

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

Grand Theory yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan *teory goal setting theory*. Satu diantara berbagai komponen dari *teory* Edwin Locke tahun 1978 ialah teori penetapan tujuan. Kerjasama tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja disebutkan secara eksplisit dalam *Goal Setting Theory* oleh Edwin Locke (1978). Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Laila Nurjannah, 2023). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kerja karyawan (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Mengacu pada Locke's model (1978), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan

publik diidentikkan sebagai tujuannya. Dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan yaitu dari iklim organisasi, kompetensi dan beban kerja.

Menurut Widyaswari (2016), terdapat tiga komponen utama yang memengaruhi kerjasama tim, yaitu: (1) kerjasama, yang mencerminkan sejauh mana anggota tim saling mendukung, berkontribusi, dan bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama; (2) kepercayaan, yang menjadi landasan utama dalam membangun hubungan kerja yang solid, terbuka, dan penuh rasa tanggung jawab antar anggota tim; serta (3) kekompakan, yang menunjukkan tingkat kesatuan, keselarasan, dan koordinasi dalam menjalankan tugas-tugas tim. Ketiga komponen ini saling berkaitan erat dan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja tim yang produktif, harmonis, dan mampu menghadapi tantangan secara efektif (Kusuma & Sutanto, 2018).

Menurut Karyaningsih (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi meliputi akibat atau hasil, umpan balik, dan gangguan. Akibat atau hasil terjadi pada pihak penerima (komunikan) setelah menerima pesan, mencerminkan dampak dari komunikasi tersebut. Umpan balik (feedback) merupakan tanggapan atau reaksi dari komunikan atas pesan yang telah diterimanya, yang berfungsi sebagai penilaian efektivitas komunikasi. Sementara itu, gangguan (noise) adalah hambatan dalam proses komunikasi yang dapat bersifat fisik (teknis) maupun psikologis, termasuk gangguan semantik, yang berpotensi mengganggu kelancaran penyampaian pesan (Pitervianus, 2024).

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2020) menjelaskan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk kedisiplinan kerja, karena pegawai akan lebih patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku apabila merasa mendapatkan balas jasa yang sepadan dengan jerih payah yang telah mereka berikan kepada organisasi atau

perusahaan. Selain itu, keteladanan pimpinan juga sangat krusial, karena pimpinan yang mampu memberikan contoh perilaku yang baik melalui ucapan, perbuatan, dan sikap akan memberikan pengaruh positif bagi pegawai lainnya. Pembinaan disiplin juga tidak akan berjalan efektif tanpa adanya aturan tertulis yang jelas dan pasti sebagai pegangan bersama. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan tegas terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang berlaku, dapat menumbuhkan rasa aman dan kesadaran bagi pegawai untuk tidak mengulangi kesalahan yang sama. Pengawasan dari pimpinan pun sangat dibutuhkan untuk memastikan bahwa seluruh aktivitas perusahaan berjalan sesuai dengan aturan dan tujuan yang telah ditetapkan. Terakhir, perhatian terhadap pegawai juga menjadi faktor penting karena setiap individu memiliki karakter yang berbeda, sehingga mereka tidak hanya puas dengan penerimaan materi semata, tetapi juga membutuhkan perhatian dan pengakuan secara psikologis dari lingkungan kerja (A. Saputra & Ali, 2022).

ketiga faktor ini memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan. *Goal Setting Theory* menekankan pentingnya tujuan yang jelas dan terukur untuk meningkatkan kinerja, dan faktor-faktor tersebut membantu dalam memastikan individu atau kelompok dapat bekerja sama, berkomunikasi dengan baik, dan disiplin dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Landasan teori ini adalah bukti yang menunjukkan bahwa tujuannya yaitu keadaan yang diinginkan atau pemikiran tentang masa depan memainkan efek yang signifikan dalam perilaku (Edwin A. Locke, 2012).

