

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan menjelaskan berbagai pengertian beserta uraian nya yang berkaitan dengan kerjasama tim, beban kerja, dan disiplin kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1 Kerjasama Tim

Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama Tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam tim kerja. Tanpa kerja sama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

Sebagaimana yang dinyatakan Robbins dan Judge dalam Tewel (2017: 149) *Teamwork as a grup whose individual efforts result in performance that is greater than the sum of the individual inputs*, Kerjasama Tim adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan kinerja yang lebih besar daripada individu.

Lawasi & Triatmanto, (2017) Kerja sama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu.

2.1.1.1 Pengertian Kerja Sama Tim

Menurut Tewel (2017: 148) setiap organisasi dalam perkembangannya akan membentuk sebuah kelompok yang dinamakan kerjasama tim baik dilakukan oleh pihak manajemen maupun kesadaran bersama beberapa karyawannya.

Menurut Andrew Carnegied dalam Tailan dkk. (2021) kerjasama tim ialah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Menurut Hwang dalam Arifin (2020) kerja sama tim menggerakkan karyawan untuk berinteraksi yang hasilnya harus memengaruhi kinerja tim. Menurut Lawasi & Triatmanto, (2019) Kerjasama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Stephen dan Timothy dalam Lawasi & Triatmanto (2019) menyatakan bahwa kerja sama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individual nya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Dari semua pengertian mengenai kerjasama tim yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik dan efisien. Kerjasama tim yang baik didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

2.1.1.2 Jenis-jenis Kerjasama Tim

Dalam kerjasama tim terdapat beberapa ciri-ciri yang bisa membedakan kerjasama tim. Menurut Robbins dan Judge dalam Tewal (2017: 165) jenis kerja sama tim terdiri dari 6 (enam), diantaranya:

1. Tim Formal

Tim formal adalah sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai dari struktur organisasi formal.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari seorang Manager dan beberapa bawahannya dalam rantai komando organisasi formal.

3. Tim Horizontal

Tim horizontal adalah sebuah tim yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hirarki yang hampir sama tapi berasal dari area keahlian yang berbeda.

4. Tim dengan Tugas Khusus

Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim yang dibentuk diluar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.

5. Tim Mandiri

Tim mandiri adalah sebuah tim yang terdiri 5 hingga 20 pekerja dengan berbagai keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap dan pelaksanaanya diawasi oleh seorang anggota terpilih.

6. Tim Pemecah Masalah

Tim pemecah masalah biasanya terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi dan lingkungan kerja,

2.1.1.3 Ciri-ciri Kerjasama Tim

Dalam kerjasama tim terdapat beberapa ciri-ciri yang bisa membedakan kerjasama tim yang berjalan dengan baik sesuai yang diinginkan suatu perusahaan. Menurut Masyithah dkk (2018) terdapat 4 ciri-ciri kerja sama tim, diantaranya:

1. Memiliki tujuan bersama, anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan persahaan
2. Bersinergi positif, anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerjasama tim sehingga bertindak secara efisien dan harmonis.
3. Tanggung jawab individu dan bersama. Anggota tim bersama-sama bertanggung jawab dalam pekerjaannya.
4. Keahlian yang saling melengkapi, anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.1.4 Faktor- faktor Terbentuknya Kerja Sama Tim

Terbentuknya suatu kerjasama tim didasari oleh beberapa faktor-faktor yang berperan penting didalamnya. Menurut Gibson dalam Tewel (2017: 150) ada beberapa faktor yang mendasari terbentuknya sebuah kerjasama tim dalam sebuah organisasi, diantaranya:

1. Rasa tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius saat dikerjakan.

2. Saling berkontribusi dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan instansi.
3. Anggota tim dapat saling mengenal atau saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu.
4. Kerjasama tim dapat membina kekompakan dalam suatu instansi.

2.1.1.5 Indikator-indikator Kerja Sama Tim

Indikator-indikator untuk mengukur variabel kerjasama tim menurut Masyithah dkk (2018) adalah:

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.

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.

