

BAB 11

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan keharmonisan hubungan kerja dengan SDM untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan maupun individu.

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan dalam bukunya, mendefinisikan MSDM sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Gauzali, MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), agar keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Edwin B. Flippo, MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”. Menurut (Prasadjia Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa : “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan/organisasi, pegawai/karyawan dan masyarakat (Veri dkk, 2021:20)

Dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Definisi tersebut mencakup pemilihan karyawan yang memiliki kriteria yang tepat dalam penempatan posisi di perusahaan (karyawan yang tepat untuk suatu posisi), sesuai kriteria perusahaan sehingga karyawan dengan kualifikasi tersebut bisa didapatkan, dipertahankan, kemudian dikembangkan kemampuannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan (Batjo & Shaleh, 2018: 1).

Beragam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *Human Resources Management* (HRM), ada yang mengartikan sebagai manpower management serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelola Sumber Daya Manusia.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap berbagai peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ada yang melanggar tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya (Priansa, 2019)

Disiplin kerja yang dimaksudkan dalam penelitian yaitu faktor penting yang harus dimiliki seorang karyawan, mematuhi segala kebijakan dan menaati peraturan-peraturan perusahaan akan berdampak pada kenaikan kinerja karyawan (Zahara & Hidayat, 2018)

Disiplin kerja adalah kesadaran karyawan terhadap peraturan didalam perusahaan serta ketentuan sosial yang berlaku. Perilaku disiplin dalam bekerja di sebuah organisasi merupakan faktor yang harus diterapkan dan dipatuhi, karna kedisiplinan merupakan point penting yang mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan (Gresida & Utama, 2019).

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Ramon, 2019). Disiplin adalah tindakan manajemen untuk menegakkan organisasi standar disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu disetiap perusahaan selalu berusaha agar para karyawannya mempunyai disiplin yang baik. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah masalah utama dalam pengoperasian organisasi karena membantu organisasi untuk mencapai target tertentu tujuan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki beberapa faktor. Faktor tersebut dapat mempengaruhi jalannya disiplin kerja pada suatu lembaga. Faktor tersebut, yaitu :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Kompensasi yang diberikan lembaga berpengaruh pada disiplin kerja pegawai. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan semangat dan disiplin kerja pada pegawai.

2. Pemimpin yang teladan

Pemimpin yang teladan dapat memberikan pengaruh pada kedisiplinan. Pegawai akan lebih mudah disiplin jika pimpinan juga memiliki sifat disiplin dalam bekerja. Pimpinan yang teladan dapat membuat pegawai lebih termotivasi untuk mengikutinya.

3. Kepastian aturan

Disiplin kerja harus memiliki kepastian pada peraturan. Aturan pasti dalam lembaga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Aturan yang tertulis dapat menjadi acuan pegawai untuk disiplin dalam bekerja.

4. Pengambilan keputusan

Sifat berani harus dimiliki oleh pemimpin dalam pengambilan keputusan. Pimpinan yang berani dalam mengambil keputusan akan lebih dihormati oleh pegawai.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pengawasan pimpinan dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Pengawasan dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Perhatian kepada pegawai memiliki pengaruh besar untuk meningkatkan disiplin kerja. Perhatian tersebut, seperti memberikan reward dan kompensasi kepada pegawai yang berprestasi. Hal tersebut dapat memotivasi pegawai untuk lebih giat dan disiplin dalam bekerja.

7. Kebiasaan Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh kebiasaan pada pegawai. Perlunya menciptakan kebiasaan untuk mendukung tegaknya disiplin kerja pada pegawai.
8. Sanksi Pelanggaran Kerja
Sanksi pelanggaran atau punishment berpengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. sanksi diberikan supaya pegawai memiliki efek jera dan bekerja dengan disiplin.

3. Indikator - Indikator Disiplin

Menurut Siagian, (2018: 24) menyatakan bahwa indikator Disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup bagi kemampuan karyawan.

1. Teladan pimpinan
Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladanan.
2. Balas jasa
Balas jasa akan memberikan kepuasan serta kecintaan karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.
3. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
4. Sanksi hukuman
Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Secara umum, Lingkungan kerja merupakan bentuk dari apa yang dirasakan oleh tubuh, sosial, serta psikis karyawan dalam perusahaan yang

memengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya menjadi tempat bagi karyawan dalam bekerja tetapi menjadi juga menjadi faktor yang dapat menaikkan kinerja karyawan atau sebaliknya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan produktivitas, dan ide yang baik guna meningkatkan kinerja, Produktivitas kerja berarti, produk: hasil, hasil berkembang menjadi kata produktif, yang berarti menghasilkan, dan produktivitas: memiliki kemampuan membuat atau kreatif (Gunawan et al., 2021). Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik maka mendukung karyawan dalam menghasilkan produktivitas serta ide yang tinggi yang kemudian akan berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan tersebut.

Menurut Supardi dalam (Astuti & Dewi, 2019) Lingkungan kerja adalah Keadaan yang terdapat pada area terdekat di wilayah kerja baik secara fisik dan non fisik yang akan memberikan perasaan bahagia, aman, dan tenang bagi karyawan.

Menurut (Wibowo, Fx Pudjo & Widiyanto, 2019) Lingkungan kerja adalah kondisi psikis dan fisik yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian penuh kepada para karyawan dalam menyiapkan lingkungan kerja yang baik. Seperti dalam lingkungan fisik dapat berupa tempat kerja yang nyaman, memiliki petugas kebersihan agar lingkungan sekitar tempat kerja selalu terjaga, dan dibuatkan ventilasi udara serta pencahayaan yang cukup. Dan dari segi lingkungan kerja non fisik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, bersih dari perselisihan antar rekan kerja, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Menurut Wursanto dalam (Astuti & Dewi, 2019) lingkungan kerja non fisik melalui hubungan pegawai dengan atasan dan karyawan dengan karyawan. Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, kenyamanan dan ketenangan tempat kerja dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan retensi karyawan.

Menurut (sunarsi & Kusjono, 2019) Lingkungan kerja non fisik adalah bagian penting dalam peningkatan kinerja karyawan, hal ini disebabkan oleh

lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik memengaruhi fisiologis dan psikologis pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan dengan pernyataan-pernyataan yang telah dikemukakan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana yang ada didekat pegawai dalam tempat kerja yang dapat memengaruhi pekerjaan pegawai tersebut dengan beberapa aspek seperti keamanan, kenyamanan, dan psikologis karyawan

2. Jenis Lingkungan kerja

Menurut Siagian dalam (Ronal et al., 2019) Secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis , yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di area tempat kerja yang secara langsung ataupun tidak langsung memengaruhi karyawan. Hal ini terjadi baik dalam hubungannya dengan situasi yang memberikan rasa aman, ketenangan, dan kenyamanan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah situasi yang lebih mengarah kepada suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antar pegawai, atau pegawai dengan atasan, dan juga pengendalian diri.

3. Manajemen Lingkungan Kerja

Menurut (Sazly & Permana, 2020) tujuan dari manajemen lingkungan kerja adalah untuk menangani beban kerja yang menimbulkan stress kerja pada pegawai dalam sebuah perusahaan

Dalam menangani stress kerja dapat dilakukan dengan cara melakukan perubahan pada faktor-faktor di lingkungan kerja agar tidak menjadi penyebab munculnya stress kerja, selain itu juga melakukan perubahan pada faktor-faktor yang ada di dalam setiap individu agar dapat belajar untuk tidak mudah menanggapi situasi

yang dihadapi dengan penuh setres.

4. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Siagian dalam (Ronal et al., 2019) Manfaat lingkungan kerja adalah untuk merangsang semangat kerja sehingga meningkatkan produktivitas dari prestasi kerja, dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mengakibatkan turunnya semangat kerja pegawai yang berujung pada penurunan kinerja pegawai. Biasanya Perusahaan besar akan memperhatikan segala bentuk dan konsep dari tempat kerja secara detail, hal ini dilakukan agar pegawai merasa nyaman dan betah dalam bekerja di perusahaan, karena perusahaan tahu bahwa pegawai adalah aspek yang sangat penting.

5 Indikator-indikator Lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111) mengatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. Fasilitas

Yaitu segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kenyamanan karyawan

2. Kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja bagi para karyawan. Tentu saja ketenangan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus

dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih di dapat mengusahakan pengaturan suhu udara. Cara mengatur suhu udara sebagai berikut:

- a. Ventilasi yang cukup ruang dengan ventilasi yang baik dapat menjamin pertukaran udara
- b. Pemasangan kipas angin atau AC
- c. Pemasangan Humidifier dengan alat pengukur kelembapan suhu udara. Dapat mengetahui kelembapan udara di ruang kerja

4. Hubungan karyawan

Yaitu hubungan kerja yang baik karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasan akan menimbulkan rasa semangat dan kerjasama yang tinggi agar dapat mencapai tujuan atau target perusahaan bersama.

2.1.4. Kerjasama tim

1. Pengertian Kerjasama tim

Kesamaan tujuan yang dimiliki dalam kelompok kerja disebut tim. Tujuan tim dalam sebuah lembaga adalah target lembaga tersebut. Anggota tim kerja harus memiliki satu tujuan kerja yang sama. Kerjasama tim merupakan cara efektif untuk bisa menyatukan seluruh pegawai dalam satu tujuan. Tujuan tersebut yaitu melaksanakan tugas-tugasnya dengan hasil yang lebih baik. Kesepakatan antar pegawai harus ada dalam kerja sama tim. Kesepakatan dalam tim bertujuan untuk menyelaraskan tujuan dan menghindari perselisihan.

Menurut (Lubis, 2021) kerjasama tim adalah bentuk kerja kelompok dengan keahlian yang saling melengkapi satu sama lain dalam mencapai tujuan serta visi dan misi yang sudah di tentukan sejak awal. Tentu saja dalam bekerja secara bersama sama pasti terdapat kendala seperti timbulnya masalah pribadi ataupun perbedaan pendapat, namun hal itu harus segera disingkirkan dan yang harus dilakukan adalah tim harus fokus terhadap tanggung Jawab nya, fokus terhadap visi dan misi yang akan di capai, mengesampingkan masalah pribadi, dan bekerjasama untuk menciptakan ide-ide cemerlang.

Menurut Daft dalam (Sibarani, 2018) kerjasama tim adalah suatu divisi yang di dalamnya terdapat dua orang atau lebih yang saling berhubungan dan berkomunikasi dalam pekerjaan mereka untuk menyelesaikan tugas yang jelas, sedangkan menurut (Hermanto, 2021) Tim yang hebat pasti dapat menghasilkan produktivitas yang efektif sehingga tujuan atau visi misi yang sudah di tetapkan secara bersama sama di awal dapat tercapai

Berdasarkan pernyataan dan definisi yang sudah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah suatu divisi yang didalam nya terdapat dua orang atau lebih yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan demi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan diawal.

2. Aspek Kerja Sama Tim

Kerja sama tim memiliki beberapa aspek atau kategori. Aspek tersebut, yaitu :

1. Kejelasan pada tujuan Penjabaran pada visi dan misi lembaga disebut sebagai tujuan. Target capaian lembaga tertulis pada visi dan misi. Kejelasan tujuan harus dimiliki dalam kerjasama tim. Target lembaga dapat dicapai melalui penyatuan dari beberapa pegawai dalam tim.
2. Terbuka dan jujur dalam komunikasi Sifat terbuka dan jujur merupakan hal yang penting dalam kerja sama tim. Sifat terbuka dan jujur dapat meningkatkan komunikasi antar pegawai maupun pimpinan. Kejujuran dan keterbukaan dalam kerja sama tim dapat membuat lembaga semakin berkembang. Kejujuran dan keterbukaan harus dijaga untuk mempersatukan perbedaan dan menghindari perselisihan.
3. Pengambilan keputusan kooperatif Keberhasilan dapat diwujudkan dengan pimpinan yang responsif dalam mengambil sebuah keputusan. Keberhasilan satu tim dapat mempengaruhi keberhasilan personal pegawai. Keputusan pegawai dalam tim harus kooperatif agar mencapai satu tujuan. Tujuan tersebut merupakan target dari lembaga.
4. Suasana kepercayaan Suasana kepercayaan sangat berpengaruh pada kerja sama tim. keberhasilan kerja sama tim dipengaruhi oleh kepercayaan antar

pegawai dalam satu tim. Kenyamanan bekerja dapat ditumbuhkan dengan rasa percaya antar pegawai. Kenyamanan tersebut akan membuang rasa curiga antar pegawai.

5. Rasa memiliki Rasa memiliki merupakan hal yang penting dalam kerja sama tim. Rasa memiliki antar anggota tim dapat mempercepat tujuan lembaga tercapai. Rasa memiliki dapat menyatukan satu tujuan antar anggota dalam tim. Rasa memiliki dalam sebuah tim dapat mempercepat keberhasilan pada lembaga.
6. Pendengar yang baik Rasa toleran dapat ditumbuhkan dengan menjadi pendengar yang baik. Rasa toleransi antar pegawai dapat menyelaraskan satu tujuan antar anggota tim. Hal tersebut dapat membuat tujuan lembaga mencapai keberhasilan.

3. Indikator Kerjasama tim

Menurut Sriyono dan Farida dalam (Letsoin & Ratnasari, 2020) indikator kerjasama tim dibedakan menjadi 5 macam yaitu:

1. Kesiediaan untuk bekerjasama (*cooperation*).
Manusia sejatinya adalah individu yang membutuhkan orang lain dalam kesehariannya, maka begitu pula dengan hal pekerjaan, setiap pegawai harus memiliki rasa ingin bekerja dengan karyawan lain atau dapat bekerja dengan tim.
2. Ekspresikan harapan positif.
Karyawan merasa optimis dan selalu memiliki harapan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan bersama tim.
3. Menghargai masukan.
Masukan dapat diterima dengan baik oleh pegawai, apabila mereka merasa menjadi bagian dari perusahaan.
4. Memberikan dorongan.
Bukan hanya memikirkan kepentingan diri sendiri tetapi juga akan memperhatikan karyawan lain. selalu memberikan semangat serta motivasi ketika melihat ada karyawan lain yang sedang tidak bersemangat.

5. Membangun semangat tim.

Bangun semangat tim dengan tujuan agar setiap individu dalam tim memiliki semangat yang sama

2.1.5. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan, 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan mereka dalam suatu cara yang berhubungan dengan organisasi.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) Kinerja merupakan kepribadian yang sesungguhnya dimiliki setiap individu, sebagaimana mereka sanggup menyelesaikan setiap kewajiban yang diberikan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan

Menurut Sedarmayanti dalam (Fudzah et al., 2020) menunjukkan seberapa besar kontribusi yang diberikan pegawai, proses manajemen atau organisasi secara keseluruhan di perusahaan, yang dimana hasil kerja sebagai konsekuensi yang ditunjukkan secara sistematis dan spesifik

Menurut (Nur'Aini, 2019) Kinerja ialah hasil kerja seseorang yang telah dicapai dalam kurun waktu tertentu dimana dalam proses pelaksanaannya mengikuti oleh apa yang telah di standarkan dan ketentuan yang telah di tetapkan dan disetujui oleh perusahaan.

Berdasarkan definisi tersebut maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang kualitas dan kuantitasnya mesti dicapai oleh pegawai yang didasarkan pada proses penyelesaian sesuai dengan tujuan organisasi.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Keith davis dalam (Akbar, 2018) kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quotient*) dan kemampuan *reality* (*Knowledge+Skill*). Artinya pegawai akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan tentunya dibantu dengan IQ tinggi serta dengan pendidikan yang memadai akan membantu pekerjaan sehari-hari dan menjadikan pegawai lebih terampil untuk jabatannya.
2. Faktor Motivasi Faktor motivasi ini muncul dari kesiapan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target perusahaan dengan maksimal. Para pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja maka akan meningkatkan prestasi kerjanya pula, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai harus memiliki mental yang kuat baik secara fisik maupun psikologis untuk dapat menerima setiap tugas yang diberikan dengan baik

3. Aspek – aspek Kinerja pegawai

Menurut Koopmans dalam (Nur'Aini, 2019) mengatakan bahwa terdapat 3 aspek kinerja karyawan yang dianggap penting, yaitu :

1. Kinerja Tugas (*Task Performance*)
Kemampuan karyawan untuk merencanakan penyelesaian pekerjaan, dan dalam prosesnya, juga membutuhkan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.
2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)
Aspek ini menunjukkan bahwa dalam bekerja, karyawan juga perlu memiliki tingkat keuletan dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang digelutinya, terutama dalam pekerjaan ekstra di luar pekerjaannya sehari-hari. Karyawan harus memiliki keterampilan komunikasi dan menjaga hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja di lingkungan kerja. Kemampuan ini akan berdampak pada aspek kinerja adaptif.
3. Kinerja Adaptif (*Adaptive Performance*)
Aspek ini menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan beradaptasi dengan situasi. Pekerjaan baru dan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan gaya kerja saat tuntutan pekerjaan dan organisasi berubah. Kemampuan beradaptasi

ini akan membantu karyawan memahami rekan kerja mereka, kelompok dan budaya organisasi dalam perusahaan, memungkinkan karyawan untuk menjadi fleksibel dan terbuka untuk orang lain dan perubahan yang ada, hal ini juga perlu dibantu dengan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, Menurut Sudaryo dalam (Silaswara et al., 2021) pelatihan adalah satu usaha peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keahlian pegawai sekaligus merubah sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

4 . Indikator Kinerja

Menurut Robbins dan Coutler dalam (Elang Ibrahim et al., 2021) mengatakan bahwa indikator – indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja. Kualitas kerja dilihat dari sudut pandang pegawai berdasarkan kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta penyempurnaan pada keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas kerja Menunjukan jumlah hasil dalam unit, siklus aktivitas yang diselesaikan, dll. Kuantitas diukur berdasarkan sudut pandang pegawai tentang jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasilnya.
3. Ketepatan waktu Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan diawal, dan dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk melakukan pekerjaan lain. Ketepatan waktu dilihat dari sudut pandang pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan dari waktu awal sampai menjadi output.
4. Efektivitas Guna meningkatkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya yang ada maka perlu penggunaan sumber daya yang maksimal seperti pemanfaatan tenaga, uang, bahan baku, dan teknologi. Efektivitas kerja dilihat dari sudut pandang pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu daam menjalankan tugas dan efektivitas menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.
5. Kemandirian tingkat dimana pegawai menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa meminta bantuan dan bimbingan dari orang lain. Kemandirian kerja dilihat dari sudut pandang pegawai dalam melakukan pekerjaannya masing masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

