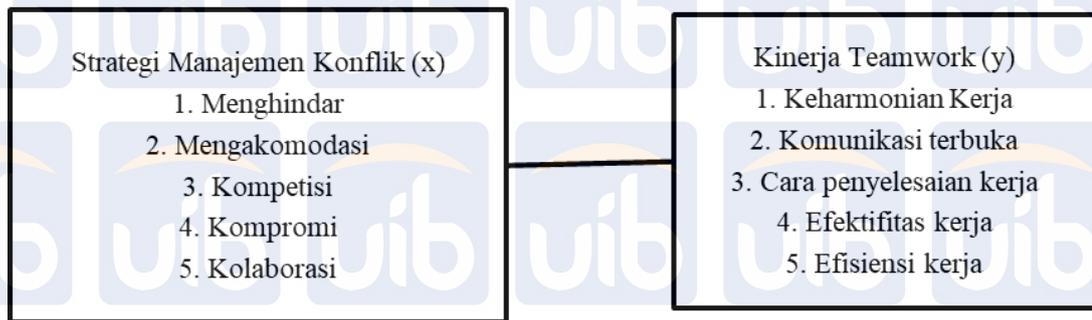
kolektivisme dan jarak hirarkis. Desain / metodologi / pendekatan - Melalui penyelidikan empiris 102 perusahaan Spanyol memanfaatkan persamaan kuadrat-struktural parsial pemodelan (PLS-SEM), kami mengevaluasi hipotesis kami.

Temuan - Hasil kami menunjukkan korelasi positif antara karyawan keragaman dan praktik HRM di mana praktik tersebut mendorong karyawan komitmen daripada kontrol.



Gambar 2.4 Dampak keragaman kerja terhadap kinerja organisasi dalam sektor pendidikan karachi Pakistan, sumber : Iqbal dan Shah (2015).

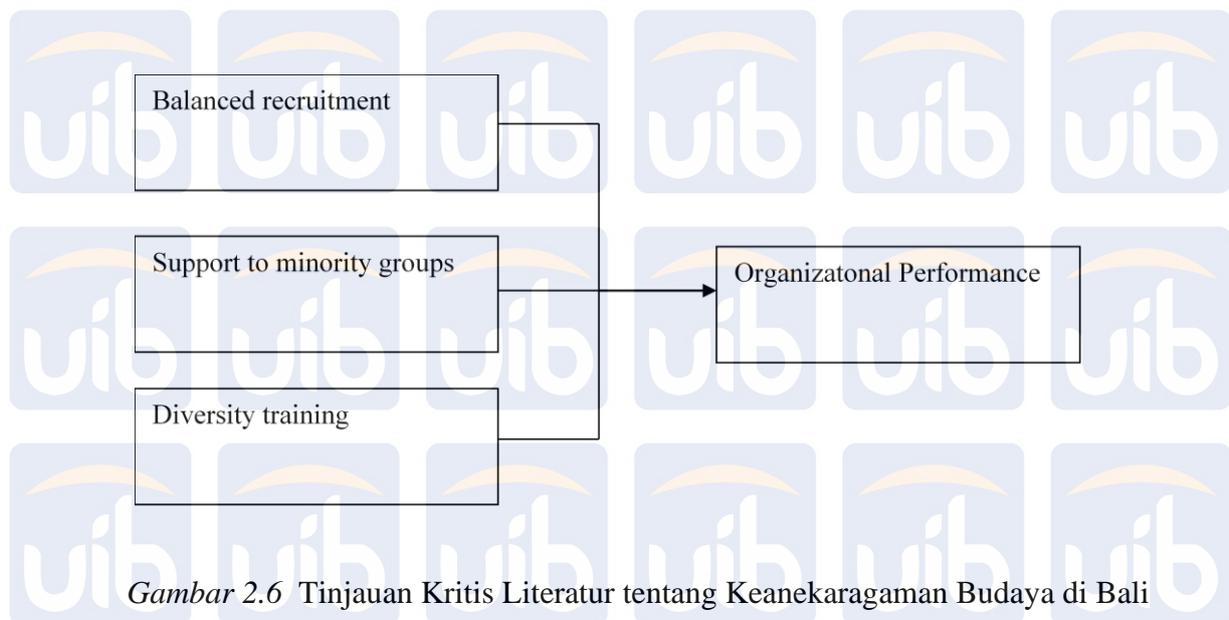
Kajian dilaksanakan oleh (Iqbal dan Shah, 2015), menerangkan kaitan metode manajemen konflik terhadap kinerja *teamwork*. Konflik berada pada siapa saja tidak mengenal status, pendapatan dan kedudukan. Diperlukan cara mengoperasi konflik mewujudkan kinerja maksimal agar kinerja individu karyawan juga kinerja tim. Populasi digunakan dari semua tenaga kependidikan di UNNES mengadakan metode sampel memanfaatkan *proportional* sampling sejumlah 88 buah.



