

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada penelitian pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan kerja sama tim, disiplin kerja, prestasi kerja karyawan dengan berbagai uraian yang menyangkut dengan kerja sama tim, disiplin kerja, prestasi kerja.

2.1.1 Kerja sama tim

Kerja sama tim adalah bahan untuk membangun SDM yang penuh tantangan. Oleh karenanya kerja sama tim tidak boleh disepelekan begitu saja terutama dalam memasuki modern pada abad ini.

2.1.1.1 Pengertian Kerja Sama tim

Kerja sama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerja sama tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja sama tim. Tanpa kerja sama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang, sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2009-58) bahwa “Kerja sama merupakan senergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerja sama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantar pada kesuksesan”.

Tim adalah sebuah unit yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan

sebuah tugas yang spesifik. Adapun definisi tim menurut Wayne (Alisyahbana dkk., 2015:6), yaitu sebuah kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerja sama dari seluruh anggotanya. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas.

Stephen dan Timoty (2008:59) menyatakan teamwork adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah maksimal individual. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari pada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun perusahaan.

Dewi (2009:43) kerja tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Setiap tim maupun

Individu sangat berhubungan erat dengan kerja sama yang dibangun dengan kesadaran pencapaian prestasi dan kinerja. Dalam kerja sama akan muncul berbagai penyelesaian yang secara individu tidak terselesaikan. Keunggulan yang

dapat diandalkan dalam kerja sama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi sari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Penyenggara kerja sama tim dilakukan karena pada saat tekanan persaingan semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerja sama tim dari pada bergantung kepada individu-individu yang menonjol. Konsep tim makanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Kerja sama tim juga dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang terbagung dalam suatu organisasi (Ulvatunajah dan Cahyoputro, 2019:1186). Berdasarkan pendapat ahli tersebut, disimpulkan bahwa kerja sama tim adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bersinergi menyatukan kekuatan ide untuk mencapai tujuan yang sama dan menghasilkan sebuah penyelesaian tugas. Kerja sama tim ini memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan setiap anggota dapat saling membantu penyelesaian tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam tim (Kusuma & Susanto, 2018:423)

2.1.1.2 Tahapan Membangun Kerja Sama Tim

Kerja sama tim dibangun melalui beberapa tahapan-tahapan tersebut merupakan tahapan yang umum terjadi dalam membangun kerja sama tim. Berikut merupakan lima tahapan dalam membangun kerja sama tim menurut hatasuhut (Ulvatunajah & Cahyoputo, 2019: 1186-1187):

a. Membentuk Struktur Tim

Setiap tim harus bekerja dengan suatu struktur yang memadai agar berdaya menangani isu-isu berat dan memecahkan persoalan yang rumit. Setiap perusahaan memungkinkan untuk memiliki struktur yang berbeda satu sama lain, namun terdapat 4 komponen yang umumnya ada di struktur perusahaan, yaitu pangarah, perancang tim, pemimpin, serta rapat-rapat proses konsultasi

b. Mengumpulkan informasi

Membangun tim harus dimulai dengan melakukan penilaian diri anggota kelompok untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan yang dimiliki oleh setiap anggota. Pengembangan tim dapat ditetapkan berdasarkan data yang diperoleh dari survey dari tentang sikap, wawancara dengan anggota tim, dan pengamatan atas diskusi kelompok. Cara-cara tersebut bermanfaat untuk menilai sejumlah hal, antara lain iklim komunikasi, rasa saling percaya, motivasi, kemampuan memimpin, pencapaian konsensus dan nilai lain kelompok.

c. Membicarakan Kebutuhan

Tim harus berdiskusi secara terbuka dan mencoba mengintegrasikannya. Melalui proses ini akan ditentukan sejumlah kebutuhan, serta kekuatan yang ada harus dicoba dipertahankan dan dikembangkan, sedangkan kelemahan harus diatasi. Proses ini bisa berlangsung dalam beberapa kali pertemuan guna menemukan hal-hal yang memang sangat dibutuhkan.

d. Merencanakan Sasaran dan Menetapkan

Sebelum mulai melaksanakan tugas, sebuah tim harus menetapkan tujuan dan misinya, serta menetapkan prioritas kegiatan bersama. Konsultan akan membantu dengan cara member saran-saran tentang teknik atau kegiatan yang mungkin dilakukan dalam upaya tercapainya tujuan terbentuk tim.

e. Mengembangkan Keterampilan

Sebabagai besar proses pembangunan tim akan memusatkan kegiatan pada pengembangan keterampilan yang diperlukan untuk menciptakan tim yang berkinerja tinggi.

