

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Disiplin Kerja merupakan suatu sikap ataupun perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka dapat dipastikan proses pelaksanaan pekerjaan akan terganggu dan kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak tercapaiecara efektif dan efisien.

Pelaksanaan disiplin kerja itu sendiri harus dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena dengan kurangnya kedisiplinan para pegawai akan bekerja kurang baik, kurang maksimal yang mengakibatkan kinerja instansi menjadi turun. Penerapan disiplin sangat penting dalam menghubungkan perusahaan dengan pegawai. Penerapan disiplin tersebut bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi serta melaksanakan setiap aturan yang berlaku tanpa ada paksaan. Kurangnya disiplin akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektifitas kerja. Jika kedisiplinan dalam bekerja tidak dapat ditegakkan maka kinerja dalam perusahaan akan terganggu sehingga tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi.

Disiplin kerja, kerjasama tim merupakan 2 faktor yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, akan tetapi pada kondisi-kondisi tertentu juga dapat tidak berpengaruh.

Kondisi-kondisi tersebut diantaranya adalah budaya perusahaan dan karakteristik karyawan dalam dunia kerja. Perubahan karakteristik karyawan dapat merubah faktor-faktor yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja yang dimunculkan. Pada saat ini, generasi milenial merupakan salah satu generasi yang telah menjalani dunia kerja.

Generasi milenial merupakan kelompok individu yang lahir pada tahun 1980 sampai 1995 (Zemke dkk dalam Bencsik & Juhasz, 2017:92). Saat ini, generasi ini sedang bekerja bersama dengan banyak orang dari generasi X dan beberapa orang dari generasi Z.

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

1.2 Identifikasi Masalah

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan, faktor motivasi, faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disiplin kerja berperan cukup penting. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Ciri-ciri orang yang memiliki disiplin kerja adalah datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah

1.3.1 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang ingin diteliti pada penelitian ini yaitu tentang Disiplin Kerja dan kerjasama dengan Kinerja Karyawan di PT. Sarana lalu lintas.

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Lalu Lintas Medan.
2. Bagaimana kerjasama terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Lalu Lintas Medan.
3. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja Dan kerjasama terhadap kinerja karyawan di PT Sarana Lalu Lintas Medan.

1.3.2 Batasan Masalah

1. Disiplin Kerja

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.

2. Kerjasama

kerja sama adalah kegiatan atau usaha yang dilakukan dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama biasanya terjadi karena orientasi orang-perorangan dengan kelompoknya (di dalam grup) dan kelompok lainnya (di luar grup).

3. Kinerja Karyawan

hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah di atas tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui dan menguji secara empiris pengaruh Disiplin Kerja dan kerjasama terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sarana lalu lintas medan

1.5 Manfaat Penelitian

Dari gambaran pendahuluan hingga tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara kolektif, baik untuk keilmuan (teoritis) atau untuk peneliti, dan subjek penelitian (praktis) manfaat tersebut adalah:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu psikologi terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Hingga nantinya dapat memperkaya teori-teori tentang hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai bahan masukan bagi pihak perusahaan khususnya PT. Nafasindo tentang pentingnya disiplin kerja bagi para karyawan, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan, dan sebagai bahan acuan guna menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah disiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh manfaat mengenai pentingnya disiplin kerja.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

2.1 Disiplin kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai, 2011:824).

Darsono dan Siswandoko (2011:129) mengemukakan disiplin adalah suatu upaya manajemen untuk membina karyawan menaati standar dan peraturan dalam organisasi. karena hakikatnya disiplin adalah proses latihan untuk mengubah pola pikir, sikap dan perilaku karyawan untuk bekerja efektif, efisien dan produktif yang bermuara pada pencitraan laba dan nilai tambah ekonomi organisasi perusahaan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya (Sondang, 2011:305).

