

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pengembangan sumber daya manusia untuk tujuan merekrut, mempekerjakan, melatih, memajukan karir karyawan, dan menerapkan inisiatif untuk pengembangan organisasi atau perusahaan dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan perspektif Hasibuan (2019), “Manajemen sumber daya manusia yakni seni serta ilmu yang melakukan pengaturan kontribusi serta hubungan tenaga kerja supaya efisien serta efektif memberikan bantuan terciptanya visi dari perusahaan”. Pada intinya, tidak terdapat bisnis yang tidak memerlukan manajemen SDM, ataupun istilahnya yakni sumber daya manusia (SDM). Untuk memastikan bahwa semua operasi atau tugas berjalan lebih lancar dan efektif, divisi Sumber Daya Manusia memiliki beban pertanggungjawaban untuk menangani beraga, tuntutan perusahaan yang memiliki korelasi terhadap Sumber Daya Manusia (SDM), tak terkecuali Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menentukan elemen produksi dan membangun serta mengembangkan bisnis atau organisasi merupakan dua peran dan fungsi MSDM yang paling signifikan. Ketiadaan sumber daya manusia yang memadai pasti akan menghambat kemampuan organisasi guna mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan mengacu pada bakat, kompetensi, dan hasil kerja seorang karyawan dalam memenuhi kewajiban yang terkait dengan pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat dievaluasi dengan melihat seberapa baik mereka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, seberapa produktif

mereka di tempat kerja, seberapa baik kinerja anggota tim mereka, dan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas terkait beban tanggung jawab yang diamanahkan. Dalam sebuah instansi ataupun organisasi, kinerja merupakan hal yang krusial. Kinerja karyawan yang dinilai memuaskan harus melalui prosedur dan dievaluasi secara berkelanjutan. Kinerja, dalam bahasa Kasmir (2019:184), ialah perilaku kerja serta hasil kerja yang sudah dicapai pada tataran melaksanakan tanggung jawab serta tugas yang dipercayakan untuk kurun waktu tertentu. Individu dengan prestasi kerja yang tinggi dibutuhkan oleh organisasi dikarenakan mereka harus bisa bekerja dengan lebih baik, lebih cepat, serta lebih tepat. Pengetahuan serta keahlian khusus, desain pekerjaan, pengetahuan, motivasi kerja, kepribadian, gaya manajemen, kepemimpinan, budaya organisasi, iklim kerja, kebahagiaan kerja, dedikasi, loyalitas, serta disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2019:189) karyawan dalam suatu perusahaan memiliki kinerja yang berbeda-beda. Banyak faktor yang memberikan determinansi terhadap seberapa baik kinerja karyawan. Afandi (2021:86-87) menyebutkan sejumlah variabel yang memberikan determinansi kinerja, antara lain bakat, minat dan kepribadian kerja, tingkat motivasi karyawan, penerimaan serta kejelasan seorang karyawan, fasilitas kerja, kompetensi, disiplin kerja, kepemimpinan serta budaya kerja. Namun, sejumlah faktor, termasuk pengetahuan serta keterampilan, kepribadian, desain kerja, kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, komitmen serta loyalitas, didaftar oleh Kasmir (2019: 189-93) memiliki dampak pada kinerja.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Absensi Pegawai**  
**Kantor Camat Denpasar Timur Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	JK x HK	Absensi Pegawai			Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
				A	S	I		
April	54	24	912	32	55	11	98	10.74
Mei	54	27	1026	41	21	11	73	7.11
Juni	54	12	456	18	4	6	28	6.14
Juli	54	27	1026	46	47	24	117	11.4
Agustus	54	26	988	20	26	13	59	5.97
September	54	25	950	16	39	10	65	6.84
<b>Oktober</b>	<b>54</b>	<b>27</b>	<b>999</b>	<b>56</b>	<b>68</b>	<b>15</b>	<b>139</b>	<b>13.91</b>
<b>November</b>	<b>54</b>	<b>26</b>	<b>962</b>	<b>61</b>	<b>67</b>	<b>18</b>	<b>146</b>	<b>15.17</b>
Desember	54	26	910	37	48	19	104	11.42
Januari	54	27	945	32	45	13	90	9.52
Februari	54	25	875	39	49	10	98	11.2
Maret	54	26	910	20	38	12	70	7.69
<b>Rata-Rata</b>	52.83	24.83	913.25	34.83	42.25	13.50	90.58	9.76

Sumber: Kantor Camat Denpasar Timur data olah (2021)

Berlandaskan pada Tabel 1.1 Data Tingkat Absensi pada Kantor Camat Denpasar Timur pada Tahun 2021 di atas bisa dipahami bahwasanya Tingkat Absensi paling besar ada di bulan Oktober berjumlah 13.91% dan November berjumlah 15.17% itu semua terjadi karena pada bulan tersebut terjadinya penurunan kinerja pegawai terhadap absensi pegawai yang meningkat melebihi rata-rata tingkat absensi. Hal ini disebabkan oleh banyaknya pegawai yang sakit sehari-hari dan banyaknya pegawai absen melebihi batas standar absensi perusahaan pada umumnya. Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Camat Denpasar timur bahwa kinerja yang baik dapat tercipta dari beberapa faktor seperti komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim.

Proses penyampaian dan penerimaan informasi atau pesan dengan benar sehingga mudah dipahami oleh dua orang atau lebih dikenal sebagai komunikasi. Sebaliknya, Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan komunikasi sebagai pertukaran berita atau pesan antara dua individu ataupun lebih yang tujuannya agar pesan yang ditujukan bisa dimengerti. Seperti yang dikemukakan oleh Mortensen (2020), komunikasi adalah

pertukaran pesan melalui berbagai simbol yang bisa dipahami kedua belah pihak antara individu atau organisasi. Supaya pesan yang ditujukan bisa dimengerti, pesan ataupun berita dari dua individu ataupun lebih harus dikirim dan diterima melalui berbagai saluran komunikasi. Menurut West & Turner (2019), komunikasi adalah interaksi sosial yang mencakup aktivitas-aktivitas tersebut. Dalam sebuah perusahaan, komunikasi sangat penting dilakukan antara atasan dan bawahan serta antar karyawan. Peningkatan kinerja di antara karyawan dapat dikaitkan dengan komunikasi yang sangat baik. Dikarenakan secara konseptual manusia adalah sumber daya manusia, yang paling dibutuhkan adalah sesuatu yang dapat mendorong kita untuk bekerja keras dan meningkatkan kreativitas serta semangat kerja kita sejauh itu sesuai dengan kemampuan individu. Karier sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang efektif. Sering kali, frasa “mampu berkomunikasi secara efektif” muncul dalam daftar kemampuan yang harus dimiliki oleh para pencari kerja di media massa atau iklan lowongan kerja di media sosial. Hal ini menunjukkan nilai komunikasi yang efisien di pihak calon karyawan sehingga mereka dapat terlibat dengan setiap orang di seluruh tugas yang berhubungan dengan pekerjaan. Ferinia dkk. (2020: 1) menegaskan bahwa ada hubungan yang erat antara kemampuan dan komunikasi. Tidak peduli seberapa mahir seseorang dalam membaca, menulis, berbicara, dan mendengarkan, komunikasi tetap tidak efektif tanpa kemampuan komunikasi yang baik.

Setiap organisasi sangat mengutamakan kegiatan kinerja pada tataran menggapai maksud dari perusahaan, dan aspek kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang sangat penting pada tiap-tiap usaha kerjasama antar rekan kerja untuk memenuhi target yang sudah dilakukan penetapannya.

Tingkat kinerja karyawan yang rendah akan menyulitkan guna memperoleh hasil yang baik. Berbagai faktor yang berkaitan dengan daya kerja karyawan menentukan apakah bisnis berhasil mencapai tujuannya. Lingkungan kerja memiliki potensi guna memberikan determinansi pada kinerja karyawan selain komunikasi sebagai sarana guna melakukan peningkatannya.

Lokasi di mana para pekerja melaksanakan tugas sehari-harinya dikenal sebagai lingkungan kerja. Tempat kerja yang nyaman melakukan pemberian rasa aman bagi para pekerja serta membuka probabilitas mereka supaya melakukan yang terbaik. Berdasarkan perspektif Darmadi (2020: 242), lingkungan kerja mencakup semua hal yang ada di sekitar dari karyawan dan berdampak pada kemampuan mereka untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan. Contoh dari hal-hal tersebut termasuk pendingin ruangan, area yang cukup terang, dan banyak lagi. Tempat kerja didefinisikan sebagai hubungan kerja dalam konteks langsung dengan individu yang mempunyai jabatan yang sama, status yang lebih tinggi, atau jabatan yang lebih rendah (Effendy & Fitria, 2019: 50). Penelitian Sari dkk. (2020) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki determinansi ataskinerja karyawan, variabel lingkungan kerja memiliki determinansi atas kinerja karyawan, serta disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja secara simultan memiliki determinansi ataskinerja karyawan. Dalam artian lainnya, lingkungan kerja berdampak pada daya kerja dari karyawan. Sangat penting bagi para manajer untuk memberikan pertimbangan yang cermat terhadap lingkungan kerja di dalam organisasi mereka. Sekalipun lingkungan kerja itu sendiri tidak melaksanakan tahapan produksi di internal perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja mempunyai implikasi langsung kepada personil yang melakukannya. Lingkungan kerja ialah tempat yang mana karyawan

melaksanakan keseharian dari tugasnya. Hal tersebut mempunyai signifikansi implikasi kinerja karyawan, meningkatkan produktivitas. Sementara itu, bekerja bersama individu yang memiliki motivasi mempunyai keuntungan karena memungkinkan pekerjaan diselesaikan secara benar. Hal ini memperlihatkan bahwasanya tugas diselesaikan sesuai jadwal dan sesuai dengan persyaratan yang sesuai.

Hasil wawancara dengan pegawai Kantor Kecamatan Denpasar Timur, sering terdapat kesalahpahaman mengenai komunikasi yang tidak efektif, antara lain kurangnya teguran serta sosialisasi antara bawahan serta alasan dalam mengevaluasi hasil kerja dari pegawai, tidak masuk kerja pada jam kerja yang telah ditetapkan, dan keterlambatan masuk kerja, serta pulang kerja lebih awal serta keterlambatan masuk kerja padahal masih pada jam kerja, dengan demikian acapkali memberikan keterlambatan terhadap pelayanan. Hal ini amat disayangkan, karena tanggung jawab individu pemimpin pada tataran komunikasi dari organisasi adalah guna memberikan peningkatan kinerja anggota timnya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki, termasuk lingkungan kerja yang sehat, sumber daya manusia. Nyaman serta aman adalah lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan sebaik-baiknya. Pada rentang waktu yang lama, ketidaksesuaian lingkungan kerja bisa diamati sebagai akibatnya. Selain itu, faktor lingkungan yang tidak mendukung dapat membuat pekerjaan menjadi lebih sulit dan memakan waktu, serta dapat menghalangi terciptanya sistem kerja yang efektif. Banyak aspek yang berkontribusi pada pembangunan lingkungan kerja; khususnya, lingkungan kerja yang nyaman serta aman akan memfasilitasi produktivitas dan melakukan pemberian hasil yang positif dan memuaskan. Kerja sama tim

adalah faktor lainnya yang bisa melakukan pemberian determinansi pada peningkatan daya kerja karyawan yang ditentukan oleh komunikasi dan lingkungan kerja.

Kapasitas sekelompok orang untuk berkolaborasi dalam mengejar tujuan bersama dikenal sebagai kerja tim. Jika kita ingin mencapai sesuatu yang belum dicapai oleh orang lain, kerja sama tim adalah komponen yang sangat penting. Dengan kata lain, kolaborasi mengacu pada kemampuan untuk secara efektif membimbing dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan perusahaan bersama. Bekerja secara kreatif dalam sebuah tim membutuhkan komunikasi yang efektif serta kapasitas untuk mengatasi masalah sebagai sebuah kelompok. Dalam Bachtiar (2019), Putri Handayani menegaskan bahwa kolaborasi adalah hasil dari beberapa kerja sama antara individu yang memperoleh visi bersama. Kolaborasi akan menyatukan ide-ide yang berpotensi untuk berhasil. Dalam Lawasi & Triatmanto (2020), Hermanto mendefinisikan kerja sama tim sebagai kumpulan dua individu atau lebih yang saling beradaptasi dalam suatu kegiatan untuk mencapai tujuan tertentu. Kerja sama di antara anggota tim dapat meningkatkan produktivitas dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Ketika rekan kerja saling berkomunikasi dan mendukung satu sama lain, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat. Dalam Anggraeni & Saragih (2020), Hermanto mendefinisikan kerja tim sebagai sekelompok individu yang dapat menyelesaikan suatu tugas secara bersama-sama dengan mengarahkan pencapaian masing-masing untuk menghasilkan hasil yang unggul. Anggota tim dapat menjadi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan berikutnya setelah mencapai suatu pencapaian. Susanti dkk. (2021) mendefinisikan kerja tim sebagai suatu proses yang menggabungkan upaya suatu kelompok

dengan bidang keahlian yang beragam, tujuan yang jelas, dan dukungan kepemimpinan serta komunikasi guna menggapai resultan yang lebih baik dibandingkan yang mungkin digapai dengan upaya individu. Anggota tim dikoordinasikan untuk bekerja dengan pemimpin dan memiliki berbagai keterampilan. Untuk menyelesaikan suatu tugas atau mencapai tujuan, terdapat saling ketergantungan yang besar. Sebagaimana Sriyono dan Farida (2020), Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari et al. menyatakan bahwa kerja tim adalah suatu aktivitas yang dilakukan pengelolaannya serta dijalankan oleh sekelompok individu yang ada pada organisasi yang sama. Komunikasi serta kerjasama baik di dalam maupun antar divisi perusahaan dapat ditingkatkan melalui kerja sama tim. Biasanya, kolaborasi terdiri atas berbagai individu yang mempunyai kompetensi yang beragam, yang menjadi keuntungan dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan berbagai perspektif yang dipaparkan sebelumnya, bisa dikatakan bahwasanya sebuah tim terdiri dari individu-individu dengan beragam keterampilan, bakat, pengalaman hidup, serta latar belakang yang berkolaborasi guna menggapai tujuan bersama lewat satu ataupun beberapa tindakan.

Ternyata masih terdapat tanda-tanda yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum terlaksana dengan baik, yang berefek pada resultan daya kerja dari pegawai yang terus memperlihatkan tanda-tanda kurang efektif dari segi waktu serta kualitas kerja, berdasarkan fenomena yang ada di Kantor Camat Denpasar Timur mengenai pelayanan yang diberikan oleh pegawai disana. Hal ini dipahami dari resultan temuan penelitian yang dilaksanakan di lapangan di Kantor Kecamatan Denpasar Timur, yang mengungkapkan adanya keluhan dari masyarakat umum. Misalnya, ketika

masyarakat melakukan pengurusan Kartu Tanda Penduduk (KTP), mereka mengalami kesulitan karena pegawai di Kantor Kecamatan Denpasar Timur menyelesaikan tugasnya secara sangat lambat. Adapun realisasi pencapaian implementasi pekerjaan di Kantor Camat Denpasar Timur pada tabel 1.1 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan**  
**Pada Kantor Camat Denpasar Timur**

No	Jenis Pelayanan	Bentuk pelayanan	Target	Realisasi pencapaian target per tahun	Persentase Pencapaian (%)
1	Administrasi Kependudukan	Pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP)	6.375	5.288	82,94
		Pembuatan Kartu Keluarga (KK)	10.487	5.645	53,82
		Pembuatan Surat kelahiran	4.507	2.622	58,17
2	Surat Pengantar Perizinan	Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB)	5.644	3.178	56,30
		Surat Izin Tempat Usaha (SITU)	3.236	1.039	32,10
3	Surat Pengantar Keterangan	Surat keterangan tanah (SKT)	1.341	1.018	75,91
		Surat Keterangan Pindah	7.056	5.502	77,97
		Surat Keterangan Catatan Kepolisian	3.656	1.943	53,14
4	Surat-Surat Lainnya	Surat Rekomendasi	7.145	3.259	45,61
<b>Total</b>			<b>49.447</b>	<b>29.494</b>	<b>59,64</b>

Sumber: Kantor Camat Denpasar Timur (data diolah), 2021

Berlandaskan pada Tabel 1.1 di atas Kantor Camat Denpasar Timur memiliki beberapa jenis pelayanan dan bentuk pelayanan salah satunya bentuk pelayanan yang berdasarkan data diatas beberapa jenis pelayanan tidak bisa menggapai target yang sudah dilakukan penetapan sebelumnya semisal bentuk pelayanan surat izin mendirikan bangunan (IMB)

yang targetnya 5.644 surat sebatas dapat terlaksana 56,30% ataupun 3.178 surat dari targetnya. Layanan Surat Keterangan Tanah (SKT) memiliki pencapaian target terendah yaitu 1.341 surat, dengan hanya 1.018 surat, atau 75,91%, yang tercapai. Jika dilihat dari target keseluruhan 49.447 surat pada tahun 2020, 29.494 surat atau sebesar 59,64% telah tercapai. Mayoritas target layanan tidak sesuai seperti ekspektasi, mengindikasikan rendahnya tingkat kinerja staf dan butuhnya eskalasi perhatian dari organisasi guna senantiasa melakukan pemberian layanan terbaik terhadap masyarakat.

