

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2023) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut (Mangkunegara, 2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut (Noviyanti et al., 2023) sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi sebuah perusahaan. Sebagai suatu organisasi, perusahaan ingin berkembang dan bertahan terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi.

Menurut Hasibuan (dikutip di Paramansyah & Husna, 2021) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada

perusahaan. Menurut Hasibuan (dikutip di Harras et al., 2020) berpandangan bahwa manajemen SDM adalah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan keterlibatan, di mana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Oleh karenanya, tidak berlebihan jika kita mengatakan bahwa manajemen SDM adalah seni, karena sesungguhnya terdapat harmonisasi antar manusia yang mampu menghasilkan sebuah karya (kinerja, produktivitas, prestasi, kreativitas, dan inovasi), dengan karya tersebut semua orang mendapatkan kebahagiaan yang dicita-citakan. Sumber daya manusia sebagai salah satu penggerak agar bisa mewujudkan visi dan misi serta tujuan yang diharapkan perusahaan.

Menurut (Ekhsan, 2019) sumber daya manusia adalah potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau dibeikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang atau jasa. Menurut Schuler (dikutip di Sutrisno, 2023) mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat. Jadi, MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama-sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau manajemen personalia.

Menurut Noe (dikutip di kasmir, 2020) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki oleh perusahaan. Dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses menangani karyawan pelatihan penilaian, kompensasi, hubungan kerja kesehatan dan keamanan secara adil terhadap fungsi-fungsi MSDM. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya saja sekalipun berbeda dari berbagai sudut pandang, tujuan utamanya adalah tetap sama yaitu memanusiakan manusia dan memberikan kesejahteraan secara profesional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing karyawan.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway tujuan manajemen meliputi (dikutip di Sutrisno, 2023):

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting yang berasal dari klasifikasi paling awal dari fungsi-fungsi manajerial yaitu (P. Afandi, 2018):

a. Planning

Planning atau perencanaan merupakan pemilihan atau pencapaian tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijakan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. Organizing

Organizing atau pengorganisasian yaitu:

1. Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi
2. Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
3. Penugasan tanggung jawab tertentu.
4. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing*

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (recruitmen) Latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading*

Leading atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling*

Controlling atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Kerjasama Tim

2.1.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut (Setyawan et al., 2021) kerjasama tim akan berhasil jika mereka dapat menyenapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat. Menurut kreitner dan Kinicki mendefinsikan Kerjasama tim merupakan sejumlah kumpulan kecil maupun dengan keterampilan yang saling melengkapi yang berkomitmen untuk tujuan, hasil dan pendekatan dimana satu sama lain saling bertanggung jawab. Menurut Bachtiar (dikutip di Paramansyah & Husna, 2021) kerjasama tim merupakan sinersigitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Menurut (Amirullah, 2015) secara umum

kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Menurut (Mochamad syafii, 2019) menyatakan Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individunya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individu.

Menurut (Hidayat, 2021) Kerjasama Tim merupakan suatu tindakan yang harus kita bangun antar karyawan, karena di dalam suatu organisasi pasti memiliki tujuan yang sama., oleh sebab itu kita harus bekerja sama untuk mencapai tujuan tersebut. Kesenjangan terjadi di antaranya karena tidak adanya Kerjasama yang baik antar karyawan didalam suatu departement, tidak peduli dengan tanggung jawabnya sehingga mengakibatkan permasalahan bagi karyawan yang lainnya. Menurut (Wiyono, 2021) Kerjasama tim adalah pengelompokkan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik. Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kumpulan individu atau kelompok yang bekerja secara bersama-sama yang memiliki keahlian berbeda-beda dan memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis guna mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Yuwana, 2022) mendefinisikan Kerjasama tim adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Menurut

(Imron & Suhardi, 2019) Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Oleh karena itu Kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan hasil yang dicapai karyawan. Ketika para karyawan melakukan tugas dengan cara ia bekerjasama dengan rekan kerjanya maka tugas tersebut akan lebih cepat selesai dan lebih mudah dilakukan, hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efisien. Dengan bekerjasama juga dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat dan hal ini bisa menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta akan lebih memotivasi karyawan agar menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dari pada target yang diberikan.