2.1.1.3 Aspek Kerja Sama Tim

Kerja sama tim memiliki beberapa aspek atau kategori. Aspek tersebut, yaitu:

a. Kejelasan pada tujuan

Penjabaran pada visi misi organisasi/perusahaan sebagai tujuan. Target capaian tertulis pada visi misi. Kejelasan tujuan harus dimiliki dalam kerja sama tim. Target dapat dicapai melalui penyatuan dari beberapa pegawai dalam tim.

b. Terbuka dan jujur dalam berkomunikasi

Sifat terbuka dan jujur merupakan hal yang penting dalam kerja sama tim. Sifat terbuka dan jujur dapat meningkatkan komunikasi antar karyawan maupun pimpinan. Kejujuran dan keterbukaan dalam kerja sama tim dapat

membuat organisasi/perusahaan semakin berkembang. Kejujuran dan keterbukaan harus dijaga untuk mempersatukan perbedaan dan menghindari perselisihan.

c. Pengambilan keputusan kooperatif

Keberhasilan dapat diwujudkan dengan pimpinan yang responsif dalam mengambil sebuah keputusan. Keberhasilan suatu tim dapat mempengaruhi keberhasilan personal karyawan. Keputusan karyawan dalam tim harus kooperatif agar mencapai satu tujuan. Tujuan tersebut merupakan target dari organisasi/perusahaan.

d. Suasana kepercayaan

Suasana kepercayaan dapat berpengaruh pada kerja sama tim. Keberhasilan kerja sama tim dipengaruhi oleh kepercayaan antar karyawan dalam suatu tim. Kenyamanan bekerja dapat ditumbuhkan dengan rasa percaya antar karyawan. Kenyamanan tersebut akan membuang rasa curiga antar karyawan.

e. Rasa memiliki

Rasa memiliki merupakan hal yang penting dalam kerja sama tim. Rasa memiliki antar karyawan dapat mempercepat tujuan organisasi/perusahaan tercapai. Rasa memiliki dapat menyatukan satu tujuan antar karyawan dalam tim. Rasa memiliki dalam sebuah tim akan mempercepat keberhasilan pada organisasi/perusahaan.

f. Pendengar yang baik

Rasa toleransi dapat ditumbuhkan dengan menjadi pendengar yang baik. Rasa toleransi antar karyawan dapat menyelaraskan satu tujuan antar anggota tim. Hal tersebut dapat membuat tujuan organisasi/perusahaan mencapai keberhasilan.

g. Partisipasi semua anggota

Partisipasi semua anggota merupakan hal yang penting dalam kerja sama tim. Satu orang anggota tim tidak berpartisipasi dapat membuat kerja sama tim tidak akan berjalan. Keberhasilan individu dalam kerja sama tim dipengaruhi oleh keberhasilan satu tim.

2.1.1.4 Indikator Kerjasama Tim

Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integtasi semakin besar juga tingkat kerjsamanya. Indikator-indikator kerjasama tim selain keunggulan diatas, kerjasama tim dapat juga mensimulasi seseorang berkontribusi dalam kelompoknya, sebagaimana yang dinyatakan Devis (dalam Dewi 2009:74) bahwa, “kerjasama adaalh keterlibatan mental dan emosional orang-orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok atau berbagai tanggung jawab pencapaian tujuan.”

West (2009:97) menetapkan indikator-indikator kerjasama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.1.2 Disiplin Kerja

Disiplin kerja berasal dari kata "*disciple*" yang artinya belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Rivai (2009:108) adalah “keadilan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan”.

Menurut Soeprihanto (2009:263) disiplin kerja adalah “sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”

Disiplin kerja diperlukan untuk mengatur tindakan kelompok yang setiap anggotanya harus mampu mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Karyawan dituntut untuk secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersidat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu peraturan yang ditetapkan juga harus dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo dan Masnan dalam Sutrisno, 2016:94).

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang Nampak sesuai dengan tata aturan yang disepakati bersama antara organisasi/perusahaan dan karyawannya.

2.1.2.2 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Disiplin Kerja diperlukan untuk mengatur tindakan kelompok yang setiap anggotanya harus mampu mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Karyawan dituntut untuk secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadkan oleh kepemimpinan organisasi yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketepatan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, peraturan yang ditetapkan juga harus dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo dan Masnan dalam Sutrisno, 2016:94). Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian, bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Peraturan tata cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

2.1.2.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja timbul dari dalam diri sendiri dan juga da perintah (Terry, 2003:218) terdiri dari

- a. *Self imposed disciple*, yaitu kedisiplinanyang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan, Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar an secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan,perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain

Dalam setiap organisasi/perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataanya selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin kerja tetap terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan kerja. Kegiatan tersebut menurut Handoko (2003:209) terdiri dari:

- a. Disiplin *Preventif* merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar menaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dari pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditimbulkan "*Self Dicipline*" pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat

dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan.

b. Disiplin *Koreksi* merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan koreksi ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan (disiplin action) yang wujudnya berupa *scorsing*.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator kerja mempengaruhi kedisiplinan menurut Hasibuan (2016:194-198) di antaranya:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bersungguh-sungguh dan disiplin dalam menjalankannya.

b. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan penutan orlh para karyawannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.

c. Balas jasa

Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan

karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan jadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Pengawasan melekat (waskat)

Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan karena karyawan merasa mendapatkan perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

f. Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar aturan-aturan perusahaan, sikap dan perilaku tidak patuh karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang tidak patuh sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang tidak patuh akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh karyawannya. Dengan demikian, pemimpin akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Terjadinya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan, jadi kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan tersebut berjalan dengan baik.

2.1.3 Prestasi Kerja

Kelangsungan hidup suatu perusahaan tergantung salah satu diantaranya pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapatkan perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila banyak karyawan yang tidak berprestasi dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:33) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu (Sutrisno 2011:149).

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu, (Hasibuan 2009:94). Menurut Rivai

(2009:94) prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja diatas pada hakikinya prestasi kerja merupakan sesuatu yang dicapai oleh seseorang atau kelompok kerja dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang, yaitu dengan adanya proses penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainnya atau disbanding dengan standar yang telah ditetapkan. Standar kinerja adalah tingkat kinerja yang diharapkan dari kinerja (Subekti dkk, 2012:172). Tujuan penelitian prestasi kerja adalah memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang pada akhirnya nanti akan bermanfaat bagi pelaksanaan fungsi-fungsi operasional SDM yang lainnya seperti seleksi, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK) (Panggabean dalam Suberkti, 2012:72). Penilaian prestasi kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara atau metode cara yang dipilih tergantung kepada penggunaannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:13) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, antara lain:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledgw+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan ada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan /keahlian.

b. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3.3 Indikator Prestasi Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan, Nasution (2000:99) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam prestasi kerja antara lain:

a. Kualitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja dan keterampilan kerja.

b. Kuantitas kerja

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja

c. Disiplin kerja

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran

d. Inisiatif

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

e. Kerjasama

Kriteria penilannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta

Kemampuan untuk member bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangan

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/tahun/ sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)

