

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Tinjauan Pustaka

Pada tinjauan pustaka ini akan menjelaskan berbagai definisi, dan pembahasan lainnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, *team work*, *employee resilience*, dan kinerja karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya karyawan sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan perusahaan, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif bagi kepentingan karyawan maupun perusahaan. Adapun fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah fungsi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Khaeruman *et.,al* 2021).

##### 2.1.1 *Team Work*

*Team work* adalah pendekatan berbentuk kolaborasi yang melibatkan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Jika perusahaan tidak mempunyai karyawan dengan *team work* yang kuat antar karyawan dengan karyawan lain atau antar sub bagian yang lainnya maka hasil yang diperoleh tidak akan maksimal dan target perusahaan tidak terpenuhi.

### **2.1.1.1 Pengertian *Team Work***

*Team work* adalah tindakan kolektif yang dilakukan karyawan secara bersama, berkaitan dan terkoordinasi (Notosudjono *et al.*, 2022: 21). Kerjasama tim bisa sangat efektif dalam menyatukan seluruh karyawan untuk bekerja menuju target perusahaan. Dengan adanya *teamwork*, karyawan dapat berkolaborasi secara harmonis dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kolaborasi ini memungkinkan pembagian peran yang jelas sehingga pekerjaan menjadi lebih terorganisasi dan efisien. Selain itu, *teamwork* juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung interaksi positif antarindividu. Hasilnya, kinerja karyawan meningkat, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan secara lebih optimal (Notosudjono *et al.*, 2022: 35).

Tanpa adanya *teamwork*, perusahaan bisa berjalan kurang baik dan pekerjaan tidak akan selesai jika karyawan tidak bekerjasama (Kusumadewi, 2022).

*Team Work* adalah cara menggerakkan karyawan untuk saling terhubung dan hasilnya harus memengaruhi kinerja tim (Arifin, 2020). Dalam sebuah tim, anggota memiliki peran masing-masing yang saling berkaitan untuk meraih target yang ditetapkan. *Teamwork* merupakan sekelompok orang yang dirancang untuk bekerja secara bersama-sama pada suatu tugas (Notosudjono *et al.*, 2022: 32). Kolaborasi ini memungkinkan pembagian tanggung jawab sehingga pekerjaan dapat dilakukan lebih efisien dan efektif. Dalam prosesnya, komunikasi yang baik menjadi kunci utama untuk memastikan koordinasi yang lancar di antara anggota tim. Setiap anggota perlu berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik sesuai dengan kemampuan dan perannya. Dengan adanya *teamwork*, tugas yang kompleks dapat

diselesaikan lebih mudah melalui kerja sama yang harmonis. Hubungan yang terjalin dalam tim juga dapat meningkatkan motivasi dan rasa kebersamaan antar anggota. Hal ini tidak hanya membantu dalam pencapaian tujuan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, *teamwork* tidak hanya sekadar bekerja bersama, tetapi juga mencakup tanggung jawab bersama dalam mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan mengenai *team work* dapat ditarik kesimpulan bahwa *team work* merupakan sebuah proses kolaborasi antara individu dengan individu lainnya atau divisi dengan divisi lainnya untuk mencapai target perusahaan.

### **2.1.1.2 Faktor yang memengaruhi *Team Work***

Faktor pembentuk kerjasama tim adalah komitmen hubungan dan kompetisi atau adanya persaingan yang sehat (Notosudjono *et al.*, 2022: 40). Kedua faktor ini harus berjalan bersama supaya bisa menghadirkan kebiasaan organisasi yang baik dan kompetitif. Komitmen ini berfungsi sebagai pengikat berjalannya suatu hubungan yang berdampak pada penyusunan rencana, tujuan dan target suatu perusahaan sedangkan adanya kompetisi yang sehat bisa menghasilkan inovasi dan peningkatan kualitas kinerja. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi *Team Work* (Notosudjono *et al.* 2022: 42), adalah sebagai berikut.

#### a. Pengaruh Lingkungan

*Team Work* akan secara alami muncul dengan sendirinya karena adanya tujuan bersama dalam suatu perusahaan, pengaruh lingkungan baik berbentuk lingkungan fisik seperti tata letak, cuaca, iklim, dan letak geografis atau

lingkungan sosial seperti komunikasi dan kualitas hubungan antara karyawan satu dengan karyawan lain atau divisi satu ke divisi lainnya.

b. Tujuan

*Team Work* muncul karena dilatarbelakangi adanya tujuan bersama yang ingin dicapai dalam suatu perusahaan tersebut atau alasan lain yang disepakati. Hal ini juga bisa menjadi perekat kerjasama tim dengan catatan tujuan *team work* ini mudah dipahami, harus disampaikan kepada semua karyawan, dan memiliki tenggat waktu yang jelas.