Berdasarkan resultan observasi yang dilakukan di Kantor Camat Denpasar Timur dan penjelasan dari hasil penelitian sebelumnya dimanaberdasarkan resultan wawancara peneliti komunikasi yang amatrendah, kerjasama serta lingkungan kerja para pegawai yang terdapat pada Kantor Camat Denpasar Timur, yang mana tidak terdapatnya komunikasi serta kerjasama yang baik, kekurangan perasaan percaya satu dan lainnya serta saling memberikan dikungan pada profesinya menjadi sesama pegawai yang kemudian bisa mengakibatkan perilaku tidak adanya kepedulian kepada bidang ataupun pegawai lainnya, malah bisa mengakibatkan perilaku yang mana saling menuduhkan kesalahan antar pegawainya yang kemudian bisa memunculkan permasalahan individu dari tiap-tiap pegawainya, akan berposisi sebagai sumber permasalahan yang dapat dijumpai Kantor Camat Denpasar Timur, yakni tidak nyamannya yang terdapat di pegawai yang melakukan pekerjaan sertamenjadi penghambat daya kerja pula yang kemudian belum memiliki kemampuan guna melakukan perwujudan misi serta visi yang yang ingin digapai Kantor Camat Denpasar Timur. Maka penulis memiliki ketertarikan guna meneliti lebih mendetailterkait determinansi lingkungan kerja, komunikasi, serta

kerjasama dari tim kepada daya kerja pegawai di Kantor Camat Denpasar Timur.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berlandaskan pada latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, dengan demikian Rumusan masalah penelitian ini yakni:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Denpasar Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Denpasar Timur?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Denpasar Timur?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berpedoman pokok penelitian diatas yang menjadi maksud pada penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Denpasar Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Denpasar Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kerja pegawai pada kantor Camat Denpasar Timur.

## **1.4. Manfaat penelitian**

Manfaat dari penelitian ini diklasifikasikan ke dalam dua kelompok yakni:

1. Manfaat Teoritik

Dalam tataran teoritis penelitian ini diekspektasikan bisa dipakai menjadi sarana informasi guna memberikan peningkatan pengetahuan serta wawasan terkait bagaimana hubungan antara komunikasi, lingkungan

kerja serta kerjasama ini atas daya kerja pegawai pada kantor Camat Denpasar Timur.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diekspektasikan bisa melakukan pemberian benefit untuk keseluruhan pihak yang mempunyai keperluan terhadap permasalahan yang dilakukan penelitian terhadapnya. secara khusus yakni:

### a. Bagi Perusahaan

Resultan penelitian ini diharapkan bisa melakukan pemberian pertimbangan serta masukan untuk perusahaan, tidak hanya itu dapat pula melakukan pemberian visualisasi untuk perusahaan pada konteks menentukan strategi yang terarah serta baik guna melakukan pengelolaan perusahaan pada masa mendatang dengan efisien serta efektif.

### b. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Resultan penelitian ini diekspektasikan bisa sebagai referensi bacaan tambahan perpustakaan pada Fakultas Ekonomi yang secara khusus untuk berikutnya yang akan melakukan pengadaan penelitian manajemen dari sumber daya manusia.

### c. Bagi Peneliti

Untuk peneliti lainnya, resultan penelitian ini diekspektasikan bisa menjadi panduan bagi pengembangan dari penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Grand Theory**

*Grand Theory* yang dipakai dalam penelitian ini adalah *goal setting theory*. Satu diantara berbagai komponen dari teori motivasi Edwin Locke tahun 1978 ialah teori penetapan tujuan. Landasan teori ini adalah bukti yang menunjukkan bahwa tujuan-yaitu keadaan yang diinginkan atau pemikiran tentang masa depan memainkan efek yang signifikan dalam perilaku. Hipotesis penetapan tujuan menyatakan bahwa orang memilih tujuan, memiliki beberapa tujuan, dan terdorong guna mewujudkan berbagai tujuan tersebut (Srimindarti, 2019) Teori ini menyatakan bahwa salah satu ciri perilaku dengan tujuan yang dapat diamati secara teratur adalah bahwa aktivitas tersebut bertahan hingga selesai; begitu seseorang memulai sesuatu (seperti proyek atau pekerjaan baru), ia tidak pernah menyerah sampai tujuannya tercapai. Proses pembuatan tujuan dapat dilakukan atas inisiatif sendiri atau sesuai dengan kebijakan organisasi Korelasi antara prestasi serta maksud kerja (kinerja) diberikan penjelasannya lewat teori penetapan tujuan. Prinsip utama teori ini ialah bahwasanya perilaku kerja seseorang akan mendapatkan determinansi dari pemahamannya terhadap maksud, atau apa yang diekspektasikan oleh organisasi terhadap dirinya.

Teori ini juga menyatakan bahwa niat serta ide individu menentukan tindakan yang diambil mereka. Tujuan bisa diasumsikan menjadi tingkatan kerja atau sasaran yang ingin dicapai oleh seseorang. Perilaku seseorang dan hasil kerjanya akan dipengaruhi jika mereka berdedikasi untuk mencapai

tujuan mereka. Menurut pemikiran ini, kinerja dapat ditingkatkan dengan menetapkan tujuan yang sulit (sesuai) dan dapat diukur. Keterampilan serta kapabilitas kerja mengikuti kinerja. Uraian tersebut menunjukkan bahwasanya kesesuaian antara tujuan individu serta tujuan organisasi diperlukan guna menggapai kinerja yang maksimal. Tujuan tersebut ditentukan dengan menerapkan pendekatan teori penetapan tujuan, dengan kinerja karyawan yang baik dalam organisasi jasa sebagai tujuan akhirnya.

## **2.2. Kinerja Pegawai**

### **2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinetika Energi Kerja, atau “performace” dalam diksi bahasa Inggris, ialah singkatan dari istilah “kinerja”. Istilah “kinerja” dalam konteks ini biasanya mengacu pada “prestasi kerja” atau “kinerja aktual”, yang menunjukkan pencapaian aktual seseorang saat melakukan pekerjaan mereka. Menurut (Romario et al., 2022), kinerja karyawan didefinisikan sebagai sejauh mana suatu program kegiatan atau kebijakan diimplementasikan sedemikian rupa sehingga menggapai misi, visi, sasaran serta tujuan organisasi seperti yang dinyatakan pada perancangan strategis organisasi. Prestasi kerja seseorang, atau hasil kerja, didefinisikan dalam manajemen sebagai kualitas serta kuantitas yang digapai pada tataran menjalankan melaksanakan kegiatannya selaras terhadap kewajiban yang diterima. Kinerja seseorang atau persentase kesuksesan individu dalam konteks menyeluruh di dalam menyelesaikan aktivitas untuk rentang periode tertentu dikomparasikan terhadap beragam probabilitas, termasuk target, standar hasil kerja, target, kriteria ataupun sasaran yang sudah lebih dulu disepakati serta ditetapkan bersama. Kinerja dapat dipahami sebagai resultan dari pekerjaan yang diselesaikan pada tahun tertentu. Perusahaan

dapat menggunakan kinerja karyawan sebagai metrik untuk melacak prestasi kerja dalam jangka waktu tertentu. Sejumlah hal mempengaruhi kinerja. tahun, biasanya.

### 2.2.2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Kinerja mengacu pada perilaku dan fungsi yang diharapkan dari seseorang dalam kaitannya dengan tugas-tugas yang dialokasikan kepadanya, sebagaimana didefinisikan oleh variabel kemampuan dan insentif (A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2016). Berbagai faktor yang mempengaruhi daya kerja ialah diantaranya yakni:

1. Faktor individual ataupun personal, mencakup kemampuan, unsur skill ataupun pengetahuan akan keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen yang dimiliki oleh masing-masing individu pegawai.
2. Faktor kepemimpinan, mencakup aspek *team leader* serta kualitas dari manajer pada tataran melakukan pemberian semangat, dorongan, dukungan serta arahan kerja terhadap pegawai lewat pemberian bonu, insentif, penghargaan serta bentuk lainnya.
3. Faktor tim, mencakup semangat serta kualitas dukungan yang dilakukan pemberiannya dari rekan pada satu tim, keeratan serta kekompakan anggota tim, kepercayaan kepada sesama anggota timnya.
4. Faktor sistem, mencakup infrastruktur ataupun fasilitas kerja yang dilakukan pemberiannya dari organisasi, kultur kinerja, sistem kerja pada organisasi serta proses organisasi.
5. Faktor situasional ataupun kontekstual, mencakup transformasi serta tekanan lingkungan internal serta eksternal.