Menurut (Nainggolan, 2023) Kerjasama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerja sama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut (Jaenab et al., 2016) mengatakan bahwa Kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi. Dalam bekerjasama tim selalu harus ada kesepakatan antara anggota tim untuk melakukan tujuan yang sama sehingga Kerjasama dapat berjalan sesuai keinginan bersama tanpa harus adanya perselisihan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mendasari Pembentukan Tim

Faktor-faktor yang mendasari pembentuk tim adalah sebagai berikut

(Amirullah, 2015) :

1. Pemikiran dari dua orang atau lebih cenderung lebih baik dari pada pemikiran satu orang.
2. Konsep sinergi (yang disimbolkan $1+1 > 2$), yaitu bahwa hasil keseluruhan (tim) jauh lebih baik dari pada jumlah bagiannya.
3. Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu dan bekerjasama.
4. Kerjasama tim dapat menyebabkan komunikasi terbina dengan baik.

2.1.2.3 Fungsi dan Manfaat Kerjasama dalam Tim

Bekerja dalam tim memiliki banyak fungsi dan manfaat. Fungsi dalam tim antara lain dapat mengubah sikap, perilaku, dan nilai-nilai pribadi, serta dapat turut serta dalam mendisiplinkan keputusan, merundingkan, dan bernegosiasi. Manfaat bekerja dalam Kerjasama tim adalah sebagai berikut (Amirullah, 2015).

Manfaat bagi organisasi:

1. Meningkatkan produktivitas kerja.
2. Meningkatkan kualitas kerja.
3. Meningkatkan mentalitas kerja.
4. Meningkatkan kemajuan kerja.

Manfaat bagi anggota:

1. Stress atau beban akibat pekerjaan akan berkurang.
2. Tanggung jawab atas pekerjaan dipikul bersama.
3. Memperoleh balas jasa dan penghargaan.

4. Dapat menyalurkan bakat dan kemampuannya.

2.1.2.4 Tahapan Kerjasama Tim

Menurut Griffin (dikutip di Paramansyah & Husna, 2021) pentingnya perancangan tim yang baik dengan membagi ke dalam 4 tahap perkembangan:

1. *Farming* (pembentukan), adalah tahapan di mana para anggota setuju untuk bergabung dalam suatu tim. Karena kelompok baru dibentuk maka setiap orang membawa nilai-nilai, pendapat dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi, setiap orang masih sungkan, malu-malu, bahkan seringkali ada anggota yang merasa gugup. Kelompok cenderung belum dapat memilih pemimpin (kecuali tim yang sudah dipilih ketua kelompoknya terlebih dahulu).
2. *Storming* (merebut hati), adalah tahapan di mana kekacauan mulai timbul di dalam tim. Pemimpin yang telah dipilih seringkali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengganti pemimpin yang dinilai tidak mampu. Faksi-faksi mulai terbentuk, terjadi pertentangan karena masalah-masalah pribadi, semua bersikeras dengan pendapat masing-masing. Komunikasi yang terjadi sangat sedikit karena masing-masing orang tidak mau lagi menjadi pendengar.
3. *Norming* (pengaturan norma), adalah tahapan di mana individu-individu dan subgroup yang ada dalam tim mulai merasakan keuntungan bekerja bersama dan berjuang untuk menghindari team tersebut dari kehancuran (bubar). Karena semangat Kerjasama sudah mulai timbul, setiap anggota mulai merasa bebas untuk mengungkapkan perasaan dan pendapatnya kepada seluruh anggota tim.

4. *Performing* (melaksanakan), adalah tahapan merupakan titik kulminasi di mana team sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Pada tahap ini keberhasilan tim akan terlihat dari prestasi yang ditunjukkan.

2.1.2.5 Indikator Kerjasama Tim

Berdasarkan teori yang dikemukakan West indikator Kerjasama tim dapat diukur sebagai berikut (Paramansyah & Husna, 2021):

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat diciptakan kerjasama yang baik.
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama yang baik.
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengarahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti dan mentaati segala peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Menurut (Hasibuan, 2020) Disiplin merupakan sebuah fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut (P.

Afandi, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Hidayat, 2021) Disiplin kerja merupakan sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin membuat karyawan taat kepada aturan yang telah ditetapkan, menjalankan setiap instruksi kerja dengan benar sehingga proses produksi berjalan dengan baik. Kualitas produk dalam perusahaan dipengaruhi oleh kedisiplinannya dalam bekerja, dengan disiplin proses produksi menjadi lebih efektif dan efisien. Menurut (Widiya Sari et al., 2023) yaitu disiplin dalam bentuk ketaatan dan pengendalian terhadap diri erat dengan hubungan rasional dan dalam bentuk kepatuhan dalam pengendalian dalam sebuah pertimbangan. Menurut (Salsabila & Suryawan, 2022) disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat manajer berkomunikasi kepada karyawan agar merubah perilaku lalu untuk menambah kesadaran dan kesediaan dalam mentaati peraturan dan ketentuan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri seorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada di dalam perusahaan. Menurut (Adinda et al., 2023) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk

mematuhi dan mentaati peraturan, maupun kebijakan yang ada di perusahaan. Sehingga disiplin kerja sangat penting untuk ditegakkan dalam perusahaan. Menurut (Hadi, 2021) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut (Illanisa et al., 2019) mengatakan disiplin kerja merupakan proses dimana karyawan dilatih supaya karyawan bisa menyatukan hati dan pikirannya untuk bisa melakukan tugas atau pekerjaannya dengan baik dan bisa mentaati segala aturan tata tertib yang ada.

Menurut (Isvandiari, 2018) disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada. Menurut (Suwondo & Sutanto, 2015) Disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta aktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan pada beberapa pendapat diatas, maka disiplin dapat diartikan bilamana karyawan harus mentaati semua peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.3.2 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi persyaratan bagi penentuan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan (P. Afandi, 2018). Fungsi disiplin antara lain:

1. Menata kehidupan Bersama dalam suatu organisasi

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan Bersama, dalam suatu kelompok tertentu dengan begitu hubungan yang terjalin antara individu satu dengan yang lain menjadi lebih baik dan benar.

2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik

Disiplin kerja dapat membangun kepribadian seorang karyawan, lingkungan yang memiliki disiplin yang baik sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang tenang, tertib, dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi

Disiplin berfungsi sebagai pemaksaan kepada seseorang untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku di lingkungan tersebut. Dengan pemaksaan, pembiasaan, dan latihan disiplin seperti itu dapat menyadarkan bahwa disiplin itu penting.

4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar

Disiplin yang disertai ancaman atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa

ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan disiplin dapat menjadi lemah.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin

Menurut Singodimedjo faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (di kutip di Sutrisno, 2023) yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

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

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

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

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

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

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi disiplin diantaranya (Hasibuan, 2020):

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Artinya, semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atas harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam penelitian memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat,

karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan Tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (kasmir, 2020) mengatakan secara sederhana pengertian kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam suatu periode tertentu. Menurut mangkunegara (dikutip di Busro, 2018) kinerja adalah hasil kerja atau produktivitas kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau tim kerja dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Menurut (A. Afandi & Syaiful, 2020) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Harras et al., 2020) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai keberhasilan, namun kondisinya tidaknya berhenti sampai disitu ada sesuatu yang melekat pada keberhasilan itu sendiri, yaitu perilaku kerja, artinya keberhasilan adalah kata benda yang dapat diwujudkan dari sejumlah upaya tertentu (kerja keras, integritas, dukungan dll). Maka, dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang baik melalui proses kerja kerja. Menurut (Noviyanti et al., 2023) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (jufrizen, 2018) Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dalam fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan berhubungan dengan faktor individu, organisasi dan lingkungan eksternal. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan organisasi. Menurut (Illanisa et al., 2019) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan selama ia bekerja dan hasil kerja dari karyawan tersebut harus bisa ditunjukkan hasilnya dan dipertanggung jawabkan secara pasti sesuai dengan perilaku karyawan di dalam perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja atau bisa dikatakan sebagai prestasi kerja yang dicapai

seorang karyawan di dalam perusahaan selama ia bekerja di perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepada karyawan tersebut.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu keberhasilan yang telah dicapai karyawan dengan kerja keras dan hasil kerja yang ditunjukkan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan dari tempat mereka bekerja.

