

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan Pustaka pada penelitian ini menjelaskan beberapa pengertian dan teori mengenai pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **2.1.1 Kejasama Tim**

Kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat untuk mengarahkan dan mendorong sumber daya manusia khususnya antar individu menuju tujuan organisasi secara bersama-sama. Melalui kerjasama tim yang kuat, suatu organisasi dapat meraih tujuan dan pencapaian lain yang mungkin tidak pernah ada dalam tujuan Perusahaan. Kerjasama tim ini sangat dibutuhkan dan menjadi faktor pendukung dalam proses perkembangan dan pencapaian tujuan Perusahaan.

##### **2.1.1.1 Pengertian Kerjasama Tim**

Menurut Simanjuntak (2018:47) kerjasama tim merupakan suatu kelompok yang dibentuk antar individu dengan individu lain yang dibentuk untuk bekerja secara bersama-sama untuk dapat mencapai tujuan suatu organisasi sehingga memberikan kemudahan saat pelaksanaan. Kerjasama tim ini merupakan suatu bagian yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berinteraksi, kerjasama, dan berkoordinasi untuk mencapai tujuan suatu Perusahaan atau organisasi. Kerjasama tim juga dibutuhkan untuk dapat mendukung suatu proses pencapaian dengan baik dengan mengaktifkan sumber daya manusia untuk saling berkoordinasi sehingga memberikan kemudahan dalam mendapatkan hasil terbaik bagi setiap Perusahaan.

Menurut Arifin (2020:87) mendefinisikan kerjasama tim sebagai suatu pergerakan karyawan untuk berinteraksi satu sama lain sehingga dapat mempengaruhi hasil dari kinerja. Kerjasama tim menjadi cara bekerja kreatif dengan komunikasi dan kemampuan pada pemecahaan masalah yang dihadapi dihadapi dengan bersama-sama.

Menurut Susanti (2021:225) kerjasama tim merupakan sistem yang dipadukan antara kerja individu menjadi suatu kelompok yang didukung oleh berbagai kemampuan yang mempunyai kejelasan tujuan serta didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas dapat disimpulkan kerjasama tim merupakan suatu sistem bekerja yang dilakukan oleh individu dengan individu lain atau yang dilakukan oleh kelompok secara bersama-sama untuk bisa mencapai tujuan dengan mengefektifkan sumber daya manusia yang ada sehingga pekerjaan tersebut bisa menjadi lebih ringan dengan pembagian beban kerja yang merata.

#### **2.1.1.2 Unsur Kerjasama Tim**

Menurut Davis dan Newstorm dalam Simatupang (2019:53) unsur kerjasama tim yang efektif adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja suportif

Kerja dalam sebuah tim memiliki besar kemungkinan berkembang apabila pemimpin menciptakan lingkungan yang suportif bagi perusahaan. Tindakan suportif tersebut dapat membantu dalam suatu lingkungan untuk bisa lebih mudah mengambil langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk kerjasama tim.

## 2. Kejelasan peran

Suatu kelompok hanya bisa bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran mereka dan peran sesama anggota lain sehingga memberikan kemudahan interaksi dan kontribusi antara anggota tersebut. Seluruh anggota juga harus mampu untuk bisa melaksanakan pekerjaan mereka dan juga ada keinginan untuk bekerja sama.

## 3. Tujuan tinggi

Tanggung jawab dari para manajer adalah menjaga tim agar tetap bisa berorientasi terhadap tugas mereka dengan menyeluruh. Akan tetapi, adakalanya kebijaksanaan organisasi, pencatatan dan juga sistem imbalan memilih upaya setiap individu tidak mendorong kerja tim.

## 4. Kepemimpinan yang sesuai

Sebagian tim bertugas untuk bisa menunjukkan kurva prestasi bagi perusahaan. Bersamaan dengan daur hidup produk awal yang tentatif, tahap pertengahan yang produktif dan berangsur menurun setelah beberapa tahun.

