

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan dijelaskan beberapa pengertian yang berkaitan dengan pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.1.1 Kerjasama Tim

Suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu menuju dan mencapai tujuan organisasi secara bersama-sama merupakan kerjasama tim. Melalui kerjasama tim yang kuat, kita bisa meraih suatu pencapaian besar yang mungkin tidak pernah kita pikirkan sebelumnya. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan

2.1.1.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasi kerja mereka untuk tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Simanjuntak (2018), menyimpulkan kerjasama tim atau *team work* adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah dilaksanakan dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Sedangkan menurut Arifin (2020), mendefinisikan kerjasama tim sebagai kerjasama menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus

mempengaruhi kinerja tim. Kerjasama tim hakikatnya mempercepat pekerjaan agar cepat terselesaikan dengan dikerjakan secara kelompok.

Kemudian menurut Lawasi dan Triatmanto (2017), kerjasama tim (*teamwork*) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim atau *team work* adalah suatu kelompok yang dilakukan lebih dari dua orang secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama, sekaligus sebagai strategi mengefektifkan karyawan agar tidak ada yang menganggur dengan cara membagi pekerjaan dengan karyawan yang lainnya.

2.1.1.2 Unsur Tim Kerja Efektif

Menurut Davis dan Newstorm dalam Amirullah (2015: 159):

1. Lingkungan Suportif

Kerja sebuah tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila pemimpin menciptakan lingkungan yang suportif baginya. Tindakan suportif membantu kelompok mengambil langkah-langkah pertama yang diperlukan untuk membina kerja sama tim.

2. Kejelasan Peran

Kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota lain dan dengan siapa mereka akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup mampu untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerja sama.

3. Tujuan Tinggi

Tanggung jawab para menejer adalah menjaga anggota tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi, adakalanya kebijaksanaan organisasi, keperluan pencatatan dan sistem imbalan memilih upaya individu tidak mendorong kerja tim.

4. Kepemimpinan yang sesuai

Sebagian tim bertugas menunjukkan kurva prestasi. Serupa dengan daur hidup produk awal tentatif, tahap pertengahan yang produktif dan berangsur-angsur menurun setelah beberapa tahun.

5. Kemungkinan Masalah Tim

Karena rumit dan dinamis, kerja tim harus peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Sebagai contoh, terlalu banyak perubahan dan perpindahan anggota mengganggu hubungan kelompok dan menghambat pertumbuhan kinerja tim.

2.1.1.3 Aspek-aspek Kerjasama Tim

Menurut Sharma (2012), mengemukakan beberapa aspek-aspek dari kerjasama tim diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan yang jelas

Tujuan adalah penjabaran visi misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.

2. Terbuka dan jujur dalam komunikasi

Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang.

3. Pengambilan keputusan kooperatif

Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau di pengaruhi oleh keberhasilan kelompoknya.

4. Suasana kepercayaan

Suasana kepercayaan dalam kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat dipengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya.

5. Rasa memiliki

Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang penting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.

6. Keterampilan mendengarkan yang baik

Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang. Dalam hal ini tidak hanya mendengarkan akan tetapi bagaimana seseorang tersebut mengimplementasikan dan merealisasikan apa yang didengarkannya.

7. Partisipasi semua anggota

Partisipasi semua anggota merupakan suatu kewajiban anggota didalam sebuah kerjasama tim.

2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim

Adapun Menurut Sibarani (2018: 19):

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. 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 integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Indikator-indikator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

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

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Indikator-indikator kepercayaan, yaitu:

- a. Kejujuran, yaitu dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- b. Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakannya.
- c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja.

3. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c. Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

2.1.2 Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya, karena telah mentaati semua peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi. Dalam hal disiplin kerja sering dibicarakan dalam kondisi yang sering kali timbul bersifat negatif, karena lebih dikaitkan dengan sanksi atau hukuman seperti terlambat masuk kerja. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Maka dari itu disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan.