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. Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

2.1.2 Beban Kerja

Menurut Rahayu dan Rushadiyati (2021). beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Dhanial dalam Ervin Nora Susanti (2021) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan oleh organisasi. Menurut Meshkati dalam Heriyanto dkk (2018) .

beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Sedangkan menurut Munandar dalam Januarizki dkk (2021) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari para tenaga kerja beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut kedalam beban kerja berlebihan atau terlalu sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan, dan beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa tidak mampu melakukan suatu tugas tetapi tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja. disamping itu beban kerja berlebihan kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama sejumlah jam yang sangat banyak.

2.1.2.2 Faktor-faktor Beban Kerja

Menurut Achyana dalam Diana (2019) menyatakan bahwa beban kerja memengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar pekerjaan seperti:
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja seperti waktu kerja, waktu istirahat kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis, ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2. Faktor internal

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif, faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan) faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Sedangkan menurut Gibson dalam Anastasya (2018) faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*dead line*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

2. Jadwal kerja atau jam kerja.

Jumlah waktu untuk melakukan kerja kontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab, stress di

lingkungan kerja, hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami-istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari dalam seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity* dan *role conflict* atau kemenduaan peran dan konflik peran dapat memengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

4. Kebisingan.

Hal ini dapat memengaruhi pekerjaan dalam kesehatan dan performanya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat memengaruhi efektifitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi para pekerja lainnya dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5. *Information overload*.

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima, dimana masing-masing menurut konsekusinya yang berbeda dapat memengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6. *Temperature extremes* atau *heat overload*.

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperatur dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamannya.

7. *Repetitive action*.

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan komputer menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton yang pada akhirnya dapat menghasilkan kurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat. Aspek ergonomi dalam *lay out* tempat kerja

8. Tanggung jawab.

Setiap jenis tanggung jawab merupakan beban kerja bagi sebagian orang. jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan

2.1.2.3 Indikator-indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini ada indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh Koesomowidjojo and Mar'ih (2017: 33) yang meliputi:

1. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seseorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi distribusi berhubungan dengan reseller, retail, grosir, dan pelaku distribusi lainnya. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (*Standard Operating Procedure*) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan.
- c. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan *comporability*, *creadibility* dan *defensibility*.
- d. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

2. Penggunaan Waktu Kerja.

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada satu orang karyawan untuk menyelesaikan 50 potong pakaian dalam sehari, sedangkan

kemampuan karyawan rata-rata hanya bisa menyelesaikan 20 potong pakaian per hari.

3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan akan semakin besar beban kerja yang diterima dan disarankan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.1.2.4 Aspek Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dan Mar'ih (2017: 36) aspek beban kerja dibagi menjadi 3 yaitu, diantaranya:

1. Beban Kerja Fisik

Beban kerja dipandang aspek fisik adalah perhitungan beban kerja yang mendasarkan kriteria-kriteria fisik manusia. Pada beban kerja fisik dibedakan menjadi beban kerja fisiologis seperti kesehatan secara menyeluruh pada karyawan, yaitu sistem faal tubuh, denyut jantung, pernafasan, serta fungsi alat indra pada tubuh karyawan. Sedangkan biomekanika, yaitu seperti kekuatan otot tubuh.

2. Beban Kerja Psikis

Beban kerja yang dipandang dari aspek psikis adalah perhitungan beban kerja yang mempertimbangan aspek mental karyawan yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja. beban kerja psikis merupakan beban kerja yang timbul ketika karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Pada penilaian beban kerja psikis, organisasi akan menilai bagaimana tanggung jawab, kewaspadaan karyawan, bahkan bagaimana seorang karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerjanya.

3. Pemanfaatan Waktu

Beban kerja dipandang dari aspek pemanfaatan waktu adalah bagaimana karyawan memanfaatkan waktu dalam kerja.

2.1.2.5 Dampak Beban Kerja

Menurut Manuaba Krisdiana dkk (2020) beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa:

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan menurunkan konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga menimbulkan karyawan terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.2.6 Manfaat Beban Kerja

Menurut Suci Rahayu Marih dalam Koesomowidjojo (2017) Untuk dapat memperbaiki kualitas SDM disuatu organisasi melakukan analisis beban kerja yang memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Penentuan Jumlah Kebutuhan Karyawan

Melakukan penentuan jumlah kebutuhan karyawan ditunjukan agar organisasi memiliki dasar untuk melakukan penambahan (rekrutment) atau pengurangan (PHK) tenaga kerja pada suatu unit. Dengan mengetahui jumlah tenaga kerja yang optimal dan komposisi yang dibutuhkan pada tiap unit kerja diharapkan dapat meningkatkan efektivitas sumber daya manusia.

2. Melakukan Proses Terorganisasi dalam Melakukan Penambahan atau Pengurangan Karyawan

Diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai kualifikasi dan pendidikannya.

3. Melakukan Penyempurnaan Tugas dalam Jabatan-jabatan yang ada pada Setiap Organisasi

Untuk mencapai suatu kinerja organisasi yang unggul, penempatan sumber daya manusia akan disesuaikan dengan kompetensinya. Jabatan-jabatan yang strategis yang dipegang oleh sumber daya manusia yang mumpuni akan ikut meningkatkan produktivitas organisasi.

4. Penyempurnaan SOP (Standart Operating Procedure)

Penyempurnaan SOP dilakukan setelah mendapatkan hasil analisis beban kerja. dengan melakukan penyempurnaan, diharapkan ada perbaikan dalam SOP suatu bidang kerja sehingga setiap karyawan yang berada dalam suatu organisasi memiliki pekerjaan sesuai kompetensi, latar belakang pengalaman, relasi, dan latar belakang kesehatan.

5. Penyempurnaan Struktur Organisasi

Penyempurnaan ini bertujuan agar unsur-unsur di dalam organisasi mengalami perubahan utamanya karyawan dapat bekerja sesuai kompetensinya. Ketika analisis beban kerja dilakukan, akan diketahui pada bagaimana saja yang memerlukan perbaikan akibat dari terlalu tinggi dan rendahnya beban kerja karyawan pada bagian-bagian dalam organisasi.

6. Penentuan Jumlah Kebutuhan Pelatihan (Training Needs) Bagi Karyawan

Dengan adanya analisis beban kerja, organisasi dapat menentukan jumlah kebutuhan pelatihan bagi karyawan. Dengan cara mengidentifikasi waktu normal tiap karyawan nilainya lebih besar dibandingkan dengan waktu standar yang digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan/aktivitas.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu yang telah di tentukan oleh suatu perusahaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Menurut Muschdarsyah dalam Syafrina (2017) Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Sehingga keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2018) mendefinisikan disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Menurut Hasibuan dalam Arif dkk (2020) Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi. Karena dengan disiplin kerja maka karyawan disuatu organisasi dapat

menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variable yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran,, penyimpangan atau kealalaian dan akhirnya menjadi pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sastrohardiwiro dalam Rahayu dan Rushadiyati (2021). menyatakan disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menggelak apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang karyawan untuk menaati peraturan dan norma-norma yang telah dibuat di sebuah organisasi atau perusahaan. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanksi apabila karyawan melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan

atau ketentuan yang berlaku dan berisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dan instruktur atau pimpinan. Tujuan disiplin juga untuk mengurus atau mengerahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Menurut Sastrohardiwiro dalam Julianto (2019) tujuan disiplin kerja demi kelangsungan organisasi atau instansi sesuai dengan motif organisasi atau instansi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok, secara khusus tujuan disiplin kerja untuk para karyawan, antara lain :

1. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan dengan maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi sebaik mungkin.
4. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi dengan harapan organisasi, baik dan jangka waktu pendek maupun jangka waktu Panjang.

2.1.3.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Newstrom dalam Julianto (2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja mempunyai 3 (tiga) macam jenis, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Tujuan utamanya mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau paksaan, yang dapat mematikan kebebasan dan kreativitas karyawan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah Tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, Tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang disebut sebagai tindakan disipliner.

3. Disiplin Progesif

Disiplin progesif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki perilaku diri sendiri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.1.3.4 Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009: 88) manfaat disiplin kerja dapat dilihat bagi kepentingan oergansiasi dan karyawan, yaitu:

1. Bagi Organisasi

Bagi Organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin tepeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal.

2. Bagi Karyawan

Bagi karyawan adanya disiplin kerja akan memperoleh sarana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.5 Faktor-faktor yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Rafles Manalu dkk (2021) menegaskan faktor yang memengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah berkontribusi bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan pimpinan, bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat yang serupa kembali.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

2.1.3.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Julianto (2019) indikator-indikator yang memengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh.

2. Teladan Pimpinan

Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahan juga akan ikut baik.

3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan maka kedisiplinannya akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka instansi harus memberikan balas jasa yang besar.

4. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan yang telah dibuat oleh instansi, berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut memengaruhi baik buruknya kedisiplinan para karyawan.

5. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan instansi. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Keadilan Sanksi Hukuman

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Pemimpin yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil dan makmur terhadap sesama

karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan instansi, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan instansi. Dengan demikian pemimpin dapat memelihara kedisiplinan karyawan instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Pemimpin harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Harun Samsuddin (2018: 75) menyatakan bahwa Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kesuksesan dan kinerja suatu perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya. Oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan seluruh kemampuannya untuk kinerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara dalam Siagian dkk (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut Simanjuntak dalam Adam dkk (2021) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tingkat kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Priadana dan Ruswandi dalam Mauli Siagian (2018) Kinerja karyawan adalah catatan outcome yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Manullang dalam Nova Syafrina (2017) Kinerja karyawan adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seseorang individu atau sekelompok kerja sesuai *job description* mereka masing-masing. Menurut Mangkunegara dalam Siagian dkk (2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno dalam Khaeruman (2022) faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*), Merupakan tingkat atau buruknya suatu pekerjaan yang telah diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi kedisiplinan, ketelitian, kerapihan, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity OF Work*), Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan dalam mencapai target yang telah ditentukan.
3. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*), Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang harus sesuai dengan background Pendidikan atau keahlian dalam suatu bidang pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang telah mereka lakukan.
4. Kerjasama Tim (*Teamwork*), Melihat secara langsung bagaimana karyawan bekerja sama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kerjasama tidak hanya sebatas vertical ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor paling penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pemimpin organisasi berinteraksi dengan para pegawai supaya terjalin satu hubungan yang kondusif dan timbal balik saling menghargai dan menguntungkan.
5. Kreatifitas (*Creativity*), Merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan inisiatif sendiri yang dianggap efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan baru yang berguna dalam perbaikan dan kemajuan suatu organisasi

6. Inovasi (*Inovation*), Kemampuan yang bisa menciptakan perubahan baru guna memperbaiki kemajuan didalam organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
7. Inisiatif (*Initiative*), Melingkup beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.1.4.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Ma'ruf Abdullah (2014: 201) Penilaian kinerja dibagi menjadi 2 yaitu:

1. *Penilaian formatif*, adalah penilaian kinerja ketika para karyawan sedang melakukan tugasnya. Penilaian formatif ini bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja karyawan dibandingkan dengan standar kinerja dalam waktu tertentu. Jika terjadi ketimpangan atau penyimpangan dari kinerja yang diharapkan maka koreksi akan segera dilakukan.
2. *Penilaian sumatif*, adalah penilaian yang dilakukan pada akhir periode penilaian. Dalam penilaian ini Manager penilai membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kinerja yang sudah disepakati dan ditetapkan. Hasil penilaian berupa kinerja akhir, selanjutnya oleh Manager dibahas bersama dengan karyawan yang bersangkutan.

2.1.4.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Fajar Nur'aini Dwi (2021: 39) menyebutkan beberapa manfaat penilaian kinerja karyawan dapat dirincikan sebagai berikut:

1. Meningkatnya objektivitas penilaian kinerja karyawan.
2. Meningkatnya keefektifan penilaian kinerja karyawan.
3. Meningkatnya kinerja karyawan.
4. Mendapatkan bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan karyawan tersebut baik berdasarkan system karir maupun prestasi.

2.1.4.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Rolos dkk. (2018), indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketetapan waktu

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

NO	Nama Peneliti (Tahun) dan Judul	Persamaan dan Perbedaan Variabel	Hasil	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Vinca Regina Letsoin dan Sri Langgeng Ratnasari (2020) Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loya;otas Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan : Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan Perbedaan: Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja	Berdasarkan peneitian ini diketahui keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, loyalitas karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kerja sama tim	Jurnal Dimensi Vol.9.No 1, Maret 2020
2	Natalia Tailan, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Made Satya Utami (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon	Natalia Tailan, Anak Agung Dwi Widyani, Ni Made Satya Utami (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon	Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variable gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kerjasama tim terhadap kinerja karyawan	Jurnal Values, Vol 2. No 2, Oktober Tahun 2021
3	Muhammad Hatta, Said Musnadi (2017) Pengaruh	Persamaan: Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan	Jurnal Magister Manajemen

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.PLN (persero) Wilayah Aceh	Perbedaan: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja	dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap Kerjasama tim dan hanya kompensasi yang berpengaruh kinerja karyawan.	Vol 1, No1, Oktober Tahun 2017
4	Ahmad Wahyuddin Habibie, Musriha, Bramastyo Kusumo Negoro (2017) Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo	Persamaan: Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan Perbedaan: Komunikasi, Pengambilan Keputusan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variable komunikasi, Kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, Juni Tahun 2017
5	Nia Kumala Dewi, Bernhard Tewel, Yantje Uhing (2022) Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah Manado	Persamaan: Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan Perbedaan: Kreativitas, Integritas	integritas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kerjasama tim dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Jurnal EMBA Vol 10. No 2, April Tahun 2022
6	Alvin Arifin (2020) Pengaruh	Persamaan:	Kepemimpinan tidak	Jurnal Fakultas

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan Perbedaan: Kepemimpinan, Kepuasan	memengaruhi signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan, tetapi memberi pengaruh yang tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kerjasama tim juga berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan memberi pengaruh yang tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	Ekonomi Bisnis Universitas Bagaudin Mudhary Madura. Vol 2, Agustus Tahun 2020
7	Heriyanto, Sri Handayani (2022) Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pencarian dan Pertolongan Yogyakarta	Persamaan: Beban Kerja, Kinerja karyawan Perbedaan: Stress Kerja, Kompetensi	Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh berpengaruh positif dan	Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Vol 1, No 2, Desember Tahun 2022

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
			signifikan terhadap kinerja karyawan, secara bersamaan atau simultan stress kerja, beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
8	Dela Utari, Islamuddin (2022) Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Pengelolahan Keuangan Daerah (BPKD) Provinsi Bengkulu	Persamaan: Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan Perbedaan: Semangat Kerja	Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara simultan kerja sama tim, semangat kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor badan pengelola keuangan daerah (BPKD) provinsi Bengkulu.	Jurnal Manajemen Modal Insani dan Bisnis (JMMIB) Vol 3, No 1 Juli Tahun 2022

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9	Vanyasa Verany Kojongian, Vicktor Lengkong, Michael Ch. Raintung (2021) Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan dirumah sakit bhayangkara tingkat III Manado	Persamaan: Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan Perbedaan: Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi	Hasil penelitian ,enunjukkan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dirumah sakit Bhayangkara tingkat III Manado	Jurnal EMBA Vol 9, No 3 Juli 2021
10	Fitriyanti, Epriyanti (2017) Pengaruh Pengawasan, Kerjasama Tim dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Agritrans Batumarta	Persamaan: Kerjasama Tim Perbedaan: Pengaruh Pegawai, Penempatan Kerja, Prestasi Kerja	Hasil penelitian dari analisis menunjukkan secara parsial pengawasan. Kerjasama Tim dan penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Kerjasama tim dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.	Jurnal Manajemen Vol 1, No 1 Mei Tahun 2017
11	Rahmat Hidayat (2021) Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim	Persamaan: Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Perbedaan:	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi	Jurnal Dimensi, Volume 10, No 1. Maret 2021