Gambar 2.5 Strategi Manajemen Konflik Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja *Teamwork* Tenaga Kependidikan, sumber : Wartini (2015).

Keragaman budaya adalah apa mengikat semua kelompok karyawan di semua tingkatan dalam suatu perusahaan. Keragaman budaya menuntut a jenis budaya organisasi di mana semua anggota dapat mengejar aspirasi mereka tanpa dihambat oleh jenis kelamin, ras, kebangsaan atau kualitas lain tidak relevan dengan kinerja. Penelitian ini memberikan latar belakang pengetahuan tentang budaya keragaman di antara karyawan di tempat kerja dan memberikan ukuran kinerja organisasi.

Penelitian lebih lanjut membawa mengeluarkan teori penelitian di bawah tinjauan teoretis, terdiri dari teori berbasis sumber daya, teori perilaku dan teori kompetensi. Studi ini mengkaji berbagai literatur tentang keanekaragaman budaya di tempat kerja dan organisasi kinerja dan menemukan keragaman budaya di tempat kerja adalah senjata kompetitif tangguh dalam organisasi.



Gambar 2.6 Tinjauan Kritis Literatur tentang Keanekaragaman Budaya di Bali Tempat Kerja dan Kinerja Organisasi: Suatu Penelitian Jadwal acara 2018, sumber : Murfi, Susanty, dan Gede (2018).

Kajian dilaksanakan oleh (Murfi, Susanty dan Gede, 2018), keragaman gender dalam posisi manajemen dan kinerja organisasi adalah dianalisis

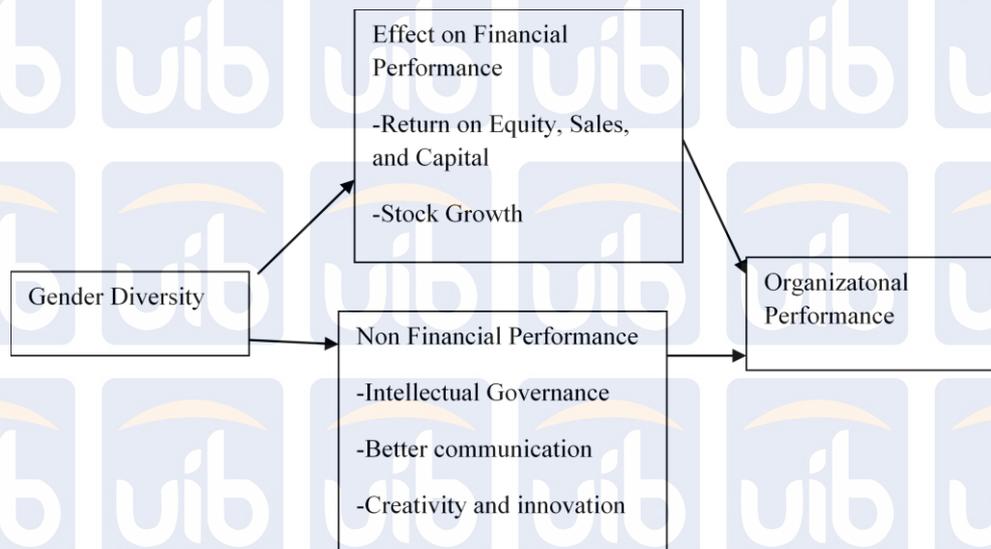
berdasarkan tinjauan literatur. Keberhasilan dan pesaing organisasi pada kemampuannya mempersatukan keragaman dan mengetahui manfaatnya. Dalam makalah ini, keragaman gender dalam posisi manajemen dan kinerja organisasi

adalah dianalisis berdasarkan tinjauan literatur. Keberhasilan dan pesaing organisasi pada kemampuannya untuk mempersatukan keragaman dan mengetahui manfaatnya.



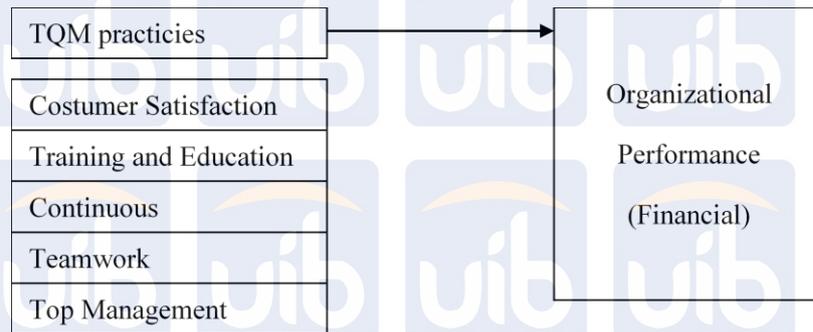
Gambar 2.7 Keanekaragaman Gender dalam Posisi Manajemen Senior dan Organisasi Kinerja: Tinjauan Sastra 2017, sumber : Getnet Hunegnaw Kebede, PhD et.al (2017).

