PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDROSA SUKSES

SKRIPSI

OLEH :

ALPEN WIJAYA

20200500014

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDROSA SUKSES

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH :

ALPEN WIJAYA

20200500014

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa	:	Alpen Wijaya
NIM	:	20200500014
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandrosa Sukses.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 29 Maret 2024

Menyetujui,

Pembimbing,

Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

Mengetahui,

Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandrosa Sukses.
Disusun oleh,		
Nama Mahasiswa	:	Alpen Wijaya
NIM	:	20200500014
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.).**

Tangerang, 05 Juli 2024

Menyetujui,	Mengetahui,
Pembimbing,	Ketua Program Studi,
Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.	**Eso Hernawan, S.E., M.M.**
NIDN : 0421077402	NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
Kedudukan	:	Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa	:	Alpen Wijaya
NIM	:	20200500014
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandrosa Sukses.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Tangerang, 05 Juli 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa	:	Alpen Wijaya
NIM	:	20200500014
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Bisnis
Judul Skripsi	:	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandrosa Sukses.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"SANGAT MEMUASKAN"** oleh Tim Penguji pada hari kamis, tanggal 29 Agustus 2024.

Nama Penguji			**Tanda Tangan**
Ketua Penguji	:	**Eso Hernawan, S.E., M.M.** NIDN : 0410067609	
Penguji I	:	**Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.** NIDN : 0401016613	
Penguji II	:	**Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.** NIDN : 0401127407	

Dekan Fakultas Bisnis,

Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NIDN : 0427047303

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuin pihak lain, kecuali saran dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnalm data sekunder, data respondenm data kuesioner, pengolahan datam dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 2 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,

Alpen Wijaya

Nim : 20200500014

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh:

Nama : Alpen Wijaya

NIM : 20200500014

Jenjang Studi : Strata Satu (S1)

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non - Eksklusif atas karya ilmiah saya yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandrosa Sukses", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformat, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikan, dan menampilkan atau mempublikasikan di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencatumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntuan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan penuh kesadarantanpa paksaan dari pihak manapun.

Tangerang, 1 Agustus 2024

Penulis,

Alpen Wijaya

NIM : 20200500014

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDROSA SUKSES

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandrosa Sukses. Dalam penelitian ini digunakan metode sampling jenuh. Responden berjumlah 60 orang yang menerima kuesioner dan didukung dengan SPSS Seri 25 untuk fasilitas pengolahan data. Dalam skripsi ini, penulis menggunakan analisis kuantitatif dengan melakukan Uji Validitas, Reliabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Regresi Linear Berganda, Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, uji t dan F.

Hasil uji t untuk variabel lingkungan kerja (X_1) memperoleh nilai t_{hitung} 3,310 > t_{tabel} 2,003 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, disiplin kerja (X_2) memperoleh nilai t_{hitung} 2,093 > t_{tabel} 2,003 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,041< 0,05, dan Kerjasama tim (X_3) memperoleh nilai t_{hitung} 2,591 > t_{tabel} 2,003 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,012 < 0,05. Hasil uji F memperoleh nilai F_{hitung} 57,615 > F_{tabel} 2,77 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan Kerjasama tim (X_3) berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan.

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. MANDROSA SUKSES

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out the influence of work environment, work discipline, and teamwork on employee performance at PT. Mandrosa Sukses. In this research, a saturated sampling method was used. There were 60 respondents received questionnaires and were supported by SPSS Series 25 for data processing facilities. In this thesis, the author uses quantitative analysis by conducting validity, reliability, data normality, multicollinearity, heteroscedasticity, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, and T and F tests.

The t-test results for the work environment variable (X1) obtained a t-count value of 3.310 > ttable 2.003 with a significance level of 0.002 < 0.05, work discipline (X2) obtained a t-count value of 2.093 > ttable 2.003 with a significance level of 0.041 < 0.05, and Teamwork (X3) obtained a t-count value of 2.591 > ttable 2.003 with a significance level of 0.012 < 0.05. The F-test results obtained an F-count value of 57.615 > Ftable 2.77 with a significance level of 0.000 < 0.05. So it can be concluded that the work environment variables (X1), work discipline (X2) and Teamwork (X3) have a partial and simultaneous effect on employee performance (Y).

Keywords: Work Environment, Work Discipline, Teamwork and Performance Employee.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa oleh karena anugerah-nya yang melimpah serta Rahmat-nya yang besar sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Penyusunan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, dan Kerjasama tim terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandrosa Sukses"** ini dalam rangka untuk memenuhi salah satu syarat guna untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Buddhi Dharma Tangerang.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., B.K.P. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Dr. Sutrisna, SE.,SH.,M.M.,M.Kn. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membantu untuk memberikan bimbingan, arahan serta menyediakan waktu demi terwujudnya skripsi ini.

5. Seluruh dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai jasanya.

6. Pimpinan PT Mandrosa Sukses yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian di perusahaan.

7. Kepada seluruh staff PT Mandrosa Sukses yang telah memberikan bantuan kepada penulis dalam pengumpulan data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.

8. Kepada orang tua saya yang telah memberikan dukungan dan motivasi baik secara moril dan non moril sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.

9. Kepada Aurellia, Reynardthan, Berliana, Dwi, Hose, Jimmico, Aria, dan Boski yang telah memberikan dukungan dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini, sehingga dapat selesai tepat waktu.

10. Kepada Rusman, Slebew Gaming yang terima kasih telah memberikan semangat kepada penulis ketika penulis sedang stress untuk mengerjakan skripsi ini.

Penulis mendoakan agar Tuhan Yang Maha Esa selalu melimpahkan berkat dan anugerah-nya kepada semua pihak yang telah membantu penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis, jika skripsi ini akan berguna bagi pihak terkait terutama teman dan peneliti lain sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan referensi dan juga bagi PT Mandrosa Sukses sebagai bahan informasi untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh

dari kesempurnaan mengingat kemampuan, pengetahuan, dan waktu yang terbatas dengan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini.

Tangerang, 20 Maret 2024

Alpen Wijaya

NIM : 20200500014

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK ..... **i**

ABSTRACT ..... **i**

KATA PENGANTAR ..... **i**

DAFTAR ISI ..... **iv**

DAFTAR TABEL ..... **viii**

DAFTAR GAMBAR ..... **xi**

BAB 1 PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 5

C. Rumusan Masalah 6

D. Tujuan Penelitian 7

E. Manfaat Penelitian 7

F. Sistematika Penulisan Skripsi 9

BAB II LANDASAN TEORI **11**

A. Gambaran Umum Teori 11

1. Manajemen Sumber Daya Manusia 11
2. Lingkungan Kerja 15
3. Disiplin Kerja 18
4. Kerja Sama Tim 22
5. Kinerja Karyawan 26
B. Hasil Penelitian Terdahulu 31
C. Kerangka Pemikiran 36
D. Perumusan Hipotesis 36
BAB III METODE PENELITIAN 38
A. Jenis Penelitian 38
B. Objek Penelitian 38
1. Sejarah Singkat PT. Mandrosa Sukses 38
2. Visi dan Misi PT. Mandrosa Sukses. 40
3. Struktur Organisasi PT. Mandrosa Sukses. 41
4. Tugas dan Tanggung Jawab 41
C. Jenis dan Sumber Data 46
D. Populasi dan Sample 46
E. Teknik Pengumpulan Data 48
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian 49
G. Teknik Analisis Data 52
1. Frekuensi Data 52
2. Uji Validitas 53
3. Uji Reliabilitas 53
4. Uji Asumsi Klasik 54
5. Uji Model Statistik 56

