

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam pelaksanaan suatu tugas berdasarkan kualitas, kuantitas dan waktu kerja (Sutrisno, 2016). Penilaian kinerja dalam sebuah organisasi bisnis sangat penting dilakukan berdasarkan keberhasilan keterampilan yang dimiliki berdasarkan hasil kerja karyawan. Konsentrasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Munculnya kinerja karyawan yang buruk dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan atau organisasi yang kemudian dapat merugikan kualitas suatu bisnis (Paais, 2018).

Jika terjadi masalah terkait kinerja karyawan, perusahaan membutuhkan peran manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja yang lebih baik. Peran manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk tanggung jawab dalam perusahaan atas pengelolaan sumber daya manusia dari berbagai faktor terhadap kinerja karyawan (Salmah, 2015). Faktor utama dalam kinerja ini diantaranya adalah mengelola stres dalam bekerja. Hubungan antara kinerja karyawan dan stres kerja merupakan hal yang penting dan memerlukan perhatian khusus dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja harus dipertahankan secara efektif untuk memastikan bahwa semua karyawan bekerja sesuai dengan potensi mereka dan memiliki tingkat stres yang rendah (Vanishree Beloor, 2017:180).

Dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus terus memberikan kualitas terbaik kepada konsumen. Oleh karena itu, mereka harus memiliki manajemen

yang baik untuk mengatur semua sumber daya yang ada. Tentunya setiap bisnis memiliki tujuan dan target yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut, perusahaan dapat menggunakan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset perusahaan dan keberadaannya sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena dianggap sebagai penggerak utama dari setiap aktivitas organisasi. Bisnis selalu berhubungan dengan tenaga kerja manusia, tidak dapat dipungkiri bahwa secanggih apapun instrumen yang digunakan perusahaan untuk mengelola dan mempertahankan bisnis, bisnis tetap membutuhkan tenaga kerja manusia untuk mencapai tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberlangsungan bisnis yang dijalankan oleh organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus menjadi subjek yang mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan agar dapat dikelola seefektif mungkin. Pada umumnya, setiap perusahaan menginginkan agar seluruh karyawannya dapat menerapkan disiplin kerja dalam pelaksanaan setiap tugas.

Dalam rangka menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan dan kenyamanan karyawan dalam memenuhi tanggung jawabnya. Beberapa bentuk kegiatan yang dapat dilakukan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan karyawan antara lain dengan menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, suasana kerja yang kondusif, serta menciptakan dan memimpin kelompok kerja agar dapat bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya

terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013).

Demi kelancaran tugas karyawan, lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri dkk (2019) bahwa ketika karyawan merasa nyaman dengan lingkungan tempat mereka bekerja, pasti akan membuat mereka menjadi lebih disiplin dan dapat meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi.

Selain itu, lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan memperlancar proses pekerjaan yang dilakukan, apalagi jika dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang mendukung. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan diharapkan dapat memberikan lingkungan kerja yang aman dan nyaman kepada karyawan agar produktivitas Perusahaan dapat meningkat seiring dengan kualitas kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, kerja sama tim juga memegang peranan penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya kerja sama tim yang harmonis, maka pekerjaan tidak akan terlaksana dengan baik. Kerjasama tim yang baik akan membantu proses pencapaian tujuan bisnis, menurut Ooko dalam Hanaysha (2016) bahwa "kerjasama tim mencakup sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan". *Teamwork* adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama di dalam organisasi. *Teamwork* juga akan meningkatkan produktivitas karyawan, yang diperkuat dengan

pernyataan Froebel & Marchington dalam Sanyal & Hisam (2018) yang menyatakan bahwa "*team members improve their skills, knowledge and abilities when 'they work as a team'*". Hal ini menunjukkan bahwa dengan bekerja sama dengan tim yang baik, anggota tim dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dan meningkatkan kinerja mereka. Kinerja adalah hasil yang diperoleh karyawan dari upaya yang mereka lakukan. Ada beberapa cara untuk memaksimalkan kinerja, salah satunya dengan memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman serta kerja sama yang baik antar karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kinerja merupakan tolak ukur penilaian perusahaan terhadap individu maupun kelompok apakah mereka telah bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan yang dibebankan kepadanya dengan hasil yang diharapkan perusahaan.

Menurut Khan, S. & Al Mashiki (2017) menyatakan bahwa "kinerja telah dianggap sebagai hasil akhir dari sebuah organisasi dan juga karyawan". Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja dianggap sebagai hasil akhir bagi perusahaan dan karyawan, yang kemudian dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi apakah proses kerja yang dihasilkan baik atau buruk. Oleh karena itu, kinerja dapat diartikan sebagai hasil dari usaha yang dilakukan oleh individu maupun kelompok untuk menyelesaikan tugas dan memikul tanggung jawab dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan.