Kajian dilaksanakan oleh (Kebede *et al.*, 2017) studi menyelidiki efek dari manajemen keragaman tenaga kerja terhadap kinerja organisasi pembangunan non-pemerintah internasional di Kenya. Desain survei deskriptif terlibat dalam penelitian . Metode pengumpulan data termasuk wawancara mendalam dan kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari organisasi non-pemerintah pembangunan internasional berbasis di Nairobi mengadakan setidaknya 50 karyawan. Data dianalisis memanfaatkan perangkat lunak komputer SPSS versi 22.0. Temuan mengungkapkan mayoritas (88,6%) setuju pelatihan keragaman memengaruhi kinerja, sedangkan hanya 11,4% responden berpendapat sebaliknya. Temuan juga mengungkapkan mayoritas responden dibuktikan oleh 91,4% setuju perekrutan seimbang memengaruhi kinerja.



Gambar 2.8 Pengaruh manajemen diversitas kerja di kinerja pengembangan internasional nonovernmental organisasi di Kenya 2016, sumber : Kyomugisha (2016).

Kajian dilaksanakan oleh (Kyomugisha,2016), pengujian pengaruh praktik Total Quality Management (TQM) (pelanggan) kepuasan, knowledge dan trang, peningkatan berkelanjutan, kerja tim, dan komitmen manajemen puncak) kinerja organisasi (keuangan dan non fal) sektor perbankan Yordania. lah penelitian terkait mengadakan layanan terbatas di Yordania. Karena ekonomi Yordania sangat berat tergantung pada sektor jasa, penelitian tersebut dapat meningkatkan kualitas sektor. Cara berbasis pada kuesioner didistribusikan ke 11 bank komersial, juga paket statistik ilmu sosial (SPSS) dilasanakan bertujuan meneliti dan memeriksa hipotesis. TQM praktik adanya aksi positif kepada kinerja organisasi benar keseluruhan.



Gambar 2.9 Investigasi Pengaruh Praktek Manajemen Kualitas Total pada Kinerja Organisasi di Sektor Perbankan Yordania, sumber : Zubi(2015).

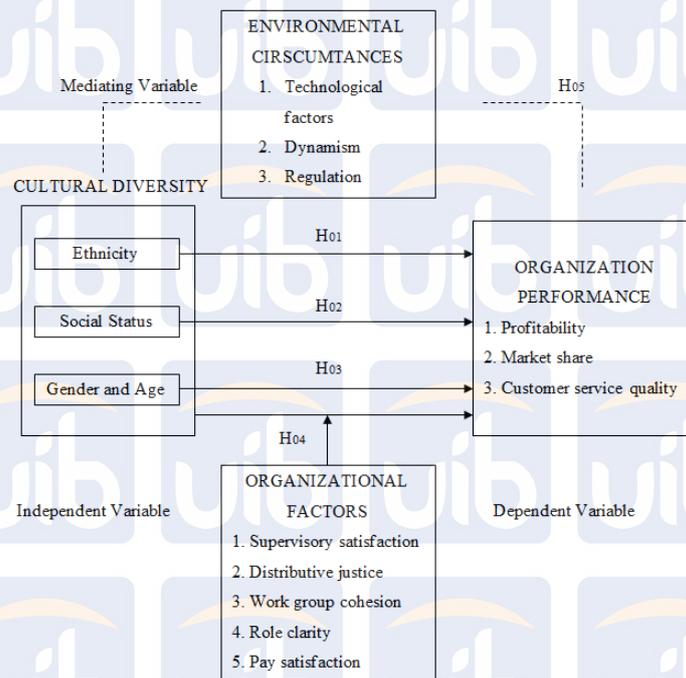
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh praktik Total

Quality Management (TQM) (pelanggan) kepuasan, pendidikan dan pelatihan, peningkatan berkelanjutan, kerja tim, dan komitmen manajemen puncak) pada kinerja organisasi (keuangan dan non finansial) di sektor perbankan Yordania. Makalah

penelitian yang terkait dengan layanan terbatas di Yordania. Karena ekonomi Yordania sangat berat tergantung pada sektor jasa, penelitian tersebut dapat meningkatkan kualitas sektor ini. Metodologi ini didasarkan pada kuesioner yang

didistribusikan ke 11 bank komersial, dan paket statistik untuk ilmu sosial (SPSS) digunakan untuk menganalisis dan memeriksa hipotesis. Penelitian ini menunjukkan bahwa TQM praktik memiliki efek positif pada kinerja organisasi