### 2.2.3. Standar Kinerja Pegawai

Menurut Abdullah (2020), standar kinerja pegawai memiliki fungsi antara lain yaitu:

1. Sebagai tolak ukur (benchmark) untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai.
2. Memotivasi pegawai agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadi standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan reward atau imbalan dalam sistem kompensasi.
3. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
4. Memberikan pedoman kepada pegawai berkenaan dengan proses pelaksanaan pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan

### 2.2.4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan, pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan pegawai dengan cara peningkatan dimana peningkatan itu akan dicapai dalam waktu yang singkat ataupun lama (Rivai, 2019). Menurut Hasibuan (2021:87), penilaian kinerja adalah kegiatan pimpinan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijakan selanjutnya.

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
2. Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila pegawai menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan.

3. Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap pegawai.

### **2.2.5. Indikator Kinerja Pegawai**

Guna melakukan pengukuran daya kerja bisadigunakan beberapa parameter terkait kriteria daya kerja yaitu: kuantitas, kualitas, efektivitas biaya, ketepatan waktu, hubungan antar perseorangan serta kebutuhan akan pengawasan. Parameter tersebutlah yang akan menjadi panduan pada tataran melakukan pengukuran daya kerja. Berdasarkan perspektif Mangkunegara (2016:75) menyatakan bahwasanya parameter dari daya kerja pegawai ialah diantaranya yakni:

1. Kualitas Kerja

Sebaik apa individu pegawai melakukan pengerjaan hal yang seyogyanya dilakukan pengerjaannya.

2. Kuantitas Kerja

Seberpaa lamanya seorang pegawai menjalankan pekerjaan pada satu hari individu. Kuantitas kerja ini bisa disimak melalui kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing-masing pegawai itu sendiri-sendiri.

3. Kehadiran

Kehadiran waktu kerja yang ditentukan oleh perusahaan dan harus dilakukan atau dipatuhi oleh semua pegawai yang ada di Kantor Camat Denpasar Timur

4. Pelaksanaan Tugas

Sejauh apa pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dirinya dengan tidak terdapat kesalahan ataupun akurat.

## 5. Tanggung Jawab

Kesadaran terkait beban pertanggungjawaban melaksanakan pekerjaan secara tidak terdapat kesalahan ataupun akurat.

### 2.3. Komunikasi

#### 2.3.1. Pengertian Komunikasi

Menyalurkan informasi baik dari eksternal ataupun internal bisnis dalam konteks timbal balik adalah proses komunikasi. Pilihan terbaik untuk memenuhi penyampaian pesan yang akurat dan efisien adalah komunikasi yang efektif. umpan balik dan instruksi dari karyawan tingkat bawah. Mengoreksi secara bersamaan jika bawahan dapat memahami dan menerima informasi dengan tepat. Keseluruhan prosedur pelatihan akan sangat membantu pada tataran mewujudkan tujuan dari perusahaan sesuai dengan rencana yang sudah dilakukan penetapan sebelumnya. Menyampaikan ide dan informasi adalah proses komunikasi. Mentransfer pemahaman dari satu individu ke individu lain yang ekspektasinya penerima dapat menginterpretasikannya selaras sebagaimana makna yang dimaksudkan. Sesuai temuan Nurhadi dkk. (2021), komunikasi Kehidupan manusia tidak bisa dilepaskan dari bentuk komunikasi verbal dan nonverbal. Komunikasi ialah pertukaran informasi antara individu-individu yang tujuannya untuk mempengaruhi sikap dan perilaku mereka. Hal ini dapat terjadi lewat media atau dalam konteks langsung lewat teks, ucapan, jenis kode, simbol, ataupun gambar tertentu. Pencapaian tujuan organisasi oleh setiap orang adalah fokus dari organisasi dan komunikasi. Media yang digunakan, teknik dan teknologi yang digunakan, serta elemen-elemen yang mendorong dan menghambat komunikasi di dalam perusahaan, semuanya dapat mempengaruhi cara berkomunikasi (Nurhadi et al., 2021). Dari pembahasan

definisi komunikasi di atas, jelaslah bahwasanya komunikasi ialah tindakan pengiriman pesan dari komunikator terhadap komunikan lewat suatu saluran serta menimbulkan suatu hasil.

### **2.3.2. Faktor-faktor komunikasi**

Berdasarkan perspektif (Mangkunegara, 2017), terdapat dua buah faktor yang memiliki determinansi pada komunikasi, yakni faktor dari pihak komunikator ataupun dikenal dengan sebutan komunikator serta faktor komunikan ataupun dari pihak penerima.

#### **1. Faktor dari pihak pengirim (Komunikator)**

##### **a. Keterampilan komunikator**

Komunikator sebagai pengirim berita, pesan, ide, informasi butuh memiliki penguasaan berbagai metode penyampaian pikiran baik dalam konteks lisan ataupun tertulis.

##### **b. Sikap komunikator**

Komunikasi sangat mendapatkan determinansi dari sikap komunikator, komunikator yang mempunyai sikap yang kurang baik menyebabkan komunikan menjadi skeptis terhadap informasi yang disampaikannya.

##### **c. Pengetahuan komunikator**

Komunikator wajib memiliki wawasan yang luas serta memiliki penguasaan substansi yang akan dilakukan pemberiannya terhadap komunikan supaya komunikasi dapat memiliki pemahaman terkait informasi yang disuguhkan.

##### **d. Media saluran yang digunakan oleh komunikator**

Media saluran komunikator amat berkontribusi krusial pada tataran melakukan penarikan perhatian dari komunikan, komunikan wajib memakai media saluran yang selaras yang dengan demikian dapat

memberikan penyampaian gagasan ataupun ide informasi secara benar serta baik.

## **2. Faktor dari pihak penerima (Komunikan)**

### **a. Keterampilan komunikan**

Kemampuan komunikator untuk membaca serta mendengarkan informasi ataupun pesan sangat krusial untuk memahami pesan yang ingin diutarakan. Jika seorang komunikan tidak memiliki kemampuan ini, dengan demikian akan sulit untuk mereka dalam hal memiliki pemahaman apa yang ingin diutarakan oleh komunikator.

### **b. Sikap komunikan**

Keberhasilan atau kegagalan komunikasi sangat ditentukan oleh sikap komunikan terhadap komunikator. Misalnya, jika komunikan memiliki sikap komunikator yang buruk, misalnya berprasangka buruk ataupun meremehkan komunikator, dengan demikian komunikasi akan gagal serta informasi yang diutarakan tidak akan bermakna. Atas dasar hal tersebut, meskipun komunikator memiliki pendidikan yang lebih rendah atau status yang lebih rendah dari komunikan, komunikan harus tetap memiliki opini yang positif terhadap komunikator.

### **c. Pengetahuan komunikan**

Dalam percakapan komunikasi, pengetahuan komunikator memiliki pengaruh yang besar. Jika komunikator menguasai suatu hal, maka akan semakin mudah bagi mereka guna memiliki pemahaman terhadap ide, pesan ataupun informasi yang diutarakan. Apabila tidak seperti itu, dengan demikian akan lebih sulit untuk mereka dalam hal memiliki pemahaman apa yang diutarakan oleh komunikator.

d. Media saluran komunikasi

Media saluran yang dipakai komunikator memiliki dampak yang signifikan terhadap bagaimana informasi, konsep, atau pesan diterima. Alat indera komunikator, yang berfungsi sebagai saluran komunikasi, sangat penting dalam menentukan apakah pesan dipahami dengan benar. Jika alat komunikator tidak berfungsi atau tidak dapat diandalkan, ide, informasi, atau pesan yang disampaikan akan menjadi kurang jelas.

### 2.3.3. Fungsi komunikasi

Menurut Liliweri dalam Ruliana (2016), ada dua fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi, yaitu:

#### 1. Fungsi umum:

Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kompetensinya. Contoh: deskripsi pekerjaan (job description).

#### 2. Fungsi khusus:

- a. Membuat para pegawai melibatkan diri ke dalam isu-isu organisasi lalu menerjemahkannya ke dalam tindakan tertentu di bawah sebuah komando atau pemerintah.
- b. Membuat para pegawai memiliki kemampuan untuk menangani dan mengambil keputusan keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

### 2.3.4. Proses komunikasi

Menurut Kotler (Hamali, 2016:227) ada 7 proses komunikasi meliputi:

1. Pengirim/Komunikator adalah orang berinisiatif dan menyiapkan pesan untuk disampaikan.

2. Encoding/penyandian adalah proses penerjemah informasi ke dalam symbol-simbol tertentu yang akan disampaikan kepada penerima informas
3. Message/pesan adalah bentuk fisik dari proses encoding. Pesan merupakan keseluruhan dari apa yang disampaikan oleh komunikator.
4. Media komunikasi adalah penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain.
5. Decoding/penerima kode adalah proses dimana penerima menerjemahkan atau mengartikan pesan yang diterima.
6. Receiver/penerima adalah pihak yang menerima dan diharapkan mengerti pesan yang disampaikan oleh pengirim.
7. Feedback/umpan balik adalah reaksi pihak penerima terhadap komunikasi yang dikirimkan oleh pengirim.

