

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan,2021:10)

Menurut Sunyoto (2019:1) Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Kasmir (2019:6) manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan, melalui perencanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan aktivitas-aktivitas dalam organisasi yang dikelola secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi

2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia Menurut Hasibuan (2021:21) terdiri dari :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*), adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif secara efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan, perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*), organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, motivasi, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tuju.

6. Pengembangan

Pengembangan(*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang di berikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung(*direct*) dan tidak langsung(*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imabalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsisten

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan-tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma social.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.3. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2021,14) peranan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job requirement, dan evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
3. Menetapkan kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Monitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Monitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit.

2.1.4. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2019:97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku.

Meurut Rivai dkk (2015:599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah sesuatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

2.1.5. Aspek-aspek dalam Disiplin Kerja

Menurut Agustin (2019:93) aspek-aspek dalam disiplin kerja, yaitu:

1. Sikap mental (mental attitude), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan.
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal dengan cermat dan tertib.

2.1.6. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Agustin (2019:94) jenis-jenis disiplin kerja terdapat tiga jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin Preventif yaitu disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif sehingga penyelewengan-

penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan.

2. Disiplin Korektif yaitu disiplin yang bertujuan agar karyawan tidak melakukan pelanggaran yang sudah dilakukan. Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya disesuaikan pada tingkat pelanggaran yang telah terjadi.
3. Disiplin progresif yaitu disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran- pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja karyawan. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

2.1.7. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:100) adapun faktor- faktor yang mempengaruhi tingkatan kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi diantaranya:

1. Besar/kecilnya Pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan. Bagaimanapun juga, pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya peraturan disiplin dalam perusahaan, maka ia adalah orang pertama yang mempraktekkan agar dapat diikuti oleh karyawan lainnya.

3. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan, bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan

yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Dengan adanya aturan tertulis yang jelas, para karyawan akan mendapatkan kepastian mengenai pedoman apa saja yang boleh dilakukan dan tidak boleh dilakukan. Sehingga akan menghindarkan diri dari perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut.

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Melalui tindakan terhadap perilaku indisipliner, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Pada situasi demikian, maka semua pegawai akan menghindari sikap yang melanggar aturan yang akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi/perusahaan. Demikian pula sebaliknya, apabila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah jelas pelanggaran yang dibuat oleh karyawan, akan berdampak kepada suasana kerja dalam organisasi/perusahaan. Dimana karyawan akan meragukan pentingnya berdisiplin di tempat kerja.

5. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan. Dengan menyadari bahwa sifat dasar manusia

adalah selalu ingin bebas, tanpa terikat oleh peraturan, maka pengawasan diperlukan demi tegaknya disiplin dalam suatu organisasi/perusahaan.

6. Ada/tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat secara fisik, tetapi juga dekat secara batin. Pemimpin yang demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh karyawan, sehingga akan berpengaruh besar terhadap prestasi dan semangat kerja karyawan.

7. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun

2.1.8. Indikator Disiplin Kerja

Indikator menurut Afandi (2021:21) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin sebagai berikut :

1. Dimensi ketaatan waktu
 - a. Masuk kerja tepat waktu
 - b. Penggunaan waktu secara efektif
 - c. Tidak pernah mangkir atau tidak kerja
2. Dimensi tanggung jawab
 - a. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
 - b. Target pekerjaan
 - c. membuat laporan harian.

2.1.9. Pengertian Kerja Sama Tim

Menurut Amirullah (2015:160) secara umum kerja sama tim dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu- individu tersebut memiliki aturan dan mekanismen kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain.

Menurut Sahban (2018:113) kerja sama tim adalah proses yang dimana didalamnya terdapat aktifitas yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok yang ditujukan guna mencapai tujuan bersama yang dengan saling membantu dan saling memahami.

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

Kerja sama dalam kelompok menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja, kerja sama dalam kelompok akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energy dan sinergitas bagi individu- individu yang tergabung dalam kerja sama kelompok atau tim. Tanpa kerja sama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang.