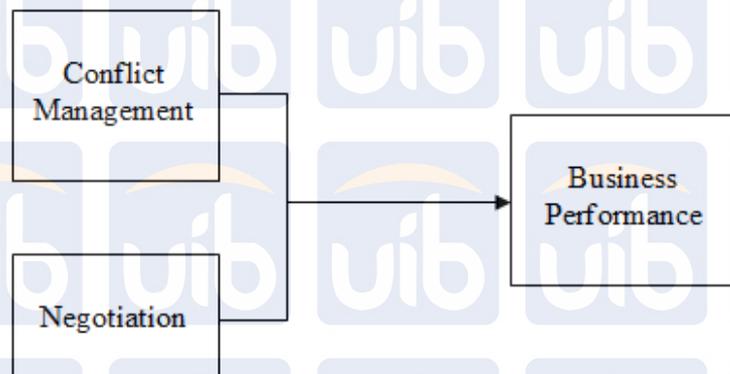
baik secara finansial maupun non finansial.



Gambar 2.10 Critical Review of Literature on Cultural Diversity in the Work

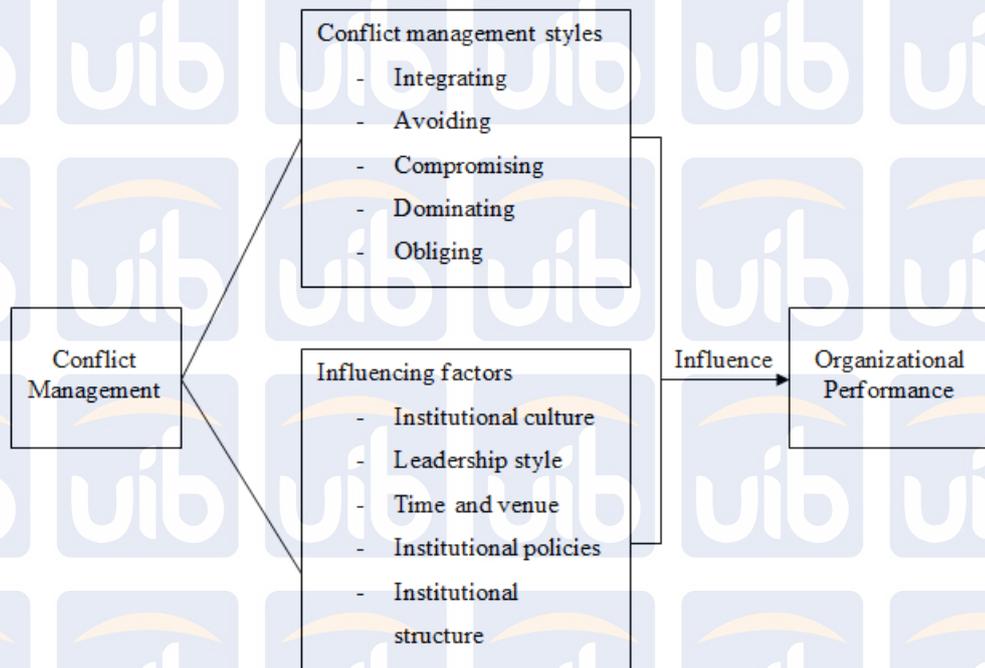
Place and Organizational Performance: A Research Agenda, sumber : Ayega dan Muathe (2018).

Kajian dilaksanakan oleh (Ayega dan Muathe, 2018), studi mengkaji berbagai mengenai keanekaragaman budaya pada temoat kerja dan kinerja organisasi menemukan keragaman budaya di tempat kerja. Studi mengkaji berbagai literatur tentang keanekaragaman budaya di tempat kerja dan organisasi kinerja dan menemukan keragaman budaya di tempat kerja adalah senjata kompetitif tangguh dalam organisasi. studi merekomendasikan organisasi harus mengadakan manajemen keanekaragaman budaya tepat karena memungkinkan organisasi menggapai keunggulan kompetitif, pada gilirannya mempengaruhi kinerja organisasi.



Gambar 2.11 How Entrepreneurs Negotiate and the Impact of Negotiation and Conflict, sumber : Maiti dan Choi (2019)

Management on the BusinessKajian dilaksanakan oleh (Maiti dan Choi, 2019), Ikhtiar bertujuan menentukan akan penyebar masalah atau konflik terjadi pada suatu organisasi. Terlaksana implementasi strategi penanganan konflik juga memmalisir terjadinya konflik pada organisasi kedepannya. Desain penelitian kualitatif diadopsi mendapatkan data dari 50 profesional, serta focus wawancara telah mengidentifikasi manajemen konflik dianggap sangat penting organisasi. Ikhtiar menyediakan perilaku negosiasi pengusaha mengadakan fokus pada bagaimana negosiasi dan konflik terlaksana mengadakan baik agar bisnis dapat berjalan.