4.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut (kasmir, 2020):

a. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan

b. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan

pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak Perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau sikap seseorang memimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

h. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau Perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu Perusahaan atau organisasi.

i. Kinerja karyawan

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

k. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela Perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan

tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain.

l. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan Perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

m. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Pendelegasian wewenang dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja karyawan diantaranya (Harras et al., 2020):

a. Hasil Kerja

Hasil kinerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas).

b. Sikap Kerja

Sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat di dalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur dan perintah organisasi Contohnya: kedisiplinan, tanggung jawab, komitmen, motivasi dan sebagainya.

c. Perilaku Kerja

Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku kerja yang terampil/terlatih, teratur, dan cermat. Dengan perilaku tersebut, sangat dimungkinkan seorang karyawan mampu mencapai tujuan.

d. Manfaat

Hasil Kerja yang telah dicapai memberikan pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti pencapaian prestasi, kemajuan, dan kesejahteraan bagi stakeholder. Lebih lanjut manfaat berarti kebaikan yang diakibatkan oleh sebuah hasil kerja.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Tracy (dikutip di Paramansyah & Husna, 2021) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Hal ini dikarenakan dengan berlangsungnya kerjasama tim yang baik secara optimal antar karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkan dan otomatis akan membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan. Kerjasama tim yang baik akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim yang bisa terjalin dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

2.1.5.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Singodimedjo (Sutrisno, 2023) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan

perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut (kasmir, 2020) kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja perilaku seseorang dalam satu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan diperlihatkan melalui teori-teori diatas yang mengatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah kinerja karyawan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Rahmat hidayat (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Metalindo Elektronik. Alat analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan uji statistik T menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan variabel Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pt. Metalindo Elektronik. Sedangkan berdasarkan uji statistik F menunjukkan bahwa variabel komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Pt. Metalindo Elektronik

Muh.Saifuddin dan Raully Sijabat (2022) melakukan penelitian dengan judul Gaya kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Loyalitas Kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Nasmoco Kaligawe. Alat analisis yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan uji statistik T menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel loyalitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Pt. Nasmoco Kaligawe. Sedangkan berdasarkan uji statistik F menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Nasmoco Kaligawe.

Tsabitah Octasyah Bannisch (2020) melakukan penelitian dengan judul disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada Pt. Wahana Raya Gresik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan uji statistik T menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, Kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada Pt. Wahan Lentera Raya Gresik. Variabel kompensasi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan generasi milenial pada Pt. Wahana Lentera Raya Gresik. Sedangkan uji statistik F menjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja, Kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dio Faqih Saputra dan Rani Kurniasari (2023) melakukan penelitian dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada

Pt. Setiajaya Mobilindo Depok. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan uji statistik T menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Setiajaya Mobilindo, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Setiajaya Mobilindo. Sedangkan uji statistik F menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Setiajaya Mobilindo.

Mochammad Syafii dan Hassan Abdillah (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh komitmen dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Pt. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan uji statistik T menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Wilmar Nabati Indonesia Gresik, variabel Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Sedangkan uji statistik F menunjukkan bahwa variabel komitmen dan Kerjasama tim mempengaruhi kinerja karyawan pada Pt. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Nama peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Rahmat hidayat	Pengaruh Komunikasi Interval, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Metalindo Elektronik. Jurnal Dimensi. Vol. 10 No.1 ISSN 2085-9996 Tahun Maret 2021.	Variabel Bebas: <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi Interval • Disiplin Kerja • Kerjasama Tim Variabel Terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan Alat analisis: <ul style="list-style-type: none"> • Analisis regresi linier berganda Hasil penelitian <ul style="list-style-type: none"> • Komunikasi interval memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan 	Variabel yang diteliti: <ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama Tim • Disiplin Kerja Variabel terikat: <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda.	Objek penelitian dan jumlah responden yang diteliti.

			<ul style="list-style-type: none"> • Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan • Kerjasama Tim memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. 		
2.	Muh.Saifuddin dan Rauly Sijabat	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nasmoco Kaligawe Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif. Vol 1 No.2 ISSN 2809-6282 Tahun Agustus 2022.	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Kerjasama Tim • Loyalitas Kerja <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan <p>Alat analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisis regresi linier berganda. <p>Hasil penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gaya Kepemimpinan • Kerjasama Tim • Loyalitas <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan <p>Menggunakan alat analisis regresi linier berganda</p>	Objek penelitian dan jumlah responden yang diteliti.