6. Uji Hipotesis 59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 62

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian 62

1. Deskripsi Data Responden 64

2. Deskripsi Frekuensi Variabel 67

B. Deskripsi Data Hasil Penelitian 107

1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 107

2. Uji Asumsi Klasik 120

3. Uji Asumsi Klasik 124

C. Pembahasan 134

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandrosa Sukses 134

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandrosa Sukses 135

3. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandrosa Sukses 136

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandrosa Sukses 137

BAB V PENUTUP 138

A. Kesimpulan 138

B. Implikasi 140

C. Saran 141

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu 31
Tabel III 1 Operasionalisasi Variabel Penelitian 50
Tabel IV. 1 Analisa Deskriptif Data 63
Tabel IV. 2 Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin 64
Tabel IV. 3 Reponden Berdasarkan Umur 65
Tabel IV. 4 Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan 66
Tabel IV. 5 Tanggapan Responden 67
Tabel IV. 6 Tanggapan Responden 68
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden 69
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden 70
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden 71
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden 72
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden 73
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden 74
Tabel IV. 13 Tanggapan Responden 75
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden 76
Tabel IV. 15 Tanggapan Responden 77
Tabel IV. 16 Tanggapan Responden 78
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden 79
Tabel IV. 18 Tanggapan Responden 80
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden 81
Tabel IV. 20 Tanggapan Responden 82
Tabel IV. 21 Tanggapan Responden 83
Tabel IV. 22 Tanggapan Responden 84
Tabel IV. 23 Tanggapan Responden 85
Tabel IV. 24 Tanggapan Responden 86
Tabel IV. 25 Tanggapan Responden 87
Tabel IV. 26 Tanggapan Responden 88
Tabel IV. 27 Tanggapan Responden 89

Tabel IV. 28 Tanggapan Responden.....90
Tabel IV. 29 Tanggapan Responden.....91
Tabel IV. 30 Tanggapan Responden.....92
Tabel IV. 31 Tanggapan Responden.....93
Tabel IV. 32 Tanggapan Responden.....94
Tabel IV. 33 Tanggapan Responden.....95
Tabel IV. 34 Tanggapan Responden.....96
Tabel IV. 35 Tanggapan Responden.....97
Tabel IV. 36 Tanggapan Responden.....98
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden.....99
Tabel IV. 38 Tanggapan Responden.....100
Tabel IV. 39 Tanggapan Responden.....101
Tabel IV. 40 Tanggapan Responden.....102
Tabel IV. 41 Tanggapan Responden.....103
Tabel IV. 42 Tanggapan Responden.....104
Tabel IV. 43 Tanggapan Responden.....105
Tabel IV. 44 Tanggapan Responden.....106
Tabel IV. 45 Case Processing Summary.....107
Tabel IV. 46 Reliability Statistics (X_1).....108
Tabel IV. 47 Item-Total Statistics (X_1).....109
Tabel IV. 48 Case Processing Summary.....111
Tabel IV. 49 Reliability Statistics (X_2).....112
Tabel IV. 50 Item-Total Statistics (X_2).....113
Tabel IV. 51 Case Processing Summary.....114
Tabel IV. 52 Reliability Statistics (X_3).....115
Tabel IV. 53 Item-Total Statistics (X_3).....116
Tabel IV. 54 Case Processing Summary.....117
Tabel IV. 55 Reliability Statistics (Y).....118
Tabel IV. 56 Item-Total Statistics (Y).....119
Tabel IV. 57 Hasil Uji Normalitas Kormograv-Smirnov.....122
Tabel IV. 58 Hasil Uji Multikolinearitas.....123

Tabel IV. 59 Correlation 125
Tabel IV. 60 Variables Entered/Removed 126
Tabel IV. 61 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 128
Tabel IV. 62 Tabel Uji Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja 129
Tabel IV. 63 Tabel Uji Koefisien Determinasi Disiplin Kerja..... 130
Tabel IV. 64 Tabel Uji Koefisien Determinasi Kerjasama Tim..... 130
Tabel IV. 65 Tabel Uji Koefisien Determinasi 131
Tabel IV. 66 Hasil Uji T 132
Tabel IV. 67 Hasil Uji T 134

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran 36
Gambar III. 1 Struktur Organisasi 41
Gambar IV. 1 Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual 121
Gambar IV. 2 Scatterplot 124

BAB 1
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang memiliki peran paling penting adalah sumber daya manusia, dengan adanya sumber daya manusia ini dibutuhkan adanya manajemen sumber daya manusia yang memiliki peran untuk proses merencanakan, mengelola, membentuk, dan menempatkan karyawan didalam perusahaan. Pengelolaan pada sumber daya manusia ini tidak hanya dengan memberikan upah yang sesuai dan tepat waktu, namun dapat juga dengan memperhatikan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT Mandrosa Sukses. Hal ini dilakukan supaya sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh perusahaan dapat bekerja dengan jangka waktu panjang untuk kedepannya, dan memberikan kinerja terbaiknya dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman memberikan rasa aman dan nyaman memungkinkan para pegawai untuk bekerja dengan optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi para pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, Maka para pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja para pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja

tersebut juga mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisika tempat pegawai bekerja

Lingkungan kerja pada PT Mandrosa Sukses terbilang memadai, tetapi masih dapat ditingkatkan lebih baik. Untuk ruangan dibagiin administrasi, penerangan, suhu maupun sirkulasi udara sudah cukup baik. Namun untuk bagian diluar kantor, masih terbilang cukup bising dan bebauan yang tercium karena lokasi kantor yang dekat dengan pasar, selain itu gudang yang digunakan untuk menaruh dokumen-dokumen kurang diperhatikan.

Disiplin mempunyai peran yang penting untuk perkembangan dan pertumbuhan perusahaan, sebagai memotivasi karyawan agar dapat disiplin dalam menjalakan semua perintah pekerjaan yang diberikan baik kelompok atau individu. Dengan hal itu disiplin memiliki manfaat mengajarkan karyawan untuk maupun menerapkan kebijakan yang telah ditetapkan secara tertulis ataupun tidak tertulis, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Salah satu hal yang dapat menigkatkan kedisiplinan karyawan dapat dilakukan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan memberi peranan yang sangat penting bagi karyawan dalam memunculkan suatu kinerjanya di perusahaan. Peraturan dan tata

tertib di perusahaan yang bagus, Dapat meningkatkan efektivitas karyawan sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang lebih maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuannya jika karyawan didalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang telah ditetapkan.

Pada manajemen sumber daya manusia yang ada di PT. Mandrosa Sukses ini, belum memiliki peraturan tata tertip secara tertulis, melainkan masih secara lisan dan pemberitahuannya pun dilakukan bertahap kepada karyawannya. Terkadang, tata tertib tersebut akan bertambah seiring terjadinya kesalahan yang dilakukan karyawan dikemudian hari, dan hal ini menjadi penghambat dalam mendisiplinkan karyawan. Hal ini dikarenakan tidak adanya dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, seperti membuang-buang waktu sehingga penggunaan waktu kerja menjadi kurang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan.

Selain faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja, faktor kerjasama tim juga menjadi faktor tercapainya tujuan perusahaan. Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang memiliki visi dan misi yang sama dan bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ada nya kerjasama tim, lebih memudahkan untuk berkomunikasi dan pengambilan keputusan.

Disaat organisasi memiliki kebutuhan strategis tersendiri atas kerja sama tim, karyawanpun memiliki kebutuhan dan kepetingan berbeda.

Secara umum, karyawan lebih bahagia jika mereka memiliki sebuah kelompok atau bekerja dalam kelompok. Hal tersebut dapat membuat mereka merasa bernilai, terhubung, dan terlibat dengan organisasi. Selain itu, pekerja yang berpendidikan biasanya ingin menjadi bagian dalam menentukan keberhasilan organisasi mereka. Mereka ingin menjadikan diri mereka sebagai bagian dari perjalanan yang memungkinkan organisasi untuk mencapai kesuksesan. Sebagai hasil dari perasaan ini, karyawan di lingkungan tim cenderung menjadi lebih produktif, tampil lebih baik, dan tetap bahagia.

Kinerja karyawan akan terpengaruh oleh kekurangan faktor-faktor tersebut. Sebagai hasilnya, karyawan mungkin hanya melakukan pekerjaan yang diberikan dengan kurang serius. Kualitas pekerjaan mereka tidak mencapai tingkat optimal, disiplin sulit dipertahankan karena aturan yang hanya diberlakukan secara lisan, kerjasama yang belum optimal, dan lingkungan kerja yang masih memerlukan perbaikan.

Berdasarkan penelitian yang ditulis oleh Cezia Defrya Rarung yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Palu Mas Perdana”, terdapat perbedaan signifikan dalam jumlah responden antara penelitian terdahulu dan penelitian ini, dengan studi sebelumnya melibatkan 100 responden sementara penelitian ini hanya melibatkan 60 responden. Perbedaan jumlah responden ini dapat mempengaruhi generalisasi hasil dan kekuatan temuan

yang dihasilkan. Selain itu, indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dari indikator yang digunakan dalam studi-studi sebelumnya, karena disesuaikan dengan karakteristik khusus perusahaan yang diteliti. Perbedaan ini menunjukkan adanya kekurangan dalam keseragaman metodologis antara studi-studi yang ada dan penelitian ini. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengatasi gap ini dengan memperhitungkan perbedaan dalam ukuran sampel dan indikator disiplin kerja, serta mengeksplorasi dampaknya terhadap hasil dan kesimpulan yang diperoleh. Hal ini penting untuk memastikan bahwa temuan penelitian dapat diandalkan dan relevan dengan berbagai konteks perusahaan.

Berdasarkan pada uraian dari latar belakang yang sudah penulis jabarkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT Mandrosa Sukses".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis mengidentifikasikan masalah yang ada pada PT Mandrosa Sukses, sebagai berikut :

1. Fasilitas yang disediakan oleh PT Mandrosa Sukses dinilai kurang memadai sehingga mempengaruhi produktivitas dan efektivitas karyawan di perusahaan.

2. Lokasi kantor PT Mandrosa Sukses yang terletak di dekat pasar dan mengalami masalah parkir, menyebabkan gangguan yang mempengaruhi kenyamanan dan konsentrasi karyawan.
3. Adanya implementasi disiplin kerja yang tidak optimal, ditandai dengan tata tertib yang berlaku di PT Mandrosa Sukses tidak dijalankan secara optimal oleh karyawan
4. Ketiadaan aturan tertulis mengenai jam kedatangan dan waktu istirahat menyebabkan ketidakpastian dan ketidakteraturan dalam perilaku kerja karyawan, seperti kedatangan yang tidak konsisten dan istirahat yang tidak sesuai dengan jam kerja.
5. Kurangnya komunikasi yang efektif di antara anggota tim di PT Mandrosa Sukses menyebabkan masalah dalam kerja sama tim, yang dapat menghambat pencapaian kinerja tim dan individu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, Adapun rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian tersebut yakni :

1. Apakah Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mandrosa Sukses?
2. Apakah Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mandrosa Sukses?

3. Apakah Kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Mandrosa Sukses?

4. Apakah Lingkungan kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama tim memiliki pengaruh yang sama terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Mandrosa Sukses?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan daripada dilakukannya penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mandrosa Sukses.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mandrosa Sukses.
3. Untuk mengetahui adanya Pengaruh kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mandrosa Sukses.
4. Untuk mengetahui adanya Pengaruh Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mandrosa Sukses.

E. Manfaat Penelitian

Berikut adalah manfaat yang dapat diperoleh dalam pelaksanaan penelitian ini:

1. Bagi Penulis

   Dengan dilakukannya penelitian ini, penulis berharap agar penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan, pengalaman, dan dapat untuk diaplikasikan serta mensosialisasikan teori yang ada didalam penelitian ini.

2. Bagi akademis

   Dengan adanya penelitian ini, besar harapan penulis agar dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan teori dan informasi referensi tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

   Dengan adanya penelitian ini, penulis memiliki harapan agar dapat memberikan dan dapat dijadikan referensi dan wawasan untuk menambah ilmu tentang sumber daya manusia dan dapat dijadikan untuk kajian Pustaka bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi PT Mandrosa Sukses

   Diharapkan hasil dari penelitian ini akan memberikan informasi yang berguna bagi PT Mandrosa Sukses dalam memahami peran lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan rekomendasi yang dapat mendukung pengambilan keputusan strategis yang lebih baik di bidang manajemen sumber daya manusia.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai isi skripsi ini, disusunlah sistematika penulisan dalam lima bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat gambaran umum tentang teori yang berhubungan dengan variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi deskripsi data hasil penelitian dari variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hidayat & A. Anwar, 2024), menyatakan bahwa :

> Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu atau cara tentang bagaimana individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat .

Menurut Novitasari dalam jurnal yang dikutip oleh (Hidayat & A. Anwar, 2024), menyatakan bahwa :

> Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryo dana jurnal yang dikutip oleh (Fakultas et al., 2023), menyatakan bahwa :

> Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, unsur tenaga kerja. Baik buruknya karyawan untuk mecapai hasil guna dan daya guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan organisasi.

Berdasarkan penjabaran diatas mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, dapat disimpulkan bahwa pengertian dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses berupa perencanaan, pengorganisasia, pelaksanaan dan pengontrolan yang

dilakukan terhadap sumber daya manusia dalam suatu organisasi guna untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

b) Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hidayat & A. Anwar, 2024), menyatakan bahawa terdapat empat tujuan dari mananjemen sumber daya manusia, sebagai berikut :

1) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional berguna agar dapat mengenali keberadaan dari manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsioanl dilakukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan dari organisasi.

3) Tujuan Sosial

Tujuan sosial dilakukan untuk secara etis dan sosial merespon kebutuhan serta tantangan masyarakat melalui tindakan untuk meminimkan dampak negatif terhadap organisasi.

4) Tujuan Personal

Tujuan personal dilakukan untuk membantu karyawan dalam hal mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi.

c) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Djarot dalam jurnal yang dikutip oleh (Husaini & Sutama, 2021), menyatakan bahwa beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. *Human Resource Planning*, merupakan melakukan perencanaan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan agar dapat menyesuaikan diri denga perusahaan maupun lembaga melalui perencanaan sumber daya manusia.
2. *Personnel Procurement*, merupakan fungsi manajemen dimana berfungsi untuk mecari dan mendapatkan sumber daya manusia melalui rekrutmen, seleksi, penempatan posisi serta kontrak tenaga kerja, induksi.
3. *Personnel Development*, merupakan fungsi manajemen yaitu untuk mengembangkan sumber daya manusia baik keterampilannya, keahliannya dan pengetahuannya. Hal ini dapat melalui kegiatan atau program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir.
4. *Personnel Maintenance*, merupakan fungsi dimana untuk memelihara sumber daya manusia, gaji, *reward*, insentif ,

jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja, menyelesaikan perselisihan perburuhan, menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan dan lain sebagainya. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia berkemampuan atau berdedikasi tinggi, dapat melalui kesejahteraan berupa kompensasi, lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta hubungan industrial yang sehat dan baik.

5. *Personnel Utilization*, merupakan fungsi untuk memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, agar sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik, hal ini dapat melalui pemberian motivasi, penilaian atau pemberian hadiah atau hukuman.

d) Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam jurnal yang dikutip oleh (Husaini & Sutama, 2021), menyatakan bahwa peranan manajemen sumber daya manusia terdiri dari sebagai berikut :

1. Menetapkan jumah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan tersebut berdasarkan pada *job description, job spesification, job requirements* dan *job evaluation*.

2. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan pada *"the right man in the right place and the right man in the right job."*

3. Menetapkan progra kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian karyawan.

4. Meramalkan penawaran dan permintaan terhadap sumber daya manusia **dimasa yang akan datang.**

2. Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Marisya, 2022), menyatakan bahwa :

> Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar di tempat di mana karyawan bekerja, baik itu dalam bentuk fisik maupun non-fisik, yang dapat mempengaruhi karyawan dan pekerjaan mereka selama bekerja.

Menurut Serdamayanti dan I Made Rinaldinata dalam jurnal yang dikutip oleh (Nanda Aswan Rosmana, n.d.), menyatakan bahwa :

> Lingkungan kerja adalah lokasi di mana individu atau kelompok bekerja, dilengkapi dengan fasilitas yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sadarmayanti dalam jurnal yang dikutip oleh (Estiana et al., 2023), menyatakan bahwa :

> Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, materi, kondisi fisik di sekitar tempat individu bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja, baik itu terkait dengan individu maupun kelompok.

Menurut Efendy dan Widiyanto dalam jurnal yang dikutip oleh (Jhod & Wibowo, 2024) menyatakan bahwa :

> Lingkungan kerja merupakan tempat bagi para karyawan yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung, lingkungan kerja yang baik juga sangat penting untuk mencapai hasil kineja yang optimal.

b) Jenis – jenis Lingkungan kerja

Menurut Siagan dalam jurnal yang di kutip oleh (Sihaloho & Siregar, 2020) Menyebutkan bahwa terdapat dua jenis lingkungan kerja, yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan segala keadaan secara fisik dari lingkungan yang ada disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Terdapat kondisi fisik tempat kerja yang baik yaitu :

a) Bangunan tempat kerja tidak hanya dirancang agar menarik secara visual, tetapi juga memperhatikan aspek keselamatan kerja.

b) Peralatan kerja yang memadai tersedia untuk digunakan.

c) Karyawan memiliki akses mudah ke tempat istirahat seperti kafetaria, baik di dalam perusahaan maupun di sekitarnya untuk menghilangkan kelelahan.

d) Karyawan memiliki akses ke tempat ibadah seperti mesjid atau musholla di tempat kerja.

e) Tersedia sarana transportasi yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses baik untuk karyawan maupun umum.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik merujuk pada kondisi di tempat kerja yang mempromosikan hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Ini karena, pada dasarnya, manusia tidak hanya mencari penghasilan melalui pekerjaan, tetapi juga mencari kepuasan melalui aktivitas tersebut.

c) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Putra yang dikutip oleh jurnal (Marisya, 2022), menyebutkan terdapat beberapa manfaat dari Lingkungan Kerja, yaitu :

1. Dapat meningkatkan produktivitas karena jumlah hari yang hilang menurun.
2. Dapat meningkatkan efisiendi dan kualitas pekerja yang lebih memiliki komitmen.

3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan serta biaya asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung menjadi lebih rendah, hal ini dikarena tingkat pengajuan klaim menjadi lebih rendah.
5. Fleksibilitas dan adaptasibilitas yang lebih besar sebgaai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi tenaga kerja menjadi lebih baik karena citra perusahaan yang naik.

d) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagan dalam jurnal yang dikutip oleh (Nur Safitri & Kasmari, 2022), menyebutkan terdapat beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik, sebagai berikut :

1. Bangunan tempat kerja.
2. Peralatan Kerja.
3. Hubungan rekan kerja setingkat.
4. Hubungan atasan dan karyawan.
5. Kerja sama antar karyawan.

3. Disiplin Kerja

a) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam jurnal yang dikutip oleh (Yulandari & Onsardi, 2020) menyatakan bahwa :

> Disiplin kerja adalah metode yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan yang bertujuan untuk mengubah perilaku para karyawan serta meningkatkan kesadaran dan kepatuhan para karyawan terhadap peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Wursanto dalam jurnal yang dikutip oleh (Prawoto & Hasyim, 2022) menyatakan bahwa :

> Kondisi atau faktor faktor yang mendorong para karyawan untuk bekerja dan menjalankan aktivitas sesuai dengan norma-norma dan peraturan yang berlaku.

Menurut Sastrohadiwiryo dan Syuhada Asrie dalam jurnal yang dikutip oleh (Pratiwi & Pematasari, 2022) menyatakan bahwa :

> Sebagai bentuk sikap menghormati dan menghargai, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta kesediaan untuk menjalankannya tanpa penolakan terhadap sanksi yang mungkin diterima apabila melanggar tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

b) Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo dalam jurnal yang di kutip (Purba, 2019) menyatakan bahwa :

1. Agar pegawai mematuhi semua peraturan ketenagakerjaan dan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak, serta menjalankan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melakukan pekerjaan secara optimal dan memberikan pelayanan maksimal kepada pihak terkait sesuai dengan bidang kerjanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan merawat dengan baik semua fasilitas dan sumber daya yang disediakan oleh organisasi.
4. Pegawai dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma organisasi yang berlaku.
5. Pegawai mampu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, sesuai dengan harapan organisasi.

c) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Sutrisno dalam jurnal yang dikutip oleh (Estiana et al., 2023) menyatakan bahwa :

1. Besarnya kompensasi yang diberikan.
2. Keteladanan yang ditunjukkan oleh para pimpinan perusahaan.
3. Adanya Peraturan yang jelas sebagai pedoman.
4. Keberanian para pimpinan dalam mengambil keputusan.
5. Kepedulian yang diberikan kepada karyawan.
6. Intensitas pengawasan yang dilakukan pemimpin.
7. Pembentukan kebiasaan yang mendukung disiplin yang ketat.

d) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam jurnal yang dikutip oleh (Cahya et al., 2021), menyebutkan bahwa terdapat lima indikator dari Disiplin Kerja, sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu hadir dalam bekerja

   Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kedisiplinan karyawan, dan biasanya karyawan yang memiliki tingkat disiplin yang rendah akan terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan terhadapa standard kerja

   Indikator ini digunakan untuk melihat melalui besarnya tanggung jawab para karyawan terhadap tugas yang telah dibebankan kepadanya.

3. Kepatuhan terhadap peraturan

   Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan yang taat pada peraturan jam kerja yang ada di perusahaan tidak akan membuat lalali prosedur kerja serta akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan.

4. Tingkat kewaspadaan

   Indikator ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi, ia akan selalu berhati-hati

dan penuh perhitungan dalam bekerja, serta akan selalu menggunakan sesuatu dengan efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Indikator ini menjelaskan beberapa karyawan akan mungkin untuk melalukan tindakan yang tidak sopan terhadap pelanggan.

4. Kerja Sama Tim

a) Pengertian Kerja Sama Tim

Menurut Sriyono dan Farida dalam jurnal yang di kutip oleh (Letsoin & Ratnasari, 2020) menyatakan bahwa :

> Kerjasama Tim adalah kolaborasi yang diorganisir dan dilakukan oleh sekelompok individu yang tergabung dalam suatu organisasi. Kolaborasi ini bertujuan untuk meningkatkan kerja sama dan komunikasi di antara berbagai bagian perusahaan. Anggota tim umumnya memiliki keahlian yang berbeda-beda, yang kemudian diintegrasikan menjadi kekuatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Gregory dalam jurnal yang dikutip oleh (Najuti & Susanto, 2022) menyatakan bahwa :

> Kerjasama tim merupakan kemampuan anggota tim untuk bekerja sama dengan efektif, berkomunikasi secara efisien, saling memahami dan memenuhi kebutuhan satu sama lain, serta membangun kepercayaan untuk menggerakkan tindakan kolektif yang terkoordinasi.

Menurut Mulia, Siregar, dan Nasution, dalam jurnal yang dikutip oleh (Siregar et al., 2020) menyatakan bahwa :

> “Kerjasama tim adalah kegiatan yang diatur dan dilakukan oleh sekelompok orang yang menjadi bagian dari suatu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi di dalam serta antara berbagai bagian bagian yang ada dalam perusahaan.

b) Unsur Kerja Sama Tim

Menurut Davis dan Newstorm, dalam jurnal yang dikutip oleh (Simatupang, 2019) menyatakan bahwa :

a. Lingkungan Suportif Kemungkinan perkembangan sebuah tim sangat tinggi jika pemimpin menciptakan lingkungan yang mendukung. Tindakan-tindakan yang mendukung membantu tim untuk mengambil langkah-langkah awal yang diperlukan untuk membangun kerjasama.
b. Kejelasan Peran Sebuah tim hanya dapat berfungsi efektif jika setiap anggota mengetahui peran masing-masing anggota lain dan dengan siapa mereka berinteraksi. Selain itu, setiap anggota harus memiliki kemampuan yang cukup dan bersedia untuk bekerja sama.
c. Tujuan yang Jelas Tanggung jawab manajerial adalah memastikan bahwa anggota tim tetap fokus pada tugas mereka secara menyeluruh. Namun, terkadang kebijakan organisasi, kebutuhan administratif, dan sistem penghargaan dapat menghambat upaya kolaborasi tim.
d. Kepemimpinan yang Efektif Seperti halnya kurva prestasi produk, tim juga mengalami tahap awal eksplorasi, tahap

produktif, dan penurunan seiring berjalannya waktu. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu tim melewati tahapan ini dengan baik.

e. Penanganan Masalah Tim Kerja tim yang kompleks dan dinamis harus sensitif terhadap semua aspek lingkungan organisasi. Misalnya, perubahan yang terlalu sering dalam komposisi tim dapat mengganggu hubungan di dalam tim dan menghambat kinerja mereka.

c) Indikator Kerja Sama Tim

Menurut Sibarani dalam jurnal yang di kutip oleh (Ibrahim et al., 2021) menyatakan bahwa :

1. Kerjasama**,** Kerjasama dalam sebuah tim lebih efektif daripada bekerja secara individu karena mengintegrasikan kontribusi masing-masing individu menuju tujuan bersama. Tingkat kerjasama dapat diukur dengan:

   a) Tanggung jawab bersama dalam menyelesaikan pekerjaan, di mana pemberian tanggung jawab mendorong kerjasama yang efektif.
   b) Saling berkontribusi baik dalam tenaga maupun pemikiran untuk mencapai tujuan bersama.
   c) Pemanfaatan kemampuan individu secara maksimal untuk memperkuat dan meningkatkan kualitas kerjasama.

2. Kepercayaan, Kepercayaan merupakan keyakinan bahwa setiap anggota tim dapat diandalkan dalam kata-kata dan tindakan mereka. Kerjasama tim yang berhasil ditandai oleh tingginya kepercayaan timbal balik di antara anggota:

   a) Kejujuran dalam interaksi tim untuk membangun saling percaya.
   b) Pemberian tanggung jawab kepada anggota tim sebagai wujud kepercayaan terhadap kemampuan mereka.
   c) Integritas yang terbukti dari setiap anggota dalam melakukan tugas mereka.

3. Kekompakan**,** Kekompakan mencerminkan solidaritas dan perasaan positif terhadap kelompok. Indikator kekompakan meliputi:

   a) Saling ketergantungan dalam menyelesaikan tugas untuk membangun ikatan tim.
   b) Kesadaran bahwa hasil yang dicapai adalah hasil dari kolaborasi tim, bukan individu.
   c) Komitmen yang kuat dari setiap anggota terhadap tujuan bersama tim.
   d) Komunikasi yang insentif.

Dengan demikian, indikator-indikator ini menjadi alat untuk mengukur efektivitas kerjasama, tingkat kepercayaan, dan kekompakan dalam sebuah tim.

5. Kinerja Karyawan

a) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Arimby dalam jurnal yang di kutip oleh (Letsoin & Ratnasari, 2020) menyatakan bahwa :

> Kinerja adalah sebuah tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki.

Menurut Syarial dan Robica dalam jurnal yang di kutip oleh (Siregar et al., 2020) menyatakan bahwa :

> Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam hal kualitas dan jumlahnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan dalam jurnal yang di kutip oleh (Ibrahim et al., 2021) menyatakan bahwa :

> Kinerja pegawai adalah hasil dari pekerjaan yang dikerjakan seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, dedikasi, kesungguhan, dan waktu.

b) Fungsi Kinerja Karyawan

Menurut (Eryana & Indah, 2020) menyatakan bahwa :

1) Fungsi pengadaan merupakan proses yang meliputi pencarian, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Fungsi pengembangan adalah proses meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan saat ini maupun di masa mendatang.

3) Fungsi kompensasi melibatkan pemberian imbalan berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Prinsip kompensasi adalah keadilan dan sesuai dengan kinerja serta tanggung jawab karyawan.

4) Fungsi pengintegrasian merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan sehingga tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan, walaupun mengintegrasikan dua aspirasi yang berbeda antara karyawan dan perusahaan merupakan hal yang penting dan menantang dalam manajemen sumber daya manusia.

5) Fungsi pemeliharaan adalah upaya untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar hubungan jangka panjang dapat terbentuk."

c) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan dalam jurnal yang di kutip oleh (Sihaloho & Siregar, 2020) menyatakan bahwa :

1) Faktor internal pegawai mencakup elemen-elemen yang berasal dari dalam diri pegawai, baik yang bawaan sejak lahir maupun yang diperoleh seiring dengan perkembangannya. Faktor bawaan mencakup bakat, sifat pribadi, kondisi fisik, dan kejiwaan. Sedangkan faktor yang diperoleh meliputi pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2) Faktor lingkungan internal organisasi mencakup dukungan yang diberikan oleh organisasi tempat pegawai bekerja, yang secara signifikan memengaruhi kinerja mereka. Komponen-komponen lingkungan internal organisasi meliputi visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan, teknologi, strategi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan hubungan dengan rekan kerja.
3) Faktor lingkungan eksternal organisasi merujuk pada kondisi, kejadian, atau situasi yang ada di luar lingkungan organisasi dan mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan

eksternal organisasi meliputi keadaan ekonomi, politik, sosial, budaya, agama, dan kehadiran pesaing.

d) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler dalam jurnal yang dikutip oleh (Ibrahim et al., 2021) menyatakan bahwa :

1. Kualitas Kerja adalah hasil dari pandangan karyawan terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan dan kesempurnaan tugas sesuai dengan keterampilan dan kapasitas mereka.
2. Kuantitas Kerja adalah jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan, diukur dari sudut pandang karyawan terhadap volume tugas yang mereka selesaikan beserta hasilnya.
3. Ketepatan Waktu adalah sejauh mana suatu aktivitas diselesaikan tepat waktu, dilihat dari koordinasi dengan hasil akhir dan optimalisasi waktu untuk aktivitas lainnya, diukur dari sudut pandang karyawan terhadap penyelesaian tugas dari awal hingga menghasilkan output.
4. Efektivitas adalah tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) untuk meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya. Efektivitas kerja diukur dari pandangan karyawan terhadap

penggunaan waktu dalam menjalankan tugas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi.

5. Kemandirian adalah tingkat dimana karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa meminta bantuan atau panduan dari orang lain, diukur dari pandangan karyawan dalam menjalankan fungsi pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab mereka.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

TABEL II. 1
HASIL PENELITIAN TERDAHULU

No.	Penulis dan Tahun	Judul Skripsi	Hasil Penelitian
1	(Srimulyati, 2024)	Pengaruh Komunikasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah KTBCGS	Pada hasil Uji T (parsial) dari masing-masing variabel, sebagai berikut : 1. Komunikasi Kerja, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 10.667 > 1.98472, dengan signifikansi 0,00 < 0.05. 2. Lingkungan Kerja, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 7.942 > 1.98472, dengan signifikansi 0,00 < 0.05. 3. Disiplin Kerja, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 5.725> 1.98472, dengan signifikansi 0,00 < 0.05. Pada hasil Uji F (simultan), diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu 60.237 > 2.70, dengan nilai signifikan sebesar 0.00 <

			0.05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa semua variabel memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan.
2	(Riene, 2024)	Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sinar Inti Electrindo Raya)	Pada hasil Uji T (parsial) diperoleh hasil pada variabel Kompensasi memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni 5,007 > 1,662 dengan tingakt signifikansi 0,000 < 0,05. Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni 1,643 < 1,662 dengan tingkat signifikansi 0,104 > 0,05. Varibel Disiplin Kerja memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni 2,664 > 1,662 dengan tingkat signifikansi 0,009 < 0,05. Serta pada hasil Uji F (simultan), diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yakni 67,241 >

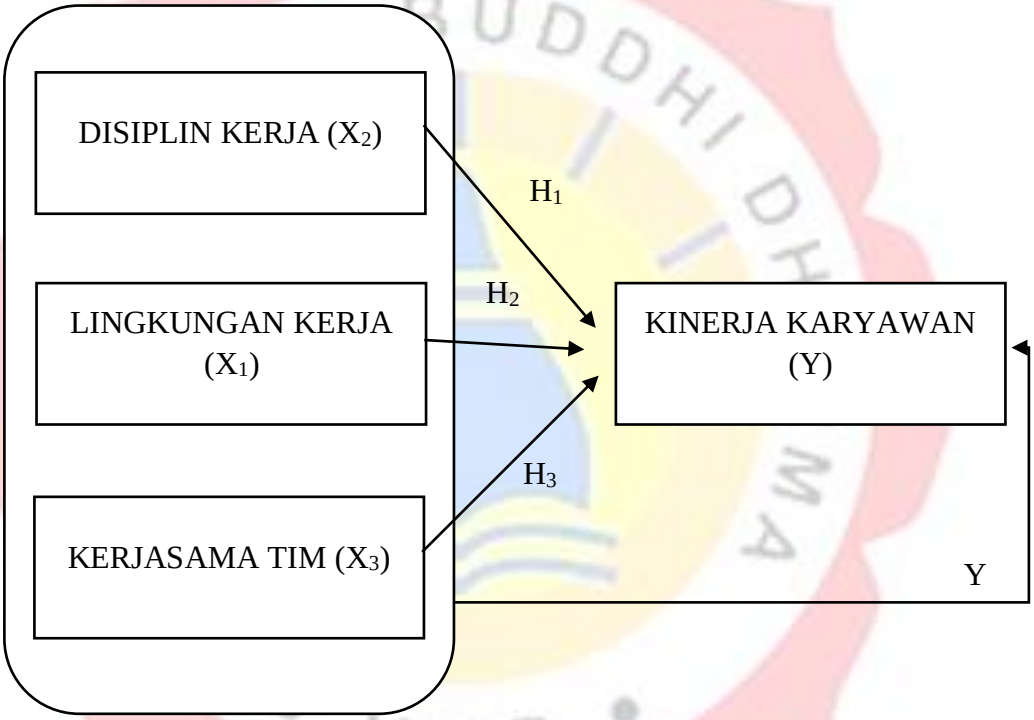
			2,71 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.
3	(Tampubolon et al., 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar	Secara Uji T (Parsial) diperoleh nilai pada variabel disiplin kerja yaitu $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu 2,01954 > 4,555 dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,005. Variabel Kerjasama memperoleh nilai $t_{tabel} > t_{hitung}$ yaitu 3,800 > 4,555 dengan taraf signifikansi 0,001 < 0,005. Serta hasil dari dilakukannya Uji F (Simultan) diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,922 dengan tignkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. Maka kesimpulannya bahwa masing-masing variabel memiliki oengaruh yang positif secara parsial dan simultan.
4	(Deffina Hermawati, 2022)	Pengaruh Motivasi Kerja dan	Berdasarkan hasil Uji t, varibael motivasi kerja

		Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t_{hitung} 6,941> t_{tabel} 1,668 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,005. Variabel kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan dengan nilai t_{hitung} 7,214> t_{tabel} 1,668 dengan tingkat signifikansi 0,000<0,005. Serta berdasarkan hasil Uji F diperoleh nilai f_{hitung} 42,121 > f_{tabel} 3,14, dengan nilai signifikasi 0,000<0,005.
5	(Cezia Defrya Rarung, 2024)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Palu Mas Perdana	Berdasarkan hasil dari Uji t, variabel kompensasi mendapatkan nilai t_{hitung} 10,710 > t_{tabel} 1,98498 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, variabel beban kerja mendapat nilai t_{hitung} 10,273 > t_{tabel} 1,98498 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, dan variabel

			disiplin kerja mendapat nilai t_{hitung} 6,721> t_{tabel} 1,98498 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka secara parsial ketiga variabel diatas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Berdasarkan hasil Uji F, diperoleh hasil f_{hitung} 37,765 > f_{tabel} 2,69 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, maka secara simultan kompensasi, beban kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Pemikiran

Tujuan dibuatnya kerangka pemikiran adalah untuk memberikan gambaran dan mempermudah maksud dari arti dan tujuan penelitian, sehingga dapat terjadinya pola pikir yang sama. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



GAMBAR II 1
KERANGKA PEMIKIRAN

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah dugaan yang masih bersifat sementaa terhadap rumusan masalah pada penelitian, hal ini dikarenakan jawaban yang telah didapatkan belum diketahui kebenarannya yang dapat dibuktikan, sehingga butuh sebuah bukti agar membuktikan bahwa

penelitian tersebut benar atau tidak. Berikut merupakan hipotesis peneliti yang dijabarkan berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas :

H_1 : Terdapat dugaan bahwa adanya pengaruh antara Lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_2 : Terdapat dugaan bahwa adanya pengaruh antara Disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_3 : Terdapat dugaan bahwa adanya pengaruh antara Kerjasama Tim (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

H_4 : Terdapat dugaan pengaruh antara Lingkungan kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), Kerjasama Tim (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Untuk menghasilkan sebuah data yang digunakan untuk menerangkan tujuan dan fungsi tertentu dari penelitian dibutuhkan sebuah metode pelatihan. Metode pelatihan ini digunakan untuk memberikan sebuah gambaran mengenai bagaimana penelitian tersebut dilakukan dan cara agar masalah tersebut dapat terselesaikan. Jenis metode penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dan pendekatan kuantitatif.

Metode pendekatan kuantitatif ini berfokus pada data yang berupa angka. Angka pada metode penelitian ini digunakan untuk mengukur serta meneliti suatu populasi atau sampel yang bertujuan untuk membuktikan dugaan semestara yang telah ditetapkan pada penelitian tersebut, sdangkan metode penelitian deskriptif digunakan agar dapat melalukan analisa terhadap data yang telah tersedia dengan menjabarkan dan mendeskripsikan data yang sudah dikumpulkan tersebut.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Mandrosa Sukses.

PT.Mandrosa Sukses menggeluti bidang kontraktor pembuatan jalan dan saluran yang dimulai pada awal tahun 80an. Pada saat itu PT. Mandrosa Sukses belum memiliki badan usaha, sehingga usaha tersebut

hanya dijalankan atas nama perorangan yang dikenal dengan nama Alex Harianto & Rosmawadi atau Ayong.

Walaupun demikian karena kualitas pekerjaan dan kepuasan pelanggan merupakan hal yang penting yang sangat diutamakan, maka kami mendapatkan kepercayaan untuk menangani beberapa pekerjaan pada proyek-proyek perumahan yang dikelola oleh PT.Indokisar Jaya. Dengan semakin banyaknya pekerjaan yang perlu ditangani secara lebih profesional, maka diperlukan suatu wadah yang dapat mengkoordinasikan segala pekerjaan agar dapat diperoleh suatu hasil yang memuaskan.

Berdasarkan pertimbangan tersebut, kami membentuk suatu Badan Usaha dengan nama PT.Mandrosa Sukses. Perusahaan yang berdomisili di Tangerang dan bergerak dalam bidang Kontraktor khususnya pembuatan Jalan, Saluran, pemasangan Paving Blok, konstruksi baja dan cutt fill ini didirikan pada tanggal 25 Februari 1995 berdasarkan Akta No. 967 Notaris Sri Lestari Roespinoedjie, SH dengan modal dasar RP.500.000.000,- (Lima Ratus Juta Rupiah). Akta pendirian ini mengalami perubahan pada tahun 996 berdasarkan Akta No.10 yang dibuat di hadapan Notaris Sri Roespinoedjie, SH disahkan oleh Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. C2-10.684.HT.01.01 Th.1996 dan kemudian di umumkan dalam lembaran Berita Negara Republik Indonesia No. 11 tertanggal 7 Februari tahun 1997.

2. Visi dan Misi PT. Mandrosa Sukses.

Seiring dengan semakin pesatnya pembangunan di segala bidang, serta dalam rangka mendukung usaha pemerintah dalam meningkatkan standar hidup bangsa dalam hal dunia, sekarang ini rumah-rumah baru banyak dibangun untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan perumahan.

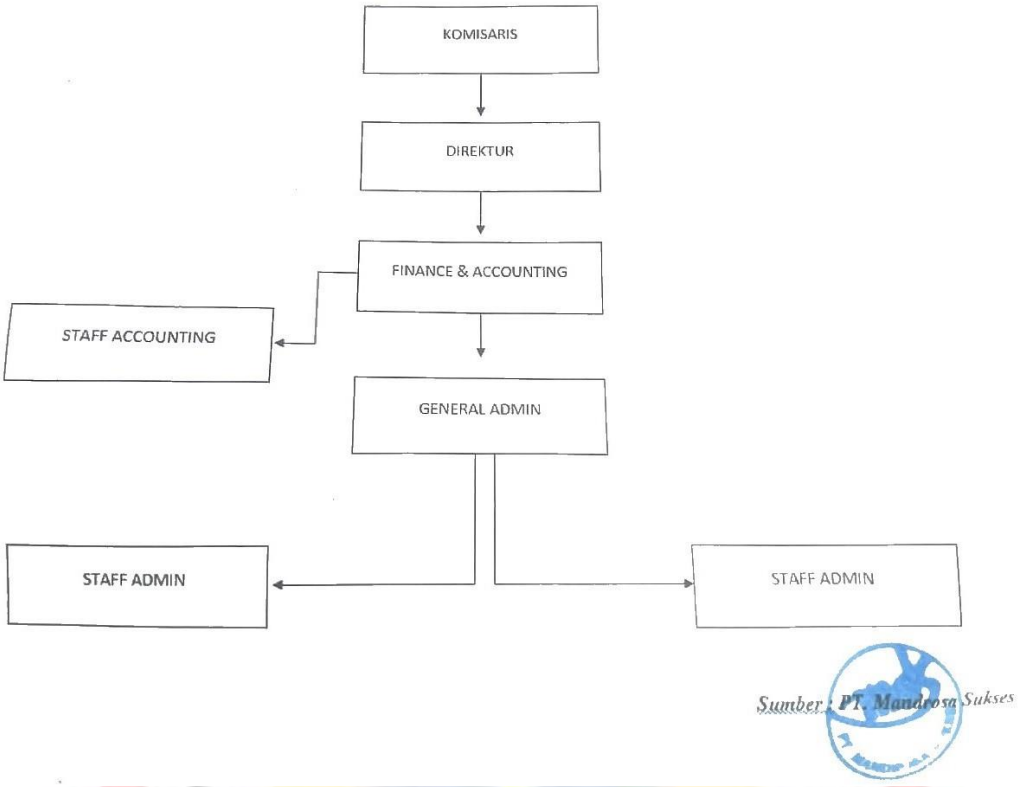
Dengan meningkatnya lapangan pekerjaan dibidang jasa properti ini, tentunya prasarana jalan, baik untuk transportasi maupun untuk perumahan sangat diperlukan selain oleh pemerintah juga pihak swasta, dalam hal ini pihak pengembang.

Berdasarkan pada kesimpulan diatas kami merasa perlu untuk dapat berperan serta dalam mendukung usaha pemerintah demi suksesnya pembangunan di negeri ini, dengan mendirikan sebuah badan usaha dengan nama PT.Mandrosa Sukses.

Kami menyadari bahwa untuk dapat berperan serta, tentunya diperlukan hasil kerja yang berkualitas, sesuai dengan kebutuhan para pelanggan. Oleh karena itu, PT.Mandrosa Sukses yang bergerak dalam bidang kontraktor khususnya untuk pembuatan jalan, saluran, pemasangan paving, konstruksi baja serta Cut and Fill senantiasa berusaha untuk dapat menyuguhkan kualitas dan kepuasan bagi pelanggannya. Kualitas yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan, waktu penyelesaian yang tepat, serta biaya yang paling banyak, bukan

sekedar motto kami melainkan menjadi pijakan sekaligus sasaran bagi kami dalam berkarya.

3. Struktur Organisasi PT. Mandrosa Sukses.



GAMBAR III 1
STRUKTUR ORGANISASI

4. Tugas dan Tanggung Jawab

a. Tugas dan tanggung jawab bagian dewan komisaris :

1. Melaksanakan pengawasan serta memberikan nasihat dalam jalannya kegiatan yang terjadi diperusahaan.
2. Memiliki kewajiban terhadap kinerja perusahaan agar selalu terjalan dengan optimal.

b. Tugas dan tanggung jawab bagian direktur :

1. Bertanggung jawab untuk mengambil keputusan.
2. Menentukan sistem pengawasan.

c. Tugas dan tanggung jawab bagian Finance & Acc :

1. Memasukkan semua transaksi keuangan ke dalam sistem.
2. Mengawasi aktivitas dan transaksi keuangan perusahaan.
3. Melakukan rekonsiliasi antara kas dan bank.
4. Menyusun laporan keuangan harian, mingguan, dan bulanan.
5. Berkoordinasi dengan departemen terkait mengenai urusan keuangan.

d. Tugas dan tanggung jawab bagian staff finance :

1. Menyusun faktur pajak.
2. Menyusun laporan keuangan.
3. Membuat laporan piutang secara mingguan dan bulanan.
4. Memeriksa seluruh data yang diterima oleh bank.
5. Mengevaluasi data tagihan yang belum dialokasikan ke bagian Akuntansi.
6. Membuat kasbon untuk debit tagihan ke bagian Akuntansi.
7. Mengelola keuangan.

e. Tugas dan tanggung jawab bagian general admin :

1. Mengelola arsip dokumen dan data penting.
2. Mengatur timeline perusahaan.
3. Menjaga inventaris dan aset kantor.
4. Berkomunikasi dengan pihak luar.

f. Tugas dan tanggung jawab staff admin :

1) Administrasi Umum:
   a. Mengelola jadwal dan kalender.
   b. Menangani komunikasi dan korespondensi (email, telepon).
   c. Menyusun dan mengarsipkan dokumen
2) Asisten Administrasi:
   a. Melakukan tugas-tugas administratif sehari-hari seperti pengarsipan dan penjadwalan.
   b. Mengatur perjalanan dinas dan akomodasi.
   c. Mengelola persediaan kantor dan perlengkapan.
3) Staf Purchasing :
   a. Membuat dan mengelola pesanan pembelian
   b. Memantau status pengiriman dan memastikan barang diterima tepat waktu.
   c. Mengoptimalkan tingkat persediaan untuk menghindari kelebihan atau kekurangan stok.
4) Staf Administrasi Proyek:

a. Membantu dalam perencanaan dan pelaksanaan proyek.
b. Mengatur dokumentasi proyek dan laporan kemajuan.
c. Menyusun jadwal dan koordinasi antara tim proyek.

5) Receptionist (Petugas Resepsionis):
   a. Menyambut dan melayani pengunjung.
   b. Menjawab telepon dan mengarahkan panggilan.
   c. Menangani surat-menyurat dan paket.
6) Staf Administrasi Pemasaran:
   a. Mengelola dokumen dan materi pemasaran.
   b. Membantu dalam perencanaan dan pelaksanaan kampanye pemasaran.
   c. Menyusun laporan dan analisis hasil pemasaran.
7) Staf Administrasi Kontrak:
   a. Mengelola dokumen kontrak dan perjanjian.
   b. Memastikan bahwa semua persyaratan kontrak dipenuhi.
   c. Mengawasi perpanjangan kontrak dan perubahan kontrak.
   d. Mengelola administrasi terkait pengadaan dan pembayaran.
8) Staf Keuangan Proyek:
   a. Mengelola anggaran proyek dan laporan keuangan.
   b. Memproses tagihan dan klaim biaya.
   c. Menyusun laporan keuangan dan melacak pengeluaran proyek.

d. Berkoordinasi dengan tim keuangan untuk memastikan pembayaran tepat waktu.

9) Staf Administrasi Logistik:
   a. Mengatur pengadaan dan distribusi perlengkapan proyek.
   b. Memantau dan mengelola inventaris bahan dan peralatan.
   c. Mengelola transportasi dan logistik terkait proyek.
10) Analisis Data Proyek:
   a. Mengumpulkan dan menganalisis data terkait proyek.
   b. Membantu dalam penyusunan laporan kemajuan dan evaluasi kinerja proyek.
   c. Mengelola database proyek dan sistem pelaporan.
11) Staf Administrasi Kualitas:
   a. Mengelola dokumentasi terkait kontrol kualitas dan standar.
   b. Memastikan bahwa semua prosedur kualitas diikuti.
   c. Menyusun laporan audit dan hasil pengujian.
12) Koordinator Proyek:
   a. Menyusun dan memantau jadwal proyek.
   b. Mengatur pertemuan dan komunikasi tim.
   c. Mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah administrasi yang mungkin muncul.
   d. Membantu dalam perencanaan dan pengendalian biaya proyek.
13) Administrasi Sumber Daya Manusia Proyek:

a. Mengelola data dan dokumentasi karyawan proyek.
b. Membantu dalam proses rekrutmen untuk posisi proyek.
c. Menyusun dan mengelola jadwal kerja dan absensi tim proyek.
d. Mengelola administrasi terkait tunjangan dan kompensasi karyawan proyek.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dapat diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer ini dapat berupa hasil dari wawancara maupun observasi langsung kelapangan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder bisa didapatkan melalui buku, internet, jurnal serta lain sebagainya.

D. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari jumlah yang digunakan sebagai objek penelitian.

Menurut (Jasmine & Hernawan, 2023) menyatakan bahwa :

"Populasi merupakan semua bagian yang akan digunakan sebagai area inferensi atau generalisasi."

Pada penelitian ini jumlah populasi yang ada di PT. Mandrosa Sukses yaitu 60 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi keseluruhan yang dapat dijangkau dan memiliki sifat dan karakteristik yang sama dengan populasi. Jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini dapat ditentukan menggunakan perhitungan statistik. Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Cahyadi, 2022), menjelaskan bahwa ukuran sampel untuk dilakukannya penelitian sebagai berikut :

1. Jumlah ukuran sampel yang layak didalam penelitian yaitu antara 30 sampai dengan 500.
2. Apabila sampel dibagikan kedalam kategori, seperti pria-wanita, pegawai negeri-swasta dan lainnya, maka jumlah anggota sampel tiap kategori minimal 30.
3. Apabila didalam penelitian akan dilakukan analisi dengan menggunakan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kalo dari jumlah variabel yang diteliti, contohnya varibael penelitian terdapat lima variabel (independent + dependen), maka jumlah anggota sampel adalah 10 x 5 = 50.

4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok control, maka jumlah anggota sampel masing-masing antara 10 sampai dengan 20.

Berdasarkan pada pengertian sampel diatas, pada penelitian ini peneliti menggunakan tektik non probability sampling dengan metode sampling jenuh, dimana semua populasi karyawan dijadikan sebagai sampel, yaitu 60 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan informasi yang berupa data-data baik berupa angka, simbol ataupun atribut dibutuhkn sebuat teknik pengumpulan data. Dalam proses pengumpulan data membuthkan teknik yang tepat supaya masalah yang diteliti dapat terselesaikan dan mencapai hasil yang valid.

a) Teknik pengumpulan data primer

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik mengumpulkan data yang memiliki tujuan supaya penelitian dapat berlangsung dengan efisien. Kuesioner berisikan pernyataan atau pertanyaan tertulis yang akan dijawab responden baik secara langsung, dikirim lewat pos, maupun lewat penggunaan internet.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik mengumpulkan data dengan cara melakukan pengamatan tidak hanya terbatas pada penelitian terhadap orang, melainkan juga terhadap gejala alam. Pengamatan dilakukan pada jumlah responden yang sedikit, ini bertujuan bilamana penelitiaan berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, dan gejala alam.

3. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai tujuan untuk mengetahui hal-hal secara mendalam dari responden yang jumlahnya sedikit. Wawancara dapat dilakukan melalui tatap muka langsung dengan responden atau bisa melalui media telepon yang secara terstruktur maupun tidak terstruktur.

b) Teknik pengumpulan data sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder merupakan teknik untuk pengumpulan data kuantitatif ataupun kualitatif yang dilakukan pada penelitian yang sudah ada dan untuk menggali suatu permasalahan yang baru ataupun menguji hasil penelitian terdahulu.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat tiga variabel bebas serta satu variabel terikat, yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Kerjasama Tim (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y). Berikut penjelasan yang berbentuk tabel berisikan sub-sub variabel beserta indikatornya, yaitu :

TABEL III 1
OPERASIONALISASI VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X_1)	1. Bangunan tempat kerja.	1. Gedung tempat bekerja. 2. Kebersihan tempat kerja.	Likert
	2. Peralatan kerja.	3. Fasilitas tempat kerja. 4. Peralatan tempat kerja yang memadai.	
	3. Hubungan rekan kerja setingkat.	5. Hubungan baik dengan rekan kerja. 6. Kedekatan rekan kerja.	
	4. Hubungan atasan dengan karyawan.	7. Hubungan yang harmonis dengan atasan. 8. Atasan yang perhatian kepada bawahannya.	
	5. Kerjasama antar karyawan.	9. Kerjasama yang baik. 10. Saling membantu.	
Sumber : Menurut Siagan dalam jurnal yang dikutip oleh (Nur Safitri & Kasmari, 2022)			
Disiplin Kerja (X_2)	1. Ketepatan waktu hadir.	1. Absensi. 2. Ketepatan waktu.	Likert
	2. Ketaatan terhadap standar kerja.	3. Kepatuhan terhadap perintah. 4. Kepatuhan pada pedoman kerja.	

	3. Kepatuhan terhadap peraturan.	5. Tanggung jawab atas pekerjaan. 6. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan.	
	4. Tingkat kewaspadaan.	7. Hati-hati dalam bekerja. 8. Ketelitian.	
	5. Bekerja etis.	9. Menghormati pendapat. 10. Menjaga kerahasiaan.	
Sumber : Menurut Rivai dalam jurnal yang dikutip oleh (Cahya et al., 2021)			
Kerjasama Tim (X_3)	1. Kerjasama.	1. Tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan. 2. Saling berkontribusi. 3. Pemanfaatan kemampuan individu.	Likert
	2. Kepercayaan.	4. Kejujuran. 5. Pemberian tanggung jawab yang adil dan sesuai. 6. Integritas.	
	3. Kekompakan	7. Kekompakan. 8. Kolaborasi tim. 9. Komitmen. 10. Komunikasi yang baik.	
Sumber : Menurut Sibarani dalam jurnal yang di kutip oleh (Ibrahim et al., 2021)			

Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja.	1. Mampu bekerja sesuai standar perusahaan. 2. Mampu bekerja secara akurat.	Likert
	2. Kuantitas kerja.	3. Ketepatan waktu. 4. Bekerja sesuai dengan target perusahaan.	
	3. Ketepatan waktu.	5. Mampu mengatur prioritas kerja. 6. Selalu datang tepat waktu.	
	4. Efektivitas.	7. Mampu bekerja dengan maksimal. 8. Teliti dan cermat.	
	5. Kemandirian.	9. Mampu bekerja dengan mandiri 10. Mampu menunjukan kinerja yang baik.	
Sumber : Robbins dan Coutler dalam jurnal yang dikutip oleh (Ibrahim et al., 2021)			

G. Teknik Analisis Data

1. Frekuensi Data

Frekuensi data dibutuhkan agar data yang telah didapatkan mudah di pahami, maka dari itu diperlukan penyusunan yang organisir dengan

cara merngkas data tersebut agar mempermudah untuk dilakukannya proses analisis dan mudah dipahami.

Menurut (Jasmine & Hernawan, 2023), menyatakan bahwa :

> "Distribusi Frekuensi merupakan teknik penyusunan untuk kelompok kecil maupun besar yang ditentukan berdasarkan kategori dan kