

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu (output) (Campbell & Wiernik, 2015; Ritonga, 2020). Para ahli memberikan batasan tentang prestasi kerja diantaranya adalah (Anwar Prabu Mangkunegara & Prabu, 2005) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Soetrisno (2016) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurung waktu tertentu. Faktor yang berkaitan dengan prestasi adalah keberhasilan pegawai dalam jangka panjang maupun jangka pendek dalam organisasi. Jadi prestasi adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik pegawai berkarya dan menggunakan potensi guna memastikan bahwa pelaksanaan tugasnya dalam memenuhi standar baku dan menjadi prestasi sepanjang waktu (Arifin, 2013).

Prestasi kerja karyawan adalah kemampuan, dengan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya, maka karyawan dapat bekerja lebih baik. Untuk itu pembinaan pegawai tidak dapat dipisahkan dari kedudukan mereka sebagai manusia yang tidak terlepas dari kebutuhan, kemampuan dan kepribadian yang dapat dikembangkan (Wahyutomo, Habsji, & Mukzam, 2014). Banyak faktor yang mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan antara lain besar disiplin kerja dan tingkat kemampuan kerja pegawai. Dalam hal ini termaksud didalamnya meningkatkan prestasi kerja diperlukan perhatian terhadap faktor-faktor yang memengaruhi dan memperhatikan pula kebutuhan dari para karyawan, antara lain dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat

prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan (Rivai Veithzal, 2013). Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja pegawailah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. Disiplin kerja merupakan 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. Kedisiplinan adalah adanya suatu kesadaran dan kesediaan seorang pegawai untuk mentaati segala peraturan dan norma-norma yang ada dalam suatu organisasi (Hasibuan, 2012).

Tujuan khusus disiplin kerja, antara lain : untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peratutran, dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, dapat bertindak dan berprilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut Singodimejo dalam (Sutrisno, 2014) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan dan diciptakan kebiasaan- kebiasaan. Menurut (Setiawan, 2013) terdapat beberapa indikator disiplin kerja karyawan, diantaranya : hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik dan kreatif dan inovatif dalam bekerja.

Prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya diperusahaan maupun organisasi. Efektivitas kerja merupakan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan waktu dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah cara melihat hasil penilaian prestasi kerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian prestasi kerja adalah kecakapan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu.

Menurut Leon C. Megginson (2017:69) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai yang dimaksud. Menurut Andrew E. Sikula (2017:69) penilaian karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.

Berdasarkan pendapat di atas, Penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin yang menilai prestasi kerja karyawan, yaitu atasan karyawan langsung atau atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian operasional berhak pula memberikan penilaian prestasi kerja terhadap seluruh karyawan sesuai data yang ada dibagian operasional. Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka kita dapat menyimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil kerja dan tingkat produktifitasnya, hal tersebut berguna sebagai bahan pertimbangan yang paling baik dalam menentukan pengambilan keputusan mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja karyawan.

Kinerja dapat diartikan sebagai job performance. Kinerja bisa juga didefinisikan menjadi pelaksanaan hasil kerja, atau prestasi kerja. Smith sebagaimana yang disitasi oleh Idris (2013:196) berpendapat bahwa: "Kinerja

adalah hasil dari sebuah aktifitas yang dilakukan manusia pada jangka waktu tertentu”. Oleh karenanya, maka boleh dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan pencapaian individu dalam hal yang berkaitan dengan perilaku, tindakan, tugas dan pekerjaannya pada jangka waktu tertentu. Penilaian prestasi kerja adalah salah satu kewajiban yang sangat krusial bagi perusahaan dalam rangka memahami dan merespon level kinerja SDM yang ada di lingkup organisasinya.