Dari beberapa pengertian diatas, pada hakikatnya disiplin dalam kerja adalah sebuah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang menunjukkan ketaatan dari setiap pegawai suatu perusahaan terhadap semua peraturan secara sadar, nilai dan norma yang berlaku didalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang ⁶ ulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

2.1.2 Bentuk Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Siagian (1999) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengemukakan bahwa bentuk-bentuk disiplin kerja dalam suatu organisasi/perusahaan dibagi 2 (dua) bentuk, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin Preventif adalah Tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat dan patuh terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dan mematuhi standar-standar yang telah ditetapkan. Artinya, melalui penjelasan pola, sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota, organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai melakukan hal yang negatif.

Agar sikap kedisiplinan itu kokoh dan bertahan dalam tiap individu, perusahaan perlu memperhatikan tiga hal, yaitu:

1. Perusahaan harus menanamkan perasaan memiliki terhadap organisasi dalam diri setiap pegawai, sebab secara logika seseorang tidak mungkin akan merusak miliknya sendiri.
2. Para pegawai harus diberi penjelasan tentang ketentuan-ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi
3. Para pegawai harus bisa mendisiplinkan pribadinya dalam rangka mematuhi peraturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi/perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah pendisiplinan yang dilakukan apabila ada pegawai yang nyata melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan maka kepadanya diberikan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi dilihat dari pelanggaran apa yang dilakukannya

Agar tujuan pendisiplinan berjalan lancar maka pemberian sanksi harus dilakukan secara bertahap dari yang paling ringan sampai yang terberat, misalnya:

1. Peringatan lisan oleh penyelia
2. Peringatan tertulis dari atasan
3. Penundaan kenaikan gaji berkala
4. Penundaan kenaikan pangkat
5. Pembebasan dari jabatan
6. Pemberhentian sementara
7. Pemberhentian atas permintaan sendiri
8. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri
9. Pemberhentian tidak dengan hormat

Pengenaan sanksi korektif yang diterapkan perlu memperhatikan tiga hal, yaitu sebagai berikut:

1. Memberitahukan kesalahan apa yang telah dilakukan
2. Memberi kesempatan untuk membela diri
3. Dalam pemberhentian, perlu adanya penjelasan mengapa pihak manajemen terpaksa mengambil tindakan tersebut.

2.1.3 Faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Pada umumnya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Helmi dalam Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

- a. “Faktor Kepribadian Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang,

dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:89) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin karyawan adalah :

1. “Besarnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan - kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dari pendapat tersebut bahwa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja sangat perlu diperhatikan oleh setiap karyawan baik itu pimpinan maupun bawahan agar bersikap baik dan tidak menimbulkan pelanggaran terhadap kebijakan yang berlaku pada organisasi tersebut, seperti

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara meredakan kegelisahan para karyawan, di samping banyak hal di luar kompensasi yang

mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan. Pemberian kompensasi yang mencukupi sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja dengan tenang.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan menjadi panutan untuk karyawannya. Para karyawan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari di lingkungan kerja.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan Disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Para karyawan akan mendapat suatu kepastian siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuat oleh karyawan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan tidak akan berbuat hal serupa.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan agar tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Pimpinan yang memberi perhatian kepada karyawannya akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Pimpinan tersebut akan selalu
7. dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.
8. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Menciptakan kebiasaan yang bersifat positif untuk mendukung tegaknya disiplin karyawan dalam

perusahaan yaitu dengan saling menghormati menghargai, dan menjaga hubungan yang baik antara sesama karyawan dan juga dengan atasan dalam lingkungan kerja.

2.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah kerusakan atau kehilangan peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh tidak adanya sikap kehati-hatian. Disiplin berusaha mencegah keterlambatan dan kemalasan kerja karyawan serta berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antarkaryawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan peraturan dan ketentuan yang telah disepakati demi terwujudnya tujuan organisasi. Karyawan yang tunduk pada ketetapan dan peraturan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan sebaliknya karyawan yang sering melanggar atau mengabaikan perusahaan maka karyawan tersebut mempunyai disiplin kerja yang buruk. Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Keteladanan pimpinan
3. Keadilan
4. Pengawasan melekat
5. Sanksi hukuman
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

Dari pendapat Fathoni tersebut diketahui bahwa indikator yang memengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu organisasi sangat perlu diperhatikan oleh setiap pihak khususnya sebagai pemimpin. Disiplin kerja diterapkan agar seluruh karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik juga. Indikator yang harus diperhatikan tersebut, yaitu :

1. Tujuan dan Kemampuan Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.
2. Keteladanan Pimpinan Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.
3. Keadilan Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.
4. Pengawasan Melekat Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.
5. Sanksi Hukuman Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.
6. Ketegasan Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

7. Hubungan Manusia Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu metode untuk memelihara keteraturan. Disiplin kerja berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan memberikan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya

2.1.5 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mengikuti aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan menaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan organisasi. Riva'i dalam Hartatik (2018:183) menyebutkan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku”. Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari setiap karyawan pun akan diketahui. Hal tersebut karena disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Karyawan yang

berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah dan sebaliknya karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ia akan bermalas-malasan dan cenderung akan menunda-nunda pekerjaan. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian hasil kinerja karyawan. Setiap karyawan yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan atau tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya secara personal. Semakin memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja yang tinggi. Karyawan yang mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.

Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawannya melalui peningkatan disiplin kerja. Setiap organisasi mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan kualitas, kuantitas kerja dan prestasi kerja.

2.2 Kerjasama

2.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Tim adalah sebuah unit yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik. Adapun definisi tim menurut Wayne (Alisyahbana dkk., 2015:6), yaitu sebuah kelompok kerja yang

lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas. Kerjasama tim adalah kinerja kelompok berkaitan dengan produk yang dihasilkan, proses dilaksanakan dengan orang-orang yang terlibat (Sharma, dkk. 2012:10). Menurut Bachtiar (Muhti, 2017:118), kerjasama tim merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan dengan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Kerjasama tim juga dapat didefinisikan sebagai kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi (Ulvatunajah dan Cahyosputro, 2019:1186). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bersinergi menyatukan kekuatan ide untuk mencapai tujuan yang sama dan menghasilkan sebuah penyelesaian tugas. Kerjasama tim ini memiliki peranan penting terhadap kinerja karyawan dikarenakan setiap anggota dapat saling membantu penyelesaian tugas dan masalah yang muncul melalui komunikasi dalam tim (Kusuma & Sutanto, 2018:423).

2.2.2 Tahapan dalam Membangun Kerjasama Tim

Kerjasama tim dibangun melalui beberapa tahapan. Tahapan-tahapan tersebut merupakan tahapan yang umum terjadi dalam membangun kerjasama tim. Berikut merupakan 5 tahapan dalam membangun kerjasama tim menurut Hatasuhut (Ulvatunajah & Cahyosputro, 2019:1186-1187):

a. Membentuk Struktur Tim Setiap tim harus bekerja dengan suatu struktur yang memadai agar berdaya menangani isu-isu berat dan memecahkan persoalan yang rumit. Setiap perusahaan

memungkinkan untuk memiliki struktur yang berbeda satu sama lain, namun terdapat 4 komponen yang umumnya ada di struktur perusahaan, yaitu tim pengarah, perancang tim, pemimpin, serta rapat-rapat dan proses konsultasi.

b. Mengumpulkan Informasi Membangun tim harus dimulai dengan melakukan penilaian diri anggota kelompok untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan yang dimiliki oleh setiap anggota. Pengembangan tim dapat ditetapkan berdasarkan data yang diperoleh dari survei tentang sikap, wawancara dengan anggota tim, dan pengamatan atas diskusi kelompok. Cara-cara tersebut bermanfaat untuk menilai sejumlah hal, antara lain iklim komunikasi, rasa saling percaya, motivasi, kemampuan memimpin, pencapaian konsensus, dan nilai kelompok.