PT. Sinar Surya Cakrawala Baru merupakan perusahaan yang bergerak dalam produksi karpet, tikar dan bantal yang beroperasi di paya rumput Kota Medan memiliki banyak karyawan, pengalaman dan pembinaan karyawan serta

pembimbingan karyawan perusahaan sangat membutuhkan manajemen sumberdaya manusia yang baik. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami tantangan yang signifikan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini ditandai oleh beberapa fenomena menarik, seperti fluktuasi produktivitas karyawan, penurunan tingkat kepuasan kerja, dan munculnya ketidaksesuaian antara target yang ditetapkan perusahaan dengan hasil kerja karyawan.

Berdasarkan data internal perusahaan, tingkat pencapaian target bulanan sering kali tidak konsisten. Ada bulan-bulan tertentu di mana target dapat tercapai, namun di bulan-bulan lainnya, pencapaian target mengalami penurunan yang cukup signifikan. Situasi ini menimbulkan kekhawatiran manajemen terhadap efektivitas strategi kerja dan motivasi karyawan. Selain itu, hasil survei internal menunjukkan adanya keluhan karyawan terkait beban kerja yang dianggap tidak seimbang, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, serta minimnya kesempatan pengembangan diri.

Fenomena lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah rendahnya tingkat partisipasi dalam program pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Meskipun perusahaan secara rutin mengadakan pelatihan, minat dan antusiasme karyawan untuk mengikuti kegiatan tersebut masih rendah. Hal ini disinyalir terkait dengan persepsi bahwa program pelatihan kurang relevan dengan kebutuhan kerja sehari-hari. Karyawan yang berkerja pada PT. Sinar Surya Cakrala Baru juga sering mengalami pergantian dan pertukaran karyawan dikarenakan karyawan yang tidak berkerja sesuai dengan standar

operasional proserur perusahaan atau karyawan yang sering datang terlambat sehingga mengakibatkan pada kinerja yang buruk.

Kemampuan kerja karyawan yang tidak memadai mengakibatkan kurangnya pencapaian kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara awal, sikap dan perilaku karyawan dapat menunjukkan kemampuan kerja yang rendah, dimana beberapa karyawan bagian kurang memiliki kemampuan berkerjasama dengan tim, kurang mampu dalam memanajemen diri, sehingga karyawan kurang memiliki kemampuan dalam melakukan kerjasama tim. Informan menjelaskan bahwa terdapat karyawan di bagian administrasi yang memiliki kemampuan kerja yang cukup dalam, karyawan di bagian staf gudang yang terdiri dari lima orang karyawan, dua orang diantaranya kurang memiliki kemampuan kerja dalam melakukan pengecekan persediaan, karyawan di bagian distribusi yang kurang cekatan dan tanggap terhadap perintah atasan. Selain kompetensi yang kurang, kerjasama karyawan yang rendah juga menurunkan kinerja karyawan, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya hasil yang optimal dalam kinerja.

Faktor kerjasama tim yang kurang karena dirasa memiliki tanggung jawab dalam tugas masing-masing. Selain masalah *Teamwork* lingkurangan kerja yang juga berpengaruh terhadap kinerja karena karyawan mudah bosan dengan apa yang mereka kerjakan dan kurang adanya tugas yang menantang untuk dikerjakan. Berdasarkan masalah mudahnya karyawan merasa bosan, menunjukkan bahwa kondisi kerja menjadi salah satu indikator kurang tertatanya lingkungan kerja sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan. Selain itu, dirasakan juga adanya unsur penurunan kinerja karyawan karena lingkungan kerja di PT. Sinar Surya Cakrala

Baru yang kurang terlihat dari lokasi gudang yang lingkungan kerjanya kurang memiliki alat pendingin seperti kipas angin atau AC, sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja. Dalam konteks ini, penting untuk melakukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di PT. Sinar Surya Cakrawala Baru Medan. Penelitian ini dapat menggali bagaimana aspek-aspek seperti lingkungan kerja, teamwork, komunikasi organisasi, serta budaya kerja perusahaan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan strategi manajemen sumber daya manusia di perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

Dari latar belakang diatas penulis tertarik meneliti tentang lingkungan kerja dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan dengan tema judul penelitian **“Pentingnya Lingkungan Kerja dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Surya Cakrawala Baru Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan fenomena yang terjadi di PT. Sinar Surya Cakrawala Baru Medan, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Fluktuasi Produktivitas Karyawan

Tingkat pencapaian target kerja karyawan yang tidak konsisten menunjukkan adanya permasalahan dalam proses kerja dan manajemen

kinerja. Produktivitas karyawan yang berfluktuasi ini dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

2. Tingkat Kepuasan Kerja yang Menurun

Hasil survei internal menunjukkan adanya keluhan karyawan terkait beban kerja yang dianggap tidak seimbang dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Hal ini menandakan adanya ketidakpuasan kerja yang berpotensi mengurangi semangat kerja karyawan.