Meija, dkk. yang dikutip oleh Idris (2013:197), berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah sebuah proses berkesinambungan, yang mencakup di dalamnya aktifitas-aktifitas sebagai berikut: a) Kegiatan penentuan faktor-faktor prestasi kerja yang berdampak pada keberhasilan sebuah perusahaan. Pada tahap ini, dapat dilakukan dengan berpedoman pada hasil job analysis. b) Kegiatan mengukur, yang merupakan aktifitas krusial dari proses sistem penilaian prestasi kerja. c) Kegiatan follow up. Pada tahap ini, dilakukan follow up terhadap dari hasil penilaian kinerja.

(Sedarmayanti, 2016) mengemukakan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala atas kinerja seseorang (kinerja dipandang sebagai perpaduan hasil kerja yang harus dicapai dan kompetensi). Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses yang dilakukan perusahaan untuk mengukur, menilai kekuatan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil serta mengevaluasi hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam suatu perusahaan yang digunakan sebagai alat dalam membantu pengambilan keputusan. Dalam rangka memahami kepuasan kerja karyawan, maka seorang pemimpin harus memahami karakteristik masing – masing bawahan. Dengan memahami karakteristik individu maka akan dapat ditentukan pekerjaan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing individu. Apabila hal tersebut terwujud maka akan tercapai kepuasan kerja dalam diri karyawan. Dengan kepuasan kerja yang cukup tinggi maka akan membuat para karyawan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan juga kinerja perusahaan itu sendiri (Vitryani Tarigan, 2020).

2.1.2 Unsur - unsur Penilaian Prestasi Kerja

Dalam penilaian prestasi kerja, ada beberapa aspek yang akan menjadi bahan penilaian prestasi kerja seorang pegawai. Hal ini bertujuan untuk mengetahui hasil kerja pegawai dan mengetahui kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai yang berguna sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan personalia yang tepat guna meningkatkan produktifitas dan kemampuan.

Menurut (Sutrisno, 2016) penilaian prestasi kerja didasarkan pada aspek - aspek sebagai berikut :

1. Hasil kerja, tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

2.1.3 Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja memiliki dasar yang penting bagi perusahaan sebagai alat pengambilan keputusan bagi pegawainya. Penilaian prestasi kerja memiliki banyak kegunaan salah satunya adalah promosi jabatan. Tujuan penilaian prestasi kerja menurut (Sedarmayanti, 2016) sebagai berikut :

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dengan menggunakan potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar

- untuk mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.
3. Misalnya sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan pegawai, memberi imbalan balas jasa dan lainnya.
 4. Memberikan umpan balik kepada pegawai, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karir.
 5. Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasi, maka penilaian dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan

2.1.4 Indikator Prestasi Kerja

Indikator Prestasi Kerja Meliputi :

a. Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.

b. Kuantitas kerja.

Banyaknya tenaga kerja dalam periode waktu tertentu. Singkatnya, kuantitas kerja artinya jumlah kerja serta pemanfaatan waktu yang digunakan selama jam kerja yang ditetapkan.

c. Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

d. Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

e. Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.2 Kerja Sama Tim

2.2.1 Pengertian Kerja Sama Tim

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, Sriyono dan Farida, (2013).

Menurut West (2014) 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 bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim (meskipun beberapa peran dapat dipublikasikan), dan yang memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim.

Dari semua pengertian mengenai Kerjasama tim (teamwork) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

Tim adalah kelompok di dalam Tim yang anggota-anggotanya saling bergantung satu sama lain, saling berbagi tujuan bersama, dan dicirikan oleh adanya satu orang yang mengkoordinasikan kegiatan bersama mereka. Koordinasi tersebut dilakukan demi mencapai tujuan bersama. Contoh dari sebuah tim adalah tim manajemen proyek, gugus tugas, unit-unit kerja, atau tim pengembang Tim. Di dalam tim, fungsi utama kepemimpinan adalah berupaya mencapai tujuan Tim (tim) secara kolektif, bukan individual. Tim umumnya memiliki seorang pemimpin yang telah ditentukan. Pemimpin tersebut dapat berasal dari dalam tim itu sendiri maupun dari luar.

