

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada kajian Pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan dalam penelitian ini adalah hal-hal mengenai pentingnya knowledge sharing, dan empowerment. Dimulai dari pengetahuan secara umum sampai kepada pengertian yang focus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti oleh penulis.

2.1.1 Manajemen

Manajemen merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas suatu dengan aktivitas lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen, prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Tujuan yang telah ditetapkan

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur

proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Berikut beberapa pengertian manajemen yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli :

Menurut Sri Larasati (2018:1) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah salah satu yang sering digunakan dalam sebuah perusahaan saat ini. Organisasi adalah sistem sosio-ekonomi-teknis, yang menyiratkan bahwa ia terdiri dari elemen-elemen terhubung yang menggerakkan, memajukan, dan memungkinkan orang untuk bergerak di dalamnya”.

Menurut M. Anang Firmansyah dan Budiman (2018:1) menyatakan bahwa:

“Manajemen berasal dari kata kerja manage yang berarti mengatur, maka munculah kata manajemen. Tiga definisi manajemen dapat dilihat jika melihat literatur yang ada sekarang: manajemen sebagai proses, manajemen sebagai kolektivitas manusia, manajemen sebagai ilmu (*sains*), dan manajemen sebagai seni (*art*)”.

Menurut Daft L, Richard (2020:7) menyatakan bahwa :

“Management is defined as the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources”.

Menurut R. Griffin, Phillips, J. M., dan Gully, S. M. (2020:3) menyatakan bahwa:

“Management can be defined as a set of activities (including planning, and decision making, organizing, leading, and controlling) directed at and organization’s resources (human, financial, physical, and information) with the aim of achieving organizational goals in efficient and effective manner”.

Menurut Harold Koontz dan O'Donnel dalam Sri Larasati (2018:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen berkaitan dengan pencapaian suatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang lain.”

Menurut George R. Terry dalam Sri Larasati (2018:2) menyatakan bahwa:

“Manajemen adalah proses yang membedakan perencanaan, pengorganisasian, pemindahan pelaksanaan, dan pengawasan, dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu asset utama perusahaan dalam pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya maupun sumber lainnya yang terdapat pada organisasi. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Terciptanya organisasi yang sesuai dengan harapan dilakukan dengan cara pengelolaan bagian internal organisasinya dengan efektif dan efisien. dalam manajemen terdapat fungsi-fungsi manajemen yang dapat menjadi tolak ukur seorang manajemen melakukan penerapan manajemen di suatu organisasi dengan baik. Berikut merupakan fungsi manajemen menurut G. Dessler (2017:3) yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan unsur yang sangat penting dan merupakan fungsi fundamental manajemen, karna organizing, actuating dan controlling harus terlebih dahulu direncanakan, Adapun pengertian perencanaan adalah

kegiatan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktifitas-aktifitas yang diusulkan untuk mencapai hasil yang telah diinginkan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan membagi suatu kegiatan besar menjadi suatu kegiatan-kegiatan kecil pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut.

3. Kepegawaian (*Staffing*)

Menentukan jenis orang seperti apa yang harus dipekerjakan, merekrut calon

karyawan, memilih karyawan, menetapkan standar kinerja, kompensasi karyawan, mengevaluasi kinerja, konseling karyawan, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

4. Terkemuka (*Leading*)

Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan, menjaga moral, memotivasi bawahan.

5. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan bisa berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang

dihadapi.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen yang terdiri dari empat fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, kepegawaian, terkemuka, dan pengendalian merupakan hal yang sangat penting untuk organisasi karena bertujuan untuk mencapai sebuah keberhasilan dan memperoleh hasil secara maksimal untuk menentukan masa depan organisasi itu sendiri.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Manajemen tidak hanya melibatkan dengan sumber manusia saja, melainkan berkesinambungan melibatkan unsur-unsur lainnya yang dapat terlibat dalam keberhasilan manajemen itu sendiri. Berkaitan dengan hal tersebut menurut Firmansyah dan Mahardika (2018:4) menyatakan terdapat 6 unsur manajemen yaitu

1. Manusia (*Mens*)

Yakni Sumber daya manusia yang melakukan kegiatan manajemen dan produksi. Dengan adanya faktor SDM, kegiatan manajemen dan produksi dapat berjalan, karena pada dasarnya faktor SDM sangat berperan penting dalam kegiatan manajemen dan produksi.

2. Uang (*Money*)

Faktor pendanaan atau keuangan. Tanpa ada keuangan yang memadai kegiatan perusahaan atau organisasi takkan berjalan sebagaimana mestinya, karena pada dasarnya keuangan ialah darah dari perusahaan atau organisasi. Hal keuangan ini berhubungan dengan masalah anggaran (Budget), upah karyawan (Gaji), dan pendapatan perusahaan atau organisasi.

3. Barang-barang (*Materials*)

Materials berhubungan dengan barang mentah yang akan diolah menjadi barang jadi. Dengan adanya barang mentah maka dapat dijadikan suatu barang yang bernilai sehingga dapat mendatangkan keuntungan.

4. Mesin (*Machine*)

berbagai mesin pengolah atau teknologi yang dipakai dalam mengolah barang mentah menjadi barang jadi. Dengan adanya mesin pengolah, maka kegiatan produksi akan lebih efisien dan menguntungkan.