#### **2.3.5. Indikator Komunikasi**

Berdasarkan perspektif (Mangkunegara, 2015) adapun berbagai indikator komunikasi diantaranya yakni:

1. Kepercayaan dengan sesama pegawai  
Tiap-tiap pegawai seyogyanya memiliki kepercayaan terhadap rekan kerjanya bagi kemajuan perusahaan.
2. Rekan kerja bisa menjalin pergaulan secara baik Dalam konteks pegawai amat memerlukan untuk membaur bersama atasan ataupun sesamanya supaya bekerja dengan semakin nyaman.
3. Hubungan dengan rekan memuaskan  
Yang dimaksud terkaitrelasi bersama rekan kerja yang memberikan kepuasan ialah keseluruhan pegawai melakukan sinergi guna bisa

mendapatkan hasil yang sesuai sebagaimana visi perusahaan serta memuaskan.

#### 4. Organisasi mendorong adanya perbedaan pendapat

Tiap-tiap pegawai sudah tentu pernah memiliki perasaan diversifikasi pandangan pada konteks komunikasi baik dikarenakan tidak setuju ataupun kurangnya pemahaman akan opini yang dipaparkan.

#### 5. Hubungan pegawai dengan pimpinan baik Berkomunikasi bersama pimpinan pada tataran sopan dan juga formal, serta perilaku yang baik akan menghasilkan baiknya relasi diantara kedua belah pihak tersebut.

### **2.4. Lingkungan Kerja**

#### **2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Semua organisasi, terlepas dari ukurannya, pasti akan terlibat dengan lingkungan tempat mereka berada. Lingkungan selalu berubah, dan perusahaan atau organisasi yang dapat beradaptasi dengan perubahan ini akan menjadi organisasi yang bertahan. Sebaliknya, jika organisasi mengabaikan perubahan yang terjadi di sekitarnya, maka organisasi tersebut akan mengalami masa disintegrasi. Tempat kerja adalah tempat di mana tugas-tugas harian dilakukan dalam perubahan. Pengaturan kantor yang melakukan pemberian rasa aman kepada pekerja serta membuka probabilitas mereka supaya bekerja di lingkungan yang mendorong produktivitas. Jika pekerja merasa senang dengan pekerjaan mereka, mereka akan merasa nyaman menyelesaikan aktivitas di sana dan memanfaatkan jam kerja mereka sebaik mungkin. Produktivitas dan kinerja staf akan menjadi kuat. Lingkungan kerja langsung atau lingkungan perusahaan didefinisikan seperti itu. Lingkungan kerja dijelaskan oleh sejumlah profesional. Berdasarkan perspektif (Prasetyo, 2021) lingkungan kerja ialah keseluruhan

bahan serta perkakas yang dijumpai yang manaindividu melaksanakan pengaturan kerjanya serta metode kerjanya baik dalam konteks kelompok ataupun individu. Berdasarkan perspektif Ekawati (2022), di sisi lain, lingkungan kerja mengacu pada kondisi di sekitar karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka. Keadaan ini berdampak pada karyawan ketika mereka melakukan pekerjaan mereka dalam kerangka melaksanakan operasi bisnis, dikarenakan lingkungan kerjanya memainkan kontribusi krusial pada tataran memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan berbagai tugas mereka secara efisien serta efektif. Lingkungan kerja ialah variabel yang krusial ketika karyawan melakukan tugasnya, seperti yang dikemukakan oleh Joni & Hikmah (2022) dan Muhammad Iqbal (2022). Kinerja karyawan dalam bekerja akan dipengaruhi oleh perhatian terhadap lingkungan kerja yang positif ataupun dengan menyediakan keadaan kerja yang bisa menginspirasi karyawan guna bekerja keras. Keadaan fisik dari fasilitas pada organisasi, yang bisa memberikan determinansi seberapa baik orang melakukan pekerjaan mereka, dikenal dengan sebutan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non-fisik, di sisi lain, mengacu pada kondisi pada sekitaran lokasi kerja. Aspek non-fisik dari tempat kerja, semisal interaksi antara pemimpin dan bawahan, dirasakan oleh emosi dan bukan oleh panca indera. Ruang kerja fisik yang ditempati karyawan berdampak pada seberapa baik mereka melakukan penyelesaian aktivitas yang sudah didelegasikan terhadap mereka.

#### **2.4.2. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Berdasarkan perspektif Sihalo (2019:22) memberikan pernyataan bahwasanya lingkungan kerja mendapatkan determinansi dari beragam faktor dibawah ini:

1. Fasilitas kerja Lingkungan kerja yang tidak memberikan dukungan implementasi pekerjaan bisa menyebabkan penurunan dalam segi daya kerja, semisal kurangnya ventilasi, tempat kerja yang lembab serta panas dan juga kekurangan peralatan.
2. Tunjangan serta gaji Gaji yang tidak sejalan seperti ekspektasi pekerja akan senantiasa memiliki perhatian terhadap lingkungan kerjanya, yang memberikan jaminan pekerja akan mengejawantahkan ekspektasinya.
3. Hubungan kerja Kelompok kerja yang memiliki tingkat loyalitas serta kohesi yang tinggi memberikan eskalasi dari produktivitas kerja dikarenakan seorang pekerja serta pekerja yang lainnya menjalin kerja sama guna saling memberikan bantuan dalam menggapai hasil serta tujuan. (Qalam et al., 2023)

#### **2.4.3. Manfaat Lingkungan Kerja**

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktifitas kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Menurut Mahmudah Enny (2019:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### 2.4.4. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja:

1. Kondisi lingkungan kerja fisik yang meliputi faktor lingkungan tata ruang kerja dan faktor kebersihan dan kerapian kerja.
2. Kondisi lingkungan kerja non fisik yang meliputi lingkungan sosial, status sosial, hubungan kerja, dan sistem informasi.
3. Kondisi psikologis lingkungan kerja yang meliputi rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

#### 2.4.5. Indikator Lingkungan Kerja

Berdasarkan perspektif (Wau & Tamba, 2022), adapun indikator dari lingkungan kerja, yakni:

##### 1. Fasilitas

Infrastruktur dan fasilitas yang disediakan bagi karyawan untuk mendukung aktivitas kerja mereka disebut sebagai fasilitas kerja. Gaji adalah salah satu jenis fasilitas kerja yang paling umum. Bantuan gaji dapat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari meskipun tidak berdampak langsung pada aktivitas operasional bisnis. Bisa dinyatakan bahwasanya gaji memberikan dorongan bagi karyawan guna melaksanakan pekerjaan mereka dalam tataran efektif.

##### 2. Kebisingan

Suara yang tidak diinginkan atau jenis kebisingan lainnya dapat mengganggu kesehatan dan keselamatan pekerja. Namun demikian, suara proyek konstruksi yang sedang dikerjakan di gedung-gedung di dekatnya, suara mobil atau pesawat terbang yang lewat, dan suara-suara lain yang

mengganggu juga dapat berkontribusi pada masalah kebisingan di luar kantor.

### 3. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara yang kuat membantu menghilangkan kontaminan dalam ruangan, kelembapan, asap, dan bau kuliner. Selain itu, ventilasi menjaga kelembapan dari dinding yang tidak berinsulasi, menurunkan jumlah kelembapan pada ruang bawah tanah serta ruang bawah tanah, dan mengontrol suhu di loteng. Sirkulasi udara yang baik tidak hanya diperlukan di rumah tetapi juga di tempat kerja. Hal tersebut disebabkan sebahagian besar waktu kita habis di tempat kerja. Akibatnya, produktivitas, kenyamanan, dan kesehatan semuanya dipengaruhi secara signifikan oleh kualitas udara di kantor. Dalam lingkungan sekolah serta bisnis, ventilasi ialah satu diantara berbagai kontrol teknik yang paling krusial. Ventilasi yang tepat bisa memberikan pengurangan konsumsi energi serta memberikan peningkatan kualitas udara di ruangan.

### 4. Hubungan kerja

Perjanjian kerja, yang mencakup komponen perintah, upah serta pekerjaan, menjadi dasar relasi kerja antara pemberi kerja dan pekerja/buruh. Tidak diragukan lagi bahwa kenyamanan ini akan meningkatkan kinerja pekerja. Di sisi lain, kinerja pribadi pekerja dapat menurun akibat ketidaknyamanan di tempat kerja. Di dalam organisasi, hubungan kerja dimaksudkan untuk menumbuhkan semangat saling membantu dan memudahkan pelaksanaan tugas kerja bagi setiap individu dan unit. Hal ini disebabkan karena setiap individu atau unit saling mengetahui satu sama lain. Hubungan kerja dapat didefinisikan sebagai hubungan yang timbul antara individu atau bagian dari suatu organisasi

sebagai akibat dari mereka mengimplementasikan aktivitas serta tanggung jawab tersendiri pada tataranmenggapai tujuan serta makus organisasi, baik di dalam maupun di luar perusahaan.