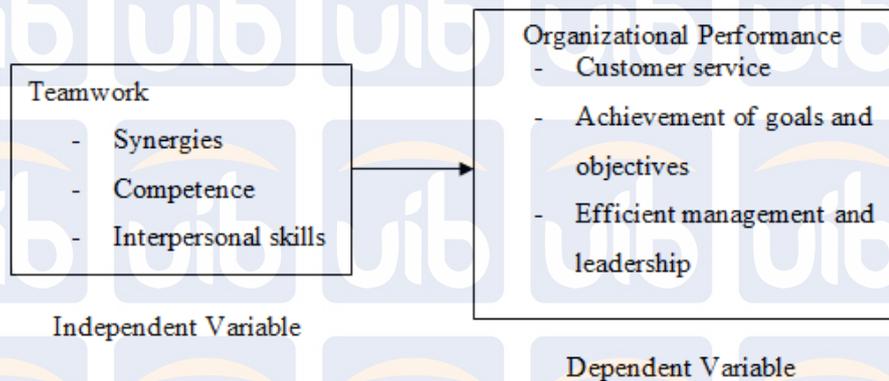
Gambar 2.12 Conflict Management Practices In Selected Basic Schools In The Ashanti Region, sumber: Toku (2018)

Kajian dilaksanakan oleh (Toku, 2018), tujuan utama dari penelitian adalah mengeksplorasi manajemen konflik di sekolah-sekolah dasar di Wilayah Ashanti Ghana. Teknik pengambilan sampel digunakan oleh peneliti membantu dalam pengumpulan data adalah teknik purposive sampling. Analisis konten digunakan dalam menganalisis data dikumpulkan. Studi menemukan gaya pengelolaan konflik terintegrasi gaya manajemen konflik paling banyak digunakan di sekolah dasar di wilayah tersebut. Selain, juga ditemukan manajemen konflik memainkan peran utama dalam memperkuat ikatan antara manajemen dan pekerja. Studi menyimpulkan pada catatan faktor paling berpengaruh dalam mengelola konflik dalam organisasi adalah budaya organisasi.



Gambar 2.13 Pengaruh Penerapan Konsep *Teamwork* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak), sumber : Rahma dan Mas'ud (2016)

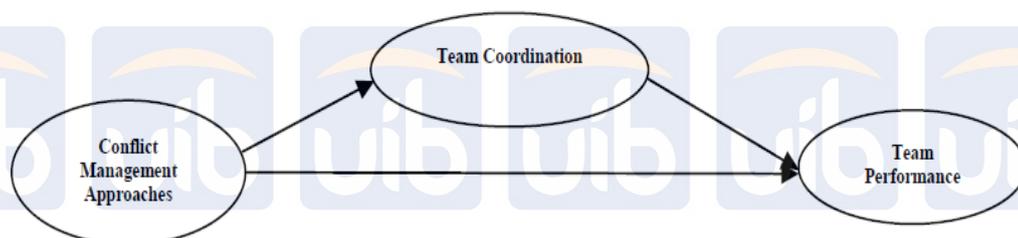
Kajian dilaksanakan oleh (Rahma dan Mas'ud, 2016), kajian agar mengetahui pengaruh kerja tim dan kultur berorganisasi terhadap kinerja perawat pada (Studi di Rumah Sakit Umum Sunan Kalijaga Demak). Variabel independen adalah kerjasama tim sedangkan variable dependen adalah kinerja perawat dimaksud dis adalah kinerja organisasi atau tim perawat. Populasi diambil dari 162 orang perawat PNS bekerja di rumah sakit CINTA terdiri dari 162 orang dipilih berdasarkan kriteria telah bekerja 2 tahun dan juga perawat adalah PNS, mengadakan hasil budaya organisasi dan kerja sama tim berpengaruh positif signifikan pada kinerja perawat .



Gambar 2.14 Effects Of Teamwork On Performance Of The Water Service

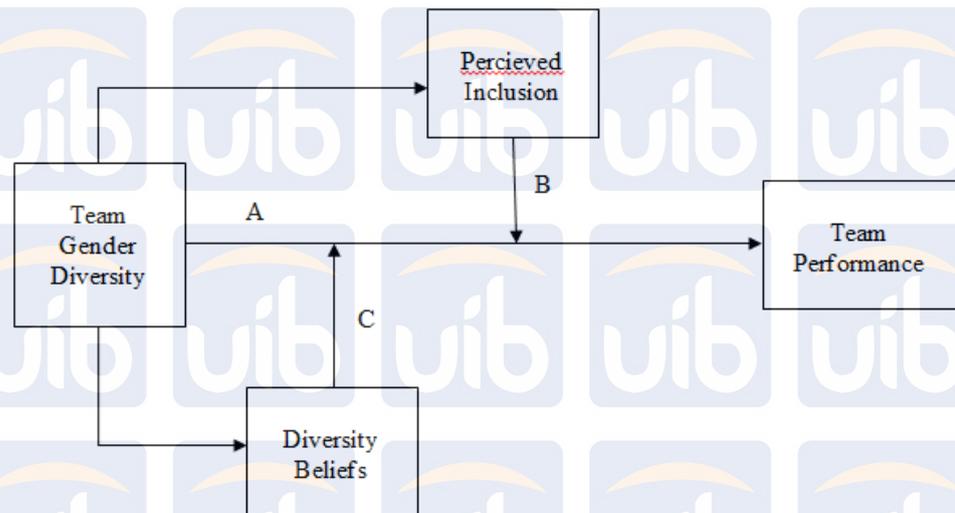
Regulatory Board, sumber : Karanja, Muraguri, Kiyuna (2018)