c. Membicarakan Kebutuhan Tim harus berdiskusi secara terbuka dan mencoba menginterpretasikannya. Melalui proses ini akan ditemukan sejumlah kebutuhan, serta kekuatan yang ada harus dicoba dipertahankan dan dikembangkan, sedangkan kelemahan harus segera diatasi. Proses ini bisa berlangsung dalam beberapa kali pertemuan guna menemukan hal-hal yang memang sangat dibutuhkan

d. Merencanakan Sasaran dan Menetapkan Sebelum mulai melaksanakan tugas, sebuah tim harus menetapkan tujuan dan misinya, serta menetapkan prioritas kegiatan bersama. Konsultan akan membantu dengan cara memberikan saran-saran tentang teknik atau kegiatan yang mungkin dilakukan dalam upaya tercapainya tujuan terbentuknya tim.

e. Mengembangkan Ketrampilan Sebagian besar proses pembangunan tim akan memusatkan kegiatannya pada pengembangan ketrampilan yang diperlukan untuk menciptakan tim yang berkinerja tinggi.

2.2.3 Indikator Kerjasama Tim

Beberapa indikator untuk mengukur kerjasama tim menurut Sharma dkk (2012:10) yaitu:

- a. Tujuan yang jelas Tujuan adalah penjabaran visi dan misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi atau perusahaan.
- b. Terbuka dan jujur dalam komunikasi Kejujuran dan keterbukaan dalam suatu kegiatan kerjasama merupakan hal yang penting dan harus dijaga karena itulah suatu organisasi akan maju dan berkembang.
- c. Pengambilan keputusan kooperatif Pengambilan keputusan secara kooperatif adalah menciptakan situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau di pengaruhi oleh keberhasilan kelompoknya.
- d. Suasana kepercayaan Suasana kepercayaan dalam kerjasama tim merupakan hal yang sangat penting karena keberhasilan sebuah tim sangat di pengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya.
- e. Rasa memiliki Rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang peting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.
- f. Keterampilan mendengarkan yang baik Keterampilan mendengarkan yang baik akan membuat organisasi semakin berkembang

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai seseorang). Definisi kinerja yang dikemukakan Mangkunegara (2010) adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam).

Menurut Fahmi (2010) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron (1998) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Supriyono (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu, sedangkan Mangkunegara (2010) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

2.3.2 Pengukuran Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan menurut Bernardin dan Russel (2006), terdapat enam kriteria untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

- a. Quality (kualitas) yaitu tingkatan dimana proses atau penyesuaian pada cara yang ideal di dalam melakukan aktivitas atau memenuhi aktivitas yang telah diselesaikan
- b. Quantity (kuantitas) yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang, jumlah unit, atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan

- c. Timeliness (ketepatan waktu) yaitu tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditentukan dan memaksimalkan waktu yang ada untuk aktivitas lain.
- d. Cost effectiveness (efektivitas biaya) yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, dan teknologi dimaksimalkan untuk mendapat hasil yang tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit
- e. Need for supervision (kebutuhan akan pengawasan) yaitu tingkatan dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya
- f. Interpersonal impact yaitu dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan berdasarkan enam kriteria yaitu quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision, dan interpersonal impact.

2.3.3 Aspek Aspek Kinerja Karyawan

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai aspek-aspek penilaian yang berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lain. Perbedaan tersebut karena organisasi bergerak di bidang yang bermacam-macam, jenis pekerjaan bermacam-macam, dan perbedaan job description. Menurut Rivai (2004), aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:

- a. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya
- b. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional

perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan

- c. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kinerja karyawan antara lain kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal.

2.3.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di tempat kerja, mulai dari motivasi, lingkungan, karir, hingga kompensasi. Penting bagi sebuah perusahaan untuk tidak mengabaikan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan tersebut, agar performa setiap karyawan tetap baik. Berikut ini adalah beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih keras dan lebih produktif. Motivasi kerja dapat berasal dari dalam diri karyawan atau dari luar, seperti pengakuan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan membuat karyawan merasa nyaman dan lebih fokus dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu, lingkungan kerja yang ramah dan penuh kebersamaan juga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas, memotivasi karyawan, dan membangun hubungan kerja yang baik antara karyawan dan atasan. Sebaliknya, kepemimpinan yang buruk dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja.

4. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka akan merasa lebih termotivasi untuk bekerja dan lebih siap untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar.

5. Insentif dan Kompensasi

Insentif dan kompensasi yang adil dan memadai juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan diberikan penghargaan yang layak untuk pekerjaannya akan bekerja lebih keras dan lebih produktif.

6. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kebijakan yang adil dan konsisten akan membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja. Di sisi lain, kebijakan yang tidak jelas atau tidak adil dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik.

2.3.5 Standar Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh perusahaan dengan berpatokan pada standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan diketahui oleh karyawan. Menurut Sedarmayanti (Bandari, 2016:19), standar kinerja yang baik harus memenuhi kriteria sebagai berikut :

- Dapat dicapai Standar kinerja harus sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan.
- Ekonomi Biaya yang dikeluarkan cenderung rendah atau wajar dan berkaitan dengan kegiatan yang dicakup.
- Dapat diterapkan Standar kinerja harus disesuaikan dengan kondisi yang ada yang berarti apabila terjadi perubahan kondisi, maka harus dibangun standar kinerja yang baru.
- Konsisten Konsisten berarti bahwa standar kerja akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhan fungsi organisasi.
- Menyeluruh Standar kinerja harus mencakup seluruh aktivitas yang saling berkaitan.
- Dapat dimengerti Standar kinerja harus diekspresikan dengan mudah dan jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi atau interpretasi, serta harus bersifat spesifik.
- Dapat diukur Standar kinerja harus dapat dikomunikasikan dengan tepat atau presisi.
- Stabil Standar kinerja harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
- Dapat diadaptasi Standar kinerja harus didesain sedemikian rupa hingga elemen dapat ditambah, dirubah dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada keseluruhan struktur.
- Legitimasi Standar kinerja harus memiliki persetujuan resmi.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu

NO	NAMA	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1.	TSABITAH OCTASYA H BANSICH (2020)	PENGARUH DISIPLIN KERJA, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL PADA PT WAHANA LENTERA RAYA GRESIK	Bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik. Hal tersebut diketahui dari nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai Fhitung 17,870 yang lebih besar dari Ftabel 2,76. b. Bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan generasi milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik. Setiap variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai thitung variabel disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan masing-masing adalah sebesar 1,728; 3,048 dan 4,194. Berdasarkan nilai beta Unstandardized Coefficients yang bernilai positif pada setiap variabel bebas tersebut menunjukkan bahwa arah pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah positif atau dengan kata lain disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Wahana Lentera Raya Gresik.
2.	CHOSI PRATAMA (2022)	PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT UJUNG BATU	1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ujungbatu yang ditunjukkan dari hasil pengujian data yang telah dilakukan oleh peneliliti. 2. disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ujungbatu artinya adalah semakin kuat disiplin kerja pada pegawai kantor camat ujungbatu. 3. terdapat hubungan positif dari signifikan antara disiplin kerja

			terhadap kinerja pegawai pada kantor camat ujungbatu
3.	R. SASTI VIDIA FEBRIANT I.S (2017)	ANALISIS PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PELABUHAN INDONESIA IV(PERSERO) MAKASSAR	Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) cabang Terminal Petikemas Makassar. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.
4.	RAHMAWATI ANGGRAENI (2023)	PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN	Berdasarkan penelitian diatas bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja sangat pengaruh kinerja karyawan.
5.	IPAN HILMAWAN (2020)	PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SERANG	1. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa thitung lebih besar dari ttabel ($2,119 > 1,661$) serta memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,037 < 0,05$) yang artinya berpengaruh positif dan signifikan. Maka H1 diterima dan H ₀ ditolak. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. Penelitian ini didukung dengan penelitian Salutondok dan Soegoto (2015), Rantunuwu, at.all (2015), Pratiwi (2017), Dapu (2015) dan Jeffrey, at.all (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel komitmen organisasi menunjukkan thitung lebih dari ttabel ($3,772 > 1,661$) serta memiliki nilai signifikan kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang artinya berpengaruh positif dan signifikan. Maka H2 diterima dan