3. Minimnya Partisipasi dalam Program Pelatihan dan Pengembangan

Rendahnya tingkat keikutsertaan karyawan dalam program pelatihan dan pengembangan menunjukkan adanya gap antara kebutuhan karyawan dengan program yang disediakan perusahaan.

4. Kurangnya Komunikasi dan Koordinasi Antar Departemen

Terlihat adanya kesenjangan komunikasi antara pihak manajemen dan karyawan, serta antar departemen yang menghambat kelancaran kerja dan pencapaian target.

5. Kurangnya Dukungan Lingkungan Kerja yang Mendorong Kinerja

Budaya kerja yang belum sepenuhnya mendukung inovasi, kolaborasi, dan motivasi menjadi faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi di perusahaan PT. Sinar Surya Cakrawala Baru, maka penelitian ini membatasi permasalahan mengenai

lingkungan kerja dan *Teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Surya Cakrawala Baru.

1.4 Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian diatas penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Surya Cakrawala Baru Medan?
2. Apakah ada pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Surya Cakrawala Baru Medan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan *teamwork* secara simulutan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Surya Cakrawala Baru Medan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Cakrawala Baru Medan.
- 2 Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Cakrawala Baru Medan.
- 3 Untuk Mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan *Teamwork* Secara Simulutan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Cakrawala Baru Medan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat penulis buat sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Bagi peneliti penelitian ini merupakan suatu sarana pelatihan kemampuan ilmiah sebagai mahasiswa, sekaligus suatu harapan ilmu pengetahuan yang didapatkan dibangku kuliah dan kemudian diimplementasikan dalam kegiatan dilapangan termasuk didalam penelitian dan penyusunan laporan penelitian.

2. Bagi PT. Sinar Surya Cakrawala Baru

Bagi perusahaan sebagai bahan masukan dan pertimbangan untuk dapat mengetahui fasilitas pendukung, lingkungan kerja dan *Teamwork* dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat menjadikan sebagai pedoman dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi kemajuan dan dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang lingkungan kerja, *Teamwork* dan kinerja karyawan.

4. Manfaat Teoritis dan Pengembangan Ilmu

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim (*teamwork*) terhadap kinerja karyawan. Dengan menelaah hubungan antar variabel tersebut di konteks perusahaan manufaktur, penelitian ini memperkaya literatur tentang faktor-faktor penentu kinerja, serta memperjelas peran lingkungan kerja dan *teamwork* sebagai variabel yang signifikan. Temuan

dari penelitian ini juga dapat menjadi acuan dalam pengembangan model atau kerangka kerja baru di bidang perilaku organisasi dan manajemen kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumberdaya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan karyawan agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sebuah organisasi tidak dapat berjalan tanpa adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam perkembangan perusahaan, faktor terpenting yang mendukung keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia. Jika memiliki sumber daya manusia yang cukup dan berkompeten dibidangnya maka perusahaan dapat berkembang dengan cepat, sebaliknya jika sumber daya manusia yang ada di perusahaan tidak berkualitas maka menghambat perkembangan perusahaan.

(Adha et al., 2019) Manajemen sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan optimal atau mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan secara efektif dan efisien. Dapat didefinisikan sebagai masalah-masalah yang berkaitan dengan konsumsi (Susan, 2019). Tujuan dasar dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyediakan organisasi dengan tenaga kerja yang efektif untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia mempelajari bagaimana memperoleh, mengembangkan, mempekerjakan,

mengevaluasi, dan mengelola jumlah dan jenis karyawan yang tepat dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor untuk pertumbuhan perusahaan yang baik dan sehat. Perusahaan harus memiliki karyawan yang memiliki potensi yang baik, bekerja sama dan memiliki lingkungan kerja yang baik, karena hal ini dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya secara menyeluruh. Penelitian ini berfokus pada kompetensi, kerja sama tim dan lingkungan kerja. Kompetensi adalah kemampuan atau kecakapan yang dimiliki setiap orang dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas pada bidang tertentu sesuai dengan jabatan yang diembannya, (Ningsih, 2021). *Teamwork* dapat diartikan sebagai kerjasama tim, yaitu sekelompok orang yang saling mengandalkan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang telah ditentukan bersama (Devina, 2018). Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat kerja dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari (Putra dan Sriati, 2019).

Penjelasan tersebut menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai acuan utama dalam mendukung penelitian. Sementara itu, kompetensi, kerjasama tim dan lingkungan kerja merupakan variabel yang menjadi bahan perdebatan. Menurut (Hasibuan, 2020), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain:

1. Perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dan membantu mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian kegiatan pengendalian seluruh karyawan dengan menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
3. Pengarahan Mengendalikan semua karyawan agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. Mengendalikan kegiatan semua karyawan agar mereka mengikuti aturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.
5. Rekrutmen Rekrutmen (penarikan/perekrutan) mengacu pada proses menarik, menyeleksi, menempatkan, mengorientasikan dan mengembangkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan.