Kajian dilaksanakan oleh (Karanja, Muraguri, Kiyuna, 2018), agar dapat menilai kelangsungan dan keberlanjutan di sektor air, dewan pengawas harus mengadopsi daya saing strategi. Penelitian memanfaatkan desain penelitian eksplanatori dan desain survey deskriptif. Populasi target adalah pada semua karyawan mengadakan jumlah 118 responden dipresentasikan dalam table dan grafik. Studi menemukan bahwa kerja tim mengadakan pengaruh signifikan terhadap kinerja dalam organisasi.



Gambar 2.15 Conflict Management Style of Team Leaders in Multi-Cultural Work Environment in the Construction Industry, sumber : Tabassi, et al., (2017)

Kajian dilaksanakan oleh (Tabassi, *et al.*, 2017), pengkajian menyiratkan gaya manajemen konflik beranekaragam dan adanya akibat berbeda apabila salah cara menyikapinya. Nmaun demikian dampak gaya penanganan konflik terhadap kinerja tim di lingkungan multi budaya TMO di Asia Timur belum banyak dilaksanakan. Akhirnya, penelitian menyatakan mencari bagaimana cara manajemen konflik dapat memberi solusi pada efektivitas dalam lingkungan tersebut, melalui mediasi mengadakan mengumpulkan 126 pemimpin tim dan pengawas dan 378a anggota berada pada proyek multi budaya di Malaysia. Temuan menunjukkan mengelola konflik kooperatif membantu membangun sinergi positif dan ideal pada kinerja tim di lingkungan multi budaya.



Gambar 2.16 Board Diversity and Performance in the Extraordinary World of Water Management, sumber : Bart (2017)

Kajian dilaksanakan oleh (Bart,2017), keragaman budaya adalah apa mengikat semua kelompok karyawan di semua tingkatan dalam suatu perusahaan.

Studi mengkaji berbagai literatur tentang keanekaragaman budaya di tempat kerja dan organisasi kinerja dan menemukan keragaman budaya di tempat kerja adalah

senjata kompetitif tangguh dalam organisasi. Penelitian memberikan latar belakang pengetahuan tentang budaya keragaman di antara karyawan di tempat kerja dan memberikan ukuran kinerja organisasi. Penelitian lebih lanjut membawa mengeluarkan teori penelitian di bawah tinjauan teoretis, terdiri dari teori berbasis sumber daya, teori perilaku dan teori kompetensi.

2.2 Definisi Variabel Independen

2.2.1 *Teamwork*

Teamwork adalah melakukan pekerjaan dengan aturan dan prosedur dilakukan oleh kelompok lebih dari seseorang di dalamnya. (Sarwono , 2011). Menurut Bowo dan Andy pelaksanaan *teamwork* harus mencapai keuntungan bersama, untuk itu diperlukan keterlibatan semua pihak untuk mendapatkan manfaat di dalamnya (*win-win*).

Teamwork dapat dikatakan kerja sama tim dalam bentuk pekerjaan kelompok, setiap anggota kelompok memiliki kemampuan untuk saling melengkapi, kelompok ini memiliki target telah ditetapkan. Target bersama kelompok disepakati bertujuan untuk membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien, karena *teamwork* terdiri dari berbagai pribadi menyatu menjadi satu kesatuan.

Kemauan bersama untuk menyelesaikan pekerjaan bukan tujuan pribadi ketua tim ataupun anggota lain, tetapi kemauan bekerja bersama bergandeng tangan dalam menyelesaikan pekerjaan. Diperlukan pembagian kerja sesama tim karena tidak semua anggota memiliki kemampuan ahli di setiap bidangnya, hal ini merupakan tujuan bersama dari kerja tim.

Kesuksesan dari *teamwork* tidak terlepas dari sikap memahami dan saling mendukung sesama anggota tim. Kehidupan dalam kerja tim dapat terganggu jika terdapat perselisihan di dalam tim, hal ini bisa terjadi karena anggota tim berasal dari latar belakang berbeda. Kondisi ini memerlukan anggota tim untuk menyingkirkan ego masing-masing dan sadar dalam tim diperlukan kebersamaan di atas segalanya.