1	Siti Wulandari (2015), core.ac.uk	HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.DAN LIRIS	Terdapat variabel disiplin kerja	Tidak ada variabel kerja sama tim	Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
2	A Andarias, A Lutfi (2021) Jurnal.ilrscen tre.or.id	Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sulselbar Kantor Pusat Makasar	Terdapat variabel kerja sama tim	Tidak ada variabel disiplin dan prestasi kerja	Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	BISMA Jurnal Bisnis dan Manajemen Volume 7 No. 1 Agustus 2014	PENGARUH KEPERIBADIAN TERHADAP KERJASAMA TIM DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Terdapat variabel kerja sama tim	Tidak ada variabel disiplin kerja dan prestasi kerja	Kerja sama tim berpengaruh positif terhadap perusahaan PT Apie Indo Karunia
4	Fitri Yanti, Epi yanti (2020) Jurnal.unpal.ac.id	Pengaruh Pengawasan, Kerjasama Tim dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Agritrans Batumarna	Terdapat variable kerjasam a tim dan prestasi kerja	Tidak ada variabel disiplin kerja	Kerja sama tim berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap prestasi kerja

No	Penulis/tahun/sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
5	Imron Mashudi, Ratna Wijiyanti, Bahtiar Effendi (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Karyawan PT. Bank	Terdapat variabel disiplin kerja	Tidak ada variabel kerja sama tim dan prestasi	Variabel (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y)

	ojs.unsiq.ac.id	BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo)		kerja	
6	Patricia M Sahanggamu, Silvy L Mandey (2015) Ejournal.unsrat.ac.id	Pengaruh Pelatihan kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pad PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Terdapat variabel disiplin kerja	Tidak ada variabel kerja sama tim dan prestasi kerja	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Ekti Putrima (2017) Repository.lainbengkulu.ac.id	Penengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Bengkulu	Terdapat variabel disiplin kerja dan prestasi kerja	Tidak ada variabel kerja sama tim	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja
8	Jundah Ayu Permatasari, M Al Musadieq, Yuniadi Mayowan	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT. BPR Gunung Ringgit Malang)	Terdapat variabel disiplin kerja dan prestasi kerja	Tidak ada variabel kerja sama tim	Secara simultan dan parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

No	Penulis/tahun/sumber	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Mohammad Iman Tindow, Peggy A Mekel, Greis M Sendow (2014) Ejournal.unsrat.ac.id	Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Cabang Calaca	Terdapat variabel disiplin	Tidak ada variabel kerja sama tim dan prestasi kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

10	Pipit Nusela (2012) Repository.sy ekhnurjati.ac. id	Pengaruh Disiplin Kerja dan Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Cirebon	Terdapat variabel disiplin kerja dan prestasi kerja	Tidak ada variabel kerja sama tim	Disiplin kerja secara insentif mempengaruhi prestasi kerja
----	--	---	---	-----------------------------------	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalam organisasi, setiap perusahaan pasti sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan visi dan misi dan mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan dikarenakan manusia yang memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada era industry 4.0 seperti sekarang ini setiap perusahaan ingin mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Untuk mempertahankan eksistensinya di era ini, perusahaan harus mempunyai daya saing yang baik, hal ini tentunya didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, hal ini dapat didukung dengan melakukan pemeliharaan yang maksimal terhadap sumber daya manusia dalam perusahaan.

Kerja sama tim dan disiplin kerja saling berhubungan karena adanya kerja sama tim maka akan ada disiplin kerja begitu pula sebaliknya. Maka dari itu setiap perusahaan tentunya menginginkan setiap karyawan ada yang berprestasi. Adapun cara yang dilakukan perusahaan untuk membuat setiap karyawan memiliki prestasi yang efektif sehingga meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dimana hal

tersebut membantu untuk mengerjakan tugas yang dihadapi, meminimalisir kesalahan.

Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan antar lain yaitu kerja sama tim, pada dasarnya kerja sama tim dapat membantu kepada karyawan agar dapat meningkatkan kemampuan kerja dan juga meningkatkan sumber daya.

Adapaun masalah yang harus diperhatikan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah disiplin kerja karyawan, karena jika karyawan disiplin dalam bekerja tentu saja mempengaruhi prestasi kerja itu sendiri, yang pada akhirnya akan mempengaruhi atau menghambat perusahaan mencapai tujuan.

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara Cabang Tasikmalaya.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara Cabang Tasikmalaya.
3. Kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Bank Tabungan Negara Cabang Tasikmalaya.