2.1.10. Manfaat Kerja Sama Tim

Menurut Amirullah (2015:162) manfaat kerja sama tim, yaitu:

1. Manfaat bagi organisasi
 - a. Meningkatkan prduktifitas kerja
 - b. Meningkatkan kualitas kerja
 - c. Meningkatkan mentalitas kerja
 - d. Meningkatkan kemajuan organisasi
2. Manfaat bagi anggota
 - a. Stress atau beban akibat pekerjaan akan berkurang
 - b. Tanggung jawab atas pekerjaan dipikul Bersama
 - c. Memperoleh balas jasa dan penghargaan
 - d. Sebagai media aktualisasi diri
 - e. Dapat menyalurkan bakat dan kemampuannya

2.1.11. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerja Sama Tim

Menurut Amirullah (2015:161) faktor-faktor yang mendasari pembentukan tim adalah sebagai berikut :

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

2.1.12. Indikator Kerja Sama Tim

Menurut west dalam sahan (2021:144) menetapkan indicator-indicator kerja sama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

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

2.1.13. Pengertian Kinerja

Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja adalah hasil kerja dan kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Afandi (2021:83) Kinerja merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya, dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang untuk menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.1.14. Tujuan Kinerja

Menurut Afandi (2021:88) Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:
 - a. Telaah gaji keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan merit-pay, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
 - b. Kesempatan promosi keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan 20 pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.
2. Tujuan pengembangan

- a. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan
- c. Meningkatkan prestasi kerja tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja dimasa yang akan datang.
- d. Menemukan tujuan-tujuan progresi karir penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e. Menentukan kebutuhab-kebutuhan pelatihan penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan indentifikikasi kebutuhan pelatihan.

2.1.15. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:189) Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

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

kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan lkinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan memengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitasnya pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

3. 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.

4. Kepribadian

Kepribadian 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.

5. 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.

6. Kepemimpinan

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

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tertentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter.

8. 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.

9. Kepuasan Kerja

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

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana 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. Karyawan yang setia atau loyal tentu

akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa tertanggu oleh godaan dari pihak pesaing.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan-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.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

2.1.16. Indikator Kinerja

Menurut Wibowo (2017:86) Indikator Kinerja Yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif di cari oleh seorang individu atau organisasi untuk mencapai, pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2. Standar

Standard mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standard merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standard, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuankinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau Sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau Sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

7. Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.1.17. Hubungan Antar Variabel Independen dengan Variabel Dependen

2.1.17.1. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2019:193) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai ketaatan aturan. Menjelaskan adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja yaitu Disiplin kerja merupakan usaha untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Dalam artian pegawai yang disiplin akan sangat mempengaruhi terhadap kinerja.

2.1.17.2. Hubungan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja

Menurut Manzoor *et al.*, (2011) dalam pratiwi dan Nugrohoseno (2014) menyatakan perusahaan yang lebih menekankan pada tim memiliki hasil peningkatan kinerja sehingga akan menghasilkan produktivitas yang lebih besar. Oleh karena itu karyawan perlu melakukan kerja sama tim yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dikarenakan dengan berlangsungnya kerja sama tim secara baik dan optimal antar karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkannya dan otomatis akan membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan. Penelitian ini menemukan pengaruh positif antara kerja sama tim terhadap kinerja, sehingga apabila semakin baik terjalinya kerja sama tim maka kinerja akan meningkat. Manzoor *et al.*, (2011) juga menyatakan terdapat dampak positif yang signifikan kerja sama tim terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim yang bias terjalin dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan atau pegawainya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| NO | Nama Peneliti | Judul Penelitian, jurnal volume, Nomor Tahun | Variabel yang diteliti, alat analisis, hasil penelitian. | Persamaan | Perbedaan |
|----|-----------------------------------|--|---|--|---|
| 1 | Habiburrahman , Surya Mulyawan | Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Rawat Inap Rawa Pitu, <i>Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT)</i> . Vol 7,NO 2, Tahun 2023. | Variabel X1:Motivasi X2:Disiplin Kerja Y :Kinerja Pegawai Alat Analisis: Menggunakan Alat Analisis Regresi Linier Berganda Hasilpenelitian: menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Sinifikan Terhadap Kinerja Pegawai | Meneliti variabel Disiplin Kerja Dan menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda | <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian • Jumlah responden |