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja harus dimiliki semua karyawan, karena disiplin kerja akan menyangkut suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Disiplin juga erat kaitannya dengan perilaku, karakter

dan kepribadiannya. Terdapat beberapa pengertian disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Sutrisno (2019: 87) menyatakan, “Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2021: 115) menyatakan, “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”.

Kemudian menurut Mangkunegara (2017: 55) menyatakan, “Disiplin kerja adalah sikap dan kemauan dari kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi, dan ketetapan perusahaan yang berlaku tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

2.1.2.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja suatu organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 89) menyebutkan faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan memenuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa

mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan

kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

2.1.2.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat dalam Pangastuti (2019: 7), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Self imposed discipline*

Yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pemimpin yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2. *Command discipline*

Yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu.

2.1.2.4 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Seorang pemimpin perusahaan harus mampu melihat dan mempelajari perilaku, karakter dan sifat karyawannya. Dengan itu perilaku, karakter dan sifat karyawan berpengaruh terhadap pemilihan bentuk disiplin kerja terhadap karyawan. Terdapat dua bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2019: 336) sebagai berikut:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang diterapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pemimpin organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain, para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan

sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

2.1.2.5 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan disiplin kerja dibagi menjadi dua tujuan yaitu, tujuan umum dan tujuan khusus. Siswanto dalam Sinambela (2019: 340) menyatakan beberapa tujuan disiplin kerja sebagai berikut:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari besok.

2. Tujuan khusus disiplin kerja

- 1) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

- 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Dengan adanya tujuan disiplin kerja diharapkan karyawan dapat bersedia untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno dalam Pangastuti (2019: 9) terdapat beberapa indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang ingin dicapai dalam pekerjaan sesuai dengan kriteria yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang mengikuti aturan atau prosedur sesuai dengan standar dari perusahaan yang telah ditetapkan.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Karyawan adalah salah satu objek yang penting bagi perusahaan karena karyawan memiliki berbagai macam tugas yang penting agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar, oleh karena itu setiap karyawan memiliki hasil akhir dari pekerjaannya atau yang biasanya disebut dengan kinerja.

Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi yang baik itu yang berasal dari dalam diri pegawai ataupun yang berasal dari luar individu pegawai.

Menurut Sutrisno (2016: 172), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi

Sedangkan menurut Afandi (2018: 83), mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi ilegal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kemudian menurut Mangkunegara (2017: 67), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan fungsinya dengan tanggung

jawab yang sudah diberikan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dari penelitian beberapa ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting yang ada dalam sebuah perusahaan maupun organisasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek serta memiliki tahapan-tahapan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dengan mencapai hasil yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 109-111) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Fasilitas kantor

Merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktivitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan anda.

2. Lingkungan kerja

Merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan resign jika lingkungan kerja mereka tidak baik.

3. Prioritas kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas, karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan skala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan timeline yang sudah anda tentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan itu di selesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan, maka anda harus menggeser *dead line* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak di desak oleh waktu.

4. *Supportive boss*

Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat meeting, ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang anda kerjakan.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bias di mulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus.

2.1.3.3 Jenis-jenis Penilaian Kinerja

Menurut Ni Kadek Suryani (2020: 6-7) terdapat beberapa jenis-jenis penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Penilaian berbasis kinerja

Pada metode ini manajer menetapkan persyaratan sesuai rincian pekerjaan yang terkait dengan jabatan karyawan. Mengidentifikasi target kerja karyawan dan capaiannya adalah cara cepat untuk menilai kinerja dengan akurat. Agar menjadi adil dan setara maka persyaratan terkait pekerjaan yang diukur harus sama untuk semua karyawan yang memegang posisi atau level yang sama.

2. Penilaian dari atas kebawah

Metode ini adalah proses penilaian satu arah, dimana atasan menilai langsung kinerja karyawan atau bawahannya.

