

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

#### A. Landasan Teoritis

##### 1. Lingkungan Kerja

###### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam Setiana (2019:152) mengartikan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito kinerja karyawan dapat terpengaruh dari lingkungan yang ada disekitarnya sebagai contoh ruangan kerjanya tidak leluasa, suhunya panas, penerangan yang kurang, serta hubungan kerja yang tidak baik antar karyawan maupun atasan. Dengan contoh-contoh diatas, akan sangat memungkinkan kinerja karyawan terpengaruh.

Sedamaryati dalam Setiana (2019:152) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat atau perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

###### b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dibagi menjadi dua menurut Sedamaryati dalam Setiana (2019:152-153), yaitu sebagai berikut:



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.



### (1) Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang membentuk fisik dan hal ini ada disekitar wilayah tempat kerja dan bisa memberikan pengaruh terhadap karyawan, baik secara langsung seperti meja kerja, kursi, lemari, ruangan dan lain sebagainya, maupun tidak langsung seperti kebisingan, bau tidak sedap, suhu, kelembaban, dan lain sebagainya.

### (2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Pengertian lingkungan kerja non fisik adalah seluruh situasi yang terjadi dan memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik itu dengan atasan ataupun sesama karyawan bahkan bawahan sehingga lingkungan kerja ini tidak boleh disepelekan.

#### c. Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan lingkungan kerja menurut Jayanti dan Syamsir dalam Marisyah (2022) adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan betah kerja karyawan dan dapat mendorong baiknya kinerja dan produktivitas karyawan. Selain itu tujuan dari lingkungan kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan lancar.

#### d. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Siagian dalam Setiaji (2019:154) menyatakan untuk terciptanya lingkungan kerja yang baik, terdapat beberapa hal penting yang harus diperhatikan diantaranya, yaitu sebagai berikut:

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.



- (1) Bangunan tempat kerja  
Tempat kerja yang baik merupakan tempat kerja yang dibangun dengan memperhatikan kekokohan bangunan, memperhatikan keselamatan orang yang ada didalam bangunan tersebut dan memiliki desain yang baik serta menarik.
- (2) Ruang kerja yang lega  
Ruang kerja yang lega membuat karyawan menjadi nyaman saat bekerja karena tidak merasakan kekangan dari ruangan kerja yang sempit.
- (3) Ventilasi pertukaran udara  
Ventilasi merupakan alat untuk menukarkan udara hasil pernapasan manusia yang ada diruangan dengan udara baru segar yang ada diluar ruangan.
- (4) Terdapatnya tempat untuk beribadah  
Ibadah merupakan hal wajib bagi umat beragama, tempat kerja yang baik harus memiliki tempat untuk beribadah bagi karyawannya.
- (5) Terdapatnya sarana transportasi umum maupun khusus  
Dengan adanya sarana transportasi umum didekat tempat kerja akan memudahkan karyawan yang tidak menggunakan kendaraan pribadi untuk datang dan pulang bekerja.

**e. Indikator Lingkungan Kerja**

Terdapat 3 Indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Rosiana et al. (2023), yaitu sebagai berikut:

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.



- (1) Suasana kerja  
merupakan kondisi yang berada disekitar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi tempat, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan kerja antar karyawan.
- (2) Hubungan dengan rekan kerja  
Merupakan bentuk hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik dengan sesama rekan kerja. Dengan hubungan yang harmonis, dapat menjadi faktor dalam mempengaruhi karyawan untuk tetap bekerja di sebuah perusahaan dalam waktu yang lama.
- (3) Tersedianya fasilitas kerja  
Dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk bekerja lengkap dan mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap membantu menunjang proses karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

## 2. Teamwork

### a. Pengertian Teamwork

Manzoor et al. dalam Deviana, (2018) menyebutkan pengertian *teamwork* adalah sekumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh.

Sedangkan Sriyono dan Farida dalam Deviana (2018) mengungkapkan *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan

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.

dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung kedalam satu organisasi.

