

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik yaitu ketika karyawan mampu mencapai target. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja Vanysa Verany, et al., (2021:1109), sedangkan Yeni Ariesa, et al., (2020:112) menyatakan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Amstrong dan Baron (2003), dalam penelitian Azhari, (2022:72) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan yang terkait dengan tujuan perusahaan yang berdampak pada terpenuhinya harapan konsumen dan memberikan manfaat kepada Masyarakat.

Rosmana & Wahyuningsih, (2023:16607) dalam penelitiannya menyatakan bahwa “Kinerja yaitu cerminan hasil kerja individu, maka setiap individu dapat bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik maka tujuan sebuah organisasi akan tercapai lebih baik dari sebelumnya”.

Menurut Darmadi, (2016) dalam penelitian Hidayat, (2021:62) kinerja karyawan (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari berbagai definisi kinerja di atas maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan

berdasarkan target yang sudah ditentukan oleh perusahaan, jika target seorang karyawan tercapai maka dapat dikatakan bahwa kinerja pada karyawan tersebut baik.

#### **2.1.1.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Menurut Kasmir, (2019:93), dalam penelitian Lestari et al., (2022:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan
2. Motivasi kerja
3. Kepemimpinan
4. Kepuasan kerja
5. Lingkungan kerja
6. Komunikasi
7. Disiplin kerja

Maka dari uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan tersebut melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan seorang karyawan.

#### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler (2016:263) dalam (Ibrahim et al., 2021) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

### 3. Ketepatan Waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

### 4. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas menyelesaikan tugas yang dibebankan organisasi.

### 5. Kemandirian

Tingkat di mana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain. Kemandirian diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing, sesuai dengan tanggung jawabnya.

## 2.1.2 Kerjasama Tim

### 2.1.2.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Hidayat, (2021:65) dalam penelitiannya menyatakan bahwa “Kerjasama tim merupakan suatu kelompok yang saling bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kerjasama tim menurut West (2012) dalam penelitian (Setyawan et al., 2021), yaitu tanggung jawab secara bersama-sama, saling berkontribusi, dan pengerahan kemampuan secara maksimal. Menurut (Hamiruddin et al.,

2019: 142) kerja tim merupakan sekumpulan individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Menurut (Wiyono et al.), dalam penelitian Muh. Saifuddin & Sijabat (2022:67) mengungkapkan bahwa kerjasama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

Menurut Ibrahim et al., (2021:318), dalam penelitiannya menyatakan bahwa “Kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan.

Dari berbagai definisi kerjasama tim di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan yang telah ditetapkan dan dilakukan dalam satu atau lebih kegiatan.

#### **2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Ivancevich et al., (2005) dalam penelitian Riana (2019:120) adalah:

##### **1. Komposisi**

Komposisi tim berhubungan dengan kemiripan kemiripan anggota tim satu sama lain. Komposisi tim menjadi sangat penting karena komposisi dapat mempengaruhi sejumlah karakteristik lainnya dan hasil yang dapat dicapai oleh tim.

##### **2. Norma**

Standar-standar yang diakui bersama oleh anggota di seluruh tim dan norma memiliki karakteristik yang dianggap penting bagi anggota-anggotanya. Karyawan yang telah mengetahui peraturan yang ada di dalam tim akan meminimalisir terjadinya masalah.

### 3. Kepemimpinan

Peran kepemimpinan menjadi faktor signifikan dalam sebuah tim. Seseorang yang menjadi pemimpin tim biasanya merupakan seseorang yang dihormati dan dipandang sebagai anggota berstatus tinggi yang tindak tanduknya mencerminkan nilai-nilai kelompok, yang membantu kelompok mencapai sasaran-sasarannya, dan memungkinkan para anggotanya memenuhi beragam kebutuhan.