3. Penilaian dari bawah keatas

Metode ini adalah proses penilaian karyawan yang memberikan penilaian kinerja atas atau manajernya.

4. Penilaian rekan kerja

Metode ini merupakan penilaian untuk karyawan dengan tingkat (level) yang sama. Agar tidak terjadi bias penilaian, peran manajer disini sangat diharapkan sebagai penengah diantara penilaian mereka lakukan.

5. Penilaian diri sendiri

Metode ini dilakukan dimana karyawan memberikan penilaian terhadap kinerjanya sendiri.

6. Penilaian *system* 360 derajat

Metode ini dilakukan dengan meminta penilaian dari mereka yang terlibat dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.

7. Penilaian umpan balik terus menerus atau berkelanjutan

Proses penilaian ini dilakukan lebih dari sekitar per tahun (biasanya dua sampai empat kali).

2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Ni Kadek Suryani (2020: 12-14) manfaat dilakukannya penilaian kinerja bagi organisasi diantaranya yaitu:

1. Meningkatkan prestasi karyawan

Yaitu hasil kerja atau pekerjaan karyawan dapat diketahui masalah produktifitas mereka dalam bekerja.

2. Standar kompensasi yang layak

Yaitu hasil evaluasi prestasi, manajer dapat mengetahui berapa upah atau kompensasi yang layak yang harus di berikan pada karyawan.

3. Penempatan karyawan

Merupakan periode tertentu karyawan akan mengalami promosi, mutasi, transfer atau demosi. Oleh karna itu, sebelum keputusan di ambil, manajer dapat melihat hasil prestasi karyawan dalam sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisasi resiko kesalahan dalam penempatan karyawan.

4. Pelatihan dan pengembangan

Hasil evaluasi dapat diketahui oleh manajer, dimana manajer melihat apakah program pelatihan dan pengembangan di perlukan atau tidak. Apabila hasil evaluasi menunjukkan banyak kekurangan atau hasil yang

negative maka sudah saatnya di perlukan program pelatihan dan pengembangan, baik untuk karyawan baru maupun karyawan senior.

5. Jenjang karir

Dari hasil evaluasi prestasi, manajer dapat menyusun jalur karir karyawan sesuai dengan prestasi yang telah di tunjukan karyawan baik melalui transfer posisi maupun promosi atau peningkatan jenjang posisi.

6. Penataan staf

Hasil prestasi yang baik atau buruk mencerminkan bagaimana manajemen mengatur pembagian sum berdaya manusia dalam organisasi. Agar tidak terjadi penumpukan di satu bidang dan kekurangan staf di bidang lain maka penempatan ini di perlukan.

7. 3Minimnya data informasi

Informasi yang akurat sangat di butuhkan organisasi untuk mengambil keputusan guna menempatkan karyawan, promosi, mutasi, transfer, demosi, kebutuhan program latihan dan pengembangan, jenjang karir dan komponenkomponen lain dalam system infermasi manajemen sumberdaya manusia.

8. Kesalahan desain pekerjaan

Yaitu adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk merupakan tanda adanya kesalahan dalam deskripsi desain pekerjaan yang tidak tepat atau kurang cocok pada karyawan.

9. Peluang kerja yang adil

Peluang kerja yang sama dan adil bagi karyawan bias di dapat apabila manajer melihat hasil evaluasi dan mempertimbangkan kesempatan pekerjaan yang layak dan menantang bagi karyawan yang menunjukkan prestasi bagus.

10. Tantangan eksternal

Penilaian prestasi juga tergantung dari factor lain, seperti kepentingan pribadi, kondisi financial, kondisi kerja keluarga, kesehatan karyawan dan sebagainya.