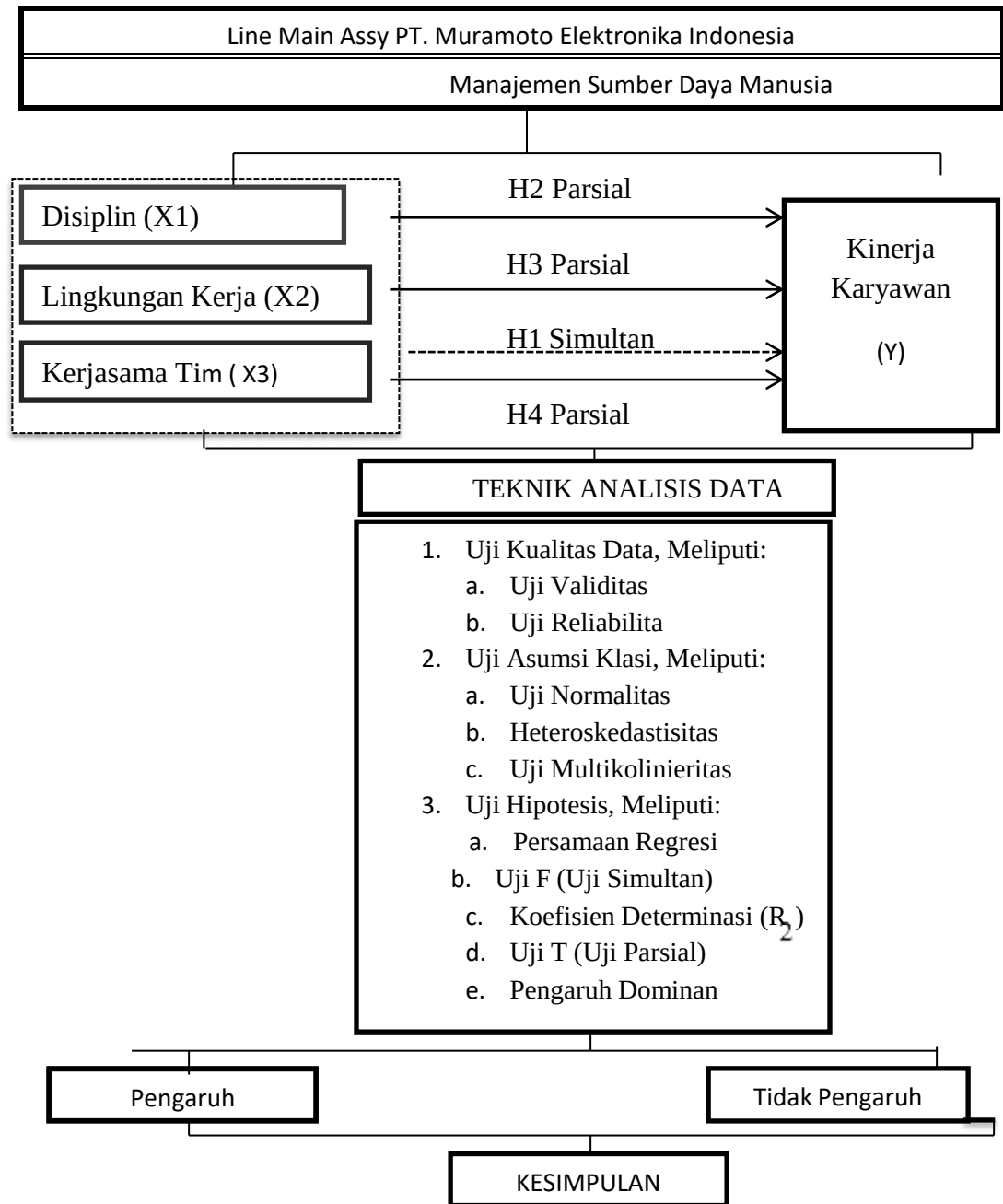
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Wibowo, Fx Pudjo & Widiyanto (2019)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Tom's Silver Yogyakarta Keselamatan Kesehatan	Lingkungan kerja	Regresi linier Berganda	Berdasarkan Uji t hitung, menyatakan bahwa keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F, menyatakan bahwa keselamatan, kesehatan, dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
Siagian (2020)	Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon	Kerjasama tim	Regresi linier Berganda	Variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor AMC Kota Cirebon.
Setiani et al (2020)	Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember".	Komunikasi Kerjasama tim	Regresi linier Berganda	Diketahui bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan

Sumber : Kampus Terkait (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian (Sekarang dalam Notoatmodjo, 2018). Dibawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam Penelitian ini.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Peneliti (2023)

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:.

1. Hipotesis

$H_0 : \rho_{I} = 0$, dimana $I = 1,2,3$ yang berarti secara simultan Disiplin, lingkungan kerja, dan kerjasama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di line Main Assy PT Muramoto Elektronika Indonesia.

$H_1 : \rho_{I} \neq 0$ dimana $I = 1,2,3$ yang berarti secara simultan Disiplin, lingkungan kerja, dan kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di line Main Assy PT Muramoto Elektronika Indonesia.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial disiplin tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di line Main Assy PT Muramoto Elektronika Indonesia.

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di line Main Assy PT Muramoto Elektronika Indonesia.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_2 = 0$, berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di line Main Assy PT Muramoto Elektronika Indonesia.

$H_1 : \beta_2 \neq 0$ berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di line Main Assy PT Muramoto Elektronika Indonesia.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_3 = 0$, berarti secara parsial kerjasama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di line Main Assy PT Muramoto Elektronika Indonesia .

$H_1 : \beta_3 \neq 0$ secara parsial kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja di line Main Assy PT Muramoto Elektronika Indonesia.