

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi untuk penelitian selanjutnya. Disamping itu penelitian sebelumnya membantu memposisikan penelitian dan menunjukkan orisinalitasnya. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu terkait judul penulis.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Judul/Penelitian/ Tahun	Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Hipotesis yang didukung
1	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan Bprs Tanggamus) (Uswatun Hasanah, 2019)	X1=Pelatihan X2=Disiplin Kerja Y=Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	1. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan	H2
2	Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada PT. Wahana Lentera Raya Gresik. (Tsabitah Octasyah, 2020)	X1= Disiplin Kerja X2= Kerjasama Tim X3=Kompensasi Y=Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda	1. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan 2. Variabel kerja sama tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap	H1, H2, H4

				<p>kinerja karyawan</p> <p>3. Variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan</p>	
3	<p>Pengaruh Motivasi Kerja Islam, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPRS Saka Dana Mulia Kudus. (Riski Ade, 2015)</p>	<p>X1=Motivasi Kerja Islam X2=Disiplin Kerja X3=Lingkungan Kerja Y=Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>1. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan</p>	H2
4	<p>Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Central Asia, Tbk. Cabang Pematangsiantar (Agnes Aryanti, 2016)</p> <p>Jurnal Maker, ISSN 2502-4434, Vol.2, No.2, Desember 2016.</p>	<p>X1=Pelatihan X2=Disiplin Kerja Y=Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>1. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan</p>	H2
5	<p>Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Operasional PT. Bank Central Asia, TBK. Kantor Pusat Jakarta Barat. (Arief Budi, 2020)</p> <p>JENIUS, Vol.4, No.1, September 2020.</p>	<p>X1=Kepemimpinan X2=Disiplin Kerja Y=Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>	<p>1. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan</p>	H2
6	<p><i>The Effect Of</i></p>	<p>X1= Work</p>	<p>Multiple</p>	<p>1. Teamwork and</p>	H1, H2,

	<i>Work Discipline And Team Work On Employee Performance (Case Study At PT. Bahasa Technology Solutions). (Esther Patricia Paoki I David P, E. Saerang, Sifrid S, 2017) Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal.2385-2393.</i>	<i>Discipline X2= Team Work Y= Employee Performance</i>	<i>Regression Analysis</i>	<i>work discipline have a significant positive effect both partially and simultaneously. 2. Work discipline variables have a dominant influence on employee performance</i>	<i>H3, H4</i>
7	<i>The Influence Of Teamwork And Work Discipline On employee performance At Bandar Lampung University. (Cecilia Priscilla Natalie dan Iskandar Ali Alam, 2024)</i>	<i>X1= Teamwork X2= Work Discipline Y=Employee Performance</i>	<i>Multiple Regression Analysis</i>	<i>1. Teamwork and work discipline have a significant positive effect both partially and simultaneously. 2. Work discipline variables have a dominant influence on employee performance</i>	<i>H1, H2, H3, H4</i>
8	<i>The Influence Of Teamwork And Work Discipline On The Performance Of Employees Of The Operational Division Of Pt Mustika Alam Lestari Tanjung Priok, North Jakarta. (Ahmad Sarmadi, 2023)</i>	<i>X1= Teamwork X2=Work Discipline Y= Performance Employees</i>	<i>Multiple Regression Analysis</i>	<i>1. Teamwork and work discipline have a significant positive effect both partially and simultaneously. 2. Work discipline variables have a dominant influence on employee performance</i>	<i>H1, H2, H3, H4</i>
9	<i>The Impact Of Work Discipline, Leadership Style, Teamwork On Employee Performance</i>	<i>X1=Work Discipline X2=Leadership Style X3= Teamwork</i>	<i>Multiple Regression Analysis</i>	<i>1. Teamwork variable significantly influences employee performance.</i>	<i>H1</i>

	<i>Through Satisfaction. (Miftachul Mujib, Dkk. 2023). International Journal of Accounting, Management and Economics Research. Vol.1, No.2, 2023, pp. 41-50e-ISSN: 2988-6406, p-ISSN: 2988-6392.</i>	<i>Y1= Job Satisfaction Y2=Employee Performance</i>			
10	<i>The Effect of Teamwork and Work Discipline on Employee Performance with Organizational Commitment as A Mediation Variable (Empirical Study at Bumi Akpelni Polytechnic Semarang). (Victor Wiku, 2023) Journal of Management, 14 (2) (2023) pp. 219-228.</i>	<i>X1= Teamwork X2=Work Discipline Y1 = Organizational Commitment Y2= Employees Performance</i>	<i>Multiple Regression Analysis</i>	<i>1. Work discipline variable partially influences employee performance. 2. Teamwork variable significantly influences employee performance.</i>	<i>H1, H2</i>

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Adapun persamaan dan perbedaan adalah sebagai berikut :

1. Persamaan

- a. Menggunakan variabel X yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu X1= Kerja Sama dan X2= Disiplin Kerja seperti yang terdapat pada penelitian Uswatun Hasanah (2019), Tsabitah Octasyah (2020), Riski Ade (2015), Agnes Aryanti (2016), Arief Budi (2020), Esther Patricia (2017), Cecillia (2024),

Ahmad Sarmadi (2023), Miftahul Mujib (2023), Victor Wiku (2023).

- b. Menggunakan variabel Y yang sama dengan penelitian terdahulu yaitu Kinerja Karyawan.
- c. Seluruh penelitian dalam penelitian terdahulu menggunakan alat analisis data yaitu Analisis Regresi Linear Berganda.

2. Perbedaan

- a. Pada penelitian Uswatun Hasanah (2019) dan Agnes Aryanti (2016) terdapat pelatihan sebagai X1
- b. Pada penelitian Tsabitah Octasyah (2020) terdapat kompensasi sebagai X3.
- c. Adanya variabel tambahan pada penelitian Riski Ade (2015) yaitu variabel motivasi dan kompensasi.
- d. Pada penelitian Arief Budi (2020) terdapat kepemimpinan sebagai X1.
- e. Pada penelitian Miftahul Mujib (2023) terdapat gaya kepemimpinan sebagai X2 dan juga adanya kepuasan kerja sebagai Y1.
- f. Pada penelitian Victor Wiku (2023) terdapat komitmen organisasi sebagai Y1.
- g. Pada semua penelitian terdahulu tidak memiliki kesamaan tahun dan waktu penelitian.
- h. Pada semua penelitian terdahulu tidak memiliki kesamaan obyek penelitian yaitu Bank Central Asia KCU Kota Malang.

A. Landasan Teori

1. Kerja Sama Tim

- a. Pengertian Kerja Sama Tim

Tim adalah sekelompok dua atau lebih individu yang berkolaborasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Wayne mendefinisikan tim sebagai kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja, dan setiap

anggota tim memiliki setidaknya satu tujuan kolaborasi. Tim yang terdiri dari orang-orang dikoordinasikan untuk bekerja sama di bawah kepemimpinan dan memiliki beragam keterampilan. Untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuan, anggota sangat bergantung satu sama lain.

Menurut Hamiruddin et al.(2019: 142) kerja sama tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut.

b. Ciri-Ciri Kerja Sama Tim

Menurut Masyithah et al.(2018: 53) terdapat 4 ciri-ciri kerja sama tim yaitu:

1) Memiliki Tujuan Bersama

Anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2) Bersinergi Positif

Anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

3) Tanggung Jawab Individu dan Bersama

Anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.

4) Keahlian yang Saling Melengkapi

Anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

c. Indikator Kerja Sama Tim

Menurut Hamiruddin et al.(2019: 142) ada 4 indikator dalam kerja sama tim yaitu :

1) Fokus Pada Tujuan Tim

Tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi. Adapun menurut Masyithah et al (2018) memiliki tujuan bersama, bila setiap anggota tim memiliki tujuan bersama dapat mampu bekerja secara efektif dalam tercapainya tujuan organisasi.

2) Saling Memberi Motivasi Dalam Menyelesaikan Tugas

Motivasi sangat diperlukan agar anggota lebih termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016) motivasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, motivasi kerja juga meningkatkan keinginan, masukan positif dan motivasi untuk tercapainya tujuan.

3) Menjalin Kerjasama Sesama Anggota Tim

Sesama anggota tim akan menjalin kerjasama yang baik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Menurut Masyithah et al (2018) setiap anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

4) Koordinasi Dalam Proses Menyelesaikan Tugas

Koordinasi dalam setiap tim dalam memudahkan penyelesaian sebuah tugas. Dan juga kemampuan anggota tim untuk mengelola dan mengatur aktivitas secara efisien untuk mencapai tujuan bersama dan saling bertukar pikiran dalam setiap anggota tim untuk memudahkan

penyelesaian tugas.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Berdasarkan penjelasan diatas disiplin kerja bisa diartikan sebagai sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur. Dan juga Perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan disiplin pegawai guna meningkatkan produktivitas dan mencegah pegawai melakukan aktivitas yang tidak relevan saat jam kerja.

Menurut Simamora (2014:610) Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Di dalam instansi atau organisasi terdapat tiga jenis disiplin kerja, menurut Agustini (2019:94-95) yaitu :

1) Disiplin Preventif

Disiplin ini bertujuan untuk mencegah para pegawai dari berperilaku yang melanggar peraturan. Tindakan tersebut mendorong para pegawai untuk patuh terhadap segala ketentuan yang berlaku serta memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dengan memberikan informasi yang jelas dan rinci mengenai pola sikap dan tindakan, diharapkan dapat mencegah pegawai berperilaku negatif agar penyimpangan dapat

dihindari. Keberhasilan penerapan disiplin pegawai (disiplin preventif) bergantung pada kedisiplinan pribadi pegawai di perusahaan/organisasi.

2) Disiplin Korektif

Disiplin ini bertujuan untuk mencegah pegawai melakukan pelanggaran yang sudah terjadi. Apabila terdapat pegawai yang secara jelas telah melanggar ketentuan yang berlaku atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan, maka pegawai yang bersangkutan akan dikenai sanksi disipliner. Tingkat berat atau ringannya suatu sanksi akan disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Sebagai langkah untuk menegakkan aturan, pegawai yang terbukti melanggar ketentuan yang berlaku atau tidak memenuhi standar yang ditetapkan akan dikenai sanksi secara bertahap.

3) Disiplin Progresif

Disiplin ini dimaksudkan untuk memberi peluang kepada karyawan agar melakukan perbaikan sebelum sanksi yang lebih berat dijatuhkan, sekaligus memungkinkan pihak manajemen untuk memperbaiki kesalahan dalam memberikan hukuman yang lebih keras pada pelanggaran yang terjadi berulang kali. Aktivitas yang bertujuan untuk mendisiplinkan karyawan ini tentu saja bersifat positif dan tidak merusak motivasi kerja karyawan. Disiplin progresif ini juga membantu karyawan agar tidak melakukan kesalahan yang sama guna memperbaiki efektivitas kerjanya.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) Pada dasarnya, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai yaitu :

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan berperan dalam memengaruhi tingkat disiplin pegawai. Sasaran yang ingin diraih harus jelas dan dirumuskan secara ideal, serta sesuai dengan kemampuan atau keahlian pegawai.

2) Teladan Pemimpin

Peran Pemimpin dalam menentukan kedisiplinan pegawai sangat penting, karena para bawahan cenderung mencontoh sikap dan perilaku dari pemimpin mereka. Pemimpin sebaiknya menunjukkan tauladan yang baik dengan bersikap disiplin, jujur, adil, dan konsisten dengan Tindakan yang dilakukan.