2.1.3.5 Indikator-indikator Kinerja

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 107-108) ada beberapa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi sengan hasil out put serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/Tahun/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Sumber	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Eva Silvana Lawasi, Boge Triatmanto/2017/Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 5 No. 1, 2017	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Komunikasi dan Motivasi
2.	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik/2021/ Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyaw di PT lion Superindo	Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal ARASTIRMA Vol. 1, No. 2, 2021	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Objek Penelitian

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3.	Febriyanti Simatupang/2019/ Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Internasional and Convention Hall Pematangsiantar	Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Manajemen Vol. 5, No. 1, 2019	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Pengalaman Kerja
4.	Agung Setiawan/2013/ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 1 No. 4, 2013	Terdapat variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Motivasi
5.	Erma Safitri/2013/ Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 1, No. 4, 2013	Terdapat variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Pelatihan
6.	Marudut Marpaung/2014/ Pengaruh Kepemimpinan dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senayan Jakarta	Kepemimpinan dan <i>Team Work</i> berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ilmiah WIDYA No. 1 Vol. 2, 2014, ISSN 2337- 6686 ISSN-1, 2338/3321	Terdapat variabel <i>Team</i> <i>Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Kepemimpi- nan
7.	Kristianti, Lily Setyawati Affandi, Azhar Nurjaya Sunarsi, Denok Rozy, Achmad/2021/Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	Jurnal Perkusi, Vol. 1, No. 1, 2021	Terdapat Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Motivasi
8.	Vinca Regina Letsoin, Sri Langgeng Ratnasari/2020/ Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Dimensi, Vol. 9, No. 1, 2020	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Keterlibatan Karyawan dan Loyalitas Kerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9.	Kartawan, Ade Komaludin, Ros Rosiah/2016/ Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara bersama-sama maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan	Jurnal Ekonomi Manajemen, Vol. 2, No. 2, 2016	Terdapat variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Komitmen Organisasi dan Kompensasi
10.	Augie Surya Satria & Liliana Dewi (2018) Analisis Cara Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Pranoesa	Hasil penelitian ini adalah ada tiga aspek yang meningkatkan kinerja karyawan, yaitu aspek Kerjasama tim, aspek disiplin kerja dan aspek pendidikan & pelatihan.	Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 3, Nomor 2, Juni 2018	Terdapat variabel Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Pendidikan & Pelatihan
11	Arisan Aprianggi, Mareta Kemala Sari, Alfatory Rheza Syahrul (2018) Pengaruh Kerjasama Tim, Kedisiplinan, Kompensasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang	Kerjasama Tim, Kedisiplinan, Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang	Journal of Economic and Education Vol.6 No.2 (143-155)	Terdapat variabel Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal
12	Livia Putri Kusuma & J.E.Sutanto (2018) Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama dan semangat kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa.	Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 3, Nomor 4, Oktober 2018	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Semangat Kerja
13	Andi Febriyan Eka Muhti, Hadi Sunaryo, M. Khoirul ABS (2017) Pengaruh Kerjasama Tim Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. Agro Inti Sejahtera Jember	Kreativitas berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan namun variabel Kerjasama Tim yang tidak	e – Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Vol. 2	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Kreativitas

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
		berpengaruh secara parsial.			
14	Nur Ismatul Maulida (2018) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPR Adipura Santosa Surakarta)	Secara parsial motivasi, kompensasi, disiplin dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta No. IX Vol. 3	Terdapat variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel motivasi, kompensasi dan stress kerja
15	Adi Robith Setiana (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Sukapura Kabupaten Tasikmalaya	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antrara variabel bebas yaitu Disiplin kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan,	Jurnal Economica ISSN : 2527-6247 Vol.2 No.2, Nopember 2017	Terdapat variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel kerjasama tim

2.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia sangatlah berpengaruh bagi setiap organisasi maupun perusahaan dalam mengolah, mengatur dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara efisien untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi potensial secara nyata. Didalam sebuah perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Selain itu ada kerjasama tim, dimana jika kerjasama tim terjalin dengan baik maka kinerja yang dihasilkan akan maksimal serta sesuai yang diharapkan. Kerjasama tim menurut Simanjuntak (2018: 13), mengatakan bahwa kerjasama tim merupakan suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dengan harapan dapat terselesaikan lebih baik daripada yang dilakukan sendiri.