5. Metode (*Method*)

Yaitu tata cara melakukan kegiatan manajemen secara efektif dengan menggunakan pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran agar tercapai suatu tujuan akan dituju.

6. Pasar (*Market*)

Tempat untuk memasarkan produk yang telah dihasilkan. Seorang manajer pemasaran dituntut untuk dapat menguasai pasar, sehingga kegiatan pemasaran hasil produksi dapat berlangsung. Agar pasar dapat dikuasai, maka kualitas dan harga barang haruslah sesuai dengan selera konsumen dan daya beli masyarakat.

Dari pernyataan yang telah diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen tidak hanya melibatkan sumber daya manusia saja, melainkan terdapat beberapa unsur yang terlibat dalam manajemen diantaranya manusia, uang, barang, mesin, metode, dan pasar, unsur-unsur tersebut dapat mendukung keberhasilan manajemen dalam organisasi.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Visi dan misi organisasi dapat dilaksanakan dengan baik jika sumber daya manusia sebagai pelaksana diseleksi juga dengan baik. Oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen umum yang meliputi berbagai aspek perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian, Proses ini terdapat dalam fungsi produksi, pemasaran, keuangan maupun karyawan. Karena sumber daya manusia berperan sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang telah disebutkan dalam manajemen sumber daya manusia.

Berikut ini terdapat beberapa pernyataan yang telah dikemukakan oleh para ahli dalam berbagai definisi tentang manajemen sumber daya manusia :

Menurut Flippo, Edwin. B (2018:7) mengatakan :

“Human resource management is planning, organizing, directing, and controlling the procurement, development, reinforcement, integration, maintenance, and termination of employees with the intent and realization of corporate, individual, employee, and community goals”.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”

Menurut Gerry Dessler (2017:39) mengatakan :

“Human resource management is a processes for acquiring, training, appraising, and operating employees, and for take care of their employment relationship, their health and safety, and other matters related to justice.

Berdasarkan definisi yang telah di jelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan manusia atau pegawai yang meliputi diantaranya menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusia agar dapat mendukung keberlangsungan kegiatan suatu organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia adalah inti dari organisasi dan tim. Bagaimanapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi didirikan didasari oleh visi yang bermanfaat bagi umat manusia, dalam menjalankan misinya dikelola oleh manusia.

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa manusia adalah faktor strategis dalam kegiatan semua organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia sesuai dengan visi organisasi guna mencapai tujuan organisasi dengan sebaik-baiknya.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas utama dari seorang manajer sumber daya manusia untuk mengelola manusia (pegawai) yang dimiliki seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia demi mencapai tujuan perusahaan atau organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Edy Sutrisno (2017:13) mendefinisikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1. Perencanaan (*Planning*)

Kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan dan pengadaan (*Direction and Procurement*)

Merupakan kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

Pengembangan Merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

5. Kompensasi (*Compensation*)

Merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

6. Pengintegrasian pegawai (*Intergration of employees*)

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

7. Pemeliharaan pegawai (*Maintenanse of employees*)

Merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

8. Kedisiplinan (*employee discipline*)

Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan maksimal.

9. Pemberhentian hubungan kerja (*Termination of employees*)

Merupakan proses putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif seseorang atau pegawai untuk organisasi atau perusahaan dengan cara yang strategis, etis dan bertanggung jawab secara sosial. Para manajer dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya. Menurut Sri Larasati (2018:10). Tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan produktivitas semua pekerja dalam sebuah organisasi. Terdapat 4 tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya

2. Tujuan organisasional

Tujuan organisasional adalah secara formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan individual Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Dari beberapa uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajer sumber daya manusia adalah orang yang bekerja sebagai staf dan bekerja sama erat dengan manajer lain untuk mendukung mereka dalam mengatasi tantangan terkait sumber daya manusia. Akibatnya, pengawasan tenaga kerja di setiap unit kerja berada di bawah lingkup semua manajer.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah dimana para pegawai melakukan berbagai aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Dalam melaksanakan pekerjaan sangat dibutuhkan kondisi-kondisi yang menyenangkan. Nyaman, dan mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional para pegawai. Jika pegawai menyenangi dimana tempat dia bekerja, maka pegawai tersebut merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya, sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis kinerja prestasi pegawai juga tinggi.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja, sehingga produktivitas kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja, jadi organisasi atau instansi tersebut harus mempersiapkan lingkungan kerja yang baik dan tepat supaya para pegawai dapat bekerja dengan baik dan memperoleh kinerja yang maksimal sesuai dengan

yang telah diinginkan. Berikut adalah beberapa pernyataan yang telah dikemukakan oleh para ahli tentang lingkungan kerja :

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa:

“Sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti *temperature*, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidanya alat-alat perlengkapan untuk bekerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Sedarmayanti (2018:26) menyatakan bahwa:

“Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Enny (2019:56) menerangkan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar tempat para pekerja/karyawan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang sangat penting untuk menciptakan kenyamanan bagi para pegawai guna menjaga kestabilan kinerja pegawai dalam bekerja melalui lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

2.1.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki beberapa jenis yang harus diperhatikan oleh suatu instansi maupun perusahaan, agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman, serta mendukung keberlangsungan pegawai dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti

(2017:27) Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan Kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Terdapat lima aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, diantaranya yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab atas kewajiban mereka.