			H0 ditolak. Artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. Penelitian ini didukung oleh penelitian Putrana, at.all (2016), Nugroho, at.all (2016), Timbuleng dan Sumarauw (2015), Zefeiti dan Mohamad (2017) dan Suharto, at.all (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
--	--	--	--

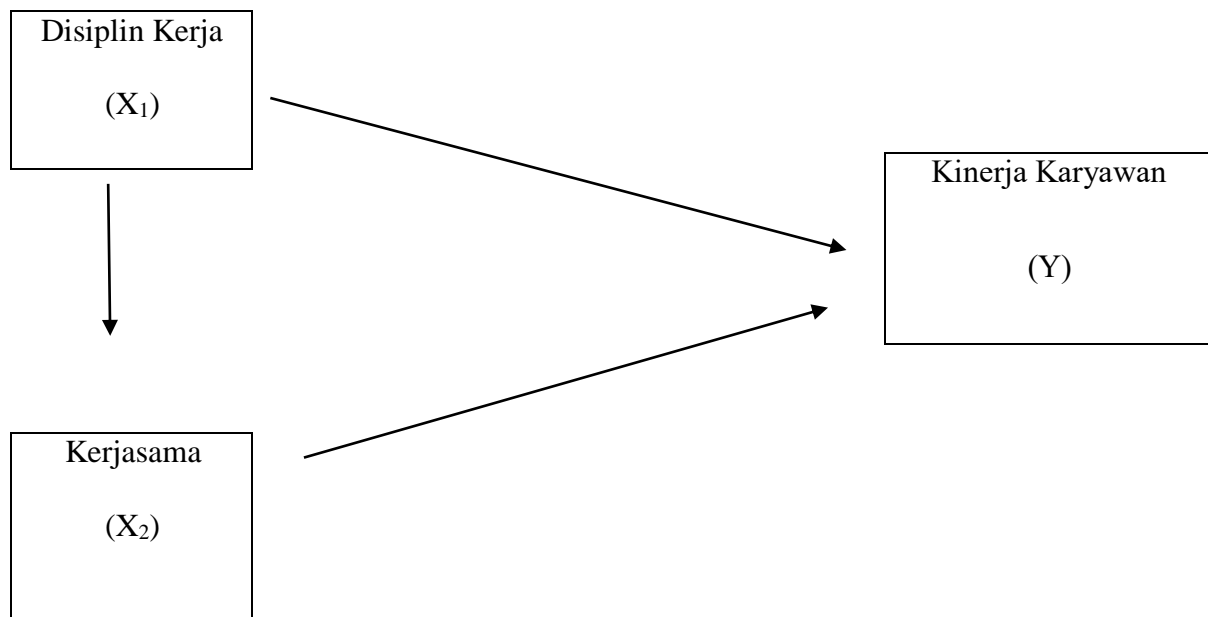
2.5 Kerangka Konseptual

Selain disiplin kerja, kerjasama tim juga menjadi faktor yang turut menentukan kinerja karyawan. Tim merupakan sebuah kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya (Wayne dalam Alisyahbana dkk., 2015:6). Kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bersinergi menyatukan kekuatan ide untuk mencapai tujuan yang sama dan menghasilkan sebuah penyelesaian tugas (Bachtiar dalam Muhti, Menurut Hasibuan (2016:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut penelitian yang dilakukan Wairooy (2017:21), disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja menjadi faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dikarenakan disiplin kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui penegakan sistem atau peraturan perusahaan. Disiplin kerja ini dapat berdampak pada keteraturan sistem kerja perusahaan dan membantu perusahaan untuk dapat mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka

bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

GAMBAR 1.1 Kerangka Konseptual



2.6 Hipotesis

Adapun Hipotesis Dalam Penelitian Ini yaitu Sebagai Berikut:

- a. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Medan Sumatera Utara.
- b. Kerjasama Berpengaruh positif signifikan terhadap karyawan pada PT sarana lalu lintas medan sumatera utara
- c. Disiplin kerja dan Kerjasama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sarana Lalu Lintas Medan Sumatera Utara