2.2.2 Diversity

Keberagaman atau diversity pada awalnya didefinisikan dalam pengertian secara umum sebagai pernyataan bervariasi. Namun, keberagaman kemudian berkembang secara luas untuk menjabar berbagai ragam di dalam kerjaan, sebab pada organisasi (Speechley dan Weatley, 2001).

Bersedia menerima orang lain secara sama sebagai kesatuan tanpa melihat perbedaan. Sebab upaya menciptakan prinsip demokrasi, keadilan bersama humanisme dalam pendidikan multikultural di Indonesia perlu diperhatikan, Perbedaan agama di Indonesia, merupakan fakta; multi-etnis serta bahasa dimiliki kepada suku bangsa. Keragaman berpotensi pemicu konflik jika tidak terakomodir; Ketiga, perbedaan jenis kelamin dan gender serta status sosial. Pendidikan multikultural dapat mengakomodir perbedaan jenis kelamin dan latar belakang sosial; Keempat, perbedaan keahlian dipunyai oleh orang, baik ditunjukkan secara fisik dan non-fisik (Hasan, dan Kusmarni, 2010).

Teori menandakan lingkungan punya peran besar untuk keragaman manusia budaya itu sumber keragaman. Manusia memiliki daya kompetensi beragam

bergantung perangkat budaya berbeda, cara berinteraksi dan angka bias diterima. (McDevitt,2010).

2.2.3 *Conflict Management*

Konflik diartikan keadaan sosial mengandung pertentangan (Lestari, 2012).

Konflik dapat didefinisikan operasi dimulai waktu salah satu sisi berasumsi sisi lain berupaya menggagalkan kepentingannya (Thomas dalam Lestari, 2012).

Kehadiran dapat disikapi berdasarkan adanya pemikiran tentang kesesuaian visi dan misi dan teknik untuk mengawasi pilihan satu sama lain, menyalakan perasaan dan tindakan saling menentang (Lestari, 2012).

Sebuah manajemen mempunyai tanggung jawab untuk menangani konflik.

Seorang manajer perlu mengembangkan angka etika dan sikap untuk mendapatkan pekerja berkualitas. Karena adanya pemikiran akan keragaman ini memberi kesempatan pada individu agar dapat meningkatkan interaksi lebih baik di

lingkungan kerja. (Jones dan George, 2014). Konflik dimaksud perjuangan diutarakan dua pihak saling bergantung, mencapai tujuan tidak sepadan, imbalan sedikit, dan tolakbelakang dari pihak lain dalam mencapai tujuan mereka (Faules, 2013).

2.2.4 *Kinerja Organisasi*

Kinerja organisasi adalah kecakapan dalam menjalankan kerja diberikan kepada organisasi dengan untuk menuju sasaran bersama. Kinerja tidak hanya menuju pada pencapaian tujuan organisasi tetapi kelola butir-butir tujuan dan hasil pertimbangan, situasi *internal*, lingkungan luar dan pihak terkait.

Maka dari itu tanggung jawab dari sebuah manajemen untuk menangani konflik sangat penting. Seorang manajer hebat perlu mengembangkan angka-angka etika dan sikap untuk menunjang pekerja baik. Kesadaran akan keragaman memberikan kesempatan terhadap individu untuk meningkatkan interaksi lebih baik di lingkungan kerja (Jones&George, 2014). Pengukuran kinerja dengan operasi dan mekanisme pekerjaan dikerjakan menggunakan tingkat penyokong kerja ditentukan tersebut (Budiyanto,2013)

Untuk faktor sanggup mengakibatkan kinerja organisasi maka kita harus melihat faktor-faktor sumber daya manusia, tata tertib, informasi, dan peraturan. Kinerja organisasi menyatakan setiap organisasi publik memberikan pelayanan pada masyarakat Bersama bias dilaksanakan pemeriksaan kinerjanya dengan menggunakan pengukuran kinerja. Pengukuran ini dilakukan agar memperoleh apakah organisasi telah meimplementasi fungsi sesuai dan untuk menyatakan pencapaian tujuannya .

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan teamwork terhadap kinerja organisasi

Kemajuan akhir ini menuntut agar terjadi perubahan menyebabkan adanya cara berpikir yang rumit pada segala bidang. Hal ini membuat sektor-sektor usaha wajib mempunyai keunggulan kompetitif (competitive advantage) dari competitor agar memperoleh kemenangan, setidaknya untuk mempertahankan perusahaan. Keunggulan kompetitif terdapat pada karyawan perusahaan yakni penggerak operasi perusahaan, sehingga kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan akan meningkat.