- c. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun pimpinan.
- d. Perhatian dan dukungan pimpinan, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta menghargai mereka.
- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antar teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Dari beberapa uraian yang telah diuraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik berhubungan langsung meliputi berbagai benda atau fasilitas yang seseorang gunakan saat bekerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan seseorang yang melakukan pekerjaan tersebut seperti antar atasan, relasi, dan rekan kerja.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Penting bagi setiap instansi maupun perusahaan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Karena kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan motivasi kerja bagi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Afandi (2018:66) secara umum terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Faktor Lingkungan Fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:
 - a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
 - a. Pekerjaan yang berlebihan, dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan

ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

- b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan Kerjasama pada tim. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status atau perbedaan antara individu.

Dari uraian diatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor lingkungan fisik maupun non fisik keduanya sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dalam lingkungan kerja,

jika tempat kerja hanya memperhatikan salah satu faktor saja, tidak akan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Sebaliknya, jika tempat kerja memperhatikan kedua faktor tersebut. Akan terciptanya lingkungan kerja yang baik dengan sistem kerja yang efisien.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini terdapat beberapa dimensi dan indikator yang dapat mengukur apakah lingkungan kerja menjadi alasan menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:45) mengemukakan terdapat dua dimensi untuk mengukur lingkungan kerja yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik:

a. Penerangan cahaya

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

b. Sirkulasi ruang kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

c. Tata letak ruang

Penataan letak ruangan kerja yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Dekorasi

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

e. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

2. Lingkungan kerja non fisik:

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

b. Hubungan kerja sesama rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

Dari beberapa dimensi dan indikator diatas tentang lingkungan kerja, maka penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat tercipta dengan baik apabila pihak instansi telah memperhatikan lingkungan kerja fisik dengan baik seperti memberi ruangan kerja dengan tingkat penerangan cahaya yang cukup serta tingkat intensitas kebisingan yang dimiliki kantor instansi tersebut cukup rendah sehingga dapat membantu para pegawai bekerja dengan baik. Lingkungan kerja non fisik dapat tercipta dengan baik jika hubungan antar pegawai dengan sesama pegawai dapat terjalin secara harmonis dan juga hubungan antara pegawai dengan atasan terjalin dengan baik.

2.1.4 Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan suatu kemampuan untuk bekerja bersama dalam menuju visi dan misi bersama. Dengan kata lain, kerjasama tim merupakan suatu kemampuan yang kuat dalam mengarahkan dan mendorong para individu dalam menuju dan meraih tujuan organisasi secara bersama-sama. Melalui kerjasama tim yang kuat, para pegawai dapat meraih suatu pencapaian besar yang mungkin belum tercapai sebelumnya. Itulah mengapa kerjasama tim merupakan suatu hal yang harus dibangun dan dijaga dengan baik.

2.1.4.1 Pengertian Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan cara bekerja dengan kreatif dengan memiliki komunikasi yang baik dan kemampuan untuk memecahkan suatu masalah yang dihadapi dengan cara bersama sama, guna menghasilkan *output* yang sesuai dengan visi yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Terdapat beberapa pernyataan yang telah dikemukakan oleh para ahli mengenai definisi dari kerjasama tim yaitu :

Menurut Anggraeni & Saragih (2019:1164) menyatakan bahwa:

“Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya.”.

Menurut Hamiruddin et al., (2019:142) menyatakan bahwa:

“Kerja tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut.”.

Menurut Putri & Sariyathi (2017:3402) menyatakan bahwa:

“Kerjasama tim adalah cara yang sangat bagus untuk memadukan keterampilan yang berbeda serta untuk memberikan resolusi kreatif yang

membangun kolaborasi bertambah kompetitif ketimbang individu. Pekerjaan juga akan menjadi semakin mudah dimana anggota dapat membantu menghasilkan berbagai solusi ketika bekerja dalam sebuah tim. Pembentukan tim yang saling bekerja sama dalam mencapai kinerja yang lebih baik.”.

Menurut Adi et al., (2018: 69) menyatakan bahwa:

“Teamwork is a team member’s ability to work together, communicate effectively, anticipate and meet each other needs, and stimulate confidence to generate coordinated collective action. Definisi kerja tim membutuhkan anggota tim untuk bekerja bersama, berkomunikasi secara efisien, mengantisipasi serta menanggapi kepentingan masing-masing, dan meningkatkan keyakinan diri dalam aksi bersama-sama terorganisir. Koordinasi yang baik diantara anggota tim membuat sebuah tim menjadi efektif.

Menurut Lawasi & Triatmanto (2017: 51) menyatakan:

“Kerjasama tim adalah pengelompokan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik. Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain”.

Menurut pendapat yang terpapar diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

2.1.4.1 Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Kerjasama dapat membantu pekerjaan yang sulit menjadi lebih mudah dan ringan. Tanpa adanya kerjasama, hard skill saja tidak cukup untuk membantu mencapai visi misi suatu organisasi atau perusahaan, untuk menciptakan kerjasama tim yang baik, ada beberapa ciri-ciri yang harus diketahui terlebih dahulu, Adapun 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. Rasa 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.