			<ul style="list-style-type: none"> • Loyalitas Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 		
3.	Tsabitah Octasyah Bansich	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada Pt Wahana Lentera Raya Gresik.</p> <p>Skripsi Universitas Bhayangkara Surabaya 2020</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Kerjasama Tim • Kompensasi <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan <p>Alat analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisis regresi linier berganda <p>Hasil penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada Pt Wahana Lentera Raya Gresik. • Bahwa variabel disiplin kerja, Kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh 	<p>Variabel yang diteliti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama Tim • Disiplin Kerja <p>Variabel terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan <p>Menggunakan alat analisis regresi linier berganda</p>	<p>Objek penelitian dan jumlah responden yang diteliti.</p>

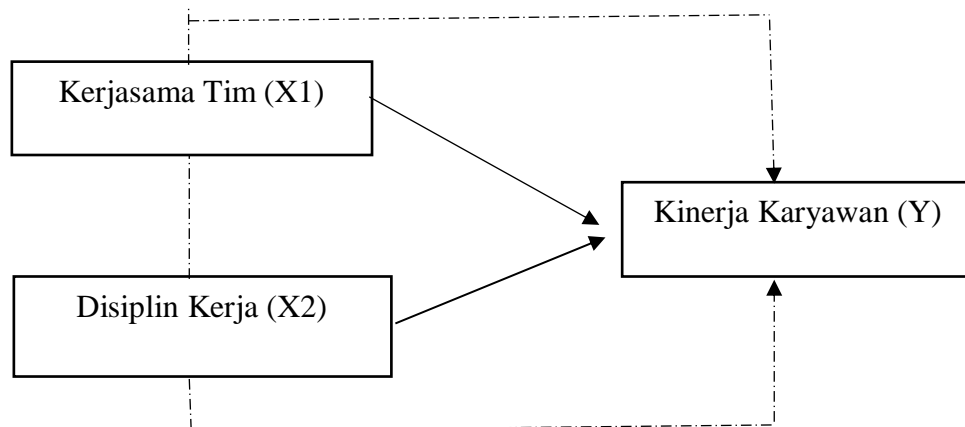
			<p>secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada Pt Wahana Lentera Raya Gresik.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada Pt Wahana Lentera Raya Gresik. 		
4.	Dio Faqih Saputra dan Rani Kurniasari	<p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Setiajaya Mobilindo Depok.</p> <p>Jurnal penelitian bisnis dan manajemen Vol.1 No.3 ISSN 2985-9611 Tahun September 2023.</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja • Lingkungan Kerja <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan <p>Alat analisis:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analisis regresi linier berganda. <p>Hasil penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan 	<p>Variabel yang diteliti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Disiplin Kerja <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan <p>Menggunakan analisis regresi linier berganda.</p>	Objek penelitian dan jumlah responden yang diteliti.

			<p>terhadap kinerja karyawan pada Pt. Setiajaya Mobilindo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Setiajaya Mobilindo. • Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 		
5.	Mochamad Syafii dan Hasan Abdillah	<p>Pengaruh Komitmen dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wilmar Nabati Indonesia Gresik. Jurnal fakultas ekonomi Vol.8 No.1 Tahun Juli 2019</p>	<p>Variabel Bebas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen • Kerjasama Tim <p>Variabel Terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja Karyawan <p>Alat analisis: Analisis regresi linier berganda</p> <p>Hasil penelitian:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt. 	<p>Variabel yang diteliti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kerjasama Tim <p>Variabel terikat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kinerja karyawan <p>Menggunakan analisis regresi linier berganda</p>	<p>Objek penelitian dan jumlah responden yang diteliti.</p>

			<p>Wilmar Nabati Indonesia Gresik.</p> <ul style="list-style-type: none">• Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pt. Wilmar Nabati Indonesia Gresik.• Komitmen dan Kerjasama Tim secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan Pt. Wilmar Indonesia Gresik.		
--	--	--	--	--	--

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah Kerjasama Tim (X1), Disiplin Kerja (X2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan(Y).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- ▶ Berpengaruh Secara Parsial.
- - - - -▶ Berpengaruh Secara Simultan.

2.4 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga ada Pengaruh Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Nusa Sarana Citra Bakti Suzuki Baturaja baik secara parsial maupun simultan.