### 4. Pelatihan

Pelatihan digunakan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para anggotanya agar dapat bekerja secara efektif. Pelatihan digunakan untuk meningkatkan keterampilan penyelesaian masalah, berpikir kreatif dan keterampilan-keterampilan interpersonal.

### 5. Kohesivitas

Kohesivitas mengikat seluruh anggota tim agar tetap berada di dalam tim dan menangkal pengaruh yang menarik anggota agar keluar dari tim. Tim yang kohesif terdiri dari individu-individu yang termotivasi bersatu agar hasil kerjanya menjadi efektif.

### 6. Pemberdayaan

Tim memiliki wewenang untuk mengambil keputusan dan bertindak secara otonom. Setiap karyawan memiliki hak untuk mendapat dan mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing di dalam tim.

### 7. Penghargaan

Tim yang berkinerja baik masing-masing anggotanya harus mendapatkan penghargaan. Penghargaan dapat meningkatkan produktifitas anggotanya, hal ini sesuai bahwa tim mendapatkan penghargaan atas sumbangsuhnya pada pencapaian sasaran perusahaan.

### **2.1.2.3 Indikator Kerjasama Tim**

Menurut (Davis dan Rizaldi, 2020), dalam penelitian Fortuna et al., (2022:370) indikator yang digunakan untuk mengukur kerjasama tim adalah:

1. Tanggung jawab bersama  
Ini mengacu pada pengakuan kolektif bahwa setiap anggota tim tidak hanya bertanggung jawab secara individu tetapi juga bertanggung jawab atas hasil akhir yang dicapai oleh tim. Artinya seluruh anggota tim harus merasa terlibat dalam keberhasilan atau kegagalan tim.
2. Saling berkontribusi  
Hal ini menunjukkan pentingnya kontribusi setiap anggota tim untuk mencapai tujuan bersama. Ini berarti menghargai keahlian, ide, dan keterampilan unik setiap anggota serta memberikan kontribusi yang berharga terhadap tujuan tim secara keseluruhan.
3. Pengarahan kemampuan secara maksimal  
Memberikan kesempatan kepada setiap anggota tim untuk mengembangkan dan menggunakan keterampilan terbaiknya. Lingkungan kerja yang efektif memberikan setiap individu kesempatan untuk memanfaatkan keterampilannya secara optimal demi kepentingan tim.
4. Komunikasi yang efektif  
Inilah dasar keberhasilan kolaborasi. Komunikasi yang baik memastikan bahwa informasi, ide, dan tujuan dikomunikasikan dengan jelas antar anggota tim. Komunikasi yang efektif juga mencakup mendengarkan secara aktif, menghargai sudut pandang orang lain, serta kemampuan berbicara dan mendengarkan dengan baik.

### **2.1.2.4 Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Amirullah, 2015), dalam penelitian (Nugrahaningsih, 2022:69) kerja tim adalah saran yang baik untuk menyatukan beberapa

kemampuan dan mampu menghasilkan solusi inovatif yang membuat hasil kerja tim lebih baik daripada individu. Kerja tim yang aktif akan terwujud jika setiap anggota memiliki komitmen yang sama. Kurangnya kerjasama tim dalam perusahaan akan membuat kinerja yang dicapai kurang maksimal dan mengakibatkan tertundanya waktu penyelesaian suatu pekerjaan.

Menurut (Gultom et al., 2023), kerjasama tim sangat diperlukan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pada sebuah usaha atau bisnis guna memperoleh kinerja yang efektif dan efisien, sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik serta memberikan keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan. Jika di dalam perusahaan tidak ada kerjasama dalam sebuah tim maka tidak menutup kemungkinan akan tercipta adanya kerugian baik bagi perorangan ataupun perusahaan.

### **2.1.3 Komunikasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Komunikasi**

Menurut (Sekar Ayu Sukma Karomah, 2022) komunikasi adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang, beberapa orang, kelompok, organisasi, atau masyarakat agar bisa mendapatkan informasi sehingga semuanya bisa saling terhubung dengan lingkungan dan orang lain. Komunikasi juga dapat menggunakan gerak-gerik badan atau menunjukkan sikap tertentu, misalnya tersenyum, menggelengkan kepala, mengangkat bahu dan lain sebagainya.

Menurut Bangun (2014:359), dalam penelitian Mulkan & Yeni, (2020:114) komunikasi dapat didefinisikan sebagai suatu proses penyampaian informasi dari pengirim (*sender*) ke penerima pesan (*receiver*) dengan menggunakan berbagai media yang efektif sehingga pesan tersebut dapat dengan jelas dan mudah dipahami oleh penerima pesan tersebut. Menurut Afandi (2016:34), dalam penelitian Mulkan & Yeni, (2020:114) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian suatu pesan dalam bentuk lambang bermakna sebagai pikiran dan perasaan berupa ide, informasi, kepercayaan, harapan, himbauan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh

seseorang kepada orang lain, baik secara langsung atau tatap muka maupun secara tidak langsung melalui media, dengan tujuan mengubah sikap, pandangan atau perilaku.

Menurut Miller (2013) dalam penelitian (Susanti et al., 2021) menyatakan bahwa komunikasi terjadi ketika suatu sumber menyampaikan suatu pesan kepada penerima dengan niat yang disadari untuk mempengaruhi pelaku penerima. Komunikasi secara umum adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan informasi dari seseorang ke orang lain Nurhidayat, (2022:449).

Berdasarkan definisi dari komunikasi di atas, maka komunikasi dapat disimpulkan sebagai proses pemindahan suatu informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat memahaminya sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Komunikasi sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, dengan adanya komunikasi yang baik antar atasan dan bawahan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut para pakar Yulianita (2007, p.92), Pace dan Faules (2004, p.23-27) dalam jurnal Azhari, (2022:74) terdapat sepuluh faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Menyampaikan hal-hal yang menjadi hambatan pekerjaan.
2. Komunikasi yang tidak searah menyebabkan gagalnya pesan yang disampaikan.
3. Hal-hal yang berpotensi gagalnya dalam berkomunikasi sehingga komunikasi menjadi tidak efektif.
4. Menyampaikan saran-saran untuk menyelesaikan masalah kepada pimpinan.
5. Menuntaskan semua hambatan dalam pekerjaan.
6. Interaksi antara bawahan dengan atasan akan sangat mempengaruhi kualitas hubungan kerja.

7. Menyampaikan rasa tidak puas dalam bekerja kepada perusahaan.
8. Arahan atasan untuk menjalankan rencana pekerjaan.
9. Menyampaikan kekeliruan dalam pekerjaan sehingga target kerja tidak tercapai sebaiknya disampaikan kepada atasan.
10. Menyampaikan visi, misi dan tujuan perusahaan kepada karyawan untuk bersama-sama mencapai target yang sudah ditetapkan.

### **2.1.3.3 Indikator Komunikasi**

Menurut Wayne Pace dan Faules,(2015:184-205) dalam penelitian Erika Novya Lestari et al., (2023:293) indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi adalah :

1. Komunikasi ke bawah

Ini adalah proses komunikasi yang terjadi dari manajemen dan pemimpin kepada karyawan dan anggota tim. Tujuannya adalah untuk memberikan arahan, informasi, tujuan, atau umpan balik kepada karyawan di tingkat yang lebih rendah dalam struktur organisasi.

2. Komunikasi keatas

Komunikasi yang dilakukan karyawan dan anggota tim kepada manajemen dan pemimpin. Hal ini dapat berupa laporan kemajuan, saran, keluhan, atau informasi lain yang perlu dikomunikasikan kepada manajemen senior.

3. Komunikasi horizontal

Jenis komunikasi ini terjadi antara individu atau tim pada tingkat struktur organisasi yang sama. Misalnya antar departemen yang berbeda atau antar rekan kerja yang seumuran.

4. Komunikasi lintas saluran

Ini mengacu pada situasi di mana pesan atau informasi dikomunikasikan melalui beberapa saluran atau media berbeda. Misalnya, informasi yang awalnya diterima melalui email kemudian dapat dikonfirmasi melalui telepon atau rapat.

5. Komunikasi pribadi atau grapevine

Merupakan komunikasi informal yang terjadi antar orang di tempat kerja tanpa menggunakan jalur formal atau prosedur formal. Ini bisa berupa obrolan ringan, informasi informal, atau percakapan informal di luar konteks pekerjaan.

#### **2.1.3.4 Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Munir Azhari (2022:74), Kinerja karyawan dapat meningkat dengan komunikasi yang baik antar karyawan. Setiap pelaksanaan pekerjaan membutuhkan komunikasi yang baik mulai dari bawahan sampai atasan, satu bagian dengan bagian lainnya, produsen dengan pelanggan dan lain-lainnya. komunikasi menciptakan kerja sama yang baik antara karyawan dan pimpinan, Effendi Sinuhaji (2020:30).

Menurut Mulkan & Yeni, (2020:112) menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses pengiriman informasi kepada sesama rekan kerja dalam mendukung pekerjaan yang akan dijalankan. Kurangnya komunikasi di dalam perusahaan akan menciptakan kesalahpahaman dan dapat menurunkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi, oleh karena itu jika karyawan menerapkan komunikasi yang baik di dalam sebuah perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.1.4 Disiplin Kerja**

#### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku, (Hamali, 2018:85) dalam jurnal Siti Nur Aisah, (2023:19). Disiplin kerja diartikan sebagai salah satu bentuk dari kinerja representatif yang memenuhi elemen profesionalisme sebagai para karyawan (Candra, Dharma, & Sherly, 2020:367) dalam jurnal Amalia & Siagian, (2021:720). Menurut Sumadhinata (2018) dalam jurnal Sarah Imelda et al., (2023:79), disiplin kerja adalah strategi komunikasi yang digunakan oleh manajer untuk

memperbaiki perilaku karyawan dan meningkatkan kesadaran, serta komitmen seseorang untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan norma sosial.

Menurut Supomo (2018), dalam jurnal Sitompul et al., (2022:465), menyatakan bahwa disiplin merupakan salah satu sikap atau perilaku seorang karyawan/pegawai dalam suatu organisasi/instansi untuk selalu taat, menghargai dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi agar tujuan organisasi/instansi tersebut dapat tercapai.

Menurut Rivai, (2020:17) dalam jurnal Rizati et al., (2022:29) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari berbagai definisi disiplin kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai banyak peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya yaitu tentang rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

#### **2.1.4.2 Faktor -Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Hasibuan (2018) dalam penelitian Hidayat, (2021:64) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan

kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

## 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

## 3. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

## 4. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

## 5. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

## 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar

karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

### **2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno dalam penelitian Arifuddin, (2022:4) ada 4 (empat) indikator disiplin kerja, di antaranya yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu  
Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan Perusahaan  
Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan .
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di Perusahaan

Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

#### **2.1.4.4 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sinambela (2016:237), dalam penelitian Mulkan & Yeni, (2020:115) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan di antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Banyak variabel yang berhubungan signifikan dengan kinerja karyawan, akan tetapi salah satu penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

Menurut Mifta S et al., (2023:199) menyatakan bahwa keberadaan disiplin kerja dapat mewujudkan karyawan yang berlaku sesuai dengan peraturan yang ada. Menurut Hidayat (2021:72) semakin baik disiplin kerjanya maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya. Jadi, dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karyawan yang tingkat disiplinnya tinggi, maka kinerjanya akan baik, tetapi karyawan yang tingkat disiplinnya rendah, maka kinerjanya kurang baik.