Kerjasama tim merupakan salah satu tindakan yang mendorong para pegawai bekerja secara efektif. Dengan adanya kerjasama tim dapat membantu pegawai untuk lebih kreatif karena adanya kerjasama pegawai saling tukar pikiran, dan saling menyampaikan argumennya mengenai pekerja yang ada. Kerjasama tim adalah bentuk kerja bersama atau kelompok yang dikoordinasikan dengan baik untuk bekerja dengan pimpinan dimana tim beranggotakan orang-orang yang mempunyai keterampilan ataupun keahlian yang berbeda (Panggiki et al., 2017). Kerjasama juga merupakan sejumlah orang yang bekerja sama, yang usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama (Kreitner & Kinicki, 2014). Kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik dari kinerja per individu di suatu organisasi. Walau begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Suatu kerja sama tim yang efektif dipandang sebagai keunggulan kompetitif utama yang dapat memberikan hasil yang sangat baik bagi organisasi. Jika organisasi dapat meningkatkan kinerja tim, maka selanjutnya dapat terjadi perbaikan organisasi yang lebih baik ke depannya. Pandangan tentang karakteristik tim yang efektif itu antara lain:

1. Sasaran yang jelas yakni tim yang berkinerja baik mempunyai pemahaman yang jelas tentang sasaran yang akan dicapai. Anggota berkomitmen pada sasaran tim: mereka tahu apa yang mereka harapkan untuk dicapai dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran itu;
2. Keterampilannya relevan yakni tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan antar- pribadi yang perlu untuk mencapai sasaran yang dikehendaki sekaligus bekerja sama secara baik dengan orang lain;
3. Komitmen bersama yakni bercirikan dedikasi pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah besar tenaga untuk mencapainya. Anggota dari tim yang efektif menunjukkan kesetiaan yang kuat dan dedikasi pada tim dan bersedia untuk melakukan apa pun yang perlu dilakukan untuk membantu agar timnya berhasil;
4. Komunikasi yang baik yakni tidak membingungkan, tim-tim yang efektif

mempunyai komunikasi yang baik. Anggota-anggota menyampaikan pesan-pesan baik secara verbal maupun nonverbal, satu sama lain suatu bentuk yang mudah dan mudah dimengerti;

5. Keterampilan negosiasi yakni tim yang efektif secara terus-menerus membuat penilaian seperti siapa melakukan apa. Fleksibilitas ini mengharuskan anggota-anggota tim untuk memiliki keterampilan negosiasi yang memadai. Masalah dan hubungan secara teratur berubah dalam tim, sehingga menuntut para anggota tim menghadapi dan berdamai dengan perbedaan-perbedaan;
6. Kepemimpinan yang memadai yakni pemimpin yang efektif dapat memotivasi suatu tim untuk mengikuti mereka menempuh situasi-situasi yang paling sulit. Mereka memperjelas tujuan. Mereka juga meningkatkan rasa percaya diri para anggota tim, dan menolong anggota-anggota untuk menyadari potensi mereka secara lebih penuh. Kemudian, pemimpin tim yang efektif bertindak sebagai pelatih dan fasilitator. Mereka membantu dan mendukung tim, tapi tidak mengontrolnya;
7. Dukungan internal dan eksternal yakni persyaratan terakhir yang diperlukan bagi sebuah tim yang efektif adalah iklim yang mendukung. Secara internal, tim harus diberi infrastruktur yang sehat. Secara eksternal, manajemen harus memberi tim itu sumber daya yang dibutuhkan untuk merampungkan tugas (Robbins & Coulter, 2010).