3) Balas Jasa

Balas jasa seperti gaji dan kesejahteraan berperan terhadap kedisiplinan pegawai. terjawab dari kepuasan dan loyalitas yang diberikan oleh pegawai kepada perusahaan. Makin tinggi balas jasa yang diterima, makin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya, jika balas jasa kecil, kedisiplinan pegawai akan menurun. Pegawai akan kesulitan untuk menjaga kedisiplinan ketika kebutuhan primer mereka belum terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan juga turut membantu dalam menciptakan kedisiplinan pegawai. Melalui pengakuan akan kecenderungan manusia untuk merasa berharga dan berharap diperlakukan sebaik manusia lainnya. Keadilan menjadi dasar kebijakan yang memberi penghargaan atau menghukum, yang dimana dapat mendorong terbentuknya disiplin yang baik di kalangan pegawai. Seorang manajer yang cakap dalam

memimpin selalu bersikap adil terhadap bawahannya, seperti memberikan beban kerja sesuai keahlian atau merata pada setiap bawahannya.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Dengan ini atasan harus mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan juga dapat dapat berpengaruh dalam bertindak mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Perusahaan harus mengambil tindakan berani dan tegas untuk menghukum pegawai yang indisipliner sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan cara ini, pemimpin menjaga kedisiplinan di kalangan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Seorang manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan

yang serasi serta memikat baik secara vertikal maupun secara horizontal. Dengan terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan atau organisasi membutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang baik. Jika kinerja kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan di pastikan tidak baik. Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi perusahaan yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Priansa 2017:48) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Istilah kinerja dari kata *Job Performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2016). Sementara itu, menurut (Sutrisno, 2016) kinerja juga adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang

digunakan untuk menjalankan tugas.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengetahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau sekelompok orang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2012:155) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut :

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Setiap karyawan juga memiliki kesadaran untuk dapat memenuhi standar perusahaan yang telah ditetapkan.

2) Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh setiap karyawan. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu

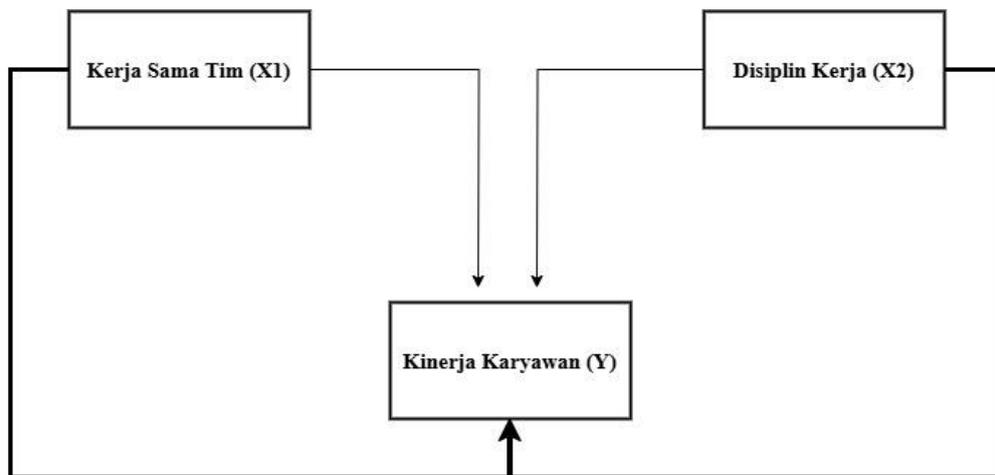
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika melanggar atau tidak

memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dan juga setiap karyawan harus dapat hadir tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

B. Kerangka Pikir

Gambar 2 1

Kerangka Pikir



Keterangan :

Simultan \longrightarrow

Parsial \longrightarrow

A. Hipotesis

H1 : Diduga Kerja Sama (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Cental Asia KCU Kota Malang.

H2 : Diduga Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Cental Asia KCU Kota Malang.

H3 : Diduga Kerja Sama (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Cental Asia KCU Kota Malang.

H4 : Diduga Disiplin Kerja (X2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Bank Cental Asia KCU Kota Malang.