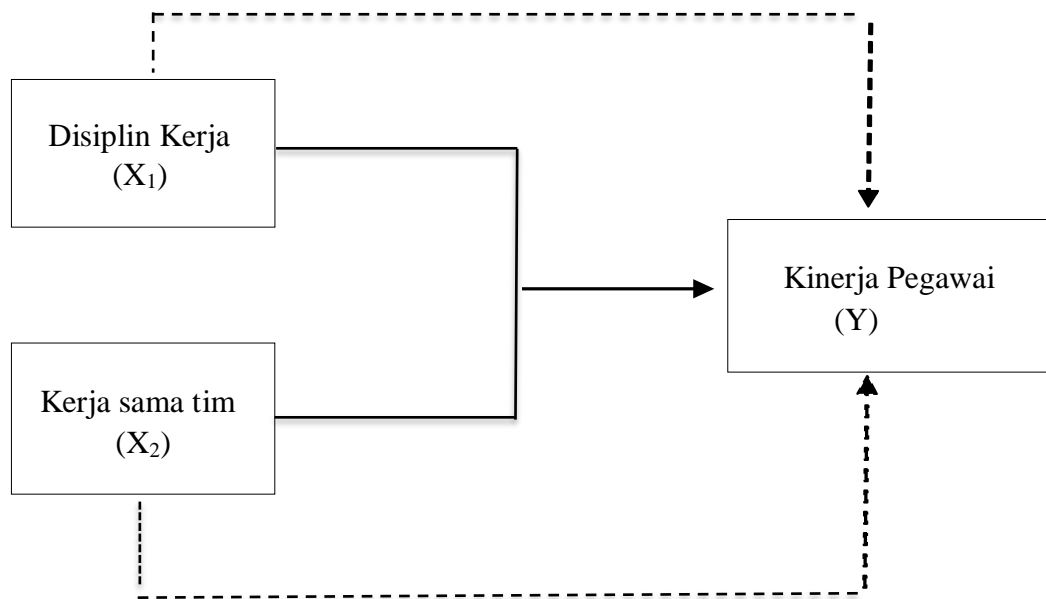
| | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|
| 2 | Tantri Septianti, Edwin Agus Buniarto | Pengaruh Kerja Sama Tim dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UPTD Puskesmas Purwoasri Kabupaten Kediri. <i>Jurnal penelitian dan Karya Ilmiah</i> Vol 1,NO 6, Tahun 2023. | Variable X1: Kerja Sama Tim X2: Beban Kerja Y:kinerja Karyawan. Alat Analisis:Menggunakan Alat Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian:menyatakan bahwa kerjasama tim dan Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | MenelitiVariabel Kerja Sama Tim serta menggunakan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda. | <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian • Jumlah responden |
| 3 | Editya Nurdiana | Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan UPTD Puskesmas Ciledug. <i>Jurnal Economics and Management (JECMA)</i> Vol 3, No 1 Tahun 2022 | Variabel X1: Disiplin kerja X2: Motivasi Y : kinerja karywan Alat Analisis: Menggunakan Alat Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian: bahwa variabel Disiplin dan Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. | Meneliti Variabel Disiplin Kerja dan mrnggunakan alat Analisis Regresi Linier Berganda. | <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian • Tahun penelitian 2022 • Jumlah responden |
| 4 | Deli Apika | Pengaruh Lingkungan | Variabel | Meneneliti Variabel | <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi |

| | | | | | |
|---|-----------------|--|--|---|--|
| | | kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Berkilau Pangkalan Kerinci II. <i>Skripsi</i> Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, Tahun 2020 | X1:Lingkungan Kerja X2: Stres Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Pegawai Alat Analisis: Menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil Penelitian: bahwa Variabel Lingkungan kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja memiliki Pengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. | Disiplin Kerja dan serta menggunakan Teknik alat Analisis Regresi Linier Berganda | penelitian <ul style="list-style-type: none"> • Tahun penelitian 2020 • Jumlah responden |
| 5 | Asriman Finowaa | Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Luahagundre Maniamolo. <i>Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan</i> , Vol 6, No1, Tahun 2023 | Variabel X1:Motivasi X2: Disiplin Kerja Y :Kinerja Pegawai. Alat analisis: menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda Hasil penelitian: Bahwa Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh Signifikan Terhadap kinerja Pegawai | meneliti variabel Disiplin Kerja serta menggunakan alat Analisis Regresi Linier Bergnda | <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penlitian • Jumlah responden |

Perbedaan yang peneliti lakukan dengan penelitian terdahulu adalah yaitu pada variabel yang hanya menggunakan variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Kerja Sama Tim (X_2) sebagai variabel bebas dan variabel Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Kemudian pada tempat yang akan diteliti, peneliti melakukannya di UPTD Puskesmas Karya Mukti kecamatan Sinar Peninjauan

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen dalam hal ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan kerja sama tim (X_2) dan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

- > secara parsial
 —————> secara simultan

2.4. Hipotesis

Menurut Sugiono (2019:99) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data .

berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran maka dibuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut: Diduga ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karya Mukti baik secara parsial dan Simultan.