## **2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Berikut adalah penelitian terdahulu yang diambil dari jurnal nasional dan internasional:

1. (Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono dan Nur Sodik, 2021) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lion Superindo”. Terbit di Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol. 01 No. 02 hasil penelitian ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo sebesar 57,30%. Tingkat

kekuatan hubungan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo sebesar 0,757 artinya tingkat hubungan yang kuat.

2. (Muh.Saifuddin dan Sijabat, 2022) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT.Nasmoco Kaligawe”. Terbit di Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis dan Ekonomi Kreatif Vol. 01 No. 02 hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). variabel independen (kerja sama tim) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). variabel independen (loyalitas kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).
3. (Vanysa Verany Kojongian, Vicktor Lengkong dan Michael Ch. Raintung, 2021) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado”. Terbit di Jurnal EMBA Vol. 09 No. 03 hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.
4. (Hidayat, 2021) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan”. Terbit di DIMENSI Vol. 19 No. 01 hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi internal memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

5. (Andarias dan Lutfi, 2021) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar kantor Pusat Makassar”. Terbit di *Management and Accounting Research Statistics* Vol. 01 No. 01 hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. Kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.
6. (Shinta Mifta Mulida, Ahmad Jauhari dan Nur Hidayati, 2023) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri”. Terbit di *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah* Vol. 01 No. 05, hasil penelitian ini menyatakan bahwa kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri. Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri.
7. (Erika Novya Lestari, Moch. Saleh Udin dan Taufik Akbar, 2023) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald’s Sri Ratu Kediri”. Terbit di *Mutiara: Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah* Vol. 01 No. 04 hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri. Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri. Reward tidak

mempengaruhi kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri. Komunikasi, kerja sama tim, dan reward berpengaruh terhadap kinerja karyawan McDonald's Sri Ratu Kediri.

8. (Munir Azhari, 2023) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Express”. Terbit di Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi Vol. 17 No. 01 hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel komunikasi berdasarkan penelitian ini terbukti memiliki pengaruh yang cukup besar dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak positif terhadap daya saing perusahaan.
9. (Yeni Ariesa dan Nathania Mulkan, 2020) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Butterindojaya”. Terbit di Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima Vol. 02 No. 01 hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.
10. (Fereddy Siagian, 2020) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon”. Terbit di ALIGNMENT:Journal of Administration and Educational Management Vol. 03 No. 01 hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor AMC Kota Cirebon.
11. (Lestari dan Rika, 2022) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi PT. Ria Panas Sipoholon RPS Servive”. Terbit di KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 05 No. 01 hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

12. (Menara dan Agus Salim, 2018) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Swalayan Thamrin Plaza Medan”. Terbit di JURNAL MANAJEMEN BISNIS STIE IBBI Vol. 29 No. 02 hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan. Secara parsial bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan. secara simultan bahwa komunikasi dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pasar Swalayan Maximart Thamrin Plaza Medan.
13. (Effendi Sinuhaji, 2020) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan”. Terbit di Jurnal Ilmiah Bisnis, Manajemen dan Akuntansi Vol. 01 No. 01 hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam.
14. (Rosmana dan Wahyuningsih, 2023) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19”. Terbit di Journal on Education Vol. 05 No. 04 hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan GTV Hotel & apartemen. Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) GTV Hotel & Apartemen. Kerjasama tim (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) GTV Hotel & Apartemen.
15. (Marudut Marpaung, 2014) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemendikbud Senajan Jakarta”. Terbit di Jurnal Ilmiah WIDYA Vol. 02 No. 01 hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif tidak signifikan kinerja pegawai koperasi di Sekjen Kemdikbud

Senayan Jakarta. Terdapat pengaruh positif signifikan teamwork terhadap kinerja pegawai koperasi di Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. Kepemimpinan dan teamwork secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap performans pegawai koperasi.