c. Peran

*Team Work* membutuhkan dua peran penting yang terbagi dalam peran secara eksplisit dan implisit. Peran secara eksplisit diperankan karyawan yang mempunyai *background* pendidikan dan keahlian yang menunjang kerjasama tim, sedangkan peran secara implisit dilakukan oleh setiap orang yang secara psikologis memanfaatkan karakteristiknya masing-masing.

d. Proses Kerja

Setelah karyawan mampu mengetahui apa yang seharusnya mereka lakukan, mereka harus menentukan bagaimana mereka akan melakukan *Team Work*, dengan memperhatikan pengambilan keputusan, komunikasi, dan pertemuan.

e. Hubungan antar anggota

Dalam proses ini, hubungan antar anggota biasanya akan terjadi ketegangan namun karyawan sebagai tim disini harus selalu berusaha mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi dalam tim. Konflik atau ketegangan bisa

diminimalisasi dengan hadirnya kebijakan perusahaan yang sesuai dengan kondisi tim dan target perusahaan.

#### **2.1.1.3 Indikator *Team Work***

Indikator kerjasama tim berguna agar bisa melihat bagaimana proses bekerjasama dalam tim untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan. Indikator kerjasama adalah sebagai berikut (Notosudjono *et al.* 2022: 45).

##### 1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara mandiri. Peran dari setiap individu bisa menjadi sebuah kekuatan yang saling berkaitan. Individu dikatakan bekerja sama apabila setiap upaya dari setiap individu tersebut secara terorganisasi untuk mencapai target.

##### 2. Kepercayaan

Kepercayaan yaitu keyakinan bahwa seseorang betul-betul dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja baik ditandai oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang baik antara satu dengan yang lainnya. Artinya tiap anggota tim mempunyai keyakinan akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

##### 3. Kekompakahan

Kekompakahan merupakan tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada pada karyawan terhadap tim-nya.

#### **2.1.2 *Employee Resilience***

*Employee Resilience* adalah kemampuan karyawan untuk bisa bertahan dan mampu menghadapi berbagai tantangan yang ada pada dunia kerja. Jika setiap

karyawan memiliki resiliensi memiliki resiliensi, hal ini akan berdampak baik untuk perusahaan sehingga mampu mencapai target atau target yang telah ditentukan.

#### **2.1.2.1 Pengertian *Employee Resilience***

*Resilience* adalah daya lenting atau kemampuan seseorang untuk kembali ke kondisi sedia kala setelah menghadapi tekanan dan tantangan (Nashori & Saputro, 2021). Kemampuan ini memungkinkan seseorang untuk tetap bertahan meskipun menghadapi situasi sulit atau perubahan yang signifikan. Hal ini dikarenakan mereka mampu mengelola emosi, berpikir positif, serta mencari solusi pada permasalahan yang dihadapi. Selain itu, daya lenteng ini sering kali berakar pada dukungan sosial, seperti hubungan yang baik dengan rekan satu tim dengan tim lainnya, keluarga, teman terdekat dsb yang dapat membantu memperkuat kemampuan tersebut. Resiliensi adalah faktor yang menjadi kunci bagi individu untuk bertahan dari keadaan yang menekan, dapat beradaptasi pada situasi sulit dan memiliki semangat untuk bangkit dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tekanan di tempat kerja (Putri & Mujanah, 2023). Dengan *resilience*, seseorang tidak hanya pulih, tetapi juga mampu mencapai kondisi yang lebih baik setelah melewati masa sulit. Oleh karena itu, *resilience* menjadi salah satu keterampilan penting dalam menghadapi dinamika kehidupan yang penuh tantangan.

Resiliensi adalah kualitas kemampuan seseorang ketika menghadapi situasi sulit (Nashori & Saputro, 2021). Resiliensi adalah suatu kemampuan seseorang untuk pulih kembali dari kondisi yang tidak nyaman dan memiliki karakteristik

kepribadian positif yang meningkatkan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dan menghadapi emosi negatif dari stres (Nashori & Saputro, 2021).

Karyawan menjadi aset berharga bagi perusahaan karena peran mereka sangat penting untuk mendukung operasional dan pengembangan bisnis. Tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat menjalankan kegiatan sehari-hari maupun meningkatkan kualitas produk yang ditawarkan. Sumber daya manusia menjadi elemen strategis yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi (Fortunisa *et al.*, 2019). Keberadaan karyawan tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai penggerak inovasi dan pengembangan perusahaan. Oleh karena itu, investasi dalam pengelolaan karyawan yang efektif merupakan langkah penting bagi keberlanjutan dan perkembangan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan *employee resilience* adalah kemampuan karyawan untuk bangkit dan beradaptasi setelah menghadapi tekanan, tantangan, atau perubahan yang signifikan dalam lingkungan kerja. Kemampuan ini memungkinkan karyawan untuk tetap produktif dan berkontribusi meskipun berada dalam situasi sulit, dengan cara mengelola emosi, berpikir positif, serta mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi. Daya lenting ini tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga didukung oleh hubungan sosial yang baik, seperti interaksi dengan rekan kerja atau keluarga. Sebagai aset penting perusahaan, karyawan yang memiliki *resilience* mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, membangun *employee resilience* menjadi bagian integral dalam pengelolaan sumber daya manusia yang strategis.

### 2.1.2.2 Faktor yang memengaruhi *Employee Resilience*

Faktor-faktor yang memengaruhi *employee resilience* sebagai berikut (Nashori & Saputro, 2021).

- a. Fleksibilitas individu dalam mengatasi perubahan dan tantangan,  
*Employee Resilience* ini bisa terbentuk oleh adanya kemampuan karyawan dalam menghadapi dan mengatasi adanya perubahan serta tantangan yang ada pada perusahaan tempat mereka bekerja.
- b. Dukungan yang diperoleh dari sosial dan keluarga,  
*Employee Resilience* juga dapat terbentuk dari adanya dukungan yang diperoleh dari orang terdekat karyawan tersebut.
- c. Spiritualitas  
Spiritualitas dalam hal ini mengenai kepercayaan karyawan pada Tuhan-Nya, dengan adanya spiritualitas dari karyawan *employee resilience* bisa terbentuk
- d. Memiliki suatu tujuan hidup  
Tujuan hidup adalah rencana yang dibuat oleh karyawan untuk hari ini, besok dan seterusnya atau kebutuhan keinginan yang ingin dicapai oleh karyawan, yang diharapkan mampu membentuk *employee resilience*

### 2.1.2.3 Indikator *Employee Resilience*

Indikator yang membangun resiliensi pada diri karyawan sebagai berikut (Nashori & Saputro, 2021).

- a. Kompetensi personal, standar yang tinggi dan keuletan,
- b. Percaya kepada orang lain, mempunyai toleransi pada emosi negatif dan tetap tenang saat mengalami stres,

- c. Penerimaan yang positif terhadap perubahan dan menjalin hubungan baik dengan sesama,
- d. Kontrol diri, kemampuan untuk membimbing diri sendiri agar berperilaku positif.
- e. Spiritualitas, pengalaman karyawan yang berkaitan dengan makna, tujuan, dan moralitas hidup

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan yaitu tingkat pencapaian tugas yang dapat dicapai seseorang atau lebih pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan patokan bagaimana karyawan bisa menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan sehingga perusahaan bisa mencapai apa yang menjadi tujuannya.

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian yang dapat diraih oleh individu, unit, atau divisi dalam suatu organisasi (Jufrizien & Si, 2021). Kinerja adalah hasil kerja (output) baik berbentuk kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan pada periode tertentu ketika melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya (Khaeruman *et al.*, 2021: 30). Target dari sasaran yang harus diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya pada waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Hasibuan, 2019). Kinerja mencerminkan kemampuan seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab tiap karyawan. Tingkat pencapaian bisa dipengaruhi oleh pemanfaatan kemampuan yang dimiliki serta batasan-batasan

yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dengan kinerja yang baik, tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan kinerja menjadi aspek krusial yang mendukung keberhasilan perusahaan.

Kinerja karyawan adalah ukuran yang digunakan untuk menilai hasil kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian ini dilakukan dalam periode tertentu untuk mengamati sejauh mana karyawan mampu memenuhi target yang telah ditetapkan. Kinerja berfungsi sebagai alat untuk mengukur prestasi kerja secara relatif. Dengan kinerja yang terukur, perusahaan diharapkan bisa mengevaluasi efektivitas individu atau tim dalam mencapai target yang ditentukan. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting pada pengelolaan sumber daya manusia dan keberhasilan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas, kinerja karyawan dapat disimpulkan adalah pencapaian karyawan dalam perusahaan yang bisa digunakan untuk mengukur prestasi kerja dan dapat digunakan untuk menjadi bahan evaluasi ketika mengukur efektivitas karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

#### **2.1.3.2 Faktor yang memengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan yang harus dipenuhi pada pekerjaan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut (Jufrizien & Si, 2021: 11).

- a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (*knowledge skill*), oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang seorang karyawan yang menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi dimana yang menggerakkan diri karyawan yang telah terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau dalam hal ini tujuan perusahaan.

#### **2.1.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja Perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Adapun tujuan penilaian kinerja sebagai berikut (Khaeruman *et al.*, 2021).

- a. Meningkatkan pemahaman dan pengertian karyawan mengenai persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan memberikan pengakuan hasil kinerja karyawan supaya karyawan lebih termotivasi untuk lebih baik, atau mempertahankan kinerjanya.
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan supaya bisa berdiskusi atau menyampaikan aspirasi mengenai pekerjaannya saat ini.
- d. Memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai target perusahaan dan target karyawan secara individu.
- e. Memberikan saran rencana target perusahaan atau menyetui tujuan perusahaan.

#### **2.1.3.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Manfaat penilaian kinerja yang akan diperoleh bagi perusahaan akan didapatkan jika karyawan tersebut juga memiliki kinerja yang optimal. Manfaat manfaat penilaian kinerja sebagai berikut (Jufrizan & Si, 2021: 13).

- a. Perbaikan hasil, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan hasil kerja karyawan.
- b. Keputusan penempatan, membantu perusahaan menentukan promosi, perpindahan dan penurunan jabatan pada umumnya.
- c. Sebagai upaya perbaikan.
- d. Mengukur kinerja karyawan.
- e. Sebagai latihan dan pengembangan karyawan.

#### **2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan dalam mencapai target perusahaan. Indikator untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut (Edison *et al.*, 2016).

##### **1. Kuantitas**

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan yang kemudian diuraikan dalam istilah seperti aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari karyawan adalah jumlah target terhadap jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan.

##### **2. Kualitas**

Kualitas adalah kesesuaian dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan mencapai target yang ditentukan perusahaan. Kualitas kerja diukur

dari karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.

### 3. Kerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan karyawan untuk bekerja bersama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

### 4. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan waktu yang diberikan.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *team work*, *employee resilience* dan kinerja karyawan.

**Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Tahun, dan Tempat Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber Referensi
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Assyfa Rizka Awalia, Dilla Fania, dan Diah Utami Setyaningrum, (2020), Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. Xyz Jatinangor).	Terdapat variabel <i>Team Work</i> dan Kinerja Karyawan.	Tidak terdapat variabel <i>Employee</i> <i>Resillience.</i>	Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Kerjasama Tim Berpengaruh Signifikan Positif Terhadap Kinerja Karyawan.	E-Jurnal Equilibriu m Manajemen Volume 6, Nomor 2, Tahun 2020 <a href="http://jurnal.manajeme.n.upb.ac.id">http://jurnal. .manajeme n.upb.ac.id</a> ISSN (Online): 2460-2299 ISSN (Cetak): 1693-5233
2	I Wayan Gede Indra Parta	Terdapat variabel <i>Team Work</i>	Tidak terdapat variabel <i>Employee</i>	Hasil uji f- test menunjukkan	Jurnal Widya Amrita,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	I Gede Aryana Mahayasa (2021), Pengaruh Keterampilan Kerja, <i>Team Work</i> , Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Art Shop Cahaya Silver Di Celuk, Gianyar	dan Kinerja Karyawan.	<i>Resillience</i> , namun terdapat variabel lain yaitu Motivasi.	bahwa terdapat pengaruh antara ketrampilan kerja, <i>Team Work</i> , dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar.	Jurnal Manajemen ,Kewirausahaan Dan Pariwisata Pebruari 2021, Vol. 1 (No. 1): Hal 65-76 e-ISSN
3	R. Neny Kusumadewi, (2022), Pengaruh <i>Teamwork</i> dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka.	Terdapat variabel <i>team work</i> dan Kinerja Karyawan.	Tidak terdapat variabel <i>Employee Resillience</i> , namun terdapat variabel lain yaitu komunikasi.	<i>Team Work</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Entrepreneur : Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan haan, Volume 3 Nomor 2 Tahun 2022 E-ISSN: 2776-2483, P-ISSN: 2723-1941
4	Nur Aini, (2021), Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan Penghargaan Pada Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Surabaya.	Terdapat variabel <i>Team Work</i> dan Kinerja Karyawan.	Tidak terdapat variabel <i>Employee Resillience</i> , namun terdapat variabel lain yaitu Penghargaan.	<i>Team Work</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Idei: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 2, No. 2, Desember 2021: 113–121 doi: 10.38076/i dejeb.v2i2. 63 ISSN (Online): 2722-1008
5	Muhammad Yoga Prasetyo, Irien Violinda	Terdapat variabel <i>Team Work</i>	Tidak terdapat variabel <i>Employee Resillience</i> ,	<i>Team Work</i> tidak berpengaruh signifikan	Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Anggriani, (2022), Pengaruh <i>Human Relation</i> Dan <i>Team Work</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pelayanan Administrasi Rumah Sakit Ibu Dan Anak (Rsia) Zainab Kota Pekanbaru.	dan Karyawan	namun terdapat variabel lain yaitu <i>Human Relation</i> .	terhadap Kinerja Karyawan, akan tetapi <i>Human Relation</i> lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	(JEIS) Vol.01, No.02 Desember 2022, Pp. 24~33 ISSN :   E-ISSN:  https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/jeis
6	Dwi Andini Febrianti, Siti Komariah Hidayanti, Muhammad Bahrul Ulum, (2024), Pengaruh <i>Team work</i> Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Belibis Muda Perkasa Palembang.	Terdapat variabel <i>Team Work</i> dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel <i>Employee Resillience</i> , namun terdapat variabel lain yaitu Kompensasi.	<i>Team Work</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Community Development Journal Vol.5 No. 2 Tahun 2024, Hal. 3764-3769.
7	Rizky Tinto Armadhan, Kiki Joesyiana, Mar'aini, (2023), The Influence Of Communication And Teamwork On Employee Performance At PT. Aneka Warna Indah In Jakarta	Terdapat variabel <i>Team Work</i> dan Kinerja Karyawan.	Tidak terdapat variabel <i>Employee Resillience..</i>	<i>Team Work</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai	International Journal Of Sharia Business Management (IJSBM) Vol. 2, No. 2, September 2023, pp. 73~81 ISSN: 2828-5891, doi: https://doi.org/10.51805/ijsbm.v2i2.166

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8	Faizal Ridwan Zamzany, Edi Setiawan, Desy Permatasari, (2021), Analisis Teamwork Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kinanti Utama Karya.	Terdapat variabel Team Work dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Employee Resillience, namun terdapat variabel lain yaitu Budaya Organisasi.	Team Work berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	F. R. Zamzany, E. Setiawan, D. Permatasari / Jiseb Vol.2 No.1 (2021) 46-53 ISSN 2745-5874 (Print) ISSN 2745-4762 (Online)
9	Wesny E. Uas, Tarsisius Timuneno, Marianus S. Neno, Rolland E. Fanggidae, (2024), Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Permodalan Nasional Madani Cabang Alak.	Terdapat variabel Team Work dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel Employee Resillience, namun terdapat variabel lain yaitu Kepemimpinan.	Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	(e)ISSN 2747-125X Glory: JurnalEkonomi&Ilmu Sosial.
10	Indria Elvina, Heriyanto, (2024), Pengaruh Komunikasi Dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Marketing Support Di Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang.	Terdapat variabel Team Work dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel, employee resilience namun terdapat variabel lain yaitu komunikasi.	Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	1599 Jci Jurnal Cakrawala Ilmiah Vol.3, No.5, January 2024
11	Phuong, H.V., & Huy, T.H. (2022). Effects Of Teamwork On Employee	Terdapat variabel Team Work dan	Tidak terdapat variabel, employee resilience	Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap	GeoJournal of Tourism and Geosites,

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Performance: A Case Study Of The Hotel Sector In Can Tho City, Vietnam.	<i>Employee Performance</i>		Kinerja Karyawan	41(2), 472–476. <a href="https://doi.org/10.30892/gtg.41218-852">https://doi.org/10.30892/gtg.41218-852</a>
12	Paulino Mendoncaa, Augusto da C. Soaresa, I Gede Rianab, Carla Alexandra de Jesus da Costac (2021), The Influence of Employee Involvement, Work Environment, and Teamwork on Employee Performance (Case Study: Ministry of Agriculture and Fisheries, Dili Timor-Leste)	Terdapat variabel <i>Team Work</i> dan <i>Employee Performance</i>	Tidak terdapat variabel, <i>employee resilience</i> , namun terdapat variabel lain yaitu <i>employee involvement, workenvironment</i>	<i>Team Work</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Timor-Leste Journal of Business and Management, Vol. 3, Issue I, pp. 12-23, 2021 <a href="https://tljb.m.org/jurnal/index.php/tljbm">https://tljb.m.org/jurnal/index.php/tljbm</a>
13	Nina Kusumiartono Ida Aju Brahmasari, I Dewa Ketut Raka Ardiana (2020), Analysis Of The Effect Knowledge Sharing, Teamwork On Employee Engagement And Employee Performance In Baristand Industri Surabaya The Ministry Of Industry's Work Unit	Terdapat variabel <i>Team Work</i> dan <i>Employee Performance</i>	Tidak terdapat variabel, <i>employee resilience</i> , namun terdapat variabel lain yaitu <i>knowledge sharing, employee engagement</i>	<i>Team Work</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Indonesian Journal Of Multidisciplinary Science, P-ISSN: 2808-5957 E-ISSN: 2808-6724 <a href="http://ijoms.internationaljournalrnallabs.com">ijoms.internationaljournalrnallabs.com</a>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
14	Shahnaz MeuGa Andrapuri, Subur Karyatun, Kumba Digidwiseiso (2023), Influence Of Personality Type, Teamwork And Communication On Employee Performance At Pt. General Takaful Insurance	Terdapat variabel <i>Team Work</i> dan <i>Employee Performance</i>	Tidak terdapat variabel, <i>employee resilience</i> , namun terdapat variabel lain yaitu <i>personality type, communication</i> n	<i>Team Work</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Journal admiration, Volume 4, No. 5 Mei 2023 p-ISSN 2722-7782   e-ISSN 2722-5356 DOI: hGps://doi.org/10.46799/jsa.v4i5.890
15	Fauziah Fidaroini Putri, Siti Mujannah, (2023), Pengaruh Resiliensi, Etos Kerja Dan <i>Self Awareness</i> Terhadap Kinerja Karyawan.	Terdapat variabel Resiliensi dan Kinerja Karyawan	Tidak terdapat variabel <i>Team Work</i> , namun terdapat variabel lain yaitu etos kerja, dan <i>Self Awareness</i> .	Resiliensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	IEMAS : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Syariah P-ISSN 2827-9395 DOI Edisi : doi.org/10.55883/jiem.as.v2i3 E-ISSN 2827-9433
16	Andriyastuti Suratman, Suhartini Suhartini, Majang Palupi, Fereshti Nurdiana Dihan, Muhammad Bakr Muhlison, (2021), The Impact Of <i>Psychological Climate</i> And <i>Self-Resilience</i> On Employee Performance During the COVID-19 Pandemic: An	Terdapat variabel <i>Self Resillience</i> dan <i>Employee Performance</i> .	Tidak terdapat variabel <i>team work</i> , namun terdapat variabel lain yaitu <i>Psychological Climate</i> .	<i>Self resilience</i> have positive and significant influence on performance.	Andriyastuti Suratman, Suhartini, Majang Palupi, Fereshti Nurdiana Dihan, Muhammad Bakr Muhlison / Journal Of Asian Finance, Economics And Business Vol 8 No 5

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Empirical Study in Indonesia.			(2021) 1019–1029 1019 Print ISSN: 2288-4637 / Online Issn 2288- 4645 doi:10.131 06/jafeb.20 21.vol8.no 5.1019	
17	Primadi Candra Susanto, Wastam Wahyu Hidayat, Tri Widyastuti, Zahara Tussoleha Roni, Joshua Panatap Suhadatima, (2023), <i>Analysis of Resilience and Competence on Employee Performance through Intervening Key Performance Indicator Variable.</i>	Terdapat variabel <i>Resilience</i> dan <i>employee</i> <i>performance.</i>	Tidak terdapat variabel <i>Team Work</i> , namun terdapat variabel lain yaitu <i>Key Performance Indicator.</i>	<i>Resilience</i> berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.	Indonesian Journal Of Business Analytics (IJBA) Vol. 3, No. 3, 2023: 899-910
18	Farah Naz , Muhammad Shahnawaz Adil, (2024), <i>Effect Of Abusive Supervision On Employee Performance: Mediating Role Of Employee Resilience</i>	Terdapat variabel <i>Employe</i> Resilience dan <i>Employee</i> <i>Performance</i>	Tidak terdapat variabel <i>team work</i> , namun terdapat variabel lain yaitu <i>abusive supervision.</i>	<i>While Employee Resilience</i> <i>Strongly And Positively Influences</i> <i>Employee supervision.</i>	Volume 2 Issue 2, Jan. - June, 2024 Priority- The Internation al Business Review.
19	Muhammad Yussac Faried, Nasharuddin Mas, Soedjono, (2024). Pengaruh Resiliensi Dan Komitmen Terhadap	Terdapat variabel Resiliensi dan Kinerja Karyawan.	Tidak terdapat variabel <i>Team Work</i> , namun terdapat variabel lain yaitu Komitmen.	Resiliensi mampu mendorong peningkatan Kinerja Karyawan.	JCI, Jurnal Cakrawala Ilmiajh Vol.3, No.6, Februari

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Kinerja Yang Dimediasi Keterikatan Karyawan (Studi Pada Karyawan Tidak Tetap CV Bumi Buana Citra Malang)				
20	Tri Agustin Kusumaningrum, Prof Azainil, Prof Warman, (2024), Motivasi Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Guru Penggerak Melalui Resiliensi Di Kabupaten Kutai Timur	Terdapat variabel Resiliensi, dan Kinerja.	Tidak terdapat variabel <i>Team Work</i> , namun terdapat variabel lain yaitu Efikasi diri.	Resiliensi guru mempunyai dampak positif secara langsung pada Kinerja Guru	EDUKASI A: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Vol. 5, 1 (June, 2024), Pp. 1555 1566 ISSN: 2721 1150 EI SSN: 2721 1169
21	Syaiful Ariffin, (2024), <i>The Effect of Teamwork and Organizational Commitment On Employee Performance</i>	Terdapat variabel Teamwork dan employee performance	Tidak terdapat variabel employee resilience, namun terdapat variabel lain yaitu Organizationa l Commitment	<i>Teamwork has a positive and significant influence on employee performance</i>	Journal of Economics, Finance and Management Studies ISSN (print): 2644-0490, ISSN (online): 2644-0504 Volume 07 Issue 02 February 2024 Article DOI: 10.47191/je fms/v7-i2-09, Impact Factor: 8.044 Page No: 903-908

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
22	Uzoma Ononye Mercy Ogbeta Francis Ndudi Dudutari Bereprebofa Ikechuckwu Maduemezia, (2022), <i>Academic resilience, emotional intelligence, and academic performance among undergraduate students</i>	Terdapat variabel <i>resilience</i> dan <i>performance</i>	Tidak terdapat variabel <i>teamwork,</i> namun terdapat variabel lain yaitu <i>emotional intelligence, academic performance</i>	<i>Resilience has positive effect on academic performance</i>	"Knowledg e and Performanc e Manageme nt" ISSN PRINT 2543-5507 ISSN ONLINE LLC "Consultin g Publishing Company "Business Perspective s
23	Nia Mutiara Sembiring, Syarifuddin, (2024), <i>The Influence of Supervisor, Teamwork, and Discipline on Employee Performance</i> PT Dinamika Nuansa Absolute	Terdapat variabel <i>teamwork</i> dan <i>employee</i> <i>performance</i>	Tidak terdapat variabel <i>employee resilience,</i> namun terdapat variabel lain yaitu <i>supervisor dan discipline</i>	<i>Teamwork has a positive and significant influence on employee performance</i>	Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis Volume 8, No. 1/ April 2024, p. 20- 28 ISSN 2579-4892 print/ ISSN 2655-8327 online DOI: 10.36555/al mana.v8i1. 2298
24	Citra Uli Artha, Sunday Ade Sitorus , Nancy Nopeline, (2025), <i>The Effect of Employee Resilience, Work Flexibility, and Gamification Training Program as Intervening Variables on</i>	Terdapat variabel <i>employee resilience</i> dan <i>employee performance</i>	Tidak terdapat variabel <i>teamwork,</i> namun terdapat variabel lain yaitu work <i>flexibility, gamification training program</i>	<i>Employee resilience did not have a significant effect directly on employee performance</i>	Citra Uli Artha et al., Golden Ratio of Data in Summary, Vol.5, Issue.1 (2025) <a href="https://doi.org/10.52970/grdis.v5i1.820">https://doi.org/10.52970/grdis.v5i1.820</a> Website: <a href="https://gold">https://gold</a>

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Employee Performance</i>				enratio.id/index.php/gredis ISSN [Online]: 2776-6411
25	Onyekwelu Njideka Phina, Okeke Anene Patrick, Chikelue Nwabuike, (2022), <i>Emotional Resilience and Employee Performance of Commercial Banks in South-East Nigeria</i>	Terdapat variabel <i>employee resilience</i> dan <i>employee performance</i>	Tidak terdapat variabel <i>teamwork</i>	<i>Emotional resilience have a significant effect directly on employee performance</i>	Annals of Human Resource Management Research (AHRMR) ISSN: 2774-8561, Vol 2, No 2, 2022, 105-115 <a href="https://doi.org/10.35912/ahrmr.v2i2.1352">https://doi.org/10.35912/ahrmr.v2i2.1352</a>
26	Ying Lu Mingqiong Mike Zhang, Miles M. Yang, Yue Wang (2022), <i>Sustainable human resource management practices, employee resilience, and employee outcomes: Toward common good values</i>	Terdapat variabel <i>employee resilience</i>	Tidak terdapat variabel <i>teamwork</i>	<i>Employee resilience also has an indirect effect on employee performance</i>	Special Issue Article Wiley DOI: 10.1002/hrm.22153

## 2.2 Kerangka Pemikiran

*Team work* adalah tindakan kolektif yang dilakukan karyawan secara bersama, berkaitan dan terkoordinasi (Notosudjono et al., 2022). *Team work* bisa menjadi metode yang sangat efektif dalam menyatukan seluruh karyawan untuk bekerja mencapai tujuan bersama yang sudah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya *team work*, karyawan dapat berkolaborasi secara harmonis dalam menyelesaikan tugas-tugas

mereka. Kolaborasi ini memungkinkan pembagian peran yang jelas sehingga pekerjaan menjadi lebih terorganisasi dan efisien. Indikator *team work* dapat dilihat dari adanya (1) kerjasama, (2) kepercayaan, (3) kekompakkan (Notosudjono *et al.*, 2022). Jika perusahaan tidak memiliki *team work* yang baik antara karyawan satu dengan karyawan lain atau divisi satu dengan divisi lainnya maka hasil yang akan didapat tidak akan maksimal sehingga target perusahaan tidak tercapai (Awalia *et al.*, 2022). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *team work* berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Armadhan *et al.*, 2023).

Dalam menjalankan tugas dan menghadapi tantangan kerja, karyawan sering kali dihadapkan pada berbagai tekanan. Dalam situasi seperti ini, tidak hanya kerja sama tim yang dibutuhkan, tetapi juga kemampuan individu untuk bertahan dan bangkit dari kesulitan. Kemampuan ini dikenal sebagai resilience, yang berperan penting dalam menjaga kinerja karyawan di tengah berbagai tekanan kerja.

*Resilience* merupakan daya lenting atau kemampuan individu untuk kembali ke kondisi semula setelah menghadapi tekanan atau tantangan (Nashori & Saputro, 2021: 11). Resiliensi adalah faktor yang menjadi kunci bagi individu untuk bertahan dari keadaan yang menekan, dapat beradaptasi pada situasi sulit dan memiliki semangat untuk bangkit dalam menghadapi berbagai kesulitan dan tekanan di tempat kerja (Putri & Mujannah 2023). Indikator dari *employee resilience* terdiri dari (1) kompetensi personal, (2) kepercayaan kepada orang lain, (3) penerimaan yang positif terhadap perubahan, (4) kontrol diri, dan (5) spiritualitas (Nashori & Saputro, 2021). Penelitian mengenai pengaruh resiliensi terhadap kinerja karyawan

menunjukkan bahwa resiliensi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Susanto *et al.*, 2023).

Tercapainya tujuan perusahaan adalah hal yang penting. Perusahaan merupakan organisasi yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan. Setiap orang yang mendirikan perusahaan tentunya berharap perusahaan yang didirikannya menjadi semakin berkembang, dan semakin besar mendapatkan keuntungan. Manusia merupakan salah satu penggerak untuk keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Pemanfaatan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan output yang baik juga nantinya.

Salah satu tujuan yang ingin dicapai perusahaan yaitu adanya kinerja karyawan yang mumpuni untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja yang dilakukan tentunya akan dirasa sulit, maka dari itu membutuhkan kerjasama tim dan peran dari diri sendiri. Hal tersebut bisa menjadi faktor yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian yang dapat diraih oleh individu, unit, atau divisi dalam suatu organisasi (Jufrizien & Si, 2021). Indikator kinerja karyawan yaitu (1) kuantitas, (2) kualitas, (3) kerjasama, (4) ketepatan waktu.

Dalam pengimplementasiannya pada perusahaan, karyawan harus memenuhi hal tersebut ketika bekerja untuk memenuhi tanggung jawabnya. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas dan mencapai kuantitas yang ditetapkan, tentu dalam perusahaan membutuhkan kerjasama tim yang baik. Jika ada karyawan atau divisi yang kinerjanya kurang baik, maka target perusahaan tidak akan tercapai dengan optimal.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan lain yaitu adanya *employee resilience*. Karyawan yang mampu untuk bangkit kembali dan beradaptasi terhadap masalah yang dirasakan atau timbul saat bekerja disebut dengan karyawan yang resilien. Karyawan saat pertama kali bekerja disana harus mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang bau, kurang nyaman bahkan menimbulkan reaksi alergi pada tubuh, akan tetapi lama kelamaan setelah mereka beradaptasi dan mampu menghadapi permasalahan tersebut kinerja mereka mengalami peningkatan.

Perasaan *aware* terhadap kesehatan mental karyawan pada saat ini sedang mengalami peningkatan. Hal ini berkaitan dengan kinerja karyawan tergantung bagaimana pengimplementasian dalam pekerjaan. Dengan demikian adanya *employee resilience* dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik tingkat resiliensi karyawan maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Selain memengaruhi kinerja karyawan, *team work* dan *employee resilience* juga saling memengaruhi. *Team work* yang tercipta dengan baik membuat karyawan merasa lebih nyaman, bisa beradaptasi lebih cepat dan menuntaskan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, *employee resilience* yang baik membuat karyawan mampu beradaptasi dengan tantangan kerja yang ada sehingga menghasilkan *team work* yang baik dan pada akhirnya kinerja karyawan meningkat serta target perusahaan akan tercapai. Indikator *team work* salah satunya yaitu adanya kepercayaan antar anggota tim (Notosudjono *et al.* 2022). Hal ini sejalan dengan adanya indikator yang membangun *employee resilience* yaitu kepercayaan kepada orang lain dalam bekerja (Nashori & Saputro, 2021).

Hal ini mengindikasikan adanya keterkaitan antara *team work*, *employee resilience* terhadap kinerja karyawan. Untuk melihat bagaimana kerjasama tim dibutuhkan yaitu adanya pembagian tim produksi yang mana semua tim berperan penting untuk menghasilkan produk yang sesuai standar. Hal yang serupa dengan *employee resilience*, ketika karyawan produksi mendapatkan tekanan dan diberikan capaian target, dan mengharuskan karyawan untuk lembur. Apakah mereka mampu bertahan dan memiliki daya lenting menhadapi kondisi tersebut apalagi dihadapkan dengan lingkungan kerja yang bau bahkan menimbulkan reaksi alergi saat mereka pertama kali bekerja. Hal ini mengharuskan mereka untuk bisa beradaptasi dan bertahan. Maka dari itu perusahaan dan karyawan produksi dapat memperhatikan kedua faktor tersebut, yaitu *team work* dan *employee resilience*. Hal ini akan memengaruhi peningkatan kinerja secara maksimal yang nanti akan berdampak bagi mereka sendiri, juga bagi keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis penelitian secara umum dapat dirumuskan sebagai berikut: Terdapat pengaruh *Team work* dan *Employee Resilience* terhadap Kinerja Karyawan.