

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah proses di mana sekelompok individu bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kerjasama tim, anggota tim berbagi tugas, ide, pengetahuan, dan sumber daya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kerjasama tim sangat penting dalam berbagai konteks, baik di tempat kerja, dalam proyek-proyek, di sekolah, dalam olahraga, dan banyak aspek kehidupan lainnya. Dengan bekerja sama sebagai tim, individu dapat memanfaatkan keahlian dan kekuatan masing-masing untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai secara individu.

2.1.1.1 Pengertian Kerjasama tim

Menurut Hermanto (2020:112) menyatakan, kerjasama tim adalah pengelompokan dua orang atau lebih yang saling menyesuaikan diri dalam sebuah kegiatan agar meraih sasaran spesifik. Kerjasama tim dapat membuat pekerjaan antar sesama menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain.

Menurut Susanti et al., (2021:234) memaparkan bahwa kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai ahli dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Menurut Farhan Elang Ibrahim et al., dalam Panggiki et al., (2021:320) mendefinisikan kerjasama tim (teamwork) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas.

Menurut Sunaryo (2017:39) menyatakan, “Kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.”

Menurut Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari et al., dalam Sriyono dan Farida, (2020:25) bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya Kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dari beberapa definisi yang telah diuraikan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kerjasama antar pengelompokan dua orang atau lebih dengan keahlian, keterampilan yang berbeda-beda yang menyatu dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim yang baik dapat membuat pekerjaan antar sesama menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Kerjasama tim mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Fitrah Indah (2022 : 23) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 Tewel (2017: 165) jenis kerjasama 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 manajer 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 pelaksanaannya 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 Kerjasama tim

Faktor-Faktor Yang Mendasari Terbentuknya Kerjasama Tim menurut Muhammad Hatta et al., dalam Poernomo, (2017:29) ada beberapa faktor yang mendasari dibentuknya sebuah kerjasama tim dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Rasa tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius 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 Kerjasama tim

Menurut Farhan Elang Ibrahim et al., dalam Sibarani (2021:22) menetapkan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

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 Komunikasi

Komunikasi adalah pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Ini adalah aktivitas fundamental dalam interaksi manusia dan menjadi salah satu elemen kunci dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks sosial, bisnis, keluarga, dan kehidupan sehari-hari. Komunikasi berperan penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam lingkungan kerja, pendidikan, hubungan pribadi, serta dalam menyampaikan informasi, ide, atau pesan

secara umum. Dengan komunikasi yang baik, manusia dapat menjalin interaksi sosial yang positif, memahami satu sama lain, dan mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif.

2.1.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi menurut Ishaq (2017:119) adalah suatu proses perumusan, penyampaian dan pemaknaan pesan yang dilakukan oleh seseorang komunikator/*sender* kepada komunikan/*receiver* melalui media atau sarana tertentu. Dengan proses tersebut, komunikator dan komunikan memiliki kesamaan makna atas suatu hal (pesan) yang dikirim dan diterimanya.

Menurut Andrew E. Sikula (2017:145) Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain.

Menurut Mangkunegara (2017: 140) komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seorang kepada orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli, maka komunikasi dapat disimpulkan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan, pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan, komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas perusahaan, karena hubungan yang tidak bagus bisa mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta rekan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan, pengirim dan

penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif.

Menurut Lawas & Triatmanto (2017:50) Kurangnya komunikasi antar sesama anggota akan memberikan hasil yang buruk ataupun tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan, kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi yang efektif. Jika perusahaan memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik, karena dapat muncul motivasi dalam pribadi karyawan selama melaksanakan tindakan aktivitas yang benar, sehingga dapat tercipta sasaran perolehan yang diharapkan.

2.1.2.2 Bentuk-bentuk Komunikasi

Berdasarkan bentuk pesan yang disampaikan, komunikasi dapat berbentuk lisan atau tertulis. Jenis ini paling banyak dipraktikkan sehari-hari khususnya dalam komunikasi antar pribadi. Pemilihan bentuk komunikasi lisan atau tertulis dipengaruhi oleh faktor-faktor waktu, kecepatan, biaya, ketrampilan.