16. (Nugrahaningsih, 2022) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi”. Terbit di Media Manajemen Jasa Vol. 10 No. 02 hasil penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi, kerja tim dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
17. (Febriyanti Simatupang, 2019) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Resturant Internasional and Convention Hall Pemantangsiantar”. Terbit di Maker: Jurnal Manajemen Vol. 05 No. 01 hasil penelitian ini menyatakan bahwa pengalaman kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Resturant Internasional and Convention Hall Pemantangsiantar.
18. (Joko Setyawan, Endang Rusdianti dan Hardani Widhiastuti, 2021) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Keterlibatan karyawan”. Terbit di Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Vol. 14 No. 02 hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, kompensasi terhadap kinerja karyawan, kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja terhadap keterlibatan karyawan, kompensasi terhadap keterlibatan karyawan, dan kerjasama tim terhadap keterlibatan karyawan.
19. (Sekar Ayu Sukma Karomah, 2022) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan”. Terbit di Jurnal Visi Manajemen Vol. 08 No. 03 hasil penelitian ini menyatakan bahwa karyawan Hotel Nirwana Pekalongan sudah memberikan hasil kerja semaksimal mungkin dalam

setiap tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan stansar operasional prosedur yang diberikan pihak manajemen.

20. (Lestari dan Rika, 2022) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi PT. Ria Panas Sipoholon RPS Service”. Terbit di KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 05 No. 01 hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
21. (Andarias & Lutfi, 2021), dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar”. Terbit di jurnal Management and Accounting Research Statistics, tahun 2021, volume 1, issue 1, hal. 70-89. Menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar.
22. (Yusnandar, 2021), by title “*Effect of Communication and Work Discipline on Employee Performance at PT. Means of Agro Nusantara Medan North Sumatra (Head Tank Rental Services)*” publish in the Journal of International Conference Proceedings (JICP) Volume 4, No. 2, November, 2021. E-ISSN: 2621-993X. Based on research, it shows that communication and work discipline have a significant effect on employee performance at PT. Means of Agro Nusantara Medan North Sumatra (Head Tank Rental Services).

## 2.3 Hipotesis dan Model Penelitian

### 2.3.1 Hipotesis

Berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian, dan landasan teori dapat disimpulkan bahwa hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **Hipotesis pertama: Kerjasama Tim (X1) Terhadap Kinerja Karyawan**

Di mana dalam hipotesis ini didukung oleh:

1. (Ibrahim et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lion Superindo”. Terbit pada jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM Vol.1, No.2 Agustus 2021: 316 – 325 P-ISSN 2775–9695 E-ISSN 2775-9687. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa di dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo, semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.
2. (Siagian, 2020) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon”. Terbit pada Journal of Administration and Educational Management Volume 3, Nomor 1, Juni 2020 e-ISSN:2598-5159 p-ISSN:2598-0742. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa di dalam penelitian ini kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Akademi Maritim Cirebon. Semakin baik kerjasama tim di Kantor Akademi Maritim Cirebon, maka akan semakin kompak dalam berkerja dan untuk mempermudah atau mempercepat suatu pekerjaan dalam hal meningkatkan kinerja pegawai baik dalam kualitas maupun kuantitasnya.
3. (Machsunah et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Lotus Garden Hotel Kediri”. Terbit pada Jurnal Penelitian Mahasiswa Vol. 2, No. 4 Desember 2023 e-ISSN: 2963-5306-p-ISSN: 2962-116X, Hal 38-48. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan dengan arah negatif terhadap kinerja karyawan pada Lotus Garden Hotel Kediri.

Berdasarkan jurnal di atas, maka diduga bahwa kerjasama tim yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia.

### **Hipotesis Kedua: Komunikasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dimana dalam hipotesis ini didukung oleh:

1. (Sekar Ayu Sukma Karomah, 2022) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan”. Terbit pada Jurnal Visi Manajemen Vol.8, No.3 September 2022 e-ISSN: 2528-2212; p-ISSN: 23033339, Hal 188-193. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan. Semakin baik komunikasi di Hotel Nirwana Pekalongan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. (Lestari & Rika, 2022), dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi PT. Ria Panas Sipolohon RPS Service”. Terbit pada Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 5 No. 1 – Desember 2022. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi di PT. Ria Panas Sipolohon RPS Service maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan jurnal di atas, maka diduga bahwa komunikasi yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia.

