



BAB I

PENDAHULUAN

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi fokus utama dalam strategi pembangunan bangsa Indonesia kedepannya. Strategi tersebut diupayakan untuk mengakselerasi pertumbuhan ekonomi yang dibutuhkan dalam hal meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia. Penguatan sumber daya manusia menuju manusia yang unggul memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja, hal ini bersamaan dengan besarnya harapan untuk menjadikan Indonesia sebagai negara maju dengan potensi bonus demografi. Oleh karena itu pilihan strategi pembangunan dengan fokus utama pembangunan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat tepat untuk menjawab tantangan bagi Indonesia, yang menuntut sumber daya manusia Indonesia untuk memiliki keterampilan dan keunggulan agar memiliki daya saing yang tinggi sehingga dapat berkontribusi dalam pembangunan bangsa Indonesia (Sugiarto, 2019).

Menteri Perencanaan dan Pembangunan Nasional Bambang Brodjonegoro menyebutkan jika fokus pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 tidak lagi berfokus kepada pembangunan dibidang infrastruktur, namun mulai memfokuskan kepada pembangunan kualitas sumber daya manusia. Pengembangan akan diutamakan kepada penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi agar Indonesia dapat tumbuh secara berkelanjutan atau sesuai dengan *Sustainable Development Goals* (SDG) dengan target penghasilan menengah tinggi (Sembiring & Asmara, 2019).

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Seiring dengan berjalannya waktu perempuan mulai bangkit dan berhasil membuktikan jika keberadaan mereka layak untuk diperhitungkan, Kecerdasan serta kepiawaian perempuan-perempuan di Indonesia tidak bisa lagi dianggap remeh karena telah turut berkontribusi terhadap pembangunan. Menteri PPN/ Bappenas menyebutkan jika kaum perempuan adalah aset, potensi, dan investasi yang penting bagi Indonesia yang dapat berkontribusi secara signifikan sesuai kapabilitas dan kemampuannya. Dalam konteks pembangunan, pemberdayaan perempuan begitu erat kaitannya dengan memperbaiki kualitas generasi penerus bangsa Mengingat perempuan adalah pendidik pertama dalam keluarga (Kemenko PMK, 2019)

Berdasarkan Badan Pusat Statistik (BPS), populasi indonesia pada tahun 2018 mencapai tak kurang dari 264,2 juta jiwa yang dimana 50,2% merupakan laki-laki dan 49,8% merupakan perempuan. Sedangkan Indeks Pembangunan Gender (IPG) Indonesia diketahui mengalami kenaikan dari 90,82 pada 2016 menjadi 90,99 ditahun 2018. IPG yang mendekati angka 100 itu mengindikasikan bahwa kesenjangan pembangunan diantara laki-laki dan perempuan menjadi semakin kecil.

Namun ada satu hal yang perlu digaris bawahi, tingkat pendidikan perempuan rata-rata lebih tinggi dari laki-laki akan tetapi Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan justru sebaliknya lebih rendah dengan TPAK di angka 55% dibandingkan dengan TPAK laki-laki diangka 83,13%. Masih dari data BPS, sekitar 26% pekerja perempuan adalah pekerja sektor rumah tangga, selain itu sebagian besar pekerja perempuan adalah pekerja dengan keterampilan menengah hingga rendah (Kemenko PMK, 2019).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Dilihat dari jenis kelamin, TPAK laki-laki jauh lebih tinggi dibandingkan dengan TPAK perempuan. Hal ini diduga karena penduduk laki-laki umumnya merupakan pencari nafkah utama di dalam keluarga. Selama dua puluh tahun terakhir TPAK cenderung tidak mengalami banyak perubahan, pada 2018 tercatat jika sebanyak 83 dari 100 orang laki-laki merupakan angkatan kerja sedangkan sebanyak 52 dari 100 orang perempuan merupakan angkatan kerja. Rendahnya TPAK perempuan disebabkan karena beberapa hal, yaitu kurangnya informasi, anggapan bahwa perempuan bertanggung jawab pada rumah tangga, diskriminasi gender, dan masih banyak lagi.