Robbins dan Judge dalam Maini & Tanno (2021) juga menyebutkan *teamwork* adalah gabungan dari beberapa individu yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan-masukan individu.

Sedangkan menurut Rahman dalam Maini & Tanno (2021) menyebutkan *teamwork* merupakan kegiatan yang dilakukan secara berkelompok untuk menentukan tujuan di organisasi secara bersama-sama dalam upaya mewujudkan kerja yang lebih efektif dan efisien.

#### **b. Ciri-ciri *Teamwork***

Masyitah et al. dalam Hermanto (2020) menyebutkan ada 4 ciri-ciri *teamwork*, yaitu sebagai berikut:

##### **(1) Memiliki tujuan bersama**

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

##### **(2) Bersinergi positif**

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

##### **(3) Tanggung jawab individu dan bersama**

Setiap anggota tim harus secara bersama-sama bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah dilakukan.

##### **(4) Keahlian yang saling melengkapi**

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





### c. Tujuan *Teamwork*

Lawasi dan Triatmono dalam Soerjoatmodjo dan Paskahwati (2018) menyebutkan *teamwork* dapat terbentuk melalui kepercayaan dan kekompakan, semakin tinggi rasa kepercayaan antar setiap anggota tim maka semakin baik pula *teamwork*. *Teamwork* haruslah efektif agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga atau organisasi sehingga dapat menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi dengan baik. Hal tersebut dapat diartikan jika kinerja karyawan yang bekerja secara bersama-sama dengan anggota tim lebih baik dari pada kinerja per individu disuatu organisasi.

### d. Faktor-Faktor *Teamwork*

Dejanaz dalam Azis (2018) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi keefektifan *teamwork*, yaitu sebagai berikut:

#### (1) Tujuan yang jelas

Kurang jelasnya tujuan dari suatu tim biasanya menjadi penyebab utama kegagalan tim. Saat tujuan sebuah tim dikatakan dengan jelas pada masing masing anggota, maka ada semangat untuk bergerak maju dan keinginan untuk bertahan di keadaan sulit, serta mengatasi berbagai masalah.

#### (2) Struktur tim yang saling mendukung

Untuk menjangkau suatu struktur yang saling mendukung, orang yang bertanggung jawab dalam menyusun tim perlu memberikan perhatian kepada para anggota tim, baik itu peran, tanggung jawab dan tingkat keterampilan anggota.

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.



(3) Dukungan yang kuat

Salah satu penyebab yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam tim adalah kurangnya dukungan pada setiap anggota. Dukungan dalam format pelatihan, pantauan kerja, dan diskusi merupakan bentuk dorongan yang dibutuhkan dalam tim.

(4) Hubungan internal yang positif

Banyaknya kendala dalam anggota tim dapat menyebabkan ketegangan dalam hubungan antara anggota. Kurangnya kepercayaan antara anggota tim dan adanya sifat perebutan kekuasaan merupakan bentuk hubungan yang tidak baik dalam tim dan dapat mempengaruhi keefektifan pada tim.

**e. Indikator *Teamwork***

Terdapat empat Indikator untuk mengukur *teamwork* menurut Davis dalam Khoifatul Badriyah et al. (2022), yaitu sebagai berikut:

(1) Tanggung jawab bersama

Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan secara bersama-sama dan mampu menjalin hubungan kerjasama yang baik. Dengan pemberian tanggung jawab bersama, diharapkan pekerjaan dapat dikerjakan dengan hasil yang memuaskan.

(2) Saling berkontribusi

Karyawan saling bekerja sama dalam mengerahkan seluruh pikiran dan tenaganya untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

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.



(3) Pengarahan kemampuan secara maksimal

Mengerahkan kemampuan secara maksimal dari masing-masing anggota tim dalam kelompok, sehingga pekerjaan menjadi lebih optimal dan berkualitas.

(4) Komunikasi yang efektif

Menciptakan komunikasi yang baik dan efektif dengan karyawan lain mampu menciptakan keberhasilan kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas pada saat bekerja.

### 3. Kinerja

#### a. Pengertian Kinerja

Kinerja menurut definisi Mangkunegara dalam Sopiah & Sangadji (2018:350) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud adalah ketelitian dan kebersihan dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas yang dimaksud adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Tika dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil pekerjaan seseorang yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Sedangkan Hasibuan dalam Setiana (2019:129) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

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. Cara-Cara Dalam Meningkatkan Kinerja

Timpe dalam Setiana (2019:131) menyebutkan beberapa cara dalam meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

### (1) Diagnosis

Diagnosis dapat berguna bagi karyawan yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja. Caranya bisa seperti refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar-komentar orang lain, dan lain sebagainya.

### (2) Pelatihan

Pelatihan juga merupakan hal penting bagi karyawan yang ingin meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, dengan begitu kinerjanya akan meningkat.

### (3) Tindakan

Dalam meningkatkan kinerja, karyawan tidak hanya mendengarkan saran orang lain namun juga perlu mendapatkan motivasi.

## c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirasentono dalam Setiana (2019:129,130), yaitu sebagai berikut:

### (1) Efektivitas dan Efisiensi

Sebuah pekerjaan dapat dikatakan efektif bila kegiatan tersebut berhasil dicapai, dan bila tidak mendapatkan kepuasan maka disebut tidak efisien. Sebaliknya jika pekerjaan tersebut berhasil dicapai dan mendapatkan kepuasan maka disebut dengan efektif dan efisien.



(2) Otoritas

Otoritas adalah sifat dari suatu perintah dalam organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi kepada anggota lainnya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kontribusinya.

(3) Disiplin

Merupakan sifat yang taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Dengan kedisiplinan diharapkan karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku.

(4) Inisiatif

Merupakan sesuatu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

**d. Indikator Kinerja**

Ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Setiawan dalam Zulfahmi (2020), yaitu sebagai berikut:

(1) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

(2) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

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.



(3) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

(4) Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

(5) Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**B. Penelitian Terdahulu**

Dibawah ini merupakan beberapa penelitian terdahulu beserta hasil penelitiannya, yang akan dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian ini, dan dapat dilihat di Tabel 2.1, yaitu sebagai berikut:

No	Judul, Sumber dan Peneliti	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di LLDIKTI wilayah III Jakarta  Jurnal Sekretari dan Manajemen Volume 4 No. 1 Maret 2020  Yuliantari & Prasasti	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan D'Omah Hotel Yogyakarta  Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Kewirausahaan Volume 19, No 1 Maret 2023  Rosiana et al.	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Dinas Kebakaran dan Penyelamatan Baturaja  Jurnal JMEC Volume 2, No 2 Juli 2023  Rabiulkhri et al.	<i>Teamwork</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Pengaruh Pengalaman Kerja dan <i>Teamwork</i> terhadap kinerja karyawan pada Restoran International and Convention Hall Pamatang Siantar  Maker: Jurnal Manajemen Volume 5, No 1 Juni 2019  Simatupang et al.	<i>Teamwork</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh <i>Teamwork</i> dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Perumda BPR Majalengka  Jurnal bisnis manajemen dan kewirausahaan Volume 3 No 2 2022  Kusumadewi, R Neny	<i>Teamwork</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Pengaruh Kompetensi, <i>Teamwork</i> , dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri  Jurnal Mahasiswa Volume 4 No. 3 September 2022  Khoifatul Badriyah et al.	1. <i>Teamwork</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan  2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: digunakan untuk penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas, ditemukan 6 jurnal yang dijadikan bahan referensi untuk penelitian ini.