### **Hipotesis Ketiga: Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dimana dalam hipotesis ini didukung oleh:

1. (Sitompul et al., 2022), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Subur Mekar Abadi”. Terbit pada Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 22(1), Februari 2022, 464-467 Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat universitas Batanghari Jambi ISSN 1411-8939 (Online), ISSN 2549-4236. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik disiplin kerja di PT. Subur Mekar Abadi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. (Arifuddin, 2022), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kota Parepare”. Terbit

pada *Amsir Management Journal* Volume 3, No. 1, Oktober 2022. E-ISSN:2807-2529. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik disiplin kerja di PDAM kota Parepare maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. (Astanto & Sariah, 2021), dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Go Sumber Plastik Gresik”. Terbit pada *Jurnal Gema Ekonomi* Volume 10, No. 1, Juli 2021, hal 42-51. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak berpengaruh secara parsial dengan arah positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan jurnal di atas, maka diduga bahwa disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia.

**Hipotesis keempat: Kerjasama Tim (X1), Komunikasai (X2) dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

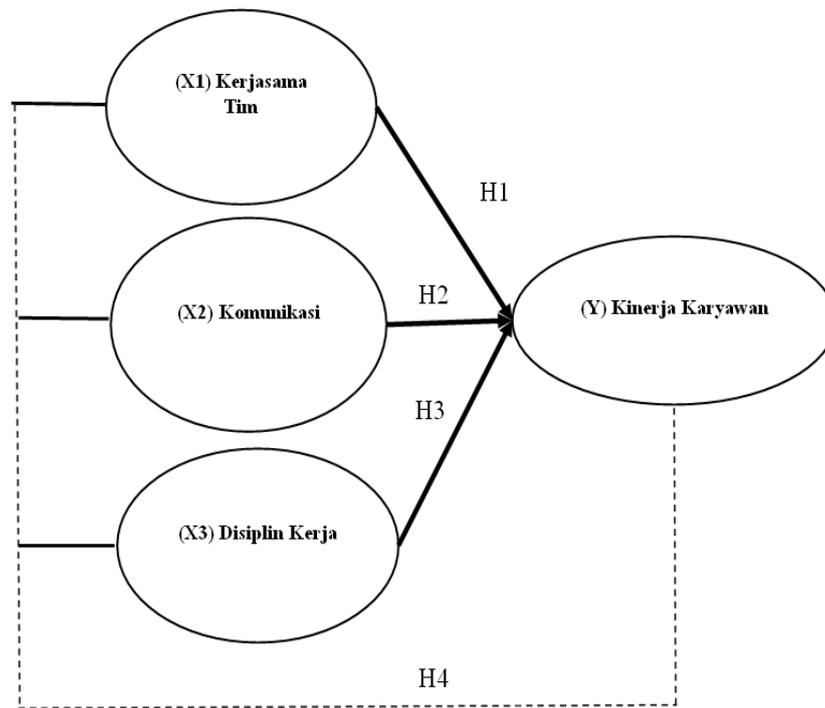
Dimana dalam hipotesis ini didukung oleh:

1. (Gultom et al., 2023), dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero (Medan)”. Terbit pada *Jurnal Edueco Universitas Balikpapan* Volume 6, No. 1. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan, variabel kerjasama tim (X1), komunikasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.

Berdasarkan jurnal di atas, maka diduga bahwa kerjasama tim, komunikasai, dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. JFD Indonesia.

### **2.3.2 Model Penelitian**

Berdasarkan hipotesis diatas bahwa pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.JFD Indonesia dapat dilihat dari bagan berikut:



Gambar 2.1 Model Penelitian