Kinerja yakni hasil pekerjaan dengan hubungan kuat beserta tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan dan mengadakan kontribusi untuk ekonomi. Kinerja yaitu bagaimana cara seorang karyawan mengerjakan suatu pekerjaan Bersama mendapatkan hasil yang ditargetkan sebelumnya (Amstrong dan Baron, 2007).

Masalah yang dihadapi pada organisasi terjadi dikarena belum tercapainya tujuan organisasi disebabkan kinerja yang tidak baik serta tidak dapat menghasilkan produk yang memuaskan. Dengan meningkatnya kinerja berdampak positif, maka dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas yang maksimal. Tercapainya implikasi yang positif terhadap kualitas kehidupan karyawan. Kerjasama Tim organisasi yakni adanya sumbangsi dalam proses pengambilan keputusan.

2.3.2 Hubungan diversity terhadap kinerja organisasi

Dunia kerja lapangan secara umum didominasi oleh kaum pria, kekuatan organisasi yang lahir dikaitkan dengan karakter maskulin mereka sendiri. Adanya pemikiran lingkungan kerja yang mempunyai tingkat persaingan yang tinggi, pekerjaan yang berat, pengawasan yang ketat membuat kaum wanita menjadi tertekan.

Suatu tempat kerja mencakup wanita dan individu dari beragam ras, etnis, Bersama karakteristik lainnya memperlebar sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah dan pembuatan rancangan strategi.(Carpenter,*et.al.*,2010). Adanya keragaman jenis kelamin baik pria maupun wanita di pekerjaan pada rentang usia yang lebar memperoleh keuntungan menciptakan keadaan kerja dinamis(Ararat et al.,2010).

2.3.3 Hubungan conflict management terhadap kinerja organisasi

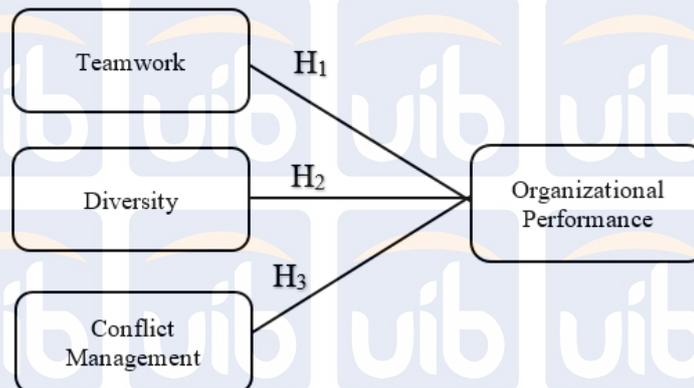
Hubungan Konflik terhadap kinerja organisasi dapat dilihat melalui jenis konflik. Pertama Konflik Intrapersonal, Konflik intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus.. Konflik Interpersonal. Konflik Interpersonal adalah pertentangan antar seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan, bidang kerja dan lain-lain. Konflik interpersonal ini merupakan suatu dinamika yang amat penting dalam perilaku organisasi. Karena konflik semacam ini akan melibatkan beberapa peranan dari beberapa anggota organisasi yang tidak bisa tidak akan mempengaruhi proses pencapaian tujuan organisasi tersebut. (Wirawan,2010).

Dampak dari konflik antara lain, hilangnya rasa ketidakpuasan sehingga melahirkan oposisi yang tidak terkendali, efektivitas organisasi berkurang, komunikasi menjadi terhambat, kekompakan anggota berkurang, kepentingan bersama menjadi terbengkalai, kehadiran kelompok mengancam keberadaan organisasi.

2.4 Model Penelitian dan Perumusan Hipotesis

Model kajian diperoleh model kajian Mauro Enrique Carozzo Todaro dan Luigi Stirpe (2017). Kajian Mauro Enrique Carozzo Todaro dan Luigi Stirpe (2017) dengan judul *teams is small technology based firms: the roles of diversity and*

conflict management. Dengan objek penelitian karyawan perusahaan di Brasil. Model penelitian yang akan dilakukan penulis antara lain, *teamwork*, *diversity* serta *conflict management*. Penelitian ini menggunakan *variable control* berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir. Model penelitian yang akan diteliti adalah sebagai berikut :



Gambar 2.17 Analisis Pengaruh *Teamwork*, *Diversity* serta *Conflict Management* terhadap *Organizational Performance*, sumber : Todaro dan Stirpe (2017)

Berlandaskan model kajian diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Terdapat pengaruh signifikan positif *teamwork* terhadap *organizational performance* perbankan di Kota Batam
- H2: Terdapat pengaruh signifikan positif *diversity* terhadap *organizational performance* perbankan di Kota Batam
- H3: Terdapat pengaruh signifikan negatif *conflict management* terhadap *organizational performance* perbankan di Kota Batam