Berdasarkan bentuk pesan yang disampaikan, komunikasi dapat berbentuk lisan atau tertulis. Jenis ini paling banyak dipraktikkan sehari-hari khususnya dalam komunikasi antar pribadi. Pemilihan bentuk komunikasi lisan atau tertulis dipengaruhi oleh faktor-faktor waktu, kecepatan, biaya, ketrampilan individu dalam berkomunikasi, fasilitas yang tersedia untuk berkomunikasi. Bentuk komunikasi lisan terbagi dalam jenis-jenis komunikasi sebagai berikut :

1. Perbincangan tak resmi, merupakan bentuk komunikasi yang paling dasar. Cocok untuk hubungan sehari-hari, pengarahan, tukar-menukar informasi, meninjau kemajuan, maupun untuk memelihara efektivitas hubungan pribadi.

2. Pembicaraan lewat telepon, panggilan telepon bermanfaat untuk pengecekan cepat atau pengiriman dan penerimaan informasi, instruksi atau data.

Menurut Robbins dan Judge (2019: 225) komunikasi terbagi menjadi tiga dimensi yaitu komunikasi ke arah bawah, komunikasi ke arah atas, dan komunikasi lateral.

1. Komunikasi ke arah bawah

Komunikasi ke arah bawah sering disebut downward communication. Komunikasi ini merupakan komunikasi yang biasanya terjalin diantara manajer kepada karyawannya. Komunikasi ini digunakan manajer untuk dapat menentukan tujuan, memberikan informasi kepada karyawannya mengenai kebijakan dan prosedur.

2. Komunikasi ke arah atas atau upward communication

Komunikasi ke arah atas atau upward communication yaitu komunikasi yang bertujuan untuk memberikan feedback kepada para atasan. Komunikasi ini digunakan untuk para karyawan melaporkan perkembangan mengenai pekerjaan, dan menyampaikan permasalahan yang sedang dialami oleh para karyawan. Para atasan juga sangat bergantung akan informasi – informasi yang diterima dari karyawan sehingga perusahaan dapat terus berkembang.

3. Komunikasi horizontal/lateral

Untuk komunikasi horizontal/lateral yaitu komunikasi yang terjadi antar para anggota organisasi pada level yang sama. Komunikasi ini dapat menghemat waktu dan memfasilitasi untuk saling berkoordinasi. Komunikasi ini sering

dilakukan agar para karyawan dapat saling bertukar informasi sehingga timbulnya kerjasama yang baik.

2.1.2.3 Indikator Komunikasi

Indikator komunikasi menurut Desri (2017: 13) adalah sebagai berikut :

1. Kemudahan Dalam memperoleh informasi Kinerja yang baik dapat memudahkan dalam memperoleh informasi, memiliki ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang.
2. Intensitas Komunikasi, banyaknya terjadi percakapan yang baik dan proses kelancaran komunikasi pada suatu organisasi
3. Efektivitas Komunikasi yang bersifat arus langsung dan bertatap muka untuk memudahkan yang disampaikan oleh komunikator.
4. Tingkat pemahaman pesan yaitu mampu memahami apa yang disampaikan oleh seseorang komunikator serta adanya komunikasi yang baik dapat memudahkan dan memahami pesan yang akan disampaikan
5. Perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan
6. Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan oleh adanya rangsangan kerja jika hubungan karyawan berjalan dengan harmonis.

2.1.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi

Mangkunegara (2017:148) menyatakan ada tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, dan faktor dari pihak receiver atau komunikan.

1. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu ketrampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.
2. Ketrampilan Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Disiplin kerja adalah suatu aktivitas yang menjadi alat komunikasi untuk mengubah dan memperbaiki suatu perilaku melalui tindakan disipliner yang positif. Dengan adanya disiplin kerja, suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang sedang dikerjakan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa indikator seperti frekuensi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan etika kerja.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawan suatu organisasi dapat mencapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan

menunjukkan integritas dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan–penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan.