## **2.5. Kerjasama Tim**

### **2.5.1. Pengertian Kerjasama Tim**

Bekerja sebagai tim yang berinteraksi, kooperatif, terkoordinasi serta saling bergantung guna mewujudkan tujuan dengan indikator-indikatornya dikenal sebagai kerja tim. Memperhatikan tujuan tim, saling memiliki ketergantungan antara satu dan lainnyaguna melakukan penyelesaian tugas, bekerja sama dengan anggota tim lain, dan mengkoordinasikan tugas satu sama lain. Berdasarkan perspektif(Ibrahim et al., 2021)bahwa, untuk mengungguli kinerja individu, kerja tim ialah kombinasi dari sistem kerjayang dilaksanakan olehsuatu kelompok dengan beragam jenis keterampilan, maksud yang jelas, serta dorongan dari komunikasi serta kepemimpinan. Anggota tim dikoordinasikan untuk bekerja dengan pemimpin dan memiliki berbagai keterampilan. Menurut Putri Handayani dalam Bachtiar (2019), kolaborasi adalah sintesis dari kekuatan beberapa orang guna menggapai tujuan bersama. Kolaborasi akan mempersatukan gagasan-gagasan yang berpotensi untuk berhasil.

### **2.5.2. Faktor-faktor Kerjasama Tim**

Menurut West (2017:269) mengemukakan beberapa faktor mempengaruhi kerjasama tim yaitu:

1. Tujuan dan arah yang jelas

Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.

2. Pemimpin yang baik

Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari anggota tim dan untuk menghadap tim ke tujuan bersama.

3. Tugas yang sesuai

Tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim memerlukan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan tim.

4. Lingkungan yang saling mendukung

Lingkungan di dalam tim harus saling mendukung, dan anggota harus cukup kuat dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan bersama.

5. Bertanggung jawab

Setiap tim harus mampu menghadapi tantangan yang diberikan tim, sehingga menjadikan semangat, kebanggaan bagi anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.

6. Mampu berkomunikasi dengan baik

Setiap anggota tim harus mampu bekerja sama dengan anggota lainnya sehingga tidak terjadi munculnya missed communication dengan anggota tim yang lainnya.

7. Hubungan Interpersonal

Para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lainnya, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung, menunjukkan perhatian sehingga merasa menjadi satu keluarga.

### 2.5.3. Manfaat Kerjasama Tim

Berikut adalah beberapa manfaat dari kerjasama tim menurut Kaswan dalam Dita (2020):

1. Menghasilkan proyek yang berkualitas lebih baik, membuat tim lebih efisien, menciptakan lingkungan yang lebih sehat, meninggalkan produktivitas dalam jumlah besar, dan memungkinkan pertumbuhan yang lebih besar dalam organisasi.
2. Kemampuan menciptakan sesuatu yang tidak dapat dilakukan seorang diri.
3. Cenderung menghasilkan pelayanan atau produk yang lebih terpadu kepada pengguna akhir.
4. Meningkatkan pembelajaran baik individual maupun organisasi. Kerjasama tim membantu individu dan organisasi belajar dan tumbuh dari saling berbagi pengetahuan, ide, misi, dan sasaran.
5. Meningkatnya inovasi. Inovasi yang sebenarnya terjadi ketika orang-orang dengan keragaman pengalaman, pengetahuan, dan perspektif bekerja sama untuk mencapai sasaran bersama.

#### **2.5.4. Ciri-ciri Kerjasama Tim**

Menurut (Masyithah et al., 2018: 53) terdapat 4 ciri-ciri kerjasama tim yaitu:

1. Memiliki tujuan bersama  
Anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. Bersinergi positif  
Anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
3. Tanggung jawab individu dan bersama  
Anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.

#### 4. Keahlian yang saling melengkapi

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

#### **2.5.5. Indikator Kerjasama Tim**

Kerjasama tim ialah strategi serta proses yang dikonstruksikan guna melakukan perwujudan misi serta visisebuah perusahaan, dengan demikian dalam kerjasama tim ini ada beberapa indikator parameter yang dapat dipakai. Berdasarkan perspektif Farhan Elang Ibrahim et al., dalam Sibarani, (2021) melakukan penetapan indikator dari kerjasama tim diantaranya yakni:

1. Kerjasama Bekerja sebagai suatu tim lebih produktif dikomparasikan dengan bekerja sendiri. Peranan setiap orang bisa bergabung bersama untuk membentuk kekuatan yang kohesif. Ketika upaya setiap orang digabungkan secara metodis untuk mencapai satu tujuan, perilaku tersebut disebut sebagai kerja sama. Tingkat kolaborasi meningkat dengan adanya integrasi.
2. Kepercayaan ialah keyakinan bahwasanya individu benar-benar serius terhadap nal yang dilakukan serta dikatakannya. Kerjasama dari tim yang memiliki daya kerja tinggi diindikasikan lewat trust ataupun kepercayaan timbal balik yang tinggi di tengah-tengah anggotanya. Maksudnya para anggota memiliki keyakinan terhadapkapabilitas, karakter serta integritasmasing-masing anggotanya.
3. Kekompakan Kekompakan ialah perasaan positif serta tingkat solidaritas yang terdapat pada internal pribadi individu atas kelompoknya.

## **2.6. Hubungan Antar Variabel**

### **2.6.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Aspek yang paling penting dari setiap perusahaan adalah komunikasinya karena kurangnya komunikasi akan menyebabkan masalah yang akan berdampak negatif pada semuanya. Kinerja karyawan telah dipengaruhi secara negatif oleh masalah komunikasi di tempat kerja. Ini termasuk hubungan yang tidak memuaskan antara rekan kerja sebagai akibat dari jadwal masing-masing, kurangnya saran dari karyawan selama rapat yang dibuktikan dengan ketidakmampuan mereka untuk menyampaikan ide dan solusi untuk masalah secara efektif, dan kurangnya komunikasi dengan atasan sebagai akibat dari kurangnya pendekatan. Menurut Suranto (2020), komunikasi adalah tindakan mempertahankan kontak antara pengirim dan penerima melalui penggunaan pesan. Sebagai hasil dari proses ini, kedua belah pihak memiliki pengalaman yang sama dalam penafsiran dan pemberian makna atas simbol serta pesan yang disampaikan oleh pengirim dan diterima oleh penerima. Mentransfer pengetahuan dan pemahaman dari satu hal ke hal lainnya, ataupun dari satu lokasi ke lokasi lainnya, adalah proses komunikasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, komunikasi bisa didefinisikan menjadi proses penyampaian ide, pemahaman serta informasi dari satu individu ke individu lainnya dengan ekspektasi penerima akan menafsirkan situasi atau skenario dengan cara yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan (Mangkunegara, 2020). Kinerja karyawan bisa dieskalasikan lewat komunikasi yang efektif serta baik dikarenakan sebagai sumber daya manusia, mereka semua membutuhkan motivasi untuk bekerja keras dan mengembangkan kreativitas serta semangat kerja semaksimal mungkin mengingat keterbatasan yang dimiliki (Marisyah, 2022).

### 2.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Satu diantara berbagai hal yang sangat penting untuk diperhatikan adalah budaya tempat kerja di sebuah perusahaan. Kesenangan karyawan dalam bekerja dapat diperoleh dari pengembangan hubungan positif di tempat kerja, efektivitas layanan kebijakan kesejahteraan, dan perhatian organisasi terhadap masalah keselamatan kerja yang berkaitan dengan tingkat risiko pekerjaan. Pada intinya, semua karyawan di sebuah perusahaan ingin bekerja di lingkungan yang ramah dan menyenangkan sehingga mereka merasa betah dan dapat menghasilkan karya terbaiknya. Meskipun lingkungan kerja di dalam sebuah organisasi tidak melakukan proses pekerjaan itu sendiri, namun lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi orang-orang yang melakukannya. Kinerja dapat ditingkatkan dalam lingkungan kerja ketika individu diberikan prioritas. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak ideal bisa mengakibatkan turunnya daya kerja serta pada ujungnya memberikan penurunan daya kerja dari pegawai pada pengimplementasian berbagai tugas yang dilakukan pemberian terhadapnya. Beberapa penelitian yang dilaksanakan oleh (Hasyim et al., 2021), juga memaparkan bahwasanya lingkungan dari kerja yang baik akan dapat melakukan pemberian kepuasan kerja di diri pegawai guna menyuguhkan resultan kerja yang maksimal. Selain memastikan bahwa pekerja merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, perusahaan juga perlu mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki oleh pekerja saat bekerja. Kualitas dasar seseorang yang memungkinkan mereka untuk memberikan kinerja yang luar biasa di tempat kerja adalah kompetensi. Aspek fisik dan non-fisik dari lingkungan kerja organisasi mempunyai relasi positif dengan daya kerja, dan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut mendapatkan

determinansi dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, perusahaan wajib memberikan perhatian terhadap bidang lingkungan kerja supaya para pekerja bisa bekerja dengan nyaman, aman, dan optimal serta memberikan peningkatan kemauan mereka untuk bekerja lebih produktif dalam rangka menggapai maksud dari organisasi.