## 5. Kemungkinan masalah tim

Kemungkinan rumit dan dinamisnya masalah tim, kerja tim harus peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Sebagai contoh, terlalu banyaknya suatu perubahan dan perpindahan anggota sehingga dapat mengganggu hubungan dari kelompok dan menghambat pertumbuhan kinerja tim.

### **2.1.1.3 Aspek-aspek Kerjasama Tim**

Menurut Riyono dan Lestari dalam Sembiring (2019:11) terdapat beberapa aspek kerjasama tim diantaranya sebagai berikut:

1. Proses bertukar informasi

Saling memberikan suatu informasi mengenai rencana kerja, tujuan dan juga perkembangan suatu perusahaan dalam ruang lingkup mereka.

2. Pemecahan masalah

Proses saling bertukar kompetensi dan saling berkontribusi dalam memecahkan masalah sehingga dapat menghadapi kesulitan dengan baik, waktu yang dikeluarkan lebih efektif, meningkatkan hasil, meningkatkan keahlian dan juga bisa mengembangkan kreatifitas kerja sama.

3. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan

Pada aspek ini dilakukan untuk meningkatkan produktivitas dengan melakukan hal baru dan juga melaksanakan tugas tambahan dan pencapaian hasil yang akan dituju.

#### **2.1.1.4 Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim**

Dimensi dan indikator dari kerjasama tim menurut Sibarani (2018:19) diantaranya sebagai berikut:

1. Kerjasama

Kerjasama dalam sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi masing-masing individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang berintegritas tinggi. Setiap individu dapat dikatakan bekerja sama jika setiap upaya dari masing-masing individu dilakukan dengan sistematis dan terintegrasi untuk bisa mencapai tujuan bersama. Adapun indikator kerja sama yang bisa dijadikan alat ukurnya yaitu sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab dalam setiap pekerjaan masing-masing individu.

- b. Saling berkontribusi
  - c. Memaksimalkan kemampuan setiap individu.
2. Kepercayaan

Kepercayaan merupakan suatu keyakinan bahwa setiap orang sungguh-sungguh pada apa yang dilakukan dan dikatakan. Kerjasama tim dengan kualitas tinggi dapat dilihat dengan kepercayaan dan timbal balik yang tinggi antara anggota. Adapun indikator dari kepercayaan diantaranya sebagai berikut:

- a. Kejujuran
  - b. Pemberian tugas
  - c. Integritas
3. Kekompakan

Kekompakan merupakan tingkat solidaritas kontribusi dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Adapun indikator dari kekompakan diantaranya sebagai berikut:

- a. Saling bergantung pada tugas.
- b. Saling bergantung pada hasil
- c. Komitmen dari setiap individu.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

Kedisiplinan menjadi fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting. Disiplin kerja yang baik akan memberikan rasa tanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya, hal itu karena seseorang tersebut menaati semua peraturan yang berlaku dalam suatu lingkungan kelompok. Disiplin kerja

sering dibicarakan pada kondisi yang sering timbul sifat negatif, sifat negatif tersebut disebabkan karena lebih dikaitkan dengan sanksi dan hukuman seperti terlambat ataupun kinerja kurang baik. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik, akan memberikan hal sulit bagi setiap kelompok dalam mencapai hasil yang maksimal. Sehingga disiplin kerja sangat penting bagi perkembangan setiap kelompok organisasi maupun perusahaan.

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:87) menyatakan disiplin kerja merupakan sikap hormat kepada setiap peraturan dan ketetapan yang ada di perusahaan, sikap tersebut tertanam dalam setiap diri karyawan yang menyebabkan mereka dapat menyesuaikan diri dengan sendirinya pada peraturan dan ketetapan tersebut tanpa adanya rasa keterpaksaan.