2.2.2 Unsur-Unsur Tim Yang Efektif

1. Lingkungan yang Supportif adalah kerja tim paling besar kemungkinannya berkembang apabila pimpinan menciptakan lingkungan yang supportif baginya.
2. Kejelasan Peran adalah kelompok hanya dapat bekerja sama sebagai suatu tim apabila semua anggotanya mengetahui peran sesama anggota yang lain dengan siapa mereka akan berinteraksi. Seluruh anggota juga harus cukup untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mau bekerjasama.
3. Tujuan Tinggi merupakan tanggung jawab utama para manajer adalah

menjaga anggota tim agar tetap berorientasi pada tugas mereka secara menyeluruh. Akan tetapi, ada kalanya kebijaksanaan organisasi, keperluan pencatatan, dan sistem imbalan memilih upaya individu dan tidak mendorong kerja tim.

4. Kepemimpinan yang Sesuai adalah sebagian tim tugas menunjukkan kurva prestasi serupa dengan daur hidup produk awal tentative, tahap pertengahan yang produktif dan berangsur-angsur menurun setelah beberapa tahun.
5. Kemungkinan Masalah Tim artinya karena rumit dan dinamik, kerja tim harus peka terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Sebagai contoh, terlalu banyak perubahan dan perpindahan anggota mengganggu hubungan kelompok dan menghambat pertumbuhan kerja tim (Amirullah, 2015).

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Menurut Leonard (2013:371), kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok. Menurut Shane & Von Glinow (2012:144), dimensi kerjasama tim yang efektif yaitu the five C:

- a. Cooperating (Bekerjasama) Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.
- b. Coordinating (Koordinasi) Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
- c. Communicating (Komunikasi) Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).
- d. Comforting (Kenyamanan) Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

2.2.3 Indikator Kerjasama Tim

Marnung dalam Widyaswari dan Ruhana (2016:31) menyatakan bahwa ada beberapa indikator dalam kerjasama tim, yakni :

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.
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

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.
- c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau bersikap sebenarnya

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. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam bekerja.
- c. Komitmen yang tinggi, yaitu anggota tim dianggap memiliki komitmen yang tinggi pada tujuan yang akan dicapai tim.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.3 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan. Definisi tersebut sesuai dengan fenomena yang terjadi di perusahaan.

Kedisiplinan adalah kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer/pimpinan untuk mengubah perilaku karyawan agar mereka meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku (Hasibuan alam Aviyana & Fatmasari, 2019:221). Aviyana & Fatmasari, 2019:221). Disiplin kerja yang berlaku dalam organisasi akan membentuk ketaatan dan kepatuhan para pegawai ketika mereka melaksanakan pekerjaannya. Pegawai yang selalu

menerapkan kedisiplinan dalam diri mereka terutama pada saat bekerja, akan memiliki kualitas kerja yang lebih baik. Misalnya, pegawai akan lebih cermat dan fokus dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Adapun pegawai yang tidak disiplin saat bekerja akan menghasilkan kinerja yang rendah dalam organisasi (Hamzah, 2019:19).

Disiplin merupakan suatu perilaku yang harus ditanamkan pada setiap individu didalam maupun diluar organisasi, setiap individu harus mau mengikuti atau mentaati segala peraturan- peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta peraturan-peraturan yang ada dan telah disepakati sebelumnya serta bersedia menerima segala konsekuensi apabila melanggar peraturan tersebut. Sehingga lambat laun hal tersebut akan menjadi satu kebiasaan yang bersifat baik dan akan menerap di hati dan jiwanya. Disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Disiplin sebagai alat seorang manajer yang digunakan untuk berkoordinasi dengan karyawan.

Tujuannya yaitu menekankan perubahan karyawan dalam meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan yang berlaku di perusahaan. Jika ketetapan perusahaan diabaikan, karyawan memiliki disiplin kerja yang tergolong buruk. Sebaliknya jika karyawan menaati peraturan yang berlaku dalam perusahaan, maka karyawan menunjukkan kondisi disiplin kerja yang baik (Partika et al., 2020) Sedangkan, Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Menurut (Sumadhinata, 2018) 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 mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk

mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Namun menurut (Fererius Hetlan Muhyadin, 2019) 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.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan karyawan dengan sikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, menekankan timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnya kesalahan yang mungkin terjadi. 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. Menurut (Ernawati, 2016) disiplin memiliki (tiga) aspek, ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut:

1. Sikap mental (mental attitude)
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa;
3. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib. Aspek merupakan upaya paling terpenting agar mencapai tujuan. Timbulnya hasil suatu pekerjaan, ialah hasil dari karyawan yang memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari harinya. Seseorang karyawan yang memiliki hasil yang baik, ialah karyawan yang mematuhi peraturan peraturan yang ada di perusahaan, serta adanya dorongan dari diri sendiri.

2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (Rizki dan Suprajang, 2017), maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja, yaitu:
 - a. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.
 - b. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

2.3.3 Bentuk - Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai (2019:825) bahwa terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin retributif (retributive discipline), yaitu pimpinan berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin korektif (corrective discipline), yaitu pimpinan berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.

3. Perspektif hak-hak individu (individual right perspective), yaitu upaya penegak disiplin yang memperhatikan hak-hak dasar individu.
4. Perspektif utilitarian (utilitarian perspective), yaitu upaya penegak yang seimbang dengan dampak yang dilakukan oleh individu.

2.3.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja Meliputi :

1. Absensi, Adalah pendataan kehadiran karyawan yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana karyawan itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan
2. Sikap dan Perilaku, Adalah tingkat penyesuain diri seseorang dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya termasuk melaksanakan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis; dan
3. Tanggung Jawab, Adalah hasil atau konsekuensi seorang karyawan atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Sedangkan menurut T. Hani Handoko (2007:208) indikator-indikator dari disiplin kerja adalah: a) Kehadiran; b) Ketaatan; c) Ketepatan waktu dan d) Perilaku.

2.3.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi, nisa melituti pengawasan yang begitu ketat dari bagian HR, banyaknya peraturan di perusahaan. Tetapi tujuan tersebut agar para karyawan didalam organisasi tersebut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Menurut (Aziz, 2019) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan.

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah a) Besar kecilnya pemberian kompensasi, b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin, f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya

disiplin.

Disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi

2.3.6 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut (Alam, 2020) peraturan- peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

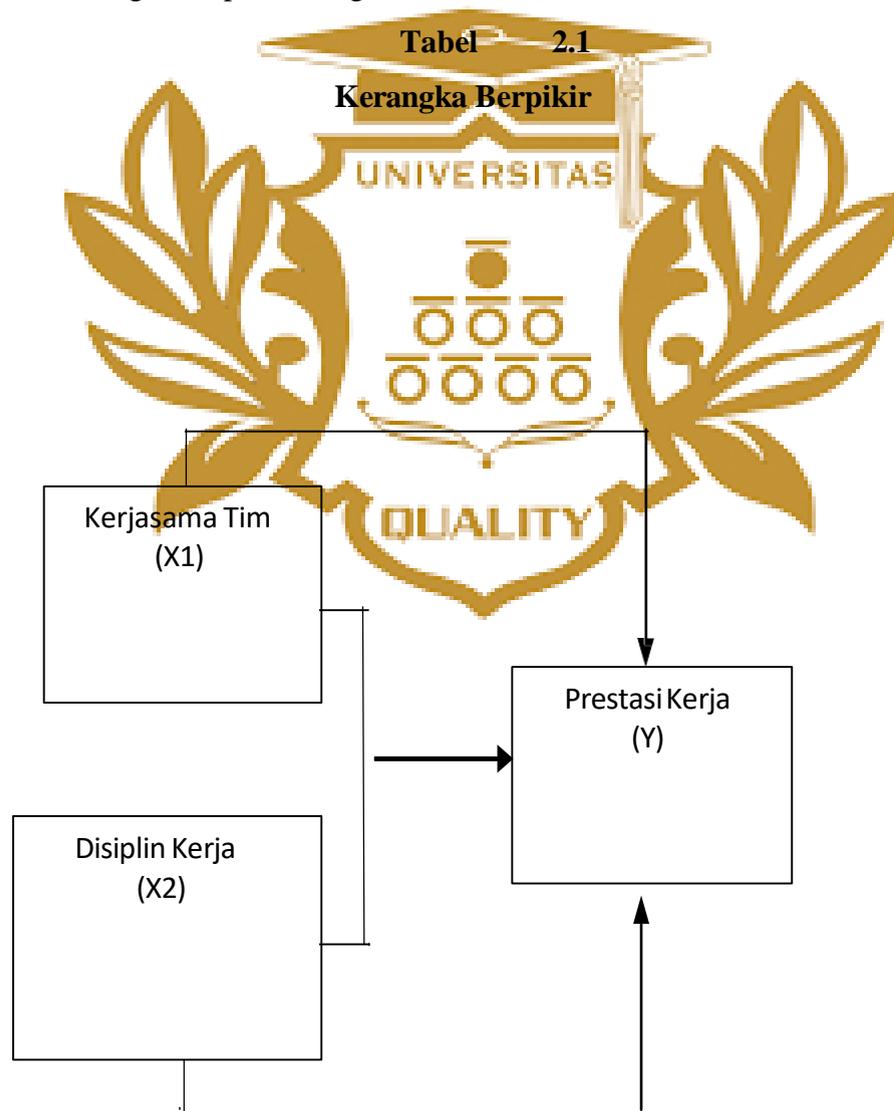
1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerjasama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para karyawan tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak, sehingga tidak terjadinya komunikasi antara karyawan satu dan lainnya antara kepemimpinan dan pihak HR yang mengeluarkan surat perihal disiplin kerja.

2.4 Kerangka Berpikir

Sugiyono mendefinisikan kerangka berpikir sebagai model konseptual yang dimanfaatkan sebagai teori yang ada kaitannya dengan beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai masalah penting. Konteks yang dimaksud untuk kerangka penelitian.

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.

Untuk lebih menyederhanakan kerangka pemikiran tersebut, maka dibuatlah kerangka berpikir sebagai berikut.



2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul	Hasil Penelitian
1.	Sirait,Christin LD (2022)	Pengaruh Kerjasama Tim Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt.Toba Pulp Lestari Tbk Porsea	kerjasam tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Kerjasama tim dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
2.	Via Fahrun Nisa (2021)	Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tulungagung	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada
3	Ogen (2018)	The Influence of Work Dicipline, and Self Efficacy Of Apparatus Performance in Police Rsort in police resort of mona regency	Influence of Work Dicipline, and Self Efficacy in parsial or simultan influnce positive and significant on Performance in Police Resort in police resort of mona regency

4	Payl Silitonga (2015)	Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Ekoristi Berkaryawan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Ekoristi Berkaryawan
5	Azhar (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pt. Multimas Nabati Asahan	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pt. Multimas Nabati Asahan
6	Alridho (2016)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Ltd Cabang Pekanbaru	Hasil menunjukkan bahwa terdapat variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Ltd Cabang Pekanbaru
7	Rifky (2017)	Pengaruh Koordinasi Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mugi Jaya Kudus	bahwa terdapat variabel Koordinasi Kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Mugi Jaya Kudus

2.6 Definisi Operasional

Tabel 2.3 Definisi Operasional

<p>Disiplin Kerja (X2)</p>	<p>Sikap, tingkah laku dan perbuatan Pegawai Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Absensi • Sikap dan Perilaku • Tanggung Jawab
<p>Disiplin Kerja (X2)</p>	<p>Sikap, tingkah laku dan perbuatan Pegawai Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Absensi • Sikap dan Perilaku • Tanggung Jawab

Disiplin Kerja (X2)	Sikap, tingkah laku dan perbuatan Pegawai Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan agar tidak melakukan keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dalam melakukan pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none">• Absensi• Sikap dan Perilaku• Tanggung Jawab
----------------------------	---	---



2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2012:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan.
3. Kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Balai Standarisasi Metrologi Legal Regional I Medan.