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Terhadap Karyawan	Kinerja Komunikasi Internal	internal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, semakin baik kedisiplinan karyawan akan berpengaruh positif. Kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	
12	Yulianti Sari R, Dwika Sryaningdyah (2019) Pengaruh Metode Group Investigation dalam Praktik Kebidanan Terhadap Kemampuan Komunikasi dan Kerjasama Tim Prodi Kebidanan Poltekes Kemenkes Yogyakarta	Persamaan: Kerjasama Tim Perbedaan: Metode Group Investigation, Kemampuan Komunikasi	Hasil penelitian ini terdapat perbedaan kemampuan komunikasi dan Kerjasama tim mahasiswa sebelum dan sesudah penerapan metode group investigation	Jurnal Medis Vol 2, No 1. November 2019

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13	Febriyanti Simatupang, Darwin Lie, Marisi Butarbutar, Sisca (2019) Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada restaurant International and Convention Hall Pematangsiantar	Persamaan: Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan Perbedaan: Pengalaman Kerja,	Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa pengalaman kerja lumayan bagus ketimbang Kerjasama tim yang kurang suportif, maka dari itu harus ada pengawasan dan meningkatkan ketelitian agar menghindari keluhan dari pelanggan, selain itu pimpinan perlu mempertegas segala peraturan bagi karyawan agar mampu bekerja sesuai yang diharapkan.	Jurnal Manajemen, Vol 5, No 1. Juni 2019
14	Rabiatul Adawiyah, Neti Karnati, Siti Rochanah (2019) Pengaruh Supervisi Akademik dan Kerjasama Tim Terhadap Efektifitas Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) di Kota Bekasi	Persamaan: Kerjasama Tim Perbedaan: Supervisi Akademik, Efektifitas Kerja	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa supevisi akademik, Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap efektifitas kerja guru SMP di Kota Bekasi	Jurnal Visipena, Vol 10, No 2, Desember 2019

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15	Didi Sartika, Ayu Rahma Nengsi (2022) Membangun skill Kerjasama Tim Mahasiswa Manajemen Kelompok Peningkatan Efektifitas Tim Mencapai Tujuan	Persamaan: Kerjasama Tim Perbedaan: Efektifitas dalam mencapai Manajemen Kelompok	Hasil [enelitian menunjukkan adanya peningkatan yang terbilang baik terhadap kinerja tim dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh tim. Secara spesifik terlihat adanya progress lebih maju dari setiap peserta dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja sama menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka dalam sebuah tim.	Jurnal Sosial Humaniora Sigli (JSH), Vol 5, No 2, Desember 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Manusia sebagai makhluk sosial, selalu membutuhkan bantuan orang lain dalam memenuhi kebutuhan hidup. Konsep ini menunjukkan manusia bahwa kerjasama merupakan cara untuk mencapai setiap tujuan hidup yang merupakan bagian dari sifat dasar manusia, kebutuhan dasar manusia adalah membentuk hubungan atau berinteraksi dengan individu lainnya dalam kelompok, dimana hampir semua masalah yang dihadapi dapat diselesaikan dengan berdamai dengan orang lain Batts, Ashley & Leary (2010: 109). sifat saling ketergantungan ini

memunculkan adanya istilah kerjasama tim yang menyebabkan adanya hubungan timbal balik dari setiap individu sehingga terjadilah interaksi social Nowak (2014: 238).

Pada sebuah organisasi manusia adalah sumber daya yang amat penting, karena manusia merupakan faktor penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tanpa adanya sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan baik, maka sebuah organisasi akan sulit untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh dari variabel Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1. Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan

Kerjasama tim merupakan sekumpulan orang yang terdiri dari 2 orang atau lebih dan mempunyai tujuan yang sama sehingga terbentuk kekompakan antara orang yang bersangkutan. Hubungan antara variabel kinerja karyawan dan kerjasama tim dapat dilihat bahwa sebuah kegiatan yang tidak bisa dilakukan oleh satu orang akan menggunakan kerjasama sebagai pendukung sebuah kegiatan

Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Karyawan menurut Siagian (2020) mengatakan bahwa kerjasama tim yang terdiri atas dua kata team dan work, sehingga kerjasama tim adalah sekumpulan orang yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan memenuhi syarat terpenuhnya kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara berbagai aktivitas yang dilakukan anggotanya. Kerjasama tim akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan.