Hwang dalam Arifin (2020: 41), mendefinisikan kerjasama tim sebagai sebuah cara untuk menggerakkan karyawan untuk berinteraksi dengan karyawan yang lain kemudian hasil akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut kerjasama dapat terbentuk jika karyawan dapat berkolaborasi dengan karyawan lain dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, karena merasa dapat berbagi dan tidak terlalu terbebani akan pekerjaannya yang menjadi rutinitas kesehariannya setelah bekerja.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ibrahim dkk (2021), dengan hasil penelitian ini yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, begitu juga hasil penelitian Kusuma & Sutanto (2018: 423) menunjukkan kerjasama tim memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan setiap anggota dapat saling membantu penyelesaian tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam tim. Sibarani (2018: 19), mengemukakan dimensi dan indikator dari kerjasama tim sebagai berikut: (1) Kerjasama; (2) Kepercayaan; (3) Kekompakan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat peneliti simpulkan keterkaitan antara kerjasama tim dengan kinerja sumber daya manusia saat ini dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan, khususnya di lingkungan kerjanya. Kerjasama tim ini memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan setiap anggota dapat saling membantu penyelesaian tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam tim.

Selain kerjasama tim faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan suatu sifat atau kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri dan mematuhi aturan atau nilai-nilai yang telah disepakati. Dalam hal ini, sikap disiplin sangat berhubungan dengan norma, prosedur, aturan dan lain sebagainya yang ada di perusahaan. Hasibuan (2021: 115) menyatakan disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Mangkunegara (2017: 55) menyatakan disiplin kerja adalah sikap dan kemauan dari kesediaan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja sangat penting bagi karyawan disuatu perusahaan dengan mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan didalam perusahaan tersebut, karena dengan menerapkan sikap disiplin maka kinerja seseorang akan terlaksana dengan baik. Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor pengembang sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kristianti dkk (2021), dengan hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Begitu juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nur Ismatul Maulida (2018) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sutrisno dalam Pangastuti (2019: 9), mengemukakan indikator dari disiplin kerja sebagai berikut: (1) Taat terhadap

aturan waktu; (2) Taat terhadap aturan perusahaan; (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; (4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Dari uraian diatas dapat peneliti simpulkan, disiplin kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dikarenakan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penegakan sistem atau peraturan perusahaan. Disiplin kerja ini dapat berdampak pada keteraturan sistem kerja perusahaan dan membantu perusahaan untuk dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja seorang karyawan pada perusahaan bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Afandi (2018: 83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi ilegal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Mangkunegara (2017: 67) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan fungsinya dengan tanggung jawab yang sudah diberikan. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Satria dan Dewi (2018: 177-178), beberapa faktor yang meningkatkan kinerja karyawan adalah Kerjasama tim, disiplin kerja serta pendidikan dan pelatihan. Pada penelitian lain diketahui bahwa *team work* dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Aprianggi dkk, 2018: 149).

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017: 107-108), mengemukakan indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan waktu; (4) Efektivitas (5) Kemandirian.

Dapat peneliti simpulkan, kinerja karyawan merupakan hal yang terpenting dalam suatu perusahaan. Kinerja karyawan ini dapat tercapai dengan adanya kerjasama tim dan disiplin kerja. Karena dengan adanya kerjasama tim yang baik akan menjadi modal utama dalam mendapatkan kinerja karyawan yang baik yang akan menguntungkan perusahaan. Perusahaan juga harus selalu memperhatikan disiplin kerja karena sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyanangi peraturan serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik yang akan berdampak pada perusahaan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis sebagai berikut: **“Terdapat Pengaruh Positif Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sukahati Pratama Tasikmalaya”**.