## C Kerangka Pemikiran

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Setiana (2019:152) adalah sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melakukan pekerjaan yang diberikan. kinerja karyawan dapat terpengaruh dari

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.



lingkungan kerja yang ada disekitarnya, sebagai contoh ruangan kerjanya tidak leluasa, suhunya panas, penerangan yang kurang, serta hubungan kerja yang tidak baik antar karyawan maupun atasan, maka dari itu akan sangat memungkinkan kinerja karyawan terpengaruh.

Selain itu tujuan dari lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Jayanti dan Syamsir dalam Marisyah (2022) memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan betah kerja karyawan dan dapat mendorong baiknya kinerja dan produktivitas karyawan. Maka dari itu diharapkan dengan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti (2020). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti mendapatkan hasil yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori dari lingkungan kerja dan juga berdasarkan hasil dari penelitian yang terdahulu, dapat diasumsikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## 2. Pengaruh *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan

Robbins dan Judge dalam Maini & Tanno (2021) menyebutkan *Teamwork* adalah gabungan dari beberapa individu yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan-masukan individu.

Selain itu menurut Lawasi dan Triatmono dalam Soerjoatmodjo dan Paskahwati (2018) menyebutkan *Teamwork* haruslah efektif agar dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga atau organisasi sehingga dapat menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi dengan baik. Maka dari itu, dengan adanya

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.



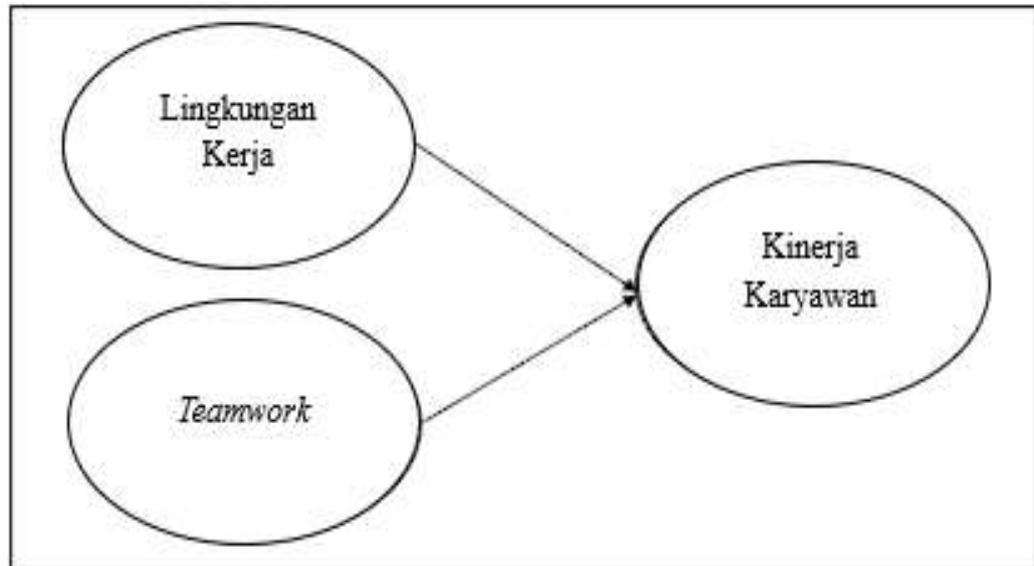
*teamwork* yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan hasil pekerjaan yang dicapai oleh sebuah tim mungkin dapat lebih baik dari pada hasil pekerjaan yang dilakukan secara individu.

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumadewi (2022). Dalam penelitian tersebut mendapatkan hasil yaitu *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori dari *teamwork* dan juga berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat diasumsikan bahwa *teamwork* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka terbentuklah kerangka pemikiran yang tertera di Gambar 2.1 dibawah ini:

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



Sumber: digunakan untuk penelitian ini

Pada Gambar 2.1 diatas, dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan



## D. Hipotesis

Ⓒ Berdasarkan rangkaian kerangka pemikiran diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
2. *Teamwork* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

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.



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

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

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.