### **2.6.3. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai**

Kerja tim didefinisikan sebagai sekelompok orang yang dapat melakukan penyelesaian sebuah tugas dalam konteks bersama-sama melalui mengarahkan tiap-tiap kemampuan yang mereka miliki untuk mendapatkan hasil yang lebih besar (Anggraeni & Saragih, 2019: 1164). Anggota tim dapat menjadi lebih termotivasi untuk mencapai tujuan berikutnya setelah mencapai tujuan sebelumnya. Seperti yang dinyatakan oleh Hamiruddin dkk. (2019: 142), kerja tim adalah proses dimana sekelompok individu yang ditugaskan untuk bekerja sama guna mewujudkan tujuan secara bersama menemukan bahwa lebih mudah untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja sama dibandingkan dengan bekerja sendiri. Ketika anggota tim bekerja sama, mereka akan lebih mudah mengatasi rintangan dan menyelesaikan kesulitan bersama, yang akan meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, mengantisipasi dan memperhatikan kepentingan satu sama lain, dan membangun kepercayaan dalam tindakan yang terkoordinasi dan terkoordinasi adalah komponen penting dalam kerja tim. Tim yang efisien adalah tim yang anggotanya bekerja sama dengan baik. Berdasarkan sudut pandang yang dipaparkan di atas, bisa dikatakan bahwasanya tim ialah sekelompok individu yang mempunyai kemampuan guna melakukan penyelesaian tugas secara kolektif melalui memelopori pencapaian masing-

masing individu untuk menghasilkan hasil yang unggul. Manfaat dari kerjasama dalam *teamwork* adalah terciptanya beragam solusi yang bersinergi dari beragam anggota tim, dimana *teamwork* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pekerja.

## 2.7. Penelitian Terdahulu

Selain membantu dalam penempatan dan menunjukkan keaslian penelitian, penelitian terdahulu ialah upaya peneliti guna menarik analogi dan kemudian mendapatkan inspirasi baru bagi penelitian tambahan. Peneliti menyebutkan beberapa temuan penelitian terdahulu yang memiliki korelasi terhadap penelitian yang akan dilaksanakan pada bagian ini, merangkumnya, dan membahas hak-hak penelitian yang dilakukan publikasiannya serta yang tidak dilakukan publikasiannya (skripsi, Tesis, disertasi dan sebagainya). Akan tetapi dari penelitian terdahulu, penulis tidak mendapati penelitian yang sama dari segi judulnya sebagaimana judul peneliti yaitu kerjasama tim terhadap kinerja, lingkungan kerja, komunikasi. Berkenaan soal problematika yang akan dilaksanakan penulis, penulis menarik penelitian terdahulu menjadi panduan dalam yang berkenaan seputar problematika kesejahteraan. Akan tetapi penulis menarik beberapa penelitian menjadi referensi pada tataran memperbanyak bahan dari kajian dalam penelitian penulis. Berikut ialah penelitian terdahulu yakni beberapa dari jurnal yang mempunyai korelasi terhadap penelitian yang dilaksanakan penulis.

1. Sri Lestari dan Rhofana Rizky Rika (2020) meneliti Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Konveksi PT. Ria Panas Sipoholon RPS service. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini memakai kuesioner yang pengukurannya

memakai skala likert. Kuesioner didistribusikan terhadap populasi karyawan PT. Ria Panas Sipoholon yang jumlahnya 48 Karyawan, memakai metode sampel jenuh. Uji instrumen penelitian, seperti uji reliabilitas serta validitas, digunakan untuk mengevaluasi tanggapan yang dikumpulkan. Selanjutnya, data yang telah diolah melalui uji heteroskedastisitas, autokorelasi, multikolinearitas, serta normalitas dilakukan pengujian asumsi klasik. Koefisien determinasi, ditutup dengan uji hipotesis uji f secara simultan, pengujian, teknik analisis regresi linier berganda serta uji hipotesis uji t secara parsial semuanya dipakai pada pendekatan analisis data. Dengan 48 responden, maksud dari penelitian ini ialah guna mendapatkan informasi sejauh mana komunikasi serta lingkungan kerja di PT. Ria Panas Sipoholon mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Yuyun Yuniasih, “Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja karyawan (Suatu Penelitian pada Staff karyawan Non Manajer di PT Bank Tabungan Pensiun Nasional Tbk. Kota Tasikmalaya)”. 2021. Tujuan dari penelitian ini adalah guna mengevaluasi serta mengetahui bagaimana determinansi komunikasi serta disiplin atas kinerja karyawan pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk. di Kota Tasikmalaya. Komunikasi dan kedisiplinan merupakan variabel independen. Kinerja karyawan merupakan variabel dependen. teknik untuk melakukan penelitian yang meliputi survei, wawancara, dan studi dokumentasi. Bank Tabungan Pensiunan Nasional (BTPN) mempekerjakan hingga 19 orang karyawan non-manajer yang menjadi populasi penelitian. Metode yang dipakai ialah pengambilan sampel sensus. Resultan penelitian memperlihatkan bahwasanya, untuk

karyawan non-manajer di Bank BTPN Tbk Kota Tasikmalaya, komunikasi tidak memiliki signifikansi determinansi atas kinerja karyawan. Variabel penelitian yang termasuk pada penelitian ini dan penelitian para peneliti lainnya adalah kinerja karyawan dan komunikasi. Kuesioner digunakan dalam proyek penelitian dan pengumpulan data oleh para peneliti. Teknik sensus atau sampel jenuh digunakan dalam proses pengambilan sampel. Namun, lokasi investigasi merupakan letak perbedaan penelitian ini dengan penelitian peneliti. 17 responden dievaluasi oleh beberapa peneliti yang merupakan responden yang diteliti.

3. Luh Gede Vania Utami, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Padma Di Denpasar", 2021. Maksud dari penelitian ini ialah guna mengetahui bagaimana kinerja karyawan di PT Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Padma Denpasar mendapatkan determinansi dari motivasi intrinsik, kompensasi finansial, serta komunikasi. Kompensasi finansial, komunikasi, dan motivasi intrinsik adalah variabel independen yang digunakan. Jenis penelitian yang dipakai adalah penelitian kuantitatif deskriptif, yang mana 58 karyawan kantor PT Padma Rural Credit Bank Denpasar menjadi populasi penelitian. Metode sensus diterapkan dalam metodologi pengambilan sampel. Resultan penelitian memperlihatkan bahwasanya daya kerja kinerja karyawan PT Padma Rural Credit Bank di Denpasar mendapatkan signifikansi determinansi positif dari komunikasi. Kinerja karyawan dan komunikasi adalah faktor penelitian yang dipakai pada persamaan penelitian ini, yang didasarkan pada penelitian yang sudah dilaksanakan para peneliti.

Kuesioner digunakan dalam proyek penelitian dan pengumpulan data oleh para peneliti. Pengambilan sampel sensus adalah metode yang dipakai guna mengambil sampelnya. Metodologi deskriptif kuantitatif ialah pendekatan penelitian yang digunakan. Namun, lokasi investigasi adalah di mana penelitian ini berbeda dari penelitian peneliti. 17 responden dievaluasi oleh beberapa peneliti yang merupakan responden yang diteliti.

4. Jeli Nata Liya, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah, 2020. Maksud dari penelitian ini ialah guna mengetahui bagaimana determinansi lingkungan kerja di PT Bank Danamon Indonesia Tbk cabang Simpang Pasar Bawah terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan variabel independen yang digunakan. Kinerja karyawan digunakan sebagai variabel dependen. Desain penelitian yang dipakai ialah deskriptif kuantitatif. Metode sensus digunakan untuk pengambilan sampel, dengan populasi penelitian ini terdiri dari keseluruhan karyawan PT Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah yang berjumlah 34 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah dipengaruhi secara positif serta signifikan oleh lingkungan kerja. Kinerja karyawan serta lingkungan kerja ialah faktor penelitian yang dipakai pada persamaan ini berlandaskan pada penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti. Kuesioner dipakai pada proyek penelitian dan pengumpulan data oleh peneliti. Namun, lokasi investigasi adalah tempat penelitian ini berbeda dari penelitian peneliti. 17 responden dievaluasi oleh beberapa peneliti yang merupakan responden yang diteliti.