Menurut Afandi (2018:3) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pengelolaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Kemudian menurut Sedarmayanti (2017:3) manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan efisien dengan cara merencanakan, mengerahkan dan mengendalikan semua nilai yang membentuk daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses penggunaan sumber daya manusia untuk mengelola hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif

untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan kegiatan perencanaan, pengembangan, seleksi, pemberian kompensasi, dan pengendalian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:6) terdapat dua fungsi yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan uraian sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial MSDM

a. Perencanaan (Planning)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, manajer harus memperhatikan pekerjaan perencanaan.

b. Pengorganisasian

Setelah melakukan dan memutuskan serangkaian tindakan, kemudian dilaksanakan oleh organisasi dan karyawannya. Organisasi merupakan sarana untuk mencapai tujuan, posisi, personalia dan hubungan antara elemen-elemen fisik membentuk organisasi sumber daya manusia.

c. Pengawasan

Fungsi pengawasan adalah melakukan pengamatan terhadap tinjauan pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan, maka dilakukan tindakan koreksi/rencana penyesuaian untuk melakukan penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

2. Fungsi operasional MSDM

a. Pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dalam jumlah dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengadaan sumber daya manusia meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, dan orientasi.

b. Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan adalah proses pendidikan jangka panjang di mana karyawan manajerial mempelajari konsep dan teori. Karyawan harus dikembangkan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Melatih dan mengembangkan sikap agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik.

c. Memberikan kompensasi

Fungsi remunerasi memberikan imbalan langsung dan tidak langsung. Karyawan merasakan kepuasan kerja dan tercapainya tujuan perusahaan dalam bentuk materi dan non materi yang adil dan layak bagi karyawan.

d. Pengintegrasian karyawan

Integrasi karyawan merupakan upaya untuk menjamin keamanan karyawan dan perusahaan. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap karyawan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan atau kebijakan yang berkaitan dengan masalah SDM. Misalnya keluhan, tuntutan, tindakan disipliner dan lain-lain.

e. Pemeliharaan Karyawan

Fungsi pemeliharaan karyawan merupakan upaya untuk menjaga kelangsungan status karyawan yang telah dicapai sebelumnya. Dua aspek yang paling penting dalam pengelolaan karyawan adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi fisik karyawan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Proses pemutusan hubungan kerja penuh dengan tantangan dan kompleksitas karena karyawan meninggalkan perusahaan meskipun masa kerjanya belum berakhir. Oleh karena itu, menjadi tanggung jawab perusahaan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu yang timbul sebagai akibat dari pemberhentian karyawan, seperti uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, dan hak-hak pensiun.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan terampil untuk memberikan kinerja yang lebih baik dan memenuhi kebutuhan perusahaan. Apabila karyawan memiliki hasil kerja yang buruk maka secara otomatis organisasi/perusahaan akan memiliki kinerja yang buruk dan sebaliknya. Menurut (Kasmir, 2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja, yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Tidak hanya mengenai hasil kerja, proses kinerja karyawan juga penting dalam menentukan efektif atau tidaknya kinerja suatu organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang

dipengaruhi oleh berbagai faktor, untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Adha et al., 2019).

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif dan pengalaman kerja serta motivasi dan disiplin kerja karyawan. Hasil kerja memberikan umpan balik kepada dirinya agar selalu giat melakukan pekerjaannya sendiri dengan baik dan dapat menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. Kinerja adalah hasil dari suatu proses dengan tolak ukur dan patokan yang diukur selama kurun waktu yang telah disepakati sebelumnya (Fauzon, 2022). Kinerja adalah perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh seseorang baik secara kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang dilakukannya.

Menurut (Moheriono, 2020) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic plan organisasi. Kinerja dapat diukur dan dipahami jika individu atau kelompok karyawan memiliki kriteria atau standar keberhasilan dasar yang telah ditetapkan oleh organisasi/perusahaan. Oleh karena itu, tanpa menetapkan tujuan dan sasaran, tanpa kriteria keberhasilan, tidak mungkin untuk memahami bagaimana karyawan bekerja di perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Hasibuan (2017), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketelitian dalam menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Menurut Sedarmayanti (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, tidak melanggar hukum, tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan demikian, tujuan organisasi harus dicapai melalui kinerja yang prima dan optimal.

Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan suatu tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Masram & Mu'ah, 2017) Bagi sebuah perusahaan, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang sangat baik berarti peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang sangat baik dalam menyelesaikan seperangkat tugas yang diberikan kepada seorang karyawan organisasi atau perusahaan. Menurut Wartono (2017), kinerja karyawan adalah suatu bentuk hasil kerja nyata yang dicapai oleh seseorang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing karyawan selama periode tertentu. Perusahaan harus melakukan evaluasi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan wujud hasil kerja nyata yang dicapai oleh karyawan (baik individu maupun kelompok dalam organisasi): kompetensi,

kemandirian, ketekunan, kemampuan mengatasi masalah dalam tenggat waktu yang diberikan, tidak melanggar hukum, sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai visi, misi, tujuan, etika dan norma yang ada (Busro, 2018).

2.1.2.1 Prinsip Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja karyawan tidak dilakukan secara asal-asalan atau untuk tujuan sesaat dan berdiri sendiri, tetapi merupakan suatu proses yang disengaja, relevan, dan berkesinambungan (Suparyadi, 2015:301). Oleh karena itu, manajemen kinerja karyawan harus didasarkan pada prinsip-prinsip berikut:

1. Perencanaan sebagai suatu proses memiliki kegiatan utama, yaitu mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan, melakukan proses umpan balik dan melakukan kegiatan tindak lanjut. Dalam situasi operasional, sebuah organisasi beroperasi secara normal, semua kegiatan tersebut dilakukan pada waktu yang relatif tetap atau secara berkala.
2. Meningkatkan kinerja Bertujuan untuk meningkatkan kegiatan kinerja yang meliputi penilaian kinerja dan umpan balik, yang mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang mengurangi atau tidak memenuhi standar kerja karyawan serta menemukan dan merumuskan rencana tindakan yang tepat.
3. Kejujuran Kejujuran merupakan hal yang penting karena melibatkan perasaan dalam menilai umpan balik, sehingga tidak jarang terjadi penilaian yang bersifat subyektif. Kejujuran mengidentifikasi dengan

benar masalah yang ada dan faktor-faktor yang menyebabkan masalah tersebut.

4. Manajemen keberlanjutan terhadap kinerja karyawan harus dilakukan secara terus menerus agar standar kinerja dapat dipertahankan dengan baik, setiap penurunan kinerja dapat diidentifikasi, kemudian dievaluasi sedini mungkin dan diambil tindakan yang diperlukan.
5. Penanaman nilai-nilai kinerja yang harus dibudayakan Pentingnya hasil kerja yang berkualitas, ketepatan waktu, mengembangkan kreativitas dalam diri setiap karyawan. Jika nilai-nilai ini terintegrasi dalam diri karyawan, maka kinerja akan meningkat.
6. Sistematis, dengan menggunakan sistem yang permanen secara berkesinambungan, maka pelaksanaan manajemen kinerja karyawan dapat dikelola dengan lebih baik dan diharapkan mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

2.1.2.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017), indikator kinerja karyawan adalah kondisi terbaik yang ingin dicapai.

1. Standar adalah ukuran dari tujuan yang ingin dicapai. Tanpa tolok ukur, tidak mungkin untuk mengetahui kapan tujuan dapat dicapai.
2. Umpan balik melaporkan kualitas dan kuantitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3. Alat dan kiat adalah sumber daya yang digunakan untuk menyelesaikan tujuan dengan sukses.
4. Kompetensi adalah bentuk kemampuan yang dimiliki oleh seseorang.
5. Motif adalah alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.
6. Kesempatan: Pekerja membutuhkan kesempatan untuk menunjukkan presentasi kerja mereka.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mankunegara (2017) kinerja dalam sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

1. Faktor kemampuan

Secara mental, kemampuan meliputi kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (knowledge x skill). Karyawan dengan IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) yang memiliki pendidikan yang cukup untuk jabatannya dan terampil dalam melakukan pekerjaan sehari-hari akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor-faktor yang memotivasi

Motivasi dibentuk oleh sikap karyawan terhadap situasi kerja. Memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan kerja.

Dalam Vivo, Armstrong dan Baron (2018:100) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Faktor personal, ditunjukkan dengan tingkat keterampilan, kemampuan, motivasi dan komitmen pribadi.
2. Faktor kepemimpinan, ditunjukkan dengan kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan team leader.
3. Faktor tim, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. Faktor sistem, ditunjukkan oleh sistem kerja dan fasilitas yang diberikan oleh organisasi.
5. Faktor situasional/situasional, ditunjukkan dengan tingkat stres yang tinggi dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja secara umum berarti tempat di mana karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap individu tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja individu dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Feravati, 2017:1). Semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka semakin baik pula kinerja kerjanya.

Menurut (Farizki, 2017:33), lingkungan kerja adalah kesesuaian lingkungan kerja, dapat dilihat dari jam kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentu saja baik buruknya lingkungan kerja dapat mempercepat atau memperlambat proses kerja seseorang. Perusahaan yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif maka akan menuai keuntungan yang positif pula. Lingkungan

kerja yang baik dan kondusif dalam sebuah perusahaan dapat digunakan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja karyawan sehingga menjadi lebih produktif, yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan standar kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Menurut Leva dan Subono, (2015:235) lingkungan kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Suatu lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan melakukan aktivitas kerja secara optimal, aman, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang buruk dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan karena membuat karyawan tidak dapat bekerja secara efektif. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Rahmawati dkk. (2021), lingkungan kerja adalah suatu kehidupan sosial, psikologis dan fisik di dalam perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan fungsinya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena dengan memiliki lingkungan yang bersih akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatkan kinerja organisasi (Nurjaya, 2021). Sedangkan menurut Afandi (2018), lingkungan

kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti penerangan yang cukup dan adanya pendingin ruangan (AC).

Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai lingkungan sosial yang harmonis, humanis, penuh kekeluargaan, tidak egois, tidak saling iri hati, tidak saling menjatuhkan, dan tidak ada tindakan-tindakan negatif lainnya, termasuk dipahami untuk tidak membawa perasaan karena hal tersebut akan meningkatkan semangat kerja (M. Busro, 2018).

2.1.3.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam sebuah instansi atau perusahaan merupakan elemen yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh para manajer. Karena lingkungan kerja yang baik tentunya akan mempengaruhi efisiensi orang-orang yang bekerja di perusahaan tersebut. Untuk merencanakan lingkungan kerja, perlu dipelajari dan ditentukan aspek-aspek yang membentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2017), secara garis besar, lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah suatu keadaan dimana karakteristik fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

a. Lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan seperti

- 1) Stasiun kerja
 - 2) Kursi
 - 3) Lukisan dan lain-lain
- b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, dll. Untuk meminimalkan pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, langkah pertama yang harus dilakukan adalah mempelajari manusia, baik dari segi fisik maupun perilakunya dan penampilan fisiknya, kemudian menggunakan hal ini sebagai dasar untuk merefleksikan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan dimana tempat kerja karyawan yaitu suasana kerja yang harmonis dimana terdapat hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) maupun hubungan antar rekan kerja (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga pekerjaan yang dilakukannya dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja non fisik mengacu pada semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan dan rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2017), lingkungan kerja fisik juga menjadi faktor penyebab stres kerja karyawan yang berpengaruh terhadap performa kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Variabel yang di dalamnya terdapat perbedaan individu yang besar. Untuk memaksimalkan produktivitas, penting bagi karyawan untuk bekerja di lingkungan yang suhunya diatur sehingga berada dalam rentang kerja yang dapat diterima oleh setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti-bukti mengenai kebisingan menunjukkan bahwa suara yang konstan dan dapat diprediksi tidak menyebabkan penurunan performa kerja, sebaliknya efek dari suara yang tidak dapat diprediksi memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi karyawan.

3. Pencahayaan

Bekerja di ruangan yang gelap akan menyebabkan kelelahan pada mata. Intensitas cahaya yang baik tentunya akan membantu karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

4. Kualitas udara

Tidak boleh diabaikan bahwa menghirup udara yang tercemar memiliki efek yang berbahaya bagi kesehatan. Udara yang tercemar dapat membahayakan kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, sakit mata, kelelahan dan depresi.

Lingkungan kerja suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Darmawan (2019:43), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan di tempat kerja

Demi keamanan dan keselamatan para pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

2. Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda dan tentunya setiap karyawan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara di sini mencakup jumlah air di udara, yang kemudian mempengaruhi kondisi tubuh setiap karyawan.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas-gas atau bau-

bauan yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama ventilasi yang baik di perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

5. Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja pada pekerjaan yang membutuhkan tingkat konsentrasi yang tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

6. Bau tidak sedap

Adanya bau yang tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat menghambat kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang mengganggu lingkungan sekitar

7. Dekorasi tempat kerja

Dekorasi yang meliputi warna, peralatan, desain dan lain-lain mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan.

8. Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat membangkitkan semangat kerja karyawan.

9. Keamanan kerja

Salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan petugas keamanan (satpam).

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), dimensi dan indikator dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik

a. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja adalah pencahayaan yang memadai akan membantu karyawan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih efisien.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup dan proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor jika oksigen di udara sudah berkurang dan bercampur dengan gas-gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Penataan ruang

Penataan ruang kerja yang baik akan menciptakan kenyamanan kerja

d. Dekorasi

Dekorasi terkait dengan perencanaan warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya terkait dengan hasil ruang kerja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka kebisingan harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan secara efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

f. Kemudahan

Fasilitas perusahaan sangat diperlukan untuk memudahkan pelaksanaan setiap pekerjaan di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan mendorong kelancaran proses kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

a. Hubungan dengan atasan

Hubungan antara atasan dan bawahan atau karyawan harus dijaga dengan baik dan harus ada rasa saling menghargai antara atasan dan bawahan. Dengan saling menghargai satu sama lain, maka akan tercipta rasa hormat antar masing-masing individu.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan yang harmonis dengan rekan kerja tanpa adanya konflik antar rekan kerja. Salah satu faktor yang memotivasi karyawan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan bersifat kekeluargaan.

2.1.4 *Teamwork*

Dalam sebuah organisasi, setiap karyawan harus saling bekerja sama satu sama lain, tidak hanya di dunia kerja tetapi juga di lingkungan sosial, manusia perlu bekerja sama untuk membangun peradaban yang lebih baik. Kerja sama diyakini dapat mempermudah dan mempercepat setiap tujuan karena beban kerja dapat dibagi melalui kerja sama. Kerja sama dapat diwujudkan dalam individu-individu yang bekerja sama dalam lingkungan kerja sama untuk mencapai tujuan bersama dengan berbagi pengetahuan dan keterampilan. Dalam melaksanakan

kerjasama, saling menguntungkan hanya dapat dicapai apabila diperoleh keuntungan bagi semua pihak yang terlibat.

Menurut Lavasi (2017:51) kerja sama tim merupakan cara yang paling efektif untuk menyatukan seluruh karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Kemudian menurut McShane dan Von Glinow (2019:146) kerjasama tim adalah suatu kegiatan yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi.

Berdasarkan uraian di atas mengenai kerjasama tim, maka dapat disintesis bahwa kerjasama tim adalah suatu tindakan kolektif dimana anggota tim saling bekerja sama, saling berkomunikasi, saling ketergantungan dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan dengan indikator. Fokus pada tujuan tim, saling mengandalkan satu sama lain untuk menyelesaikan tugas, bekerja sama dengan sesama anggota tim, dan berkoordinasi dalam menyelesaikan tugas.

2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Teamwork*

Keberhasilan atau kegagalan kerja tim dipengaruhi oleh banyak faktor. Griffin (2018:51) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja tim adalah:

1. Kepercayaan terhadap rekan kerja

Kerjasama tim yang berkualitas tinggi dalam suatu organisasi dapat dicapai jika karyawan mengembangkan rasa percaya kepada rekan kerjanya. Rasa percaya antar rekan kerja memudahkan komunikasi dan koordinasi sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah.

2. Pengayaan pekerjaan bagi anggota tim dalam mencapai tujuan

Pengayaan pekerjaan penting bagi anggota tim agar mereka memahami dan merasakan pekerjaan yang dilakukan oleh rekan kerja lainnya. Hal ini memudahkan mereka untuk memahami kesulitan yang dihadapi rekan kerja dalam mencapai tujuan kelompok.

3. Kebebasan bagi anggota tim untuk menjadi lebih otonom

Memberikan kesempatan kepada anggota tim untuk menunjukkan kemampuan terbaiknya dan memiliki kebebasan berkreasi, sehingga memudahkan mereka dalam mengambil keputusan saat menghadapi masalah dalam pekerjaan.

4. Keyakinan tentang peran dan tanggung jawab anggota tim

Anggota tim harus yakin dengan tugas dan tanggung jawabnya sehingga tidak saling menyalahkan rekan kerja lainnya ketika terjadi masalah dalam pekerjaan.

5. Umpan balik di antara sesama anggota tim

Umpan balik perlu diberikan kepada sesama anggota tim agar mereka mengetahui kesalahan yang perlu diperbaiki dalam melakukan pekerjaan dan dapat menyelesaikannya bersama-sama.

2.1.4.2 Indikator *Teamwork*

Menurut McShane dan von Glinow (2019:152) dimensi-dimensi kerja tim adalah sebagai berikut:

1. bekerja bersama (kerja sama)

Anggota tim yang efektif mau dan mampu bekerja sama daripada bekerja sendiri.

1. Koordinasi (coordination)

Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kolaborasi tim sehingga tim bekerja secara efisien dan harmonis.

2. komunikasi (communication)

Anggota tim yang efektif mengkomunikasikan informasi secara terbuka (tidak menimbunnya), efektif (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik), dan dengan penuh hormat (meminimalkan emosi negatif).

3. Kenyamanan

Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mempertahankan kondisi mental yang sehat dan positif.

4. Penyelesaian Masalah (Resolusi Konflik)

Konflik tidak dapat dihindari dalam lingkungan sosial, sehingga anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan perbedaan pendapat yang disfungsi di antara anggota tim.

5. Kepercayaan (Trust)

Anggota tim yang mampu berpikir positif dan percaya bahwa kemampuan yang dimilikinya memiliki kualitas dan dapat berguna bagi diri sendiri, orang lain, dan lingkungan.

2.1.5 Pengaruh Variabel

Berdasarkan landasan teori di atas dan hasil penelitian terdahulu maka hipotesis yang disertai hubungan antar variabel dependen dan independent dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

2.1.5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan fakta dan penelitian, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan, karena dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman memungkinkan karyawan untuk lebih produktif. Dengan merasa senang terhadap pekerjaannya, hal ini tentunya akan meningkatkan produktivitas karyawan, sehingga membuat mereka lebih puas dengan pekerjaannya (Ferawati, 2017). Lingkungan kerja menambah nilai keberhasilan kerja seorang karyawan dan membuatnya lebih menikmati pekerjaannya (Pratama, 2018). Karyawan lebih bahagia karena lingkungan dan suasana kerja yang nyaman dan layak. Hal ini juga didukung oleh faktor immaterial yaitu hubungan kerja yang baik dan mendukung antara karyawan dengan atasannya, karyawan dengan bawahannya, dan rekan kerja selama berada di perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arianto & Kurniawan, 2020) dengan judul penelitian “Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni et al, 2023) dengan judul penelitian “pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja, sehingga lingkungan kerja menjadi salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela & Lestari, 2021) dengan judul penelitian “pengaruh kepemimpinan, lingkungan

kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan”, menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja.

2.1.5.2 Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang baik, Kerjasama tim dapat terwujud dalam individu-individu yang bekerja bersama dalam lingkungan yang kooperatif untuk mencapai tujuan bersama melalui berbagi pengetahuan dan ketrampilan. Dalam pelaksanaan kerja sama harus tercapai keuntungan bersama, pelaksanaan kerja sama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat di dalamnya. Kemudian dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim adalah kolaborasi antara individu-individu dalam sebuah kelompok untuk mencapai tujuan bersama dengan saling berbagi ide, tugas dan sumber daya. Lalu kesimpulan dari Penempatan Kerja adalah proses penempatan seseorang di posisi atau tugas tertentu sesuai dengan kualifikasi, keahlian dan tanggung jawab yang sesuai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Yaqin et al. 2023) dengan judul penelitian” peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh kerjasama tim dan stres kerja terhadap kinerja pegawai” menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Maini & Tanno, 2021) dengan judul penelitian “pengaruh beban kerja, *Teamwork* dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

dan kinerja pegawai studi kasus pada BAPPEDA Kota Payakumbuh” menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang menyatakan pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh (Parta & Mahayasa, 2021) dengan judul “Pengaruh keterampilan kerja, *Teamwork*, dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada Art shop cahaya silver di Celuk, Gianyar”.

2.2 Penelitian Terdahulu

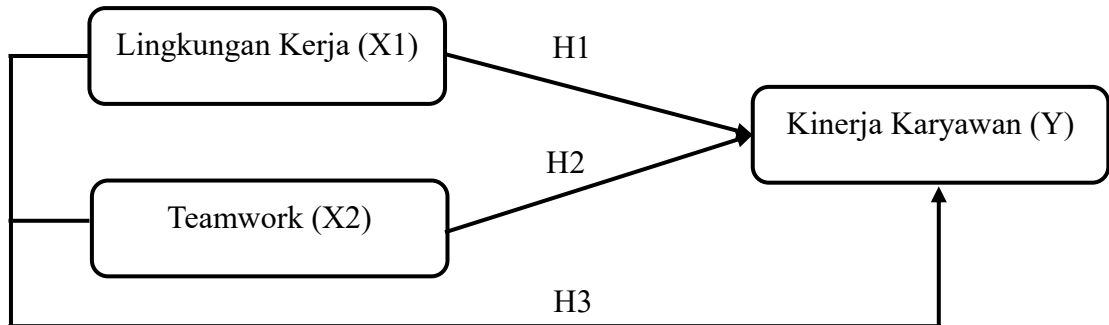
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Parta & Mahayasa)	Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar	X1 Keterampilan Kerja X2 <i>Teamwork</i> X3 Motivasi Kerja Y Kinerja Karyawan	keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, <i>Teamwork</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keterampilan kerja, <i>Teamwork</i> , dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Yasa et al. 2021)	Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar	X1 <i>Teamwork</i> X2 Komunikasi Internal Y Kinerja Karyawan	Secara parsial dan simultan <i>Teamwork</i> dan komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent Cabang Denpasar
3	(Octavia, 2021)	Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui	X <i>Teamwork</i> Z Job Satisfaction Y Kinerja	<i>Teamwork</i> secara signifikan positif berpengaruh pada kinerja karyawan, <i>Teamwork</i>

		Job Satisfaction	Karyawan	secara signifikan positif memengaruhi job satisfaction, job satisfaction secara signifikan positif memengaruhi kinerja karyawan, dan <i>Teamwork</i> tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui job satisfaction
4	(Ferawati, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 Lingkungan Kerja X2 Disiplin Kerja Y Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada, lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Indo Persada secara serentak
5	(Yanuari, 2019)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1 Motivasi Kerja X2 Lingkungan Kerja Y Kinerja Karyawan	Secara Simulutan Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja.
6	(Rahmawati et al. 2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)	X1 Lingkungan Kerja Y Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Penelitian 2024.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Krangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian ini dapat penelitian buat sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Surya Cakrawala Baru Medan.
2. *Teamwork* berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja di PT. Sinar Surya Cakrawala Baru Medan.
3. Lingkungan kerja dan *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sinar Surya Cakrawala Baru Medan