Menurut studi Bappenas, perempuan berpotensi lebih besar untuk berkontribusi lebih besar kepada perekonomian Indonesia. Jika TPAK perempuan dapat ditingkatkan menjadi 64%, maka akan terdapat 20 juta angkatan kerja *semi-skilled* dan *skilled* yang baru. TPAK perempuan dapat terus ditingkatkan karena perempuan memiliki banyak potensi yang harus diberi akses sehingga dapat memberikan kontribusi pada pembangunan (Hakiki et al., 2019)

Meskipun TPAK pekerja perempuan terpaut jauh dibandingkan dengan pekerja laki-laki, namun pekerja perempuan memiliki angka pengangguran yang lebih kecil dibandingkan dengan pekerja pria. BPS telah menerbitkan halaman *web* yang menunjukkan perbandingan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dari pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Adapun pengertian Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja menurut Badan Pusat Statistik adalah persentase banyaknya jumlah angkatan kerja terhadap banyaknya populasi penduduk yang berumur sepuluh tahun keatas, sedangkan pengertian Tingkat Pengangguran Terbuka adalah persentase banyaknya jumlah angkatan kerja yang belum bekerja dibandingkan dengan populasi angkatan kerja. Berikut perbandingannya yang dapat dilihat di Gambar 1.1 dibawah ini:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

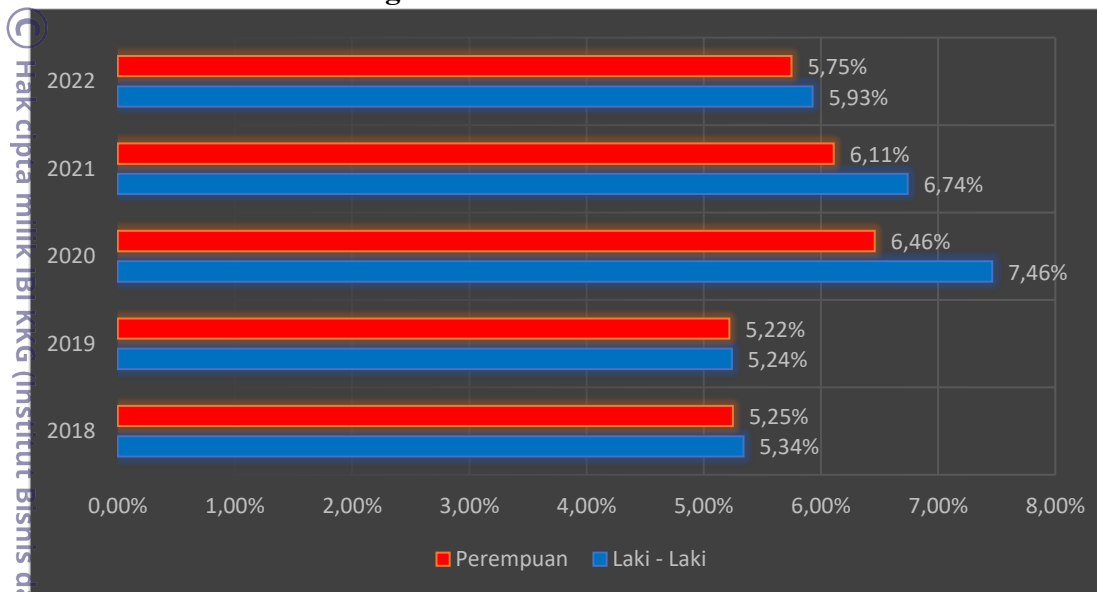
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Gambar 1. 1
Perbandingan TPT Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: BPS.go.id

