

## **Pengaruh Teamwork Dan Team Engagement Melalui Job Distress Terhadap Produktifitas Sales Otomotif Mobil Aceh Barat**

**Marzuki**

Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Teuku Umar Aceh Barat

\*Email Korespondensi: [marzuki.mbo2020@gmail.com](mailto:marzuki.mbo2020@gmail.com)

### **ABSTRACT**

#### **Sejarah Artikel:**

Diterima 05-01-2026  
Disetujui 15-01-2026  
Diterbitkan 17-01-2026

*This study aims to analyze the influence of teamwork, team engagement, and job distress on employee productivity in the automotive industry in West Aceh, as well as examine the mediating role of job distress. The research employed a quantitative explanatory approach, involving 70 automotive sales respondents. Data were analyzed using Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS software. The results show that teamwork has a positive and significant effect on productivity, with a T-statistic value of 22.847 and a P-value of 0.000, indicating that teamwork is the most dominant factor in enhancing productivity. In contrast, team engagement does not significantly affect productivity, as reflected by a T-statistic of 1.862 and a P-value of 0.066. Regarding job distress, both teamwork (T-statistic 3.058, P-value 0.003) and team engagement (T-statistic 6.704, P-value 0.000) were found to have a positive and significant effect, meaning that higher teamwork dynamics and team involvement tend to increase psychological pressure among employees. Furthermore, job distress has a negative and significant effect on productivity, with a T-statistic of 1.997 and a P-value of 0.049, indicating that higher distress leads to lower productivity. The mediation analysis reveals that job distress does not mediate the relationship between teamwork and productivity (T-statistic 1.394, P-value 0.166), but significantly mediates the relationship between team engagement and productivity (T-statistic 2.003, P-value 0.048). Overall, the findings highlight the importance of strengthening teamwork to boost productivity, while also emphasizing the need to manage job distress to prevent psychological pressure from hindering employee performance in the automotive sales sector of West Aceh.*

**Keywords:** Teamwork, Team Engagement, Job Distress, Productivity, PLS-SEM.

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teamwork, team engagement, dan job distress terhadap produktivitas karyawan pada industri otomotif di Kabupaten Aceh Barat, serta menguji peran job distress sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan explanatory research, melibatkan 70 responden sales otomotif. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui software SmartPLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai T-statistic 22.847 dan P-value 0.000, menandakan teamwork merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, team engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, ditunjukkan oleh nilai T-statistic 1.862 dan P-value 0.066. Pada hubungan dengan job distress, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik teamwork (T-statistic 3.058, P-value 0.003) maupun team engagement (T-statistic 6.704, P-value 0.000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap job distress, yang berarti semakin tinggi dinamika kerja tim dan keterlibatan tim, semakin tinggi pula tekanan psikologis yang dialami karyawan. Selanjutnya, job distress berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai T-statistic 1.997 dan P-value 0.049, mengindikasikan bahwa meningkatnya distress akan menurunkan produktivitas. Pada pengujian mediasi, job distress tidak memediasi hubungan antara teamwork dan produktivitas (T-statistic 1.394, P-value 0.166), namun memediasi secara signifikan hubungan antara team engagement dan produktivitas (T-statistic 2.003, P-value 0.048). Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan pentingnya penguatan teamwork dalam meningkatkan produktivitas, sekaligus perlunya pengelolaan job distress agar tekanan pekerjaan tidak menghambat kinerja sales otomotif di Aceh Barat.

**Kata kunci:** *Teamwork, Team Engagement, Job Distress, Produktivitas, PLS-SEM.*

**Bagaimana Cara Sitas Artikel ini:**

Marzuki, M.(2026). Pengaruh Teamwork Dan Team Engagement Melalui Job Distress Terhadap Produktifitas Sales Otomotif Mobil Aceh Barat. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(1), 2112-2125. <https://doi.org/10.63822/a86jx167>

## PENDAHULUAN

Peranan sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu elemen utama yang ada pada sebuah perusahaan. SDM berperan bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dengan memiliki SDM yang terorganisir, upaya perusahaan dalam mencapai target organisasi akan menjadi lebih mudah untuk dapat dicapai tujuannya. Dalam rangka persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh membentuk suatu sinergi. Dalam hal ini peran sumber daya manusia sangatlah penting (Alfit 2023)

Salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan pengelolaan SDM adalah produktivitas karyawan, karena dengan adanya tingkat produktivitas yang maksimal maka suatu tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Karena produktivitas merupakan hasil keluaran atau output yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas barang atau jasa, berdasarkan waktu dan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan (Alfit, 2023), Namun, dalam praktiknya, produktivitas sering kali mengalami hambatan akibat meningkatnya tekanan kerja atau *job distress*

*Job distress* atau tekanan kerja adalah kondisi stres yang dialami karyawan akibat berbagai faktor di lingkungan kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan karyawan (Widianti and Herlina 2023). Ketidakjelasan peran dalam pekerjaan seringkali memicu kebingungan dan stres, karena karyawan tidak memahami dengan jelas tanggung jawab dan ekspektasi yang harus dipenuhi. Tekanan dari target produksi yang ketat menambah tingkat stres, terutama ketika sumber daya yang tersedia tidak memadai untuk mencapai target tersebut. Selain itu, ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) dapat menimbulkan kecemasan dan stres, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan (Nurhidayati and Saepudin 2023).