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Menurut Sinambela (2019:332) menyatakan disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya maka peraturan sangat diperlukan menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Menurut Sumadhinata (2018:115) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Menurut Ramon (2019:460) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Fererius Hetlan Muhyadin (2019:7) juga memaparkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas mengenai disiplin kerja maka dapat diartikan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, patuh terhadap peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis. Kedisiplinan dapat menjadi panutan bagi orang lain. Namun apabila di dalam suatu organisasi tidak menerapkan disiplin maka akan mempengaruhi orang lain, seperti pegawai yang disiplin akan menjadi tidak disiplin, akan tetapi jika suatu organisasi menerapkan kedisiplinan, maka pegawai yang tidak disiplin harus mengikuti peraturan yang ada sehingga mau tidak mau, suka tidak suka pegawai tersebut akan menjadi disiplin.

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengembangkan tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.

2.1.3.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017:129) berpendapat bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019: 89-90), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

1. Besar kecilnya membayar kompensasi, pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam organisasi, semua dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, dengan adanya pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, pimpinan yang memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, saling menghormati, bila bertemu dilingkungan kerja dan melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019:39) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.

3. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
5. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Menurut Mahendro Sumardjo dan Doni Juni Priansa (2018:193) kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai orang prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat tersebut sudah sangat jelas bahwa kinerja adalah sebagai bentuk dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga kinerja ini menjadi hal yang memang harus dicapai oleh karyawan ketika dalam bekerja.

Menurut Edison Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah (2017 : 190) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari kesimpulan keseluruhan jelas bahwa kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Tinggi rendahnya suatu kinerja karyawan dapat dilihat dari pencapaian persyaratan pekerjaan yang dikerjakan dan output yang dihasilkan baik kuantitas maupun kualitas dari perusahaan itu sendiri.

Menurut Mangkunegara dalam Siagian dkk (2018:79) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya.

2.1.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2016:130) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, yaitu memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, bekerja keras sesuai target dan waktu yang telah ditetapkan dan bekerja keras dengan bersedia kerja lembur
3. Dukungan organisasi, perusahaan mendukung kinerja karyawan melalui pelatihan dan perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan melengkapi peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja.

2.1.4.2 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja karyawan adalah metrik atau parameter yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi tingkat prestasi atau hasil kerja seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Indikator kinerja karyawan membantu manajemen dan atasan dalam mengukur kontribusi dan dampak karyawan terhadap tujuan dan strategi organisasi. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran

yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:77) sebagai berikut :

1. Kualitas

Merupakan suatu yang terkait dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektivitas seseorang.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan sesuai dengan kewajiban setiap karyawan.

3. Kerjasama

Merupakan sikap dan perilaku setiap karyawan yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja, sehingga satu tujuan dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

4. Tanggung jawab

Merupakan hal yang terkait dengan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan yang harus di pertanggungjawabkan. Para karyawan apabila masih ada pekerjaan yang belum sesuai dengan harapan pimpinan.

5. Inisiatif

Inisiatif adalah segala bentuk gerakan dari dalam diri anggota untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan, sikap melakukan perubahan secara kontinu untuk bisa mengoptimalkan bisnis perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun) dan Judul	Persamaan dan Perbedaan (Variabel)	Sumber	Hasil
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Ahmad Wahyuddi Musriha dan Bramastyo Kusumo Negoro (2017) Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. GEO GIVEN Sidoarjo	Persamaan: Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan: Pengambilan Keputusan	Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Nia Kumala Devi (2022) Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	Persamaan: Kerjasama Tim Perbedaan: Kreativitas dan Integritas	Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis & Akuntansi Vol. 10, No. 2, April 2022	Hasil penelitian yang diuji secara parsial menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Sibarani, Ezra Minar (2018) Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan PT. Telekomunikasi	Persamaan: Kerjasama Tim Perbedaan: Kreativitas dan Budaya Organisasi	Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak kerjasama tim kreativitas dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Indonesia (Telkom) Tbk, Kantor			karyawan PT. Telkom Kantor Regional 1 Medan.
4.	Siti Indah Purwaning Yuwana (2022) Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger BSI	Persamaan : Kerjasama Tim, Komunikasi Perbedaan : Kompensasi	Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol. 9, No.1, Januari 2022	Hasil penelitian menjelaskan bahwa secara parsial kerjasama tim, komunikasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Khaerunnisa (2022) Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Organisasi Pembelajaran Terhadap Kinerja Karyawan Pt Selim Elektro	Persamaan : Kerjasama tim Perbedaan : Organisasi Pembelajaran	Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausah aan Vol. 1, No. 2, Mei 2022	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teamwork dan learning organization berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sellim Elektro.
6.	Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang dan Yusron Rozzaid (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Persamaan : Disiplin Kerja Perbedaan : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja	Ipteks Vol. 3 No.2 Juli 2018	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.
7.	Rahmat Hidayat, (2021) Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin	Persamaan : Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim	Jurnal Dimensi Vol. 10 No. 1 2021	Hasil dari penelitian ini dinyatakan bahwa komunikasi internal, disiplin kerja, dan kerjasama tim secara