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas, dapat dilihat pada tahun 2018 TPT perempuan ada di angka 5,25% dan laki-laki ada di angka 5,34%, perbedaan persentase TPT perempuan dan laki-laki masih sangat sedikit. Lalu ditahun 2019 TPT perempuan dan laki-laki juga tidak berbeda jauh yakni 5,22% banding 5,24%. Namun ditahun 2020 persentase TPT perempuan dan laki-laki mengalami kenaikan yaitu di angka 6,46% untuk perempuan dan 7,46% untuk laki-laki. Lalu ditahun 2021 dan 2022 TPT perempuan dan laki-laki mengalami penurunan namun TPT perempuan selalu lebih kecil dari TPT laki-laki selama 5 tahun.

Badan Pusat Statistik (BPS) telah menerbitkan halaman dengan data pertumbuhan angkatan kerja di Jawa Barat mulai dari tahun 2018 sampai tahun 2022. Dalam halaman tersebut terdapat lima kota dengan populasi angkatan kerja terbanyak mulai dari 2018 sampai 2022 di Jawa Barat antara lain yaitu Bogor, Bekasi, Bandung, Garut, dan Sukabumi. Berikut grafik yang dapat dilihat dalam Gambar 1.2 dibawah ini:

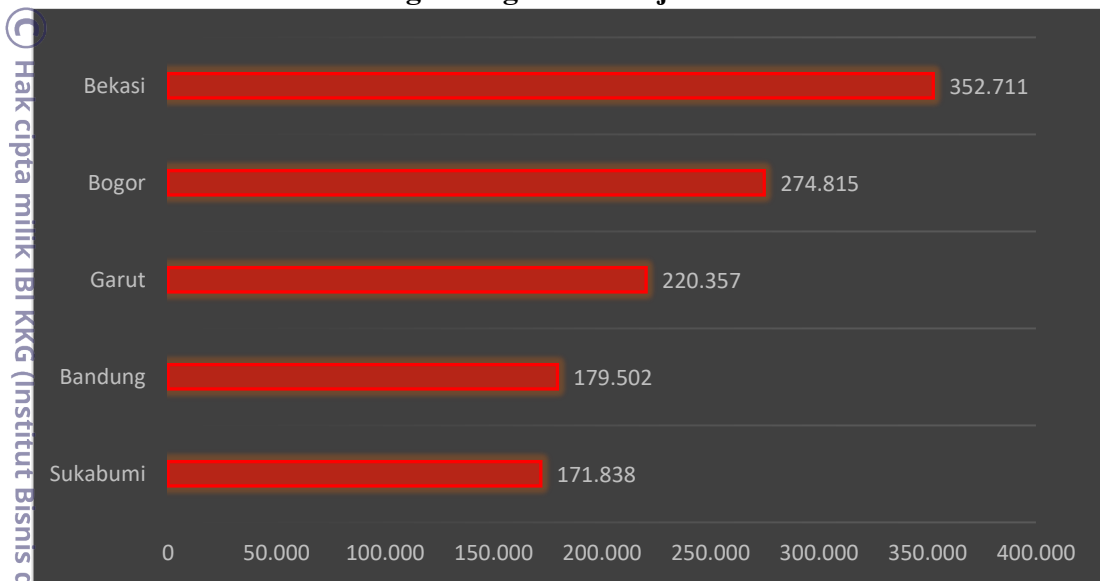
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Gambar 1. 2
Perkembangan Angkatan Kerja Di Jawa Barat



Sumber: Jabar.BPS.go.id

Dalam Gambar 1.2 diatas dapat dilihat Bekasi menjadi kota dengan pertumbuhan angkatan kerja terbanyak dengan jumlah sebanyak 352.711 jiwa. Lalu diposisi kedua ada Bogor dengan angkatan kerja sebanyak 274.815 jiwa. Dilanjutkan dengan Garut sebanyak 220.357 jiwa angkatan kerja, Bandung dengan 179.502 jiwa angkatan kerja, dan diposisi terakhir ada Sukabumi dengan 171.838 jiwa angkatan kerja.