Disisi lain, kualitas hubungan dan dinamika dalam tim juga berpengaruh besar terhadap produktivitas. Keterlibatan tim (*team engagement*) merupakan salah satu kunci utama keberhasilan organisasi karena menentukan sejauh mana anggota tim merasa terhubung secara emosional, berkomitmen, dan bersedia memberikan kontribusi terbaiknya untuk mencapai tujuan bersama. Tim yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung menunjukkan motivasi kerja yang kuat, rasa memiliki, serta kesediaan untuk saling mendukung demi keberhasilan tim (Ramey et al. 2019). Namun, keterlibatan tim seringkali terhambat oleh berbagai faktor, seperti komunikasi internal yang tidak efektif, kurangnya apresiasi dan pengakuan terhadap kontribusi individu, serta kepemimpinan yang kurang mampu membangun rasa kebersamaan dan kepercayaan (Armstrong, A., Olivier, S., & Wilkinson 2018). Selain itu, budaya kerja yang terlalu kompetitif, beban kerja yang berlebihan, dan minimnya kesempatan bagi anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan juga dapat menurunkan semangat keterlibatan (Mazzetti et al. 2023). Jika kondisi ini dibiarkan, anggota tim dapat menjadi pasif, mengalami kejemuhan, dan berkurang motivasinya, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Selain *team engagement*, *teamwork* juga memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena *teamwork* (kerjasama tim) merupakan proses kelompok yang antar anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil yang yang baik (Lubis et al. 2024). Kolaborasi yang solid di antara anggota tim dapat menciptakan dorongan yang penuh energi dan sinergi, memungkinkan setiap individu berkontribusi dengan kemampuan terbaik mereka. Melalui kerja sama yang

baik, tim dapat saling melengkapi, menginspirasi, dan mendorong lahirnya ide-ide inovatif yang mungkin tidak muncul jika bekerja secara individu. Sebaliknya, tanpa adanya kekompakan dan komunikasi yang efektif, potensi untuk menghasilkan gagasan cemerlang dan solusi kreatif menjadi terhambat. Oleh karena itu, membangun hubungan kerja yang harmonis, saling mendukung, dan terbuka menjadi kunci untuk mewujudkan tujuan bersama secara optimal (Azis, Sahra, and Budi 2018).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang telah dilakukan oleh peneliti kepada beberapa *Sales* di perusahaan otomotif yang berada di Kabupaten Aceh Barat, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi berkaitan dengan pengaruh *teamwork* dan *team engagement* melalui *job distress* terhadap produktivitas. Penelitian ini dibatasi pada perusahaan otomotif yang berlokasi di Kecamatan Meureuboe dan Kecamatan Johan Pahlawan, dengan fokus pada *Sales* yang bertanggung jawab terhadap pencapaian target penjualan bulanan. Meskipun tim terlihat aktif dalam merencanakan kegiatan kerja harian dan melakukan evaluasi rutin, tekanan terhadap pencapaian target penjualan setiap bulan menimbulkan tekanan kerja (*job distress*) bagi anggota tim. Setiap anggota juga diharuskan membawa hasil berupa prospek harian seperti nomor HP nasabah, dan jika tidak tercapai, mereka mendapatkan teguran atau evaluasi dari atasan. Kondisi ini menunjukkan adanya tekanan psikologis yang dapat mengganggu kenyamanan dan semangat kerja. Selain itu, proses follow-up terhadap calon konsumen sering tidak konsisten, sehingga berdampak pada rendahnya jumlah prospek yang berhasil dikonversi menjadi penjualan. Hal ini terlihat dari hasil wawancara beberapa sales tersebut menunjukkan bahwa pencapaian penjualan selama beberapa bulan belum mencapai 100%, bahkan cenderung berada pada rentang 69%–86%, yang mengindikasikan masalah produktivitas. penjualan yang tidak stabil memperkuat bahwa terdapat kendala dalam proses follow-up prospek, kemampuan closing, serta konsistensi kinerja sales. Fenomena ini menunjukkan bahwa produktivitas sales masih membutuhkan perhatian serius, terutama karena kinerja penjualan merupakan indikator utama keberhasilan perusahaan otomotif dalam menghadapi persaingan pasar.

Selain itu, dukungan dan kolaborasi antar anggota tim dinilai belum optimal. Beberapa anggota menyatakan kesulitan memperoleh bantuan dari rekan kerja saat menghadapi kendala di lapangan, yang mengindikasikan lemahnya fungsi *teamwork* dalam mendukung performa individu. Di sisi lain, keterlibatan tim (*team engagement*) juga belum merata, yang terlihat dari rendahnya inisiatif kerja, sikap pasif, dan kurangnya rasa kepemilikan terhadap tanggung jawab pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan sistem kerja yang berorientasi pada hasil akhir dari pada proses, minimnya apresiasi terhadap kontribusi individu (Manese 2019). Tak hanya itu, budaya kerja yang terlalu kompetitif justru memicu persaingan tidak sehat antar anggota tim, yang dapat menyebabkan konflik interpersonal, menurunnya solidaritas, dan peningkatan stres kerja (Sidiq 2019). Anggota tim cenderung enggan berbagi informasi karena takut performa pribadi tergeser, sehingga menghambat sinergi dan kolaborasi tim.

## METODE PELAKSANAAN

### Desain Penelitian

Penelitian menggunakan dengan Metode *exploratory research* yang dimana dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. *Exploratory research* bertujuan untuk menjelaskan apakah *teamwork* dan *team engagement* memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas, serta bagaimana *job distress* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melihat hubungan langsung antar variabel,

tetapi juga menguji pengaruh tidak langsung yang dapat terjadi melalui mekanisme mediasi. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengembangkan pemahaman yang lebih dalam terkait faktor-faktor yang dapat meningkatkan atau menghambat produktivitas karyawan di industri otomotif Aceh Barat.

## Lokasi dan Waktu

Lokasi penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Aceh Barat, Provinsi Aceh. Dalam penelitian ini dilakukan dilokasi tersebut karena banyak perusahaan otomotif mobil yang ada di Kabupaten Aceh barat. Adapun waktu penelitian yang akan dilakukan yaitu pada bulan juli 2025 sampai selesai.

## Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sales Mobil Meulaboh Aceh Barat yang berjumlah 70 orang.

**Tabel 1**  
**Perusahaan Otomotif Mobil**

No	Nama Perusahaan Otomotif	Alamat Perusahaan Otomotif	Jumlah sales
1	PT. Dunia Barusa Meulaboh Toyota Aceh	Jl. Nasional Jl.Meulaboh-Tapaktuan, Kec. Meurebo, Kab Aceh Barat.	30
2	PT. Armada Banda Jaya	Jl. Nasional Jl.Meulaboh-Tapaktuan, Kec. Meurebo, Kab Aceh Barat.	10
3	Honda Arista Meulaboh	Jl. Nasional Jl.Meulaboh-Tapaktuan, Kec. Meurebo, Kab Aceh Barat.	12
4	Arista Mitsubishi	Jl. Nasional Jl.Meulaboh-Tapaktuan, Kec. Meurebo, Kab Aceh Barat.	5
5	Mitsubishi Darussalam Aceh	Jl. Nasional Jl.Meulaboh-Tapaktuan, Kec. Johan Pahlawan, Kab Aceh Barat.	13
Total			<b>70</b>

Yang menjadi sampelnya adalah dengan menggunakan total sampling, yang artinya seluruh populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 70 orang dijadikan sebagai sampel.

## Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang termasuk dalam teknik analisis multivariat modern. Joseph Hair et al. (2019) menyatakan bahwa PLS-SEM banyak digunakan dalam bidang ilmu sosial dan bisnis karena fleksibel, mampu mengukur model kompleks, dan efektif pada ukuran sampel kecil hingga menengah. Selain itu, Achjari (2015) menegaskan bahwa penggunaan SEM dalam ilmu manajemen dan teknologi informasi kini semakin luas karena kemampuannya menguji hubungan antar konstruk secara simultan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis

#### 1. Analisis Pengaruh Langsung

Pengukuran path coefficient, hipotesis diterima jika nilai P-value  $< 0,05$  atau taraf 5 %. Penentuan hipotesis juga dapat dilihat pada nilai T-statistics hipotesis diterima jika nilainya  $> 1,96$ . Berikut hasil path coefficient.

**Tabel 2 Nilai Dirrect Effect**

Hubungan Antar Variabel	Sampel Asli (O)	T Statistik	P Values	Hasil
Job Distress (Z1) → Produktivitas (Y1)	-0.221	1.997	0.049	Signifikan
Team Engagement (X2) → Job Distress (Z1)	0.687	6.704	0.000	Signifikan
Team Engagement (X2) → Produktivitas (Y1)	0.180	1.862	0.066	Tidak Signifikan
Team Work (X1) → Job Distress (Z1)	0.313	3.058	0.003	Signifikan
Team Work (X1) → Produktivitas (Y1)	1.035	22.847	0.000	Signifikan

Berdasarkan tabel dapat dilihat nilai original sample (O), t-statistic, dan p-value yang menjadi dasar dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian. Adapun hasil pengujian hipotesis melalui SmartPLS dijelaskan sebagai berikut:

**H1**, Pengaruh *teamwork* terhadap produktivitas. Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini diperoleh dari nilai T-statistic sebesar  $22.847 > 1,96$  dan nilai P-value sebesar  $0.000 < 0.05$ . Nilai original sample sebesar 1.035 menunjukkan bahwa hubungan keduanya positif dan sangat kuat. Dengan demikian, *teamwork* memiliki pengaruh yang berarti dalam meningkatkan produktivitas sales, sehingga H1 diterima.

**H2**, Pengaruh *team engagement* terhadap produktivitas. Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa *team engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai T-statistic  $1.862 < 1,96$  dan P-value  $0.066 > 0.05$ . Nilai original sample sebesar 0.180 menunjukkan hubungan positif, namun pengaruhnya tidak signifikan. Dengan demikian, meningkatnya *team engagement* tidak memberikan pengaruh berarti terhadap produktivitas sales, sehingga H2 ditolak.

**H3**, Pengaruh *teamwork* terhadap *job distress*. Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job distress*. Nilai T-statistic  $3.058 > 1,96$  dan P-value  $0.003 < 0.05$ , serta original sample sebesar 0.313, menunjukkan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh berarti terhadap peningkatan *job distress*. Dengan demikian, H3 diterima.

**H4**, Pengaruh *team engagement* terhadap *job distress*. Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa *team engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job distress*. Nilai T-statistic sebesar  $6.704 > 1,96$  dan P-value  $0.000 < 0.05$  menunjukkan signifikansi yang sangat kuat. Nilai original sample sebesar 0.687 memperlihatkan hubungan positif yang besar. Oleh karena itu, *team engagement* berpengaruh kuat terhadap *job distress*, sehingga H4 diterima.

**H5**, Pengaruh *job distress* terhadap produktivitas. Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa *job distress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Nilai T-statistic  $1.997 > 1,96$  dan P-value  $0.049 < 0.05$  menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Nilai original sample sebesar  $-0.221$  menunjukkan hubungan negatif, artinya semakin tinggi *job distress* maka produktivitas cenderung menurun. Dengan demikian, H5 diterima.

#### Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Analisis pengaruh tidak langsung digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel. Analisis pengaruh tidak langsung diambil dari hasil perhitungan bootstrap menggunakan aplikasi

SmartPLS. Analisis ini dilakukan untuk menjelaskan nilai mediasi secara spesifik atau parsial pada tiap variabel. Suatu variabel dikatakan memediasi apabila nilai t statistik  $> t$  tabel 51 (1,96) atau nilai p value  $< 0,05$ . Berikut merupakan pengaruh tidak langsung pada penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 3 Nilai Specific Indirect Effect**

Hubungan Antar Variabel	T Statistics	P Values	Hasil
Team Engagement (X2) → Job Distress (Z1) → Produktivitas (Y1)	2.003	0.048	Signifikan
Team Work (X1) → Job Distress (Z1) → Produktivitas (Y1)	1.394	0.166	Tidak Signifikan

Berdasarkan hasil yang terdapat pada tabel diketahui bahwa :

**H6**, Pengaruh *teamwork* terhadap produktivitas melalui *job distress*. Berdasarkan tabel pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan bahwa *teamwork* melalui *job distress* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini terlihat dari nilai T-statistic sebesar  $1.394 < 1,96$  dan P-value  $0.166 > 0.05$ , sehingga pengaruhnya tidak signifikan. Nilai original sample sebesar  $-0.069$  menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk bersifat negatif, namun pengaruh ini tidak cukup kuat untuk memberikan dampak berarti terhadap produktivitas. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa *job distress* tidak mampu memediasi hubungan antara *teamwork* dan produktivitas, sehingga H6 ditolak.

**H7**, Pengaruh *team engagement* terhadap produktivitas melalui *job distress*. Berdasarkan tabel yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa *team engagement* melalui *job distress* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dibuktikan dengan nilai T-statistic sebesar  $2.003 > 1,96$  dan P-value  $0.048 < 0.05$ , yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Nilai original sample sebesar  $-0.152$  menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung bersifat negatif, yang berarti semakin tinggi *team engagement*, maka *job distress* meningkat, dan peningkatan *job distress* tersebut dapat menurunkan produktivitas. Dengan demikian, *job distress* berperan sebagai mediator dalam hubungan antara *team engagement* dan produktivitas, sehingga H7 diterima.

## Pembahasan

Bab ini menguraikan hubungan antar variabel berdasarkan hasil uji PLS-SEM yang telah dilakukan. Setiap pengujian dianalisis dengan melihat nilai koefisien, T-statistic, dan P-value sehingga dapat menentukan hipotesis diterima atau ditolak. Pembahasan ini juga mengaitkan hasil empiris dengan teori dan temuan penelitian sebelumnya untuk memperkuat interpretasi dalam konteks produktivitas, *teamwork*, *engagement*, dan *job distress*.

Secara umum, model penelitian menunjukkan bahwa variabel-variabel interpersonal seperti *teamwork* dan *team engagement* memiliki pengaruh besar terhadap kondisi psikologis responden, sementara *job distress* memainkan peran penting dalam menurunkan produktivitas. Dengan demikian, pembahasan ini memberikan pemahaman mendalam mengenai bagaimana dinamika sosial dan psikologis dalam lingkungan kerja mempengaruhi hasil kerja akhir.

### 1. Pengaruh *Teamwork* (X1) terhadap *Produktivitas* (Y1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dengan nilai T-statistic 22.847 dan P-value 0.000. Koefisien Original Sample sebesar 1.035 mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kerja sama antar anggota tim secara langsung mampu meningkatkan produktivitas responden secara sangat kuat. Temuan ini mengimplikasikan bahwa dalam

konteks pekerjaan penjualan, koordinasi dan kolaborasi yang terbangun di dalam tim dapat menjadi faktor utama yang mempercepat pencapaian target dan penyelesaian beban kerja secara lebih efektif.

Selain itu, teamwork yang efektif memungkinkan anggota tim saling mendukung dalam proses kerja sehingga mampu meminimalkan terjadinya kesalahan dan hambatan yang muncul di lapangan. Ketika anggota tim memahami peran masing-masing, berkomunikasi dengan baik, serta menjaga ritme kerja yang selaras, produktivitas akan meningkat secara signifikan. Kondisi ini tidak hanya menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif, tetapi juga mendorong semangat kerja dan peningkatan kepercayaan diri anggota tim dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Sejalan dengan hasil tersebut, penelitian oleh Saraswati and Uke (2025) menunjukkan bahwa *teamwork* memiliki hubungan positif terhadap produktivitas karyawan karena mampu menciptakan koordinasi kerja yang efektif dan pembagian tugas yang proporsional. Lebih lanjut, meta-analisis oleh Mcewan et al. (2017) menunjukkan bahwa intervensi *teamwork* berpengaruh secara konsisten terhadap peningkatan perilaku kolaboratif tim dan output kinerja. Hal ini semakin memperkuat bukti bahwa *teamwork* merupakan elemen penting dalam meningkatkan produktivitas, terutama pada pekerjaan yang membutuhkan kerja kolektif dan pencapaian target secara berkesinambungan.

## 2. Pengaruh Team Engagement (X2) terhadap Produktivitas (Y1)

Hasil menunjukkan bahwa *team engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, dengan nilai T-statistic  $1.862 < 1.96$  dan P-value 0.066. Meskipun koefisien arah positif, keterlibatan anggota dalam tim tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan produktivitas secara langsung. Kondisi ini menunjukkan bahwa *engagement* tanpa dukungan struktural atau lingkungan kerja yang kondusif belum mampu memberikan dampak nyata pada peningkatan hasil kerja.

Banyak kemungkinan mengapa *engagement* tidak menghasilkan produktivitas, misalnya beban kerja yang tidak merata, ketidakjelasan target, atau kurangnya sumber daya. *Engagement* yang tinggi tanpa diikuti fasilitas kerja yang mendukung dapat berubah menjadi tekanan internal. Hasil ini sejalan dengan temuan Byrne, et al. (2016) yang menyatakan bahwa *engagement* tidak selalu menjadi pendorong produktivitas apabila tidak diikuti sistem pendukung organisasi yang memadai.

## 3. Pengaruh Teamwork (X1) terhadap Job Distress (Z1)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *job distress*. Nilai T-statistic sebesar 3.058 dan P-value 0.003 mengindikasikan bahwa semakin tinggi intensitas kerja tim, semakin besar pula tekanan psikologis yang dirasakan oleh anggota. Dalam konteks kerja penjualan, interaksi dan koordinasi yang terlalu kuat justru dapat menimbulkan rasa tertekan terutama ketika tuntutan kerja tinggi, target besar, dan tanggung jawab antar anggota tidak diatur secara seimbang.

Selain itu, *teamwork* yang berlangsung secara intens dapat memicu beban emosional seperti kelelahan, tekanan waktu, serta konflik peran dalam tim. Ketika anggota tim harus menyesuaikan diri dengan ritme kerja kolektif namun tidak mendapatkan dukungan yang memadai, kondisi tersebut dapat meningkatkan job distress. Dengan demikian, *teamwork* tidak selalu memberikan dampak positif, tetapi juga dapat menjadi sumber tekanan apabila tidak dikelola dengan distribusi tugas yang adil dan komunikasi yang efektif.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Irfana and Diana (2023) menunjukkan bahwa kerja tim dapat meningkatkan tingkat stres apabila tuntutan peran melebihi kapasitas individu. Temuan serupa juga

disampaikan oleh Saud and Rice (2024) menjelaskan bahwa kerja tim yang tidak disertai dukungan psikologis dan pembagian tugas yang proporsional dapat memunculkan tekanan emosional dan meningkatkan risiko *job distress* pada lingkungan kerja yang menuntut koordinasi intensif.

#### 4. Pengaruh *Team Engagement* (X2) terhadap *Job Distress* (Z1)

*Team engagement* terbukti berpengaruh kuat dan signifikan terhadap *job distress* dengan T-statistic 6.704 dan P-value 0.000. Koefisien sebesar 0.687 menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan anggota dalam aktivitas tim, semakin besar pula tuntutan psikologis yang mereka rasakan. *Engagement* yang tinggi menandakan kesediaan anggota terlibat secara intens, namun intensitas tersebut dapat memicu tekanan dan kelelahan apabila tidak diimbangi manajemen beban kerja.

Dalam beberapa kondisi, individu yang sangat terlibat sering kali menerima tanggung jawab lebih besar sehingga meningkatkan tekanan emosional. Oleh karena itu, *engagement* perlu disertai dukungan struktural agar tidak berkembang menjadi *distress*. Hasil ini sejalan dengan penelitian Schaufeli and Rhenen (2008) yang menemukan bahwa dengan tingkat *engagement* yang tinggi cenderung menerima beban kerja lebih besar dan menunjukkan keterlibatan emosional yang mendalam terhadap pekerjaan. Kondisi tersebut, apabila tidak disertai pengelolaan beban kerja dan dukungan organisasi yang memadai, dapat mengarah pada kelelahan emosional dan tekanan psikologis. Temuan serupa juga disampaikan oleh Oshio, Inoue, and Tsutsumi (2018) menjelaskan bahwa individu dengan tingkat *engagement* yang tinggi cenderung terlibat secara intens dalam pekerjaan, sehingga lebih sering menghadapi tuntutan kerja yang tinggi.

#### 5. Pengaruh *Job Distress* (Z1) terhadap Produktivitas (Y1)

*Job distress* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai T-statistic 1.997 dan P-value 0.049. Koefisien negatif (-0.221) menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan psikologis yang dialami seseorang, semakin rendah produktivitasnya. *Distress* dapat mengganggu perhatian, mengurangi motivasi, serta menurunkan kemampuan menyelesaikan tugas secara efisien.

Penurunan produktivitas akibat *distress* merupakan fenomena yang banyak ditemukan dalam literatur psikologi kerja. Tekanan berlebih menyebabkan kelelahan mental yang kemudian berpengaruh langsung pada performa. Hasil ini selaras dengan penelitian Lepine, et al. (2005) yang menyebutkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### 6. Pengaruh *Team Engagement* (X2) terhadap Produktivitas (Y1) melalui *Job Distress* (Z1)

Hasil indirect effect menunjukkan bahwa *team engagement* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui *job distress*, dengan T-statistic 2.003 dan P-value 0.048. Koefisien negatif (-0.152) mengindikasikan bahwa *engagement* yang tinggi meningkatkan *distress* terlebih dahulu, dan *distress* inilah yang kemudian menurunkan produktivitas. *Job distress* berperan sebagai mediator yang memperlemah hubungan *engagement* terhadap produktivitas.

Hubungan ini menunjukkan bahwa *engagement* tidak selalu membawa dampak positif. Ketika *engagement* meningkat tanpa kontrol beban kerja, individu mengalami tekanan yang lebih besar sehingga dampaknya justru negatif terhadap produktivitas. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kualitas *engagement* lebih penting daripada sekadar tingginya tingkat keterlibatan tim.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Cole et al. (2012) yang menjelaskan bahwa keterlibatan kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berkembang menjadi kelelahan dan tekanan psikologis, yang pada

akhirnya menurunkan hasil kerja. Dengan demikian, hipotesis H7 dapat diterima karena distress terbukti menjadi mediator yang signifikan.

### 7. Pengaruh **Teamwork (X1)** terhadap **Produktivitas (Y1)** melalui **Job Distress (Z1)**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui *job distress*, dengan T-statistic  $1.394 < 1.96$  dan P-value 0.166. Koefisien negatif (-0.069) menunjukkan adanya arah penurunan produktivitas melalui *distress*, tetapi pengaruh tersebut tidak signifikan. Artinya, meskipun *teamwork* dapat meningkatkan *distress*, pengaruh distress tersebut tidak cukup kuat untuk menjadi mediator dalam menurunkan produktivitas.

Ketidaksignifikanan ini menunjukkan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh langsung yang jauh lebih kuat terhadap produktivitas (direct effect), sehingga mekanisme mediasi melalui distress tidak muncul secara jelas. Dengan kata lain, dampak positif *teamwork* jauh lebih dominan dibanding potensi dampak negatif yang ditimbulkan oleh tekanan kerja.

Temuan ini konsisten dengan studi West, et al. (2014) yang menyatakan bahwa *teamwork* yang efektif cenderung meningkatkan produktivitas secara langsung, sementara pengaruh negatif berupa stres kerja tidak selalu menjadi mekanisme utama dalam hubungan tersebut. Oleh sebab itu, hipotesis H6 ditolak.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Teamwork* berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas. Artinya, semakin baik kerja sama antar anggota, semakin tinggi tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh responden dalam lingkungan kerja.
2. *Team engagement* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan anggota dalam tim belum mampu memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan produktivitas.
3. *Teamwork* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job distress*. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dinamika kerja tim, semakin besar pula tekanan psikologis yang dapat dirasakan oleh anggota tim.
4. *Team engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job distress*. Artinya, semakin tinggi keterlibatan seseorang dalam aktivitas tim, semakin besar pula peluang munculnya tekanan atau beban psikologis.
5. *Job distress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas. Semakin tinggi tingkat tekanan atau distress yang dialami, semakin rendah produktivitas yang dihasilkan.
6. *Team engagement* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui *job distress*. Hal ini menunjukkan bahwa *job distress* mampu memediasi pengaruh *team engagement* terhadap produktivitas, meskipun sifat pengaruhnya negatif.
7. *Teamwork* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui *job distress*. Artinya, *job distress* tidak bertindak sebagai mediator pada hubungan antara *teamwork* dan produktivitas.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

### 1. Bagi Organisasi dan Pimpinan

Disarankan kepada organisasi dan pimpinan untuk memperhatikan hubungan kerja sama antar anggota tim agar mereka lebih sinergis dan solid dalam bekerja. organisasi dan pimpinan juga harus menjaga mutu dan kualitas dari masing – masing karyawan. kesempatan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah secara mandiri, merupakan suatu hal yang baik, namun tetapi tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan masih membutuhkan supervisi juga bimbingan dari atasan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian berikutnya disarankan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas seperti beban kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, atau lingkungan kerja.
- b. Peneliti selanjutnya juga dapat memperluas jumlah responden atau cakupan wilayah penelitian agar hasil yang diperoleh lebih representatif dan dapat digeneralisasikan ke populasi yang lebih luas.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi. 2018. “Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Memperhatikan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Fajar Putra Plasindo Pasuruan.” *Journal Manajemen Sumber Daya Manusia*: 1689–99.

Alex ferdinal, Kelik Purwanto, Afrizal Nasrullah, and Devi Jayanti. 2020. “Penyuluhan Memperkuat Engagement Team Padaumkm Sahafi Herbal Cake & Bakery Koto Barudharmasraya.” 1(1): 43–48.

Alfit, Muhammad Satria. 2023. “Pengaruh Teamwork, Stres Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Hevea Mk 1 Palembang.”

Andajani, Erna, Siti Rahayu, and Andriani Eko Prihatiningrum. 2018. “Sosialisasi Kekompakan Tim Melalui Outbound Pada Kelompok Sadar Wisata Desa Mojo Kabupaten Bojonegoro.” *JPM (Jurnal Pemberdayaan Masyarakat)* 3(2): 286–93.

Anggraini, L., E. Astuti, and A. Prasetya. 2016. “Factors Affecting Generation Y Employee Engagement (Study on PT Unilever Indonesia Tbk-Surabaya Employee).” *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya* 37(2): 183–91.

Anisya & fizi fauziyah. 2024. “Analisis Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Aparatur Desa Di Desa Batulayang Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat.” 6681(7): 628–36.

Arifani, Dan, and Aulianti. 2023. “Hubungan Work Engagement Dengan Burnout Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Pendahuluan.” 01(02): 66–75.

Armstrong, A., Olivier, S., & Wilkinson, S. 2018. “Shades of Grey: An Exploratory Study of Engagement in Work Teams.” *Engage for Success. Shades of Grey: An exploratory study of engagement in work teams*, (n.d.).(November): 8–18. <https://engageforsuccess.org/barriers/engagement-in-work-teams>.

Awalia et al. 2020. “Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Pt. XYZ Jatinangor).” *E-Journal Equilibrium Manajemen* 6(2): 12–19.

Azis, Abdul, Alimatus Sahra, and S Nur Fachmi Budi. 2018. "Pelatihan Komunikasi Interpersonal Untuk Meningkat Teamwork Karyawan Pada PT. X." *Jurnal Psikologi Islam* 10(1): 41–58.

Bowman, CR et al. 2023. "Team Engagement Theory: A Trainee Perspective of Trainer Clinical Leadership and Engagement." *The Bulletin of the Royal College of Surgeons of England* 105(4): 176–80.

Byrne, Z. S., et al. 2016. "Understanding Employee Engagement: Theory, Research, and Practice." *Journal of Organizational Behavior*.

Cole, Michael S et al. 2012. "Job Burnout and Employee Engagement: A Meta-Analytic Examination of Construct Proliferation."

Costa, Patrícia Lopes et al. 2017. "Interactions in Engaged Work Teams: A Qualitative Study." *Team Performance Management* 23(5–6): 206–26.

Dayona, H Gurawan, M M SE, and S E Recky. 2023. *Budaya Kerja: Membangun Lingkungan Kerja Yang Berkualitas Dan Produktif*. TRUSSMEDIA GRAFIKA.

Fadillah, Iqbal, Rio Pratama, and Neneng Hasanah3. 2024. "Pendahuluan Kerja Sama Tim Merupakan Salah Satu Elemen Terpenting Dalam Sebuah Organisasi." 1.

Faldesiani, Riske. 2021. "Analisis Work Values Dan Kepuasan Kerja Terhadap Work Engagement Karyawan Pt. Kimia Farma Di Bandung." *Jurnal MANAJERIAL* 20(1): 171–87.

Fathurrahman, Arif, Sumardi Sumardi, Adi E Yusuf, and Sutji Harijanto. 2019. "Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Peningkatan Kompetensi Pedagogik Dan Teamwork." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 7(2): 843–50.

Henseler, Jörg, Christian M Ringle, and Marko Sarstedt. 2015. "A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling." : 115–35.

Irfana, Tingga Buana, and Tingga Buana Diana. 2023. "The Influence of Leadership Style and Teamwork on Work Stress at Bekasi City Police." 11(2): 573–82.

Jasmine, Khanza. 2014. Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu *Pengantar Teknik Dan Manajemen*.

Latifah, Annisa, Dinda Muhamirina, and Oppy Oktavianty. 2024. "Pengetahuan Pekerja Konstruksi Tentang Kebijakan Dan Praktik Untuk Mencegah Dan Mengelola Stres Kerja Di PT. Berkah Bersama Property Binjai." 7: 8183–92.

Lepine, J. A., et al. 2005. "A Meta-Analytic Test of the Challenge–Hindrance Stress Model." *Academy of Management Journal*.

Lubis, Devi Aprilia et al. 2024. "Analysis of Teamwork Dynamics and Its Impact on Sales Performance at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Medan." *Economic: Journal Economic and Business* 3(4): 243–49.

Manese, Andrean H. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi." *Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu AdministrasiFakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi*: 1–5.

Mazzetti, Greta et al. 2023. "Work Engagement: A Meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model." *Psychological Reports* 126(3): 1069–1107.

Mcewan, Desmond et al. 2017. "The Effectiveness of Teamwork Training on Teamwork Behaviors and Team Performance : A Systematic Review and Meta-Analysis of Controlled Interventions." : 1–23.

Mulya, Fitra. 2024. "Peran Kecerdasan Emosional Dalam Kepemimpinan: Menumbuhkan Budaya Kerja Yang Tangguh." *Journal of Mandalika Literature* 6(1): 435–44.

Napitupulu, Rohani Lestari et al. 2024. "Pendekatan Manajemen Modern Strategi Efektif Untuk Meningkatkan Produktivitas Tim." *Metta : Jurnal Ilmu Multidisiplin* 4(4): 66–80.

Nelfita, Natasyah et al. 2024. "Analysis of the Role of Teamwork in Improving Sales Performance at PT. Alfa Scorpii Sentral Yamaha Medan." *Economic: Journal Economic and Business* 3(4): 250–54.

Nisa', Oleh :, and Ulul Mafra. 2017. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Distrik Navigasi Kelas I Palembang." *Jurnal Ecoment Global* 2(2): 1–13.

Nurhidayati, Nurhidayati, and Umar Saepudin. 2023. "Model Job Insecurity, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Ekobis* 24(2): 83–98.

Oshio, Takashi, Akiomi Inoue, and Akizumi Tsutsumi. 2018. "Associations among Job Demands and Resources , Work Engagement , and Psychological Distress : Fixed-Effects Model Analysis in Japan." : 254–62.

Perdana, Dadi Akhmad. 2017. "Kepuasan Pelanggan Sebagai Strategi Bisnis Untuk Meningkatkan Daya Saing Pada Industri Otomotif." *Menara Ekonomi* III(6): 141–51.

Prasasti, Vivin Tri, and Ahyar Yuniawan. 2017. "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Departemen Spinning PT. Daya Manunggal Salatiga)." *Diponegoro Journal of Management* 6(1): 1–14. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.

Putri, Lestari Sinaring. 2016. "Pola Sales Menjalin Hubungan Dengan Pelanggan Pasca Pembelian Mobil Fortuner Pada Perusahaan Auto 2000 Cabang Ahmad Yani Surabaya."

Ramey, Mubshara Hassan et al. 2019. "The Impact of Employee Engagement on Job Insecurity by Moderating Role of Psychological Empowerment to Enhance Corporate Performance." *International Journal of Asian Business and Information Management* 10(4): 72–88.

Rika Diana. 2014. "Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja." : 89–103.

Rosidi, Muhammad, and Ayu Anggraeni JP. 2022. "Dampak Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Pt Bank Btpn Divisi Direktorat Credit Risk." *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama* 10(1): 35.

Saraswati, and Ririn Uke. 2025. "The Effect of Recruitment and Teamwork on the Productivity of PT Kharisma Guna Makmur."

Saud, Jenna, and John Rice. 2024. "Stress , Teamwork , and Wellbeing Policies : A Synergistic Approach to Reducing Burnout in Public Sector Organizations." 2.

Schaufeli, Wilmar B, and Willem Van Rhenen. 2008. "Workaholism , Burnout , and Work Engagement : Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being ?" 57(2): 173–203.

Sidiq, Rizaldi Umar. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja (Studi Kasus Di PT. PG. Rajawali I Unit PG. Krebet Baru Malang)." : 1–113.

Siti, Annisa et al. 2023. "Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjuta." *Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan* 7: 1–11.

Solehudin, Inas Syabanasyah. 2024. "Pengaruh Team Engagement , Teamwork Terhadap Motivasi." *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akutansi* 3(5): 268–78.

Sugijanto, Yunus Handoko, and Ike Kusdyah Rachmawati. 2025. "Motivasi, Kerjasama Dan Keterlibatan: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indo Jaya Putra Surabaya." 7: 31–38.

---

Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D.*

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Syahidah, Sumayah Ummu. 2024. "Pengaruh Persepsi Budaya Organisasi Dan Work Family Conflict Terhadap Work Engagament Karyawan Pt Scorex Teknologi Indonesia."

Turkita, Almas Dyan dan Hasmarini, Indira Maulidyah. 2024. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Industri Otomotif Di Indonesia Tahun 2019 - 2021." 10(14): 437–42.

Ulum, Miftahul, and Hasan Ubaidillah. 2023. "Influence Of Leadership And Teamwork, On Productivity Moderated By Organizational Culture At PT. Kertaraja Raya." : 1–10. <http://dx.doi.org/10.21070/ups.1553>.

Vigoda, Eran. 2002. "Stress-related Aftermaths to Workplace Politics: The Relationships among Politics, Job Distress, and Aggressive Behavior in Organizations." *Journal of Organizational Behavior* 23(5): 571–91. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.160>.

Wahyuningsih, Sri. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen* 3(2): 1–10.

Walczuk, Jeffrey J, and Eric Seemann. 2003. "Stress-Related Aftermaths to Workplace Politics: The Relationships among Politics, Job Distress, and Aggressive Behavior in Organizations." 21(January 2016): 1–21.

West, M. A., et al. 2014. "Collective Leadership and Team Effectiveness." *Human Resource Management Review*.

West, Michael A. 2011. "Teamwork."

Widianti, Puspa, and Herlina Herlina. 2023. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Indonesian Journal of Economic and Business* 1(2): 81–92.

Wijayanti, Wiwik, and Meita Santi Budiani. 2021. "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Sistem Penghargaan Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT X." *Jurnal Penelitian Psikologi* 8(4): 1–12.

Yuniarsih, Dan, and Suwanto. 2016. "The Influence of Work Motivation on Employee Work Productivity at The Lotus Flower Tea Company in Patemon Village, Serrit District." *Jurnal Pendidikan Ekonomi* 10(2): 54–63. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>.

Zakaria E. 2021. "Team Work Di Optikal."