1. Kejasama Tim

a. Pengertian kerjasam Tim

Kerjasama tim adalah suatu tindakan perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung dengan skill tiap individu yang digabungkan untuk mendapat hasil yang lebih baik dibanding dengan hasil kerja individu untuk mencapai tujuan (Susanti, dkk, 2021). Kerjasama tim merupakan salah satu bentuk keterampilan yang

saling melengkapi satu sama lainnya dengan komitmen untuk mencapai suatu misi yang telah disepakati Bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan kinerja pegawai, karena semakin dekat hubungan yang dijalani oleh para pegawai, maka mereka akan semakin akrab dan saling bahu membahu dengan orang-orang yang sudah berada dalam sebuah tim di dalam sebuah organisasi (Putri, 2023).

Kerjasama tim adalah perpaduan kerja antara anggota kelompok yang masing-masing memiliki keterampilan untuk mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan kerja individu, dengan komitmen bersama untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Kerjasama tim yang baik sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena hubungan yang erat antar anggota tim akan mendorong mereka untuk bekerja sama dan saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Kerjasama tim

Kerjasama tim adalah kemampuan anggota tim untuk bekerjasama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan menginspirasi kepercayaan untuk menghasilkan tindakan kolektif yang terkordinasi (Najuti & Susanto, 2022). Fungsi Kerjasama tim umumnya diakui sebagai kekuatan yang berguna untuk kerja tim di perusahaan mana pun karena membantu rekan kerja untuk bekerja sama mencapai tujuan terkait kinerja organisasi. Tim membantu anggotanya untuk menginspirasi satu sama lain dan mendapatkan keuntungan dari kerja sama yang kooperatif sebagai sebuah tim (Prasetya, dkk 2024). Kesimpulan dari fungsi Kerjasama tim di atas adalah bahwa Kerjasama tim melibatkan kemampuan anggota tim untuk bekerja sama, berkomunikasi dengan efektif, memenuhi kebutuhan satu sama lain, dan membangun kepercayaan untuk mencapai tujuan bersama. Kolaborasi dalam tim merupakan

kekuatan yang penting dalam organisasi karena membantu anggota tim untuk bekerja sama secara kooperatif, saling menginspirasi, dan meraih tujuan yang berkaitan dengan kinerja organisasi secara lebih efektif.

c. Indikator Kerjasama tim

Kerjasama tim dilakukan oleh sebuah tim yang lebih efektif dari pada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya. Indikator-indikator Kerjasama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- 2) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama.
- 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas (Ibrahim, dkk, 2021).

2. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Pengertian Komunikasi dikemukakan oleh Rogers dan Kinerja (dalam Cangara, 2004), Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam (Mucharam, 2022). Komunikasi secara harfiah Komunikasi berarti hubungan, yaitu tersirat adanya interaksi, minimal oleh dua pihak. Dalam pengertian Komunikasi ini tercakup pihak yang berkomunikasi dan sesuatu yang

diKomunikasikan. Karena itulah definisi tentang Komunikasi bisa berbeda, sesuai dari sudut pandang masing-masing. Komunikasi tidak mungkin tidak ada dalam kehidupan sosial manusia. Interaksi yang semula terjadi antara dua orang atau dua pihak, lama-lama berkembang mengikuti teori spiral yang makin lama makin membesar dan meluas (Zein Adin, 2023). Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi yang melibatkan dua pihak atau lebih, dengan tujuan mencapai saling pengertian yang mendalam. Pengertian Komunikasi dapat bervariasi tergantung sudut pandang masing-masing, tetapi secara umum mencakup interaksi antara pihak-pihak yang terlibat dan hal-hal yang diKomunikasikan. Komunikasi adalah bagian penting dalam kehidupan sosial manusia, yang terus berkembang dan meluas seiring waktu.

b. Fungsi Komunikasi

Menurut William I. Gorden, ada empat fungsi utama Komunikasi:

1) Fungsi Komunikasi Sosial

Fungsi ini mencakup pembangunan konsep diri, aktualisasi diri, kelangsungan hidup, pencapaian kebahagiaan, serta penghindaran dari tekanan dan ketegangan.

2) Fungsi Komunikasi Ekspresif

Fungsi ini berhubungan dengan Komunikasi sosial yang bisa dilakukan baik secara individu maupun dalam kelompok. Meskipun tidak selalu berdampak langsung pada orang lain, fungsi ini sering kali melibatkan penyampaian perasaan atau emosi, terutama melalui Komunikasi non-verbal.