Keberadaan perempuan didalam sebuah tim yang didominasi oleh laki-laki begitupun sebaliknya juga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik, menyenangkan, dan menantang. Sayangnya tampak masih lebih lazim jika menempatkan perempuan di tim dengan jenis kelamin yang sama. Sebuah organisasi yang menghargai dan merangkul kesetaraan gender dapat menciptakan peluang untuk mendapatkan reputasi positif, sehingga dapat menarik dan mempertahankan talenta pekerja. Berdasarkan keterangan diatas, bisa diketahui jika kaum perempuan juga menginginkan kesetaraan dalam bekerja dan tidak memandang remeh mereka (Smart, 2020).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



Kabar6.com menerbitkan halaman dengan judul “Survei ungkap, bekerja di lingkungan dominasi pria membuat wanita lebih stres”, dalam halaman itu sebuah lembaga survei bernama *American Sociological Association* melakukan survei terhadap para perempuan yang bekerja di lingkungan kerja dengan dominasi laki-laki. Hasil survey menunjukkan jika perempuan yang bekerja di lingkungan kerja dengan dominasi laki-laki lebih cenderung memiliki profil stres kesehatan dibandingkan bekerja di lingkungan kerja dengan keseimbangan gender yang lebih baik. Stres tersebut disebabkan karena beberapa hal antara lain isolasi sosial, pelecehan seksual, dan rendahnya tingkat dukungan dari pekerja laki-laki.

Hubungan kerja antar perempuan ditempat kerja sering kali menjadi pembahasan yang cukup kompleks. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eagly dan Carli dalam De Paola et al. (2018) yang menyebutkan jika dalam pekerjaan wanita masih mengalami kesulitan mendapatkan pengakuan atas jasanya di tim yang anggotanya didominasi oleh pria.

Berikut merupakan *Research Gap* yang diambil dari penelitian terdahulu yang dirangkum dalam Tabel 1.1 dibawah ini:

Tabel 1. 1
Research Gap

| NO | Variabel Penelitian | Judul | Peneliti | Hasil Penelitian |
|----|---|--|------------------------------------|---|
| 1 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja di LLDIKTI wilayah III jakarta (2020) | Kartika Yuliantari & Ines Prasasti | Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| | | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon (2022) | Warongan, B.U.C et al. | Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



| | | | | |
|---|--|---|--------------------|---|
| 2 | Pengaruh <i>Teamwork</i> terhadap Kinerja Karyawan | Pengaruh Kompetensi, <i>Teamwork</i> , dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri (2022) | Badriyah, K et al. | <i>Teamwork</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| | | Peran <i>Teamwork</i> dan <i>Time Pressure</i> terhadap kinerja dengan <i>Affecive Commitment</i> sebagai variabel intervening (2019) | Chandra, A et al. | <i>Teamwork</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan |

Berdasarkan Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa adanya perbedaan dari hasil penelitian terdahulu tersebut. oleh karena itu perlu diperjelas kembali bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan.

Persaingan perusahaan di era perdagangan bebas saat ini menuntut perusahaan untuk dapat bertahan dari tahun ke tahun. Salah satu caranya adalah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam meningkatkan mutu dan kualitas dari karyawan maka perlu ditingkatkan kinerja. Kinerja adalah suatu hasil dari kerja karyawan yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang di organisasi, sesuai dengan wewenang masing-masing sehingga dapat tercapai tujuan organisasi (Prawirosentono dalam Kartika Yuliantari et al., 2022)

Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah pengetahuan, keterampilan, lingkungan kerja, dan motivasi (Sjahril, dalam Putri dan Rambe 2022). Faktor-faktor ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik bisa berupa meja yang rapi dan bersih, ruang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



kerja yang luas, penerangan yang cukup, dan suhu ruangan yang nyaman. Menurut Sedarmayati dalam Setiana (2019:152) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perseorangan maupun kelompok.