Jadi menurut pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa ketika ciri-ciri kerjasama tim terbangun dengan baik, maka hasil yang dicapai akan meningkat dan akan menciptakan sebuah tim yang baik dan professional guna mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.1 Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Dalam Kerjasama tim terdapat berbagai jenis Kerjasama dan Jenis-jenis tersebut berbentuk berbagai jenis tim. kerjasama tim dapat menunjang keberlangsungan para pegawai untuk bekerja sama guna mencapai suatu tujuan dalam satu kegiatan ataupun lebih. Menurut Masyithah *et al* (2018:53) diperoleh 6 jenis kerjasama tim yakni:

1. Tim Formal (*Formal Team*)

Tim formal merupakan sebuah tim yang dibangun dalam susunan Lembaga terstruktur.

2. Tim Vertical (*Vertical Team*)

Tim vertical merupakan tim manajemen yang mencakup bos serta Sebagian pegawai di ikatan instruksi terstruktur.

3. Tim Horisontal (*Horizontal Team*)

Tim horisontal merupakan tim kohesif yang mencakup Sebagian anggota staf dengan jenjang hierarki yang serupa namun bermula di berbagai bidang keterampilan.

4. Tim Penugasan Khusus (*Special Assignment Team*)

Tim penugasan khusus adalah tim yang dirancang untuk menangani dengan minat dan imajinasi individu.

5. Tim Mandiri (*Independent Team*)

Tim mandiri merupakan tim yang mencakup 5 atau 20 orang pegawai melalui beraneka keahlian dan pengalaman perputaran aktivitas demi mewujudkan komoditas ataupun layanan.

6. Tim pemecah masalah (*Problem Solving Team*)

Tim pemecah masalah umumnya mencakup 5 orang sampai 1 pegawai, yang diupah per jam dalam divisi yang sama tempat pegawai bekerja serta membahas taktik, peningkatan produktivitas, kinerja, serta area aktivitas.

Dari pemaparan di atas tentang jenis-jenis kerjasama tim, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap kerjasama tim memiliki jenis yang berbeda-beda, hal tersebut di bentuk sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya untuk mendukung keberlangsungan pegawai dalam menjalankan kerjasama.

2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan proses dan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan, sehingga pada kerjasama tim ini terdapat beberapa dimensi dan indikator indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sibarani (2018:19) menetapkan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan

bersama. Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.

Indikator-Indikator kerjasama tim sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik.
- b. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama
- c. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya. Indikator-indikator kepercayaan yaitu :

- a. Kejujuran, yaitu adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya antar satu dengan yang lain.
- b. Pemberian tugas, yaitu dengan pemberian tugas pada anggota tim berarti telah memberi kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.
- c. Integritas, yaitu setiap anggota dianggap memiliki integritas atau

bersikap sebenarnya (*truthfulness*) dalam bekerja.

3. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya. Indikator-Indikator sebagai berikut :

- a. Saling ketergantungan tugas, yaitu saling ketergantungan pada tugas menciptakan kekompakan.
- b. Saling ketergantungan hasil, yaitu anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil yang telah dicapai oleh individu, tetapi hasil kekompakan Bersama dalam bekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi merupakan variabel yang bisa membantu kita dalam kegiatan pengukuran berbagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam sebuah penelitian.

2.1.5 Kinerja

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya sebuah tujuan. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber daya yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan sebuah kinerja yang baik. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak oleh pegawai.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai merupakan hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja sangat perlu di evaluasi oleh setiap pemimpin suatu instansi, untuk dapat mengetahui manakah pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi sehingga instansi dapat memberikan suatu penghargaan (*reward*) pada orang yang tepat dan layak untuk mendapatkannya. Menurut Fahmi (2018:2) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Litjan Poltak Sinambela (2018:480) mengemukakan bahwa:

“Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja sangatlah penting sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu sesuai dengan keahlian tertentu”.

Menurut Robbins *et al* (2018:480) menyatakan bahwa:

“Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh suatu individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama”.

Menurut Afandi (2018:83) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi

secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika”.

Menurut Ghofar (2018: 33) menyatakan bahwa:

“Performance is mentioned as the results of a given job function or procedure over a period of time (work efficiency), so success is how to do the work and the outcomes of the work that are so closely linked into what is done and how to do in a certain period of time”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai ataupun organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu langkah tercapainya suatu tujuan dalam organisasi.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Dalam prosesnya pegawai memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerjanya, seperti yang telah dikemukakan oleh Pramularso (2017: 174) Terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor individu mencakup: kapabilitas, kemahiran, konteks, serta demografi.
2. Faktor psikologis mencakup: kesan, perilaku personalitas, pengkajian stimulan.

3. Faktor organisasi mencakup: sumber daya, koordinator, penghargaan, pola sketsa kegiatan.

Dari pemaparan yang telah di paparkan diatas,dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti faktor individu, psikologis, dan organisasi dan hal tersebut merupakan sesuatu yang sangat perlu diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan untuk mendukung pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang telah dibebankan.