5. Nuraeni Gani, Dkk, melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar). 2021. Penelitian ini bermaksud guna mengetahui bagaimana kinerja karyawan mendapatkan determinansi dari beban kerja, lingkungan kerja, serta tanggung jawab. Kinerja karyawan ialah variabel dependen pada penelitian ini, serta dua variabel independennya yakni beban kerja, lingkungan kerja, serta tanggung jawab. Penelitian kuantitatif ialah metodologi yang dipakai. Sejumlah 56 karyawan Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar ialah populasi yang dipakai pada penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini yakni kinerja karyawan mendapatkan signifikansi determinansi positif dari lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja serta kinerja karyawan ialah aspek penelitian yang dipakai pada penelitian ini, yang dilandaskan terhadap penelitian yang sudah dilaksanakan oleh peneliti. Kuesioner dipakai pada proyek penelitian sekaligus pada konteks metode pengambilan sampelnya. Lokasi penelitian dilaksanakan ialah di mana penelitian ini memiliki perbedaan terhadap penelitian peneliti. 17 responden dilakukan evaluasinya dari beberapa peneliti yang mana ialah responden yang dilakukan penelitian terhadapnya.
6. Hendri Sembiring, melaksanakan penelitian yang judulnya “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan”. 2020. Penelitian ini bertujuan guna mengetahui determinansi secara parsial serta simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kepada kinerja karyawan di Bank Sinarmas. Kinerja karyawan ialah variabel dependen pada penelitian ini, sementara lingkungan kerja

serta motivasi ialah variabel independennya. Metodologi penelitian yang dipakai ialah teknik deskriptif kuantitatif. Pada kajian ini, 41 karyawan Bank Sinarmas Medan menjadi populasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa daya kerja karyawan di Bank Sinarmas Medan dipengaruhi secara positif dari tempat kerja mereka. Variabel penelitian yang dipakai pada penelitian ini ialah hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja, yang diselidiki oleh peneliti. Metodologi deskriptif kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang dipakai pada penelitian ini. Kuesioner digunakan pada proyek penelitian dan pengumpulan data oleh peneliti. Sampling jenuh ialah metode pengumpulan data yang dipakai. Namun, lokasi penelitian dilaksanakan pada penelitian ini memiliki diversifikasi terhadap penelitian peneliti. 17 responden dievaluasi oleh beberapa peneliti yang mana ialah responden yang dilakukan penelitian terhadapnya.

7. Ismail Haji Ali Dkk, "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. 2021. Maksud dari penelitian ini ialah guna mendapatkan informasi bagaimana daya kerja karyawan mendapatkan determinansi dari kompetensi serta lingkungan kerja. Kompetensi serta lingkungan kerja ialah variabel independennya. Kinerja karyawan ialah variabel dependen. Metodologi penelitian yang dipakai pada penelitian ini yakni kuantitatif deskriptif. Tiga puluh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Makassar menjadi populasi penelitian. Hasil penelitian memperlihatkan bahwasanya kinerja karyawan mendapatkan determinansi dalam konteks positif dan marginal dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja serta kinerja karyawan adalah faktor

penelitian yang dipakai pada persamaan ini berdasarkan penelitian yang sudah dilaksanakan para peneliti. Kuesioner digunakan dalam proyek penelitian dan pengumpulan data oleh para peneliti. Namun, tempat penelitian dilakukan adalah di mana penelitian ini berbeda dari penelitian peneliti. 17 responden dievaluasi oleh beberapa peneliti yang merupakan responden yang diteliti.

8. Andarias dan Anugrah Lutfi, “Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank SulSelBar Kantor Pusat Makassar”, 2021.32 Maksud dari penelitian ini ialah guna melakukan pengujian serta mengetahui bagaimana determinansi kerjasama dan kepemimpinan atas kinerja karyawan di kantor pusat PT Bank Sulselbar Makassar. Dalam penelitian ini, kerjasama dan komunikasi ialah variabel independen. Kinerja karyawan adalah variabel dependen penelitian. Jenis penelitian ini memakai analisis deskriptif kuantitatif. Sampel untuk penelitian ini terdiri dari 67 karyawan organik kantor pusat PT Bank Sulselbar Makassar, sedangkan populasi pada penelitian ini terdiri dari keseluruhan karyawan organik bank yang jumlahnya 205 orang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan di kantor pusat PT Bank Sulselbar Makassar berkinerja lebih baik ketika mereka bekerja sebagai sebuah tim, kerja sama tim dan kinerja karyawan merupakan variabel penelitian yang dipakai pada penelitian ini, sesuai dengan persamaan yang dilakukan pembuatannya oleh para peneliti. Pendekatan analisis deskriptif kuantitatif adalah metode analisis data yang dipakai. Kuesioner digunakan pada proyek penelitian dan pengumpulan data oleh peneliti. Sampling jenuh adalah metode penghimpunan data yang dipakai. Namun, tempat penelitian dilakukan ialah di mana penelitian ini berbeda

dari penelitian peneliti. 17 responden dievaluasi oleh beberapa peneliti yang merupakan responden yang diteliti.

9. Rizal Arkaun, Farhan Syauqi (2020) meneliti Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal. Tujuan dari penelitian ini adalah guna mendapatkan informasi determinansi berikut ini atas daya kerja dari karyawan di PT Prima Kevin Sejahtera Kabupaten Tegal: 1) Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Nonfisik serta Fisik, serta Kinerja Karyawan; 2) Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kinerja Karyawan; dan juga 3) Lingkungan Kerja Nonfisik. Penelitian kuantitatif adalah metodologi yang digunakan. Data primer adalah data yang digunakan. Terdapat tiga puluh orang dalam populasi, dan strategi pengambilan sampel memakai sampel jenuh, yang memakai keseluruhan peserta sebagai responden penelitian. Koefisien determinasi, pengujian hipotesis, pendekatan analisis uji asumsi tradisional serta analisis regresi linier bergandadipakai pada analisisnya. Resultan analisis memakai regresi linier berganda pada tingkat signifikansi 0,001, lingkungan kerja fisik, kerja tim, serta lingkungan kerja non-fisik secara bersama-sama memiliki signifikansi determinansi atas kinerja karyawan. Pada tingkat signifikansinya 0.018, kerja tim mempunyai implikasi substansial serta baik atas daya kerja dari karyawan sampai batas tertentu. Pada tingkat signifikansinya 0.162, lingkungan kerja fisik memiliki dampak yang baik namun tidak signifikan kepada kinerja karyawan. Selain itu, dengan tingkatan signifikansinya 0.810, Lingkungan Kerja Non-Fisik mempunyai implikasi yang mendatangkan keuntungan dan sedikit

signifikan atas kinerja dari karyawan. Kata kunci: lingkungan kerja non-fisik, kinerja karyawan, kerja sama tim, dan lingkungan kerja fisik.

10. Farhan Elang Ibrahim, Tjipto Djuhartono, Nur Sodik (2021) meneliti pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. Pendekatan asosiatif digunakan untuk melakukan penelitian ini. Purposive sampling digunakan untuk membuat sampel sebanyak 47 karyawan dari populasi penelitian ini, yang terdiri dari keseluruhan karyawan PT Lion Superindo Cabang Duren Tiga. Maksud dari penelitian ini ialah guna mendapatkan informasi bagaimana kolaborasi mempengaruhi kinerja karyawan PT Lion Superindo, kerja sama tim mempunyai implikasi yang signifikan serta menguntungkan kepada kinerja karyawan PT Lion Superindo, dan temuan penelitian ini memperlihatkan bahwasanya meningkatkan kerja sama tim yang produktif-yaitu meningkatkan antusiasme di tempat kerja, mengurangi konflik di tempat kerja, serta melakukan pembinaan ikatan yang semakin kuat antar kelompok bisa melakukan pemberian peningkatan daya kerja karyawan.
11. Luthfi Andri dan Erry R. Pangestu (2023) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berdikari di Cimareme Kota Bandung Barat. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 59 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan 94,3% dan sisanya 5,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Secara parsial besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 28,5% dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,7%, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran terhadap perusahaan untuk dapat meningkatkan evaluasi kinerja karyawan nya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada CV.

12. Hermanto (2020) meneliti pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT infinity marine dikota Batam Sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia karena memegang peranan penting di sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkarakteristik dapat memberikan dampak atas kinerja yang professional untuk tujuan perusahaan. Salah satu aspek dalam memenuhi proses tujuan perusahaan adalah kerjasama tim, karena adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Penelitian ini di lakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Infinity Marine di Kota Batam. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kepada 106 responden yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Responden

dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Infiniti Marine. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software SPSS versi 25*. Hasil dari pengujian penelitian menunjukkan dari hasil uji t, diketahui bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.