Setiap karyawan ingin bekerja di tempat yang hubungan antara karyawannya sehat, sehat dalam artian hubungan yang ramah dan kooperatif. Karyawan akan didorong untuk bekerja dengan lebih baik jika mereka memiliki hubungan yang baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan mereka. Dengan lingkungan kerja yang ramah, kantor yang terasa membosankan berpotensi menjadi tempat yang lebih menyenangkan meskipun seorang karyawan harus bekerja lebih dari 8 jam perharinya (Sunarsi et al., 2020).

Lingkungan kerja yang baik dan aman akan membantu melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan kerja. Lingkungan kerja yang baik juga dapat membuat produktivitas perusahaan tetap berjalan dengan baik. Karyawan juga dapat bertumbuh dan berkembang dengan lingkungan kerja yang baik dan menjadi pertanda bahwa sebuah perusahaan memperhatikan karyawannya serta memberikan citra baik bagi perusahaan (kantor kita, 2023)

Selain lingkungan kerja, *teamwork* juga menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Teamwork* merupakan strategi yang efektif agar dapat menyatukan seluruh karyawan pada saat menyelesaikan pekerjaannya guna mencapai tujuan perusahaan sehingga diperoleh hasil yang lebih optimal (Lawasi dan Triatmono dalam Khoifatul Badriyah et al., 2022). Lalu menurut Priskilla dan Santika dalam (Octavia & Budiono, 2021) *teamwork* merupakan hal terpenting dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



menghargai miskomunikasi yang dapat terjadi antara sesama karyawan maupun pimpinan.

Dengan *teamwork* yang baik, diharapkan karyawan dapat bekerja secara bersama-sama dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Kekurangan dari seorang karyawan dapat ditutup dengan kemampuan dari rekan kerjanya karena para karyawan bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan. Bahkan jika seorang karyawan memiliki *blindspot* pada dirinya yang tidak disadari, maka akan sangat membantu jika memiliki rekan kerja yang peduli dengan memberikan *feedback*.

Teamwork juga dapat membuat karyawan merasa bangga dalam bekerja karena mampu mengatasi semua hambatan dan permasalahan dengan kontribusi dan kerja keras yang diberikan masing-masing karyawan dalam kerja sama tim. Selain itu karyawan juga akan meningkatkan koneksi menjadi lebih kuat dengan perusahaan yang mana nantinya akan meningkatkan loyalitas dan mengarah kepada kepuasan kerja yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang masalah dan juga terdapatnya *research gap* yang tertera pada Tabel 1.1, menunjukkan adanya perbedaan hasil penelitian yang satu dengan yang lainnya. Oleh sebab itu untuk memperdalam dan mengetahui lebih lanjut penelitian dengan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan, penelitian ini diberi judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Kota Bekasi”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang diatas, terdapat beberapa identifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan di kota Bekasi?
2. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan di kota Bekasi?

C. Batasan Masalah

Tujuan adanya batasan masalah adalah agar lebih berfokus dan ruang lingkup penelitian tidak menyimpang dari pokok permasalahan, maka dari itu maka batasan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan di kota Bekasi?
2. Apakah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan perempuan di kota Bekasi?

D. Batasan Penelitian

Mengingat terdapat batasan dalam sebuah penelitian, maka batasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah lingkungan kerja, *teamwork*, dan kinerja karyawan.
2. Responden penelitian merupakan karyawan perempuan.
3. Responden berjumlah 102 orang.
4. Lokasi penelitian berada di kota Bekasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI RKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBI RKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBI RKG.



E. Rumusan Masalah

- Ⓒ Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan Perempuan di Kota Bekasi.

F. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perempuan di Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan perempuan di Kota Bekasi.

G. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Bagi perusahaan:

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan juga sebagai bahan pertimbangan dalam mengembangkan sumber daya manusia menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi akademis:

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan menjadi informasi tambahan untuk penelitian kedepannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Ditindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.