Menurut Masyitah (2018) terdapat beberapa indikator yang memengaruhi kerjasama tim diantaranya: 1). Kerjasama, 2). Kepercayaan, 3). Kekompakan

Hasil yang memperkuat penelitian ini adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Freddy Siagian (2020), yang menyatakan bahwa kerjasama tim sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Kerjasama Tim dengan Beban Kerja

Kerjasama tim memiliki dampak signifikan pada beban kerja, jika karyawan bekerja dengan baik dan memiliki kerjasama yang kuat, maka beban kerja dapat dibagi secara efisien dengan karyawan lain, hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja bersama dalam menyelesaikan beban kerja yang berat,

Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Riska Hkotma (2018) dengan judul Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kerjasama Tim, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan

Beban kerja merupakan aspek pokok yang sangat penting dalam prosesbekerja yang dimana sangat berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku seorang karyawan disaat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja

Dikemukakan oleh Lisnayetti dalam Paramitadewi (2017) menyatakan bahwa adanya keterkaitan hubungan beban kerja terhadap kinerja karyawan, dimana jika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun atau dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan memengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu pula sebaliknya

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 33) Terdapat indikator yang memengaruhi beban kerja karyawan diantaranya : 1). Kondisi pekerjaan, 2). Penggunaan waktu kerja, 3). Target yang harus dicapai.

Hasil yang memperkuat penelitian ini adalah penelitian yang telah dilakukan oleh Setiyo Utomo (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hubungan Beban Kerja dengan Disiplin Kerja

Beban kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang erat , disiplin kerja yang baik memainkan peran penting dalam mengatasi dan mengelola beban kerja yang ada disiplin kerja membantu karyawan untuk menghindari penundaan pekerjaan

Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sara Romatua dkk (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, disiplin Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

5. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Sehingga keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Pendapat yang dilakukan oleh Musanef, (2022: 116) mengatakan bahwa disiplin juga tidak kalah

pentingnya dengan prinsip-prinsip yang lainnya, artinya disiplin setiap karyawan selalu memengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin para karyawannya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas/kinerja karyawan pada pokoknya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap karyawan disiplin yang sebaik-baiknya karena sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan dalam Julianto (2019) terdapat beberapa indikator disiplin kerja diantaranya : 1). Tujuan dan kemampuan, 2). Teladan pimpinan, 3). Balas jasa, 4). Sanksi Hukum, 5). Waskat, 6). Keadilan

Hal ini didukung oleh penelitian Septiandaru (2018), yang menyatakan bahwa disiplin kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

6. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kerjasama Tim

Disiplin kerja dengan kerjasama tim adalah kombinasi yang dapat membuat karyawan solid dalam membangun kerjasama yang efektif dan produktif, disiplin kerja melibatkan konsistensi dalam menjalankan tugas dengan standar yang tinggi, dalam kerjasama tim, konsistensi dan profesionalisme sangatlah penting, ketika setiap karyawan menjaga disiplin yang konsisten, mereka dapat diandalkan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik dan memberikan kontribusi yang konsisten.

Hal ini didukung dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Darwin Lie dkk (2022) Pengaruh Komunikasi dan disiplin Kerja Terhadap Kerjasama Tim Karyawan

7. Kerjasama Tim - Beban Kerja - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan

Penelitian ini di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Ersya Mayori Jaya Fortuna Dkk (2022), dengan hasil Kerjasama Tim, Beban Kerja dan disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini berarti dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, faktor kerjasama tim, beban kerja dan disiplin kerja perlu diperhatikan secara sungguh-sungguh dan terpadu karena merupakan kesatuan system yang tidak dapat dipisahkan. Apabila kerjasama tim yang diciptakan sesuai dengan harapan karyawan, maka karyawan akan lebih terpuaskan dalam pekerjaannya. Sehingga *out-put* yang dihasilkan karyawan juga akan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Paramitadewi dalam Diana (2019), kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Menurut Robbins dalam Rolos dkk. (2018), terdapat beberapa indikator kinerja karyawan diantaranya : 1). Kualitas, 2). Kuantitas, 3). Ketetapan waktu, 4). Efektivitas, 5). Kemandirian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu: “ **Terdapat Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Non-Manager* Di PT YENNN INDO FRESH**”