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja karyawan	Perbedaan : Komunikasi Internal		parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian machining pada PT Metalindo Elektronik Cikarang.
8.	Nugrahanum Illanisa, Wandy Zulkarnaen, Asep Suwarna (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia	Persamaan : Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Perbedaan : Kerjasama, Komunikasi	Jurnal Semar (Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Riviu) Vol. 1 No 3	Hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia.
9.	Antonius Agung Febianto Hardiawan (2022) Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada SD Strada Dipamarga	Persamaan : Komunikasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan Perbedaan : Lingkungan Kerja	Jurnal JCRBE (Journal of Current Research in Business and Economics Vol. 1 No.1	Hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa variable komunikasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan untuk variable disiplin kerja dan variable lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada SD Strada Dipamarga.
10.	Tri Lestari (2022) Pengaruh Kerjasama Tim Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk	Persamaan : Kerjasama tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan	Repository Universitas Tridinanti S-1 thesis, 201 008 Universitas Tridinanti Palembang	Hasil penelitian bahwa antara variabel kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
		Perbedaan : Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk		terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerjasama tim merupakan proses dimana anggota tim bekerja bersama secara efektif, saling melengkapi, dan berkontribusi secara aktif, kerjasama yang baik dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapi secara bersama-sama.

Menurut Hermanto (2020:112) menyatakan, kerjasama tim adalah pengelompokan dua orang atau lebih yang saling menyesuaikan diri dalam sebuah kegiatan agar meraih sasaran spesifik. Kerjasama tim dapat membuat pekerjaan antar sesama menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain.

Adapun indikator kerjasama tim menurut Farhan Elang Ibrahim et al., dalam Sibarani (2021:22) yaitu kerjasama, kepercayaan, kekompakan.

Kerjasama tim akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan kesuksesan, melalui adanya kerjasama tim yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama tim di anggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Maka dari itu kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik juga. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah

ditentukan. Hal ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Pandelaki (2018:5) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tracy (2019:54) menyatakan bahwa kerjasama tim dapat meningkatkan komunikasi di dalam dan di antara bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Burn (2019:55) yang menyatakan bahwa efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam menunjang kerjasama tim.

Kerjasama tim berpengaruh terhadap disiplin kerja dikarenakan dengan disiplin kerjasama tim yang baik dapat berdampak positif pada disiplin kerja karyawan, Apabila kerjasama tim meningkat maka setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan akan berjalan dengan sesuai harapan, kerjasama tim yang buruk atau konflik antar anggota tim dapat menghambat disiplin kerja. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa hubungan kerjasama dalam tim adalah yang sehat dan produktif untuk mencapai disiplin kerja yang baik. Dalam situasi terbaik, kerjasama tim dapat menjadi pendorong utama bagi disiplin kerja yang konsisten dan tinggi di antara anggota tim.

Menurut Andrew E. Sikula (2017:145) Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sesuatu kepada sesuatu, tempat atau orang lain.

Adapun indikator komunikasi menurut Desri (2017: 13) yaitu kemudahan dalam memperoleh informasi, intensitas komunikasi, efektivitas komunikasi, tingkat pemahaman pesan, perubahan sikap yang dilakukan, hubungan karyawan yang baik.

Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti halnya komunikasi yang baik membantu dalam menyampaikan informasi dengan jelas dan memastikan bahwa pesan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan yang dimaksudkan, komunikasi yang efektif juga memungkinkan karyawan untuk berkoordinasi dalam menjalankan tugas mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah (2016:45) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan komunikasi yang baik, manusia dapat menjalin interaksi sosial yang positif, memahami satu sama lain, dan mencapai tujuan bersama dengan lebih efektif. Dengan komunikasi yang baik membantu dalam menyampaikan informasi dengan jelas dan memastikan bahwa pesan yang diterima oleh karyawan sesuai dengan yang dimaksudkan sehingga berdampak terhadap kerjasama yang baik, komunikasi yang efektif juga memungkinkan karyawan untuk berkoordinasi dalam menjalankan tugas mereka baik dari sisi kerjasama tim dan disiplin kerja karyawan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Adapun Indikator disiplin kerja menurut Rivai dalam Alfiah (2019:45) yaitu kehadiran, ketaatan peraturan kerja atau kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja, ketaatan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, tingkat kewaspadaan tinggi pegawai dalam bekerja, dan etika bekerja pegawai.

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti halnya produktivitas yang tinggi. Karyawan yang memiliki disiplin yang baik cenderung lebih produktif dalam pekerjaan mereka baik dari sisi kerjasama tim dan komunikasi antar sesama. Mereka mematuhi jadwal kerja, mengelola waktu dengan efisien, dan melaksanakan tugas dengan fokus dan komitmen, disiplin yang baik juga mencakup kehadiran yang konsisten dan ketepatan waktu, mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas dengan baik, tidak hanya sesuai dengan harapan, tetapi juga melebihi harapan.

Disiplin membantu karyawan untuk mengatur diri mereka sendiri, mengatasi tantangan, dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nova Syafrina (2017:78) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap komunikasi dan juga kerjasama tim karyawan sebagai komponen dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kerjasama tim karyawan dikarenakan dengan disiplin kerja yang baik dapat berdampak positif pada kerjasama tim karyawan, sedangkan kurangnya disiplin kerja dapat menghambat kinerja dalam kerjasama tim antar karyawan. Apabila sikap disiplin setiap karyawan meningkat maka setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan

akan berjalan dengan sesuai harapan, karena kerjasama tim selalu membangun sikap rasa tanggung jawab setiap karyawan, sehingga setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan optimal sesuai harapan perusahaan.

Disiplin kerja juga mempengaruhi komunikasi. Dengan disiplin yang baik disebabkan karena komunikasi yang selalu berjalan yang bisa membangun sikap rasa peduli setiap karyawan, sehingga setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban perusahaan dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada perusahaan dapat teratasi dengan baik.

Kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang erat antara ketiga elemen ini dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi di tempat kerja. Berikut adalah bagaimana ketiganya berkaitan. kerjasama tim yang baik sering kali membutuhkan komunikasi yang efektif untuk bekerja, dan disiplin kerja yang baik dapat menjadi landasan yang kuat untuk kerjasama dan komunikasi yang sukses. Sebaliknya, komunikasi yang buruk atau kurangnya disiplin kerja dapat menghambat kerjasama tim dan kinerja karyawan.

Dalam keseluruhan, kombinasi yang seimbang antara kerjasama tim yang kuat, komunikasi yang efektif, dan disiplin kerja yang baik dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Lestari (2022) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mahendro Sumardjo dan Doni Juni Priansa (2018:193) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata ditampilkan setiap orang sebagai orang prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2017:77) yaitu kualitas, kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab, dan inisiatif.

Dari pendapat tersebut sudah sangat jelas bahwa kinerja adalah sebagai bentuk dari prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sehingga kinerja ini menjadi hal yang memang harus dicapai oleh karyawan ketika dalam bekerja. merupakan keberhasilan atau hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas secara keseluruhan pada periode sesuai target atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya dan atas dasar tanggung jawab yang diberikan kepadanya adalah hal utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan bagaimana karyawan tersebut mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik merupakan pencapaian tujuan organisasi agar dapat terwujudnya visi dan misi yang telah ditetapkan perusahaan sehingga dalam penelitian ini akan menggunakan metode statistik kuantitatif dengan menggunakan *path analyst*".

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu : “ **Terdapat Pengaruh Kerjasama tim, Komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Kerja Karyawan bagian sewing PT Sansan Tasikmalaya.**”