2.1.5.3 Tujuan Pengukuran Kinerja

Penilaian kerja adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada perusahaan selama periode tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar perusahaan. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target/sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Nanulaita (2018:209) terdapat 6 penilaian kinerja antara lain:

1. Prestasi

Evaluasi aktivitas mengenai atribut maupun kapasitas yang akan diproduksi pegawai.

2. Kedisiplinan

Evaluasi keahlian sesuai dengan regulasi yang ada serta serasi bersama arahan yang diberikan kepadanya.

3. Kreativitas

Penaksiran kapasitas pekerja untuk melebarkan inovasi dan menuntaskan pekerjaan mereka, maka mereka mampu bertindak makin efektif serta efisien.

4. Bekerja sama

Evaluasi kepuasan pekerja aktif serta berproses sebagai lurus atau tegak dengan pekerja lain didalam atau di luar maka hasil tes makin kuat.

5. Kecakapan

Evaluasi penyatuan serta harmonisasi berbagai komponen yang berpartisipasi selama pengembangan kebijakan serta keadaan administrasi.

6. Tanggung jawab

Evaluasi kemampuan pekerja untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka, hasil pekerjaan dan asal taktik yang digunakan serta perilaku kerja.

Dari uraian yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa tujuan penilaian dalam kinerja yang harus diperhatikan oleh organisasi ataupun perusahaan diantaranya prestasi, kedisiplinan, kreativitas, bekerja sama, kecakapan, dan tanggung jawab. Hal tersebut merupakan hal yang penting bagi organisasi maupun perusahaan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi maupun perusahaan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia agar dapat mencapai suatu tujuan dengan baik.

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi kinerja pegawai merupakan pendekatan strategis dan terintegrasi yang bertujuan untuk mencapai keberhasilan berkelanjutan bagi organisasi. Pendekatan ini mencakup peningkatan kinerja individu yang bekerja di dalamnya, pengembangan kemampuan tim, serta kontribusi individu. Dinyatakan oleh Mangkunegara (2017:70) bahwa terdapat lima (5) dimensi untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas kerja

Merupakan hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

3. Kerjasama

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Tanggung jawab

Dengan adanya pegawai yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka pegawai berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kemampuan bekerja sama yang merupakan suatu tingkatan keadaan dari pegawai dapat menciptakan suasana nyaman dalam bekerja, percaya diri, komunikasi yang baik antar rekan kerja sehingga tercipta peningkatan kinerja.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi kinerja adalah kualitas-kualitas atau wajah suatu pekerjaan atau aktivitas- aktivitas yang terjadi di tempat kerja yang konduktif terhadap pengukuran dan menyediakan alat untuk melukiskan keseluruhan cakupan aktivitas di tempat kerja.

Adapun beberapa yang dinyatakan sebagai indikator pada kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Dari pemaparan di atas mengenai indikator kinerja maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran tersebut dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja dan akan sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak

2.2 Penelitian Terdahulu

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, serta sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, tahun, judul penelitian, dan sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	<p>Rizal Nabawi (2019)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.</p>	<p>1. Lingkungan kerja sebagai variabel independent</p> <p>2. Kinerja sebagai variabel dependen</p>	<p>1. Kepuasan Kerja dan Beban Kerja sebagai variabel independent</p> <p>2. Lokasi,tempat dan objek penelitian</p>
2	<p>Tri Wiranti¹, Nurdin Latif², Meldianus N.J Lenas³</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerjapegawai Asn Dan Non Asnpada Kantor Kesatuan Pengelolaanhutan (Kph) Jeneberang Kabupatengowa Provinsi Sulawesi Selatan</p> <p>Jurnal Ekonomi Prioritas Vol 3, No.3, Juli 2023</p>	<p>hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kesatuan Pengelolaan Hutan</p>	<p>1. Lingkungan kerja dan kerjasama tim sebagai variabel independent</p> <p>2.Kinerja sebagai variabel dependen</p>	<p>1. Lokas, tempat, dan objek penelitian</p>
3.	<p>Ersa Mayori Jayanti Fortuna , Heri</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa</p>	<p>1. Kerjasama tim sebagai</p>	<p>1. Beban Kerja Dan Disiplin</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, tahun, judul penelitian, dan sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Wijayanto, Sri Hartono (2020)</p> <p>Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo</p> <p>Indonesian Journal of Business and Management Vol. 2 No. 2 Mei - Agustus 2022</p>	<p>: (1) Terdapat pengaruh antara kerjasama tim terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. (2) Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. (3) Terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo. Terdapat pengaruh antara kerjasama tim, beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponorogo.</p>	<p>variabel independent</p> <p>2. Kinerja pegawai sebagai variabel depeden</p>	<p>Kerja sebagai variabel independent</p> <p>2. Lokasi, tempat, objek penelitian</p>
4.	<p>Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2018)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga kerja disiplin, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Sekarputih, Kecamatan</p>	<p>1. Lingkungan kerja sebagai variabel independent</p> <p>2. Kinerja sebagai variabel depedent</p>	<p>1. Disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independent</p> <p>2. Lokasi, tempat, dan objek penelitian</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, tahun, judul penelitian, dan sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 3 No. 2 Juli 2018	Tegalampel, Bondowoso. Semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sebagian pegawai di Kantor Desa Sekarputih Kecamatan Tegalampel, Bondowoso. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, disiplin kerja dominan berpengaruh pada kinerja karyawan.		
5.	<p>Nanda Aswan Rosmana¹, Sri Wahyuningsih² (2023)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kejar</p> <p>Journal on Education Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2023, pp. 16606-16613</p>	<p>Hasil analisis menyatakan bahwa: (1) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. kinerja karyawan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja da kerjasama tim sebagai variabel independent 2. Kinerja sebagai variabel dependent 	<ol style="list-style-type: none"> 3 Disiplin kerja sebagai variabel independent 4 Lokasi, tempat dan objek penelitian
6.	<p>Lantiur Simanjuntak (2018)</p> <p>Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar</p> <p>ISSN : 2338-4328 Vol. 6, No. 1, JUNI 2018</p>	<p>Hasil penelitian disimpulkan sebagai berikut: kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama tim sebagai variabel independent 2. Kinerja sebagai variabel depedent 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan sebagai variabel independent 2. Lokasi, tempat, dan objek penelitian

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, tahun, judul penelitian, dan sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
7.	<p>Tiara Riska Taufik, Agustina Hanafi Zunaidah, Badia Perizade</p> <p>Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang</p> <p>Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen, Vol.11 , No 2. , Juni 2022</p>	<p>Hasil pengujian menunjukkan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang Komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kerjasama Tim berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama tim sebagai variabel independent 2. Kinerja sebagai variabel depeden 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Komunikasi sebagai variabel independent 2. Lokasi, tempat, dan objek penelitian
8.	<p>Rizky Nugraha (2016)</p> <p>Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali</p> <p>e Jurnal Katalogis, Volume 4 Nomor 10, Oktober 2016 hlm 176-183 ISSN: 2302-2019</p>	<p>pengaruh pengembangan sumberdaya manusia, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada inspektorat kabupaten morowali</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja sebagai variabel independent 2. Kinerja sebagai variabel depeden 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengembangan sumberdaya manusia dan disiplin kerja 2. Lokasi, tempat. Dan objek penelitian sebagai
9.	<p>Agung Widyarko, Sukesri (2020)</p> <p>Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan budaya kerja dan tunjangan kinerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai, namun lingkungan kerja tidak terbukti</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja sebagai variabel independent 2. Kinerja sebagai variabel depeden 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya kerja dan tunjangan kinerja sebagai variabel independent 2. Kepuasan sebagai variabel intervening 3. Lokasi, tempat, dan objek penelitian

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, tahun, judul penelitian, dan sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kantor Kementerian Agama Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 1, No. 2, Desember 2020: 60–75	berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan pegawai.		
10.	Devi Desyinta (2019) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Upt Samsat Pematangsiantar ISSN : 2502-4434 Vol. 5, No. 1, JUNI 2019	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja yang dilakukan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT SAMSAT Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	1. Lingkungan kerja sebagai variabel independent 2. Kinerja sebagai variabel depeden	1. Karakteristik individu sebagai variabel individu. 2. Lokasi, tempat, dan objek penelitian
11.	Helvin Ruida Hasi, Sjahril Effendy, Muis Fauzi Rembe (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhan batu Utara Vol.1No. 3hal.209-219, September 2020	Hasil penelitian menyebutkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan motivasi kerja dapat disimpulkan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara.	1. Lingkungan kerja sebagai variabel independent 2. Kinerja sebagai variabel depeden	1. Budaya kerja dan motivasi kerja sebagai variabel indepeden 2. Lokasi, tempat, objek penelitian
12.	Wuri Novita Sari (2022)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim	1. Lingkungan kerja dan kerjasama	1. Kesehatan dan keselamatan kerja sebagai

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, tahun, judul penelitian, dan sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Muaro Jambi</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis Volume 1, Nomor 3, Oktober – 2022, Hal 129-139</p>	<p>berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>tim sebagai variabel independen</p> <p>2. Kinerja sebagai Variabel dependen</p>	<p>variabel idependen</p> <p>2. Lokasi, tempat dan objek penelitian</p>
13.	<p>Dewi sukaisih, Sunarno, Sutono (2022)</p> <p>Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan kerjasama tim terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Demak</p> <p>Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (MINISTAL) Vol.1, No.32022: 216-230</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja sebagai variabel intervening berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor secretariat daerah Kabupaten Demak</p>	<p>1. Lingkungan kerja dan kerjasama tim sebagai variabel independent</p> <p>2. Kinerja sebagai variabel depeden</p>	<p>1. Kepemimpinan dan kepuasan kerja sebagai variabel independent</p> <p>2. Motivasi kerja sebagai variabel intervening</p> <p>3. Lokasi, tempat, dan objek penelitian</p>
14.	<p>Ipan Hilamawan (2022)</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan</p>	<p>1. Kerjasama tim sebagai variabel independen</p> <p>2. Kinerja</p>	<p>1. Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi sebagai variabel independent</p>