3) Fungsi Komunikasi Ritual

Fungsi ini berkaitan dengan Komunikasi ekspresif yang biasanya dilakukan secara kolektif, seperti dalam upacara kelahiran, ulang tahun, sunatan, dan lain-lain.

4) Fungsi Komunikasi Instrumental

Fungsi ini mengacu pada Komunikasi yang bertujuan untuk menginformasikan, mengajar, mendorong, serta mengubah sikap dan keyakinan. Harold D. Lasswell (1989) menambahkan bahwa Komunikasi penting dalam kehidupan manusia karena:

- a) Membantu manusia mengontrol lingkungan mereka.
- b) Membantu manusia beradaptasi dengan lingkungan mereka.
- c) Memfasilitasi transfer warisan sosial kepada generasi berikutnya (Zulkarnain & dkk, 2024).

Komunikasi tidak dapat dihindari oleh manusia. Sebagai makhluk sosial, manusia dikodratkan untuk hidup bermasyarakat dan saling berinteraksi dengan manusia lainnya. Menurut Webster *New Collogiate Dictionary*, Komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi dengan menggunakan sistem lambang-lambang, tanda-tanda atau tingkah laku (Mustofa & dkk, 2022). Komunikasi memiliki peran penting dalam kehidupan manusia, dengan berbagai fungsi yang mencakup pembangunan konsep diri, ekspresi perasaan, ritual sosial, serta penginformasian dan perubahan sikap. Selain itu, Komunikasi juga berfungsi untuk membantu manusia mengontrol dan beradaptasi dengan lingkungan mereka, serta mentransfer warisan sosial kepada generasi berikutnya. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak bisa menghindari Komunikasi, yang merupakan proses pertukaran informasi melalui berbagai simbol, tanda, atau perilaku.

c. Indikator Komunikasi

Indikator Komunikasi menuntut sebagai berikut:

- 1) Pemahaman: kemampuan komunikator untuk memahami pesan secara akurat.
- 2) Pengaruh sikap: Tujuan Komunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi bersama orang lain, maka perilaku akan berubah.

- 3) Tindakan: Komunikasi efektif ketika kedua belah pihak bertindak atas Komunikasi tersebut (Damayanti & Sumartik, 2024).

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu sikap perilaku yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan Perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Tajudin & Supriadi, 2021)

Disiplin Kerja adalah merujuk pada hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya, baik dalam kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan kriteria dan tanggung jawab yang diberikan. Disiplin Kerja juga berperan penting, karena mencerminkan sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan yang ada. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sementara disiplin yang buruk justru dapat menghambatnya.

b. Tujuan Disiplin Kerja

Maksud dan sasaran dari Disiplin Kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

- 1) Tujuan umum Disiplin Kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus Disiplin Kerja:
 - a) Angar para pegawai mentaati segala peraturan dan kebijakan yang telah ditetapkan.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum.

- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa kantor dengan sebaik-baiknya.
- d) Pegawai mampu memperoleh Tingkat kinerja yang tinggi (Daiwani dkk, 2024).

tujuan Disiplin Kerja, antara lain:

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab pada pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya (Syukron & Dkk, 2022).

Disiplin Kerja memiliki tujuan yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan dan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan umumnya adalah agar perusahaan dapat beroperasi secara berkelanjutan, baik sekarang maupun di masa depan. Sedangkan tujuan khususnya mencakup peningkatan ketaatan pegawai terhadap peraturan, pelaksanaan pekerjaan yang maksimal, pemeliharaan sarana dan prasarana, serta pencapaian tingkat kinerja yang tinggi. Disiplin Kerja juga bertujuan untuk meningkatkan kepedulian pegawai terhadap tujuan organisasi, semangat dan gairah kerja, serta rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya.

c. Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam Perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan (Hando, 2024).

4. Kinerja karyawan

a. Pengertian Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, hingga dukungan organisasi. Secara konseptual, kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (I. Saputra & Rahmat, 2024)

Upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan. (Cairunnisah & Dkk, 2021).

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kemampuan individu, usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Selain itu, kinerja karyawan juga mencakup pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang sah, sesuai dengan etika, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing individu.

b. Tujuan kinerja karyawan

Tujuan kinerja karyawan dapat dibagi menjadi beberapa kategori berikut:

1) Mencapai Target Organisasi

Tujuan utama kinerja karyawan adalah untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan keuntungan.

2) Peningkatan Kualitas Kerja

Karyawan diharapkan dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, baik dari segi akurasi, ketepatan waktu, maupun inovasi dalam pekerjaan.

3) Pengembangan Diri dan Kompetensi

Tujuan kinerja juga berfokus pada peningkatan kemampuan dan keterampilan individu, baik melalui pelatihan, pengalaman kerja, maupun pembelajaran mandiri.

4) Mencapai Keseimbangan Kerja

Tujuan kinerja tidak hanya terfokus pada hasil kerja, tetapi juga pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak pada kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan.

5) Menciptakan Budaya Kerja yang Positif

Kinerja yang baik juga berhubungan dengan kontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, kolaboratif, dan inklusif (Saputri & Dkk, 2025).

c. Indikator kinerja karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan.

5) Inisiatif

Merupakan adanya dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta masalah dalam pekerjaan tanpa mengganggu pekerjaan (Nuraeni, 2024).

B. Kinerja karyawan sarpras di pondok pesantren

Pada pondok Pesantren, kinerja karyawan Sarana dan prasarana pendidikan merupakan bagian penting dalam menunjang proses pembelajaran santri. Sarana atau prasarana pendidikan merupakan salah satu dari beberapa sumber daya utama yang penting, mewakili kemajuan lembaga dalam mendukung kegiatan belajar petani secara menyeluruh tanggung jawab direktur pondok pesantren (Ibnu Faruk Fauzi, 2022).

Pada sektor sarana dan prasarana memegang peranan yang sangat vital dalam mendukung kelancaran proses kegiatan pendidikan dan ibadah. Karyawan yang bertugas di bidang ini memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga dan merawat seluruh fasilitas yang ada, baik itu gedung-gedung pesantren, ruang kelas, asrama, masjid, hingga fasilitas penunjang lainnya seperti taman, jalan, dan sistem pembuangan air.

Keberhasilan pengelolaan sarana dan prasarana di Pondok Pesantren tidak hanya ditentukan oleh aspek pemeliharaan yang berkala, tetapi juga oleh kemampuan untuk melakukan perencanaan dan perbaikan yang sesuai

dengan kebutuhan dan perkembangan pesantren itu sendiri. Karyawan di bidang ini diharapkan mampu melakukan pemantauan rutin terhadap kondisi bangunan, listrik, air, dan fasilitas pendukung lainnya, serta segera bertindak jika ditemukan kerusakan atau kekurangan yang dapat mengganggu kenyamanan santri dan kegiatan di pesantren. Kinerja karyawan sarana dan prasarana juga tercermin dari upaya untuk menciptakan lingkungan yang bersih, nyaman, dan aman. Pekerjaan mereka mencakup berbagai aspek seperti kebersihan lingkungan, perbaikan infrastruktur, hingga pengelolaan ruang belajar dan ibadah yang kondusif. Keberhasilan mereka dalam menjaga kenyamanan lingkungan pesantren tentu akan berdampak positif pada fokus dan semangat belajar para santri. Selain itu, karyawan di sektor ini juga diharapkan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan pihak lain seperti pimpinan pondok pesantren, tim pengajian, dan tim pengelola keuangan, guna memastikan bahwa anggaran dan sumber daya yang ada dapat digunakan secara efektif dan efisien dalam memperbaiki atau meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pesantren.

Secara keseluruhan, kinerja karyawan sarana dan prasarana di Pondok Pesantren berperan penting dalam menciptakan lingkungan yang mendukung proses pendidikan dan pembinaan spiritual. Kerja keras dan dedikasi mereka memastikan bahwa pesantren tetap menjadi tempat yang nyaman, aman, dan penuh berkah bagi para santri dalam menuntut ilmu agama dan menjalankan aktivitas sehari-hari.

C. Penelitian terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian terdahulu

No	Penulis	Judul	Alasan	Hasil
1.	Della Restu Cahyani, Dian Sudiantini, Bintang Narpati, 2024	Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Z - Tech	Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul diolah dengan program Statistical Program For Sociral Sciencer (SPSS) versi 27. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT Z - Tech sebanyak 50 orang. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut (Sinambela, 2020) Penelitian kuantitatif	Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan hasil uji simultan untuk hipotesis ketiga (H3) telah diperoleh F hitung dengan nilai F hitung sebesar 27,972 yang mana lebih besar dari pada 3,20 (F tabel), berdasarkan nilai tersebut maka didapatkan sebuah kesimpulan bahwa HO ditolak dan Ha diterima. Dari hasil uji tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi

No	Penulis	Judul	Alasan	Hasil
			merupakan jenis penelitian yang mengolah data untuk menghasilkan informasi yang terstruktur dengan menggunakan angka.	sebesar 0,000 yang mana lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan kedua hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Komunikasi dan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Z – Tech.
2.	Syifa Fadiyah, Siti Aesah, 2025	Pengaruh Kerjasama tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Baru Logistik Jakarta Selatan	Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Kerjasama tim dan Komunikasi Terhadap Kineja karyawan pada PT.Sinar Baru Logistik Kota Dki Jakarta baik	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kerjasama tim (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sinar Baru Logistik Kota Dki Jakarta, Nilai koefisien korelasi

No	Penulis	Judul	Alasan	Hasil
			<p>secara persial maupun simultan.</p> <p>Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bersifat asosiatif, dengan poluasi sebanyak 50 responden dan pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.</p> <p>Teknik analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, uji regresi linier, uji koefisien.</p>	<p>secara simultan sebesar 0,759 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 maka dapat disimpulkan bahwa jika variabel Kerjasama tim (X1) dan Komunikasi (X2) secara simultan memiliki tingkat kekuatan hubungan yang kuat terhadap Kinerja (Y). Hasil dari koefisien determinasi (R²) sebesar 0,511 atau 51,1% sedangkan sisanya 48,9% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai Fhitung (6.266) > Ftabel (3.20) atau nilai Sig 0,000 < 0,05</p>

No	Penulis	Judul	Alasan	Hasil
				maka Ho3 ditolak dan Ha3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara Simultan antara Kerjasama tim dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja (Y) pada PT. Sinar Baru Logistik.
3.	Juan Habel Hantinga, Dede Andi, 2025	Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Stella Mobili Kota Tangerang Selatan	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Stella Mobili kota Tangerang Selatan. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.	Kerja sama tim dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan regresi yang diperoleh $Y = 3,321 + 0,339X_1 + 0,596X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,787 menunjukkan bahwa variabel

No	Penulis	Judul	Alasan	Hasil
			<p>Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel slovin dan diperoleh sebanyak 93 responden.</p> <p>Analisis data menggunakan uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis</p> <p>Penelitian ini menggunakan tehnik (Sampling jenuh), yaitu tehnik pengambilan sampel dari anggota populasi untuk digunakan sebagai sampel.</p>	<p>bebas dan variabel terikat memiliki hubungan yang kuat, dengan koefisien determinasi 78,7.</p> <p>Atas dasar uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu (165,900 > 3,098) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 Dengan demikian Ho3 ditolak, dan Ha3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara kerja sama tim dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian berdasarkan pada uji-f (Simultan) menunjukkan bahwa terdapat</p>

No	Penulis	Judul	Alasan	Hasil
4.	Rahmat Hidayat, 2021.	Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Lima Cahaya Sampit	Dan data uji ini menggunakan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis, dan Uji Analisis Data penelitian dengan menggunakan Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, dan Analisis Koefisien Determinasi.	pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Lima Cahaya Sampit. Hal ini dibuktikan dengan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($20,165 > 3.32$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan analisis korelasi R sebesar 0,757 menunjukkan bahwa terjadi pengaruh antara Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan analisis determinasi (r^2) diperoleh angka $r^2 = 0,573$ (57,3%). Maka hal ini mengungkapkan

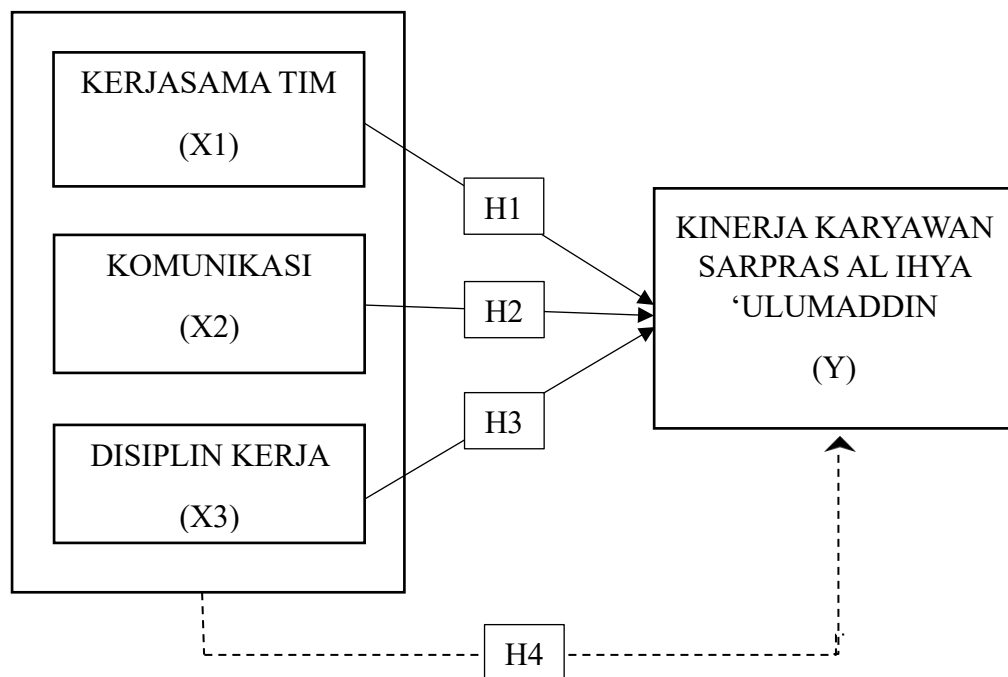
No	Penulis	Judul	Alasan	Hasil
				bahwa pengaruh variabel Komunikasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 57,3%. Sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.
5.	Wulan Eka PermatasariL, Rani Kurniasari, 2025	Pengaruh Kerjasama tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BVI	Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kerjasama tim Dan Komunikasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BVI dan pengumpulan data dengan menyebarkan	Berdasarkan hasil pengujian seluruh variabel, ditunjukkan bahwa Fhitung sebesar $97.555 > F_{tabel}$ sebesar 3.191 dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama

No	Penulis	Judul	Alasan	Hasil
			kuesioner dalam bentuk google form dengan cara membagi link secara online dan teknik menggunakan skala likert. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada PT. BVI divisi Landscape dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh.	yaitu variabel Kerjasama tim dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada PT. BVI. Ini berarti bahwa kedua variabel, Kerjasama tim dan Komunikasi, secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kerjasama tim yang baik memungkinkan distribusi tugas yang efisien dan pemecahan masalah yang lebih efektif.

D. Kerangka berfikir

Dari penjelasan konseptual di atas dapat dijelaskan oleh pengaruh variabel Kerjasama Tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan Sarpras, yang secara skematis dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Berfikir



E. Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kajian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H1: Kerjasama tim berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sarpras di Pondok Pesantren Al - Ihya 'Ulumaddin kesugihan Cilacap
- H2: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sarpras di Pondok Pesantren Al - Ihya 'Ulumaddin kesugihan Cilacap
- H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sarpras di Pondok Pesantren Al - Ihya 'Ulumaddin kesugihan Cilacap
- H4: Kerjasama tim, Komunikasi dan Disiplin Kerja secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sarpras di Pondok Pesantren Al - Ihya 'Ulumaddin kesugihan Cilacap.