Menurut Hasibuan (2021:115) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma yang berlaku pada lingkungan kerja mereka. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:55) disiplin kerja merupakan sikap dan kemauan dari seseorang sehingga mereka memberikan kesediaan untuk bisa mematuhi dan melaksanakan norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Berdasarkan definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang yang memiliki niat untuk dapat menaati segala peraturan yang ada dan didasarkan atas kesadaran diri untuk bisa menyesuaikan dengan lingkungan kerja mereka. Disiplin kerja ini harus bisa dimiliki oleh setiap

karyawan, hal ini karena disiplin kerja meliputi pada suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan setiap karyawan terhadap perusahaan.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2019:89) menyebutkan bahwa faktor-faktor disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Besar kecilnya kompensasi, setiap karyawan harus bisa mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan kinerja dan posisi mereka.
2. Keteladanan pemimpin, setiap karyawan pasti selalu memperhatikan ucapan, perbuatan, dan juga sikap pemimpin dikarenakan mereka mempertimbangkan penegakan aturan yang berlaku bagi semua yang ada dalam lingkungan kelompok tersebut.
3. Aturan pasti perusahaan  
Disiplin kerja sangat memerlukan bukti fisik dari peraturan yang mengikat setiap karyawan. Hal ini dikarenakan mereka akan konsisten dengan peraturan yang memang sudah jelas sehingga tidak bisa berubah sesuai dengan situasi dan kondisi.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan  
keberanian ini dilakukan untuk bisa mengawasi setiap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan maka pihak pimpinan harus dapat menindak tegas karyawan tersebut.
5. Pengawasan pemimpin

Pengawasan ini diperlukan supaya bisa mengarahkan karyawan agar bisa melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab mereka dengan tepat dan sesuai pada peraturan yang ada.

#### 6. Perhatian pada karyawan

Perhatian ini perlu dilakukan karena setiap karyawan kemungkinan mereka tidak puas hanya dengan menerima kompensasi, mereka perlu perhatian supaya bisa bekerja dengan baik setiap harinya.

#### 7. Penegakan disiplin kerja

Saling menghormati, saling memuji dan saling menghargai akan menciptakan suasana perusahaan yang baik dan harmonis. Sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih unggul.

### **2.1.2.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Moekizat dalam Pangastuti (2019:7) terdapat 2 jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu sebagai berikut:

#### 1. *Self imposed discipline*

Merupakan disiplin yang timbul dari diri sendiri. Disiplin ini merupakan suatu sikap spontanitas seseorang terhadap peraturan yang ada sehingga tercipta suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan tanggung jawab yang sesuai dengan peraturan yang ada.

#### 2. *Command discipline*

Merupakan disiplin yang diperintahkan. Disiplin ini berasal dari suatu kekuasaan sehingga memberikan kesan setiap karyawan menaati dikarenakan takut akan kekuasaan tersebut.

#### **2.1.2.4 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2019:336) berikut merupakan bentuk-bentuk disiplin kerja:

##### **1. Disiplin preventif**

Disiplin preventif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai untuk bisa mengikuti dan juga patuh terhadap pedoman dan aturan kerja yang ada. Disiplin ini memiliki tujuan supaya bisa menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bisa bekerja dengan disiplin. Disiplin ini juga memiliki maksud untuk pegawai bisa memelihara dirinya, dan diwajibkan untuk mengetahui, memahami serta melaksanakan pedoman dan peraturan sesuai dengan standar operasi prosedur yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

##### **2. Disiplin korektif**

Disiplin korektif merupakan suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan dirinya dengan peraturan sehingga mereka bisa mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di setiap perusahaan. Dalam disiplin ini pegawai yang melanggar akan mendapatkan sanksi yang bertujuan supaya mereka tidak mengulangi dan bisa memperbaiki dirinya sehingga mereka bisa mematuhi aturan yang sudah ditetapkan.

#### **2.1.2.5 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2019:340) menyatakan bahwa tujuan dari disiplin kerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah untuk kelangsungan hidup perusahaan yang sesuai dengan motif perusahaan bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari selanjutnya.

2. Tujuan khusus disiplin kerja

- a. Bagi para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta mampu memberikan kinerja yang baik sehingga terpanuhi semua kepentingan yang bersangkutan.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana prasana perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku.
- e. Tenaga kerja mampu mendapatkan target kinerja yang diberikan perusahaan.

#### **2.1.2.6 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2019:356) terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu (ketepatan jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat)
2. Taat terhadap peraturan perusahaan (tata tertib, prosedur kerja)
3. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan (tentang apa yang tidak boleh dilakukan di lingkungan perusahaan)

4. Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan (bekerja dengan sesuai tanggung jawab masing-masing)
5. Tujuan dan kemampuan setiap karyawan.
6. Sanksi hukum kepada setiap karyawan
7. Ketegasan pimpinan.
8. Balas jasa dari gaji dan kesejahteraan yang sudah diberikan perusahaan terhadap karyawan.
9. Hubungan yang harmonis antara karyawan.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan salah satu tingkat keberhasilan yang ingin dicapai pada pekerjaan yang sesuai dengan kriteria yang berlaku di perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu kinerja yang mengikuti aturan dan prosedur yang sesuai dengan standar dari perusahaan yang sudah ditetapkan.

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Sutrisno (2019:172) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kerja karyawan yang dapat dilihat dari segi kualitas, waktu dan kerjasama supaya bisa mencapai pada tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan juga tanggung jawab masing-masing karyawan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan dengan kemampuan dan tanggung jawab yang sudah diberikan oleh perusahaan. Sedangkan

menurut Simatupang (2019:54) kinerja karyawan merupakan apa yang sudah dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan.

Sehingga dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan untuk bisa mengukur kemampuan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Kinerja ini dihasilkan melalui beberapa aspek dengan tahapan dan tujuan untuk meningkatkan kinerja sehingga bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:109) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Fasilitas kantor

Merupakan suatu sarana yang menunjang karyawan untuk bisa melakukan aktivitas kerja dengan baik dan jika perusahaan tidak memberikan fasilitas dengan baik hal ini akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja

Merupakan faktor penting karena lingkungan kerja menjadi hal yang sangat menentukan dalam proses kerja karyawan harian.

3. Prioritas kerja

Karyawan harus mendapatkan suatu prioritas kerja karena akan mendapatkan kebingungan jika nantinya terlalu banyak beban dengan ketidakjelasan tanpa skala prioritas.

#### 4. *Supportive boss*

Pihak atasan yang baik harus bisa mendengarkan pendapat dan pemikiran karyawan. Dukungan, pendapat dan ide-ide baru harus didapatkan oleh perusahaan baik itu bersumber dari karyawan ataupun dari pimpinan sendiri.

#### 5. Bonus

Pihak karyawan sebagian besar bekerja dengan senang hati tanpa banyak keluhan jika mereka merasa dihargai oleh pihak perusahaan. Penghargaan tersebut merupakan hal biasa karena bisa dilakukan dengan pujian ataupun berupa bonus kepada karyawan.

### **2.1.3.3 Jenis-jenis Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Suryani (2020:6) jenis-jenis penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

#### 1. Penilaian berbasis kinerja

Pada jenis penilaian ini pihak manajemen memberikan suatu kebijakan terkait pada jabatan setiap karyawan. Target kinerja dan tanggung jawab capaian karyawan disetarakan dengan sesuai pada pekerjaan mereka masing-masing dan menjadi tolak ukur kesuksesan karyawan.

#### 2. Penilaian dari atasan

Pada jenis penilaian ini atasan menilai langsung kinerja karyawan atau disebut dengan penilaian satu arah.

#### 3. Penilaian dari bawahan

Pada jenis penilaian ini merupakan penilaian yang dilakukan oleh karyawan terhadap atasannya.

#### 4. Penilaian dari rekan kerja

Pada jenis penilaian ini pihak karyawan saling memberikan penilaian terhadap rekan kerja.

#### 5. Penilaian diri sendiri

Pada jenis penilaian ini pihak karyawan menilai diri sendiri sesuai dengan kinerja yang mereka lakukan.

#### 6. *System 360* derajat

Pada penilaian ini pihak karyawan diberikan penilaian dari pihak lain yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

#### 7. Penilaian umpan balik

Pada jenis penilaian ini dilakukan sekitar 4 kali dalam 1 tahun untuk bisa mendapatkan evaluasi penuh bagi pihak perusahaan.

### **2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Suryani (2020:12) manfaat dari penilaian kinerja karyawan bagi perusahaan diantaranya yaitu sebagai berikut:

#### 1. Meningkatkan prestasi karyawan

Hasil kerja dan pekerjaan karyawan dapat diketahui dari masalah produktivitas mereka dalam bekerja.

#### 2. Standar kompetensi yang layak

Hasil evaluasi dari pihak manajemen terhadap prestasi dan kinerja karyawan dapat mengetahui berapa gaji atau kompensasi yang layak diberikan kepada karyawan.

### 3. Penempatan karyawan

Periode tertentu karyawan yang akan mengalami promosi jabatan, mutasi atau demosi. Sebelum pengambilan keputusan, pihak manajemen harus melihat hasil kinerja dari sebuah evaluasi yang sudah dilakukan sehingga dapat meminimalisir resiko kesalahan dalam penempatan karyawan.

### 4. Pelatihan dan pengembangan

Dari hasil evaluasi pihak manajemen, karyawan yang masih memiliki kekurangan dan mendapatkan hasil yang kurang dari kriteria target perusahaan diperlukan pelatihan dan pengembangan baik karyawan baru maupun karyawan senior.

### 5. Jenjang karir

Pihak manajemen menyusun jenjang karir karyawan sesuai dengan kinerja mereka masing-masing.

### 6. Penataan staff

Hasil prestasi yang baik mencerminkan bahwa pihak manajemen dalam mengatur sumberdaya manusia terorganisir dengan baik.

### 7. Minimnya data informasi

Informasi yang akurat sangat diperlukan untuk dapat mengambil keputusan dalam penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan program dan pengembangan.

### 8. Kesalahan desain pekerjaan

Hal ini disebabkan dari adanya indikasi hasil evaluasi prestasi yang buruk dan kurang tepatnya dalam penempatan karyawan.

#### 9. Peluang kerja adil

Peluang kerja yang sama dan adil akan didapatkan pihak karyawan dengan baik dari hasil evaluasi dan pertimbangan pihak manajemen.

#### 10. Tantangan eksternal

Penilaian prestasi juga bergantung dari faktor lain dengan mempertimbangkan kepentingan, kondisi finansial, lingkungan dan lain sebagainya.

### **2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:107) indikator kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kualitas

Kualitas ini diukur dari prestasi setiap karyawan terhadap kinerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang bersumber dari keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas ini merupakan jumlah hasil dari kinerja yang sudah dikeluarkan karyawan seperti unit, jumlah dan produktivitas yang sudah diselesaikan.

#### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dilihat dari tingkat aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan, apakah sesuai dengan hasil koordinasi sebelumnya atau tidak.

#### 4. Efektivitas

Efektivitas ini dilihat dari tingkat penggunaan sumberdaya yang ada dari perusahaan digunakan dengan baik menghasilkan kinerja yang maksimal.

## 5. Kemandirian

Kemandirian ini terlihat dari individu karyawan yang nantinya menjalankan fungsi kerja sesuai dengan komitmen yang sudah dilakukan dengan perusahaan.

### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
1	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik 2021	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT lion Superindo	Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Objek Penelitian	Jurnal ARASTIRM A Vol. 1, No. 2, 2021
2	Febriyanti Simatupang 2019	Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada Restaurant Internasional and Convention Hall Pematangsianta	Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Pengalaman Kerja	Jurnal Manajemen Vol. 5, No. 1, 2019
3	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	Terdapat Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Motivasi	Jurnal Perkusi, Vol. 1, No. 1, 2021
4	Vinca Regina Letsoin,	Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas	Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja	Terdapat variabel Kerjasama	Tidak terdapat variabel	Jurnal Dimensi, Vol. 9, No. 1,

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Sri Langgeng Ratnasari 2020	Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	dan dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Keterlibatan Karyawan dan Loyalitas Kerja	2020
5	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.	Terdapat variabel Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Pendidikan & Pelatihan	Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 3, Nomor 2, Juni 2018
6	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	Terdapat variabel Kerjasama Tim, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Kompensasi dan Komunikasi Interpersonal	Journal of Economic and Economic Education Vol.6 No.2 (143-155)
7	Livia Putri Kusuma & J.E.Sutanto 2018	Peranan Kerjasama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama dan semangat	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Semangat Kerja	Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis Volume 3, Nomor 4,

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		Karyawan Zolid Agung Perkasa	kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa.			Oktober 2018
8	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	Terdapat variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel motivasi, kompensasi dan stress kerja	Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta No. IX Vol. 3
9	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,	Terdapat variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel kerjasama tim	Jurnal Economica ISSN : 2527-6247 Vol.2 No.2, November 2017
10	Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo	Terdapat variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Terdapat Variabel Disiplin Kerja	Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Unpam Vol.1, No.2 Agustus 2021

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
11	Dela Utari, Islamuddin	Pengaruh Kerjasama Tim, Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Pengelolaha n Keuangan Wilayah (Bpkd) Provinsi Bengkulu	Kerjasama Tim(), Semangat Kerja (X2), dan factor Disiplin Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Terdapat variabel Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak Terdapat Variabel Semangat Kerja	Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis. Volume 3. Nomor 1 Juli  2022
12	Putri Handayani Siregar, Ir.Muhammad Yamin Siregar,MM, Dra.Isnaniah LKS,MMA	Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan	kerjasama tim dan kompetensi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan	Terdapat Variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Kompetensi	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Vol 1, No 1 (2020)
13	Rahmat Hidayat	Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat Variabel Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Komunikasi Internal	DIMENSI, Volume 10 Nomor 1 : 58-75 MARET 2021
14	Ipan Hilmawan	Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap	Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan sedangkan	Terdapat Variabel Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Komitmen Organisasi	Jurnal Rekaman, Vol. 4, No. 2, Juni 2020

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Serang	Kerjasama Tim berpengaruh positif dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Serang			
15	Budi Yanti	Analisa Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Solok	Variabel kerjasama tim (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pariwisata dan kebudayaan Kabupaten Solok,	Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Berbeda pada waktu dan objek penelitian	Ensiklopedia of Journal Vol. 3 No.3 Edisi 1 April 2021
16	Ersa Mayori Jayanti fortuna, Heri Wijayanto, Sri Hartono	Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo	Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh positif Terhadap Kinerja Pegawai	Terdapat variabel kerjasama tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Tidak terdapat variabel Beban Kerja	Bussman Journal : Indonesian Journal of Business and Management Vol. 2 No. 2 Mei - Agustus 2022
17	Nana Triapnita Nainggolan, Darwin Lie,Lora	Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang	terdapat pengaruh yang positif dan signifikan	Terdapat variabel kerjasama tim	Tidak terdapat variabel disiplin kerja dan	Al Tijarah:Vol. 6 No. 3 (Special Issue)

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
	Ekana Nainggolan	berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDABah BolonDinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara	antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai		kepuasan kerja	Desember 2020
18	Widiya Ananda, Ari Kristiana, Nur Khojin, Khalid Iskandar	Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Produksi Plant Assemblyptb intang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes	Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikasn Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat Variabel Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berbeda waktu dan objek penelitian	JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research Vol. 1, No. 3, Agustus2023
19	Siti Untari Machsunah, Taufik Akbar, Erwin Syahputra	Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin Kerja, dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lotus GardenHotel Kediri	Variabel kerja sama tim, disiplin kerja, dan etika kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Lotus GardenHotel Kediri	Terdapat variabel kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap karyawan	Tidak Terdapat Variabel Etika Kerja	POPULER: Jurnal Penelitian Mahasiswa-VOLUME 2, NO. 4, DESEMBER 2022
20	Shinta Mifta Mulida, Ahmad Jauhari, Nur Hidayati	Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan	Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin	Terdapat Variabel Kerjasama Tim Dan Disiplin	Tidak Terdapat Variabel Motivasi Kerja	Mutiara : Jurnal Penelitian dan Karya IlmiahVol.1,

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
		Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri	Kerja berpengaruh secara langsung dan simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri.	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan		No.5 Oktober 2022
21	Ermawati	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim (Team Work) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Restoran Kembang Lawang Cabang Pejaten Village)	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kerjasama tim. Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Meneliti Disiplin dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan	Alat analisis data menggunakan PLS	<a href="https://repository.mercubuana.ac.id/44001/">https://repository.mercubuana.ac.id/44001/</a>
22	Rindi Andhika, Dewi Nurmasari Pane	Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Artha Gita Sejahtera Medan	Komitmen Organisasi dan Pengawasan berpengaruh signifikan positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Dimana komitmen	Terdapat variabel disiplin kerja dan unsur kerjasama tim	Tidak terdapat variabel pengawasan	Jurnal Manajemen Tools, Vol. 9 No. 1 Juni 2018

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
			disini memiliki unsur yang termasuk didalamnya seperti kerjasama tim.			

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia menjadi pengaruh yang besar bagi suatu perusahaan/organisasi. Sumber daya manusia berfungsi secara efisien dalam mengolah, mengatur dan memanfaatkan peluang untuk bisa mencapai tujuan dengan mudah. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang potensial dan berealitas. Pada suatu perusahaan, mereka akan berusaha supaya bisa meningkatkan kinerja untuk bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Dalam mencapai hal tersebut setiap individu karyawan tidak bisa berjalan sendiri, mereka pasti memerlukan pihak lain dalam setiap pencapaian dalam suatu perusahaan. Adanya kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan. Menurut Simanjuntak (2018:13) kerjasama tim terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk dapat mencapai tujuan dengan harapan bisa sesuai target yang sudah ditentukan.

Kerjasama tim dapat dibentuk dengan kolaborasi antar karyawan, terbentuknya kerjasama tim tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Terbaginya tanggung jawab yang besar menjadikan beban kerja mereka

menjadi lebih ringan dari sebelumnya sehingga pekerjaan tersebut dapat diatasi dengan baik dengan menyesuaikan pada kemampuan mereka.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ibrahim, dkk (2021) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Kusuma dan Sutanto (2018) mendapatkan hasil kerjasama tim memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan, hal ini karena setiap anggota bisa saling membantu dalam penyelesaian tanggung jawab dan masalah yang muncul melalui kerjasama tim. Adapun menurut Sibarani (2018:19) dimensi dan indikator dari kerjasama tim yaitu kerjasama (tanggung jawab, saling berkontribusi, memaksimalkan kemampuan setiap individu), kepercayaan (kejujuran, pemberian tugas, integritas) dan kekompakan.

Selain kerjasama tim, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andhika & Pane (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi dan pengawasan (Unsur Kerjasama Tim) memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Artha Gita Sejahtera Medan. Kerjasama tim didalam organisasi yang terjalin dengan jangka waktu panjang dan berjalan dengan baik akan menciptakan komitmen yang baik dan loyalitas yang tinggi dari setiap individu. Sehingga akan memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Ermawati (2018) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis data yang sudah dilakukan menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kerjasama tim.