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, tahun, judul penelitian, dan sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Serang Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2, Juni 2020	terhadap kinerja pegawai, 2) Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 3) Kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.	sebagai variabel depeden	2. Lokasi, tempat, dan objek penelitian
15.	Aulia Regita Firdausyi, Kasmari (2022) Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang Jurnal Mirai Manajemen Vol 7, No 1 (2022)	Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi.	1. Lingkungan kerja sebagai variabel independent 2. Kinerja sebagai variabel depeden	1. Etos kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen 2. Lokasi, tempat dan objek penelitian
16.	Khoirul Badriah, Erwin syahputra, Anita Sumelvia Dewi (2022) Pengaruh Kompetensi, <i>Teamwork</i> , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri Jurnal Mahasiswa Vol. 4, No.3, 2022	Kompetensi, <i>Teamwork</i> , dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja	1. Lingkungan kerja dan kerjasama tim sebagai variabel independent 2. Kinerja sebagai variabel depeden	1. Kompetensi sebagai variabel independent 2. Lokasi, tempat dan objek penelitian
17.	Paulino Mendonca, Augusto da C. Soares, I Gede Rianab, Carla	<i>The research findings show that work environment and teamwork were</i>	1. <i>Work environment and teamwork as</i>	1. <i>Employee Involvement as a variable independent</i>

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, tahun, judul penelitian, dan sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Alexandra de Jesus da Costac (2021)</p> <p><i>The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste)</i></p> <p><i>Timor-Leste Journal of Business and Management Vol.3, Issue1, pp.12-23, 2021</i></p>	<p><i>not significantly related to employee performance. Employee involvement fully mediated the effect of work environment and teamwork on employee performance.</i></p>	<p><i>variable independent</i></p> <p>2. <i>Employee performance as a variable dependet</i></p>	<p>2. <i>Research object, time and location</i></p>
18.	<p>Muhammad Ummair Mughal (2020)</p> <p><i>The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performances</i></p> <p><i>Saudi Journal of Business and Management Studies 2020</i></p>	<p><i>Regression analysis predicts that work environment, team work and peer support, and transformational leadership came up with the significant path validity or t value. These factors were found to have a significant t values in relating with employee engagement</i></p>	<p>1. <i>Teamwork as a variable independet</i></p> <p>2. <i>Employee as a variable dependet</i></p>	<p>1. <i>Leadership, and Employee Engagement as a variable independent.</i></p> <p>2. <i>Research object, time and location</i></p>
19.	<p>Nurwinda¹, Chalid Imran Musa², Muh. Ichwan Musa³, Zainal Ruma⁴, Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo (2023)</p> <p><i>The Effect Of Work Communication And Teamwork On Employee Performance At The Bontonombo 1 Health Center Of</i></p>	<p><i>The research findings and discussions clearly demonstrate a positive relationship between work communication, teamwork, and employee performance. The study conducted on the employees of Bontonombo 1 Health Center in South Bontonombo</i></p>	<p>1. <i>Teamwork as a variable independent</i></p> <p>2. <i>Employee as a variable dependet</i></p>	<p>1. <i>Work communication as a variable independent</i></p> <p>2. <i>Research object, time and location</i></p>

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, tahun, judul penelitian, dan sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>South Bontonompo Sub-District</i></p> <p>Marginal Volume 2 No. 3 (2023) E-Issn: 2809-8013</p>	<p><i>District confirmed that both work communication and teamwork significantly influence and enhance employee performance</i></p>		
20.	<p>Em Yusuf Iis1, Wahyuddin2, Armanu Thoyib3, Rico Nur Ilham4, Irada Sinta5 (2022)</p> <p><i>The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture and Livestock In Aceh</i></p> <p><i>International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (2022)</i></p>	<p><i>The results showed that career development and employee work environment had a significant effect on work motivation and employee performance</i></p>	<p>1. <i>Work environment as a variable independent</i></p> <p>2. <i>Employee performance as a variable dependet</i></p>	<p>1. <i>Career Development as a variable independent</i></p> <p>2. <i>Work Motivation AsIntervening Variable</i></p> <p>3. <i>Research object, time and location</i></p>
21.	<p>Ayu Maya Sari1 , Ribhan2 , R.R. Erlina3 (2021)</p> <p><i>The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables</i></p> <p><i>International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity</i></p>	<p><i>The test results in this study found that the work environment has a positive and significant influence on employee performance, the work environment has a positive and significant influence on employee motivation, there is a positive and significant influence</i></p>	<p>1. <i>Work environment as a variable independent</i></p> <p>2. <i>Employee Performance as a variable dependet</i></p>	<p>5 <i>Research object, time and location</i></p>

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Peneliti, tahun, judul penelitian, dan sumber	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>Vol.12, No. 1, (2021), pp. 372–382</i>	<i>between motivation and employee performance, and work motivation does not mediate the direct influence of the work environment on employee performance.</i>		

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran ini menghubungkan antara variabel independen yaitu: Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2) terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab para pekerja. Peralatan dan perlengkapan kantor yang tidak memadai akan menghambat kinerja pegawai karena pegawai sepenuhnya bekerja menggunakan peralatan dan perlengkapan kantor. Hubungan antar sesama pegawai yang tidak harmonis juga akan menghambat kinerja pegawai karena akan sering

terjadi konflik diantara pegawai. Padahal di instansi pemeritahan dibutuhkan kerja sama tim yang baik agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian oleh Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid (2018) pada pegawai kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso menyatakan bahwa hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegal ampel Kab. Bondowoso. Hasil penelitian Rizal Nabawi (2019) pada pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Rizky Nugraha (2018) pada Inspektorat Kabupaten Morowali menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian instansi, Biasanya kerjasama beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi,

Hal ini didukung oleh hasil penelitian oleh Ersa Mayori Fortuna, Heri Wijayanto, Sri Hartono (2020) pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Dipenogoro menunjukan bahwa terdapat pengaruh antara

kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Diponegoro. Lamtiur Simanjuntak (2018) Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pematangsiantar menunjukkan bahwa hasil penelitian kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKD Kota Pematangsiantar baik secara simultan maupun parsial. Tiara Riska Taufik, Agustina Hanafi Zunaidah, Badia Perizade (2022) Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang menyatakan hasil penelitian bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai

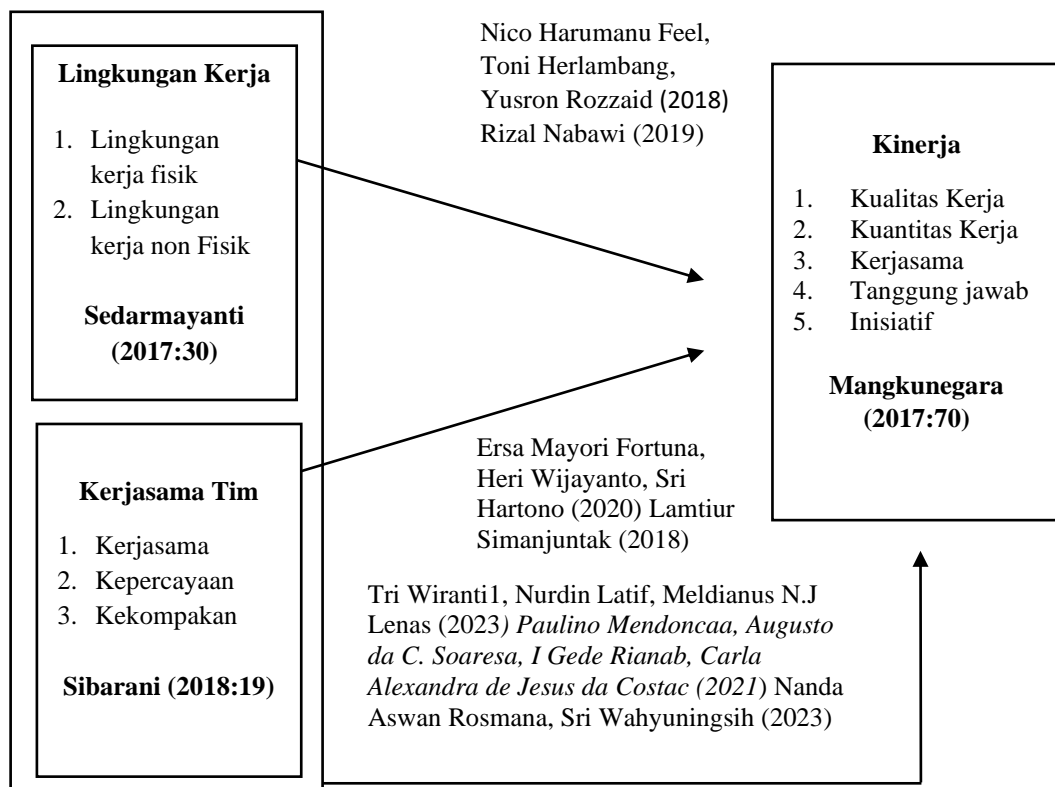
Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim merupakan sesuatu yang sangat penting untuk diciptakan oleh suatu perusahaan atau organisasi, guna mencapai tujuan yang sesuai seperti yang telah diinginkan oleh perusahaan atau organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dalam jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Nanda Aswan Rosmana, Sri Wahyuningsih (2023) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh hasil penelitian dari Tri Wiranti, Nurdin Latif, Meldianus N.J Lenas (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Paulino Mendonca, Augusto da C. Soares, I Gede Rianab, Carla Alexandra de Jesus da Costac (2021)

The research findings show that work environment and teamwork were not significantly related to employee performance. Employee involvement fully mediated the effect of work environment and teamwork on employee performance.

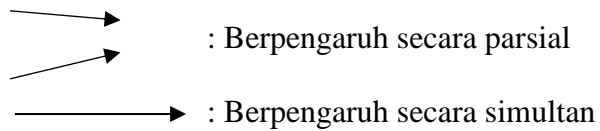
2.4 Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan pola pikir yang menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti. Mengacu pada definisi paradigma tersebut, terungkap bahwa paradigma ilmu itu amat beragam, hal ini didasarkan pada pandangan dan pemikiran para ahli yang dianut masing-masing ilmuwan. Baik tentang hakikat yang harus dipelajari, objek yang diamati, atau metode yang digunakan. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan bahwa paradigma penelitian pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dalam gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 2 1 **Paradigma Penelitian**

Keterangan:



2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2021:89), hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah di uraikan, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

Secara simultan:

H₁ Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai

Secara parsial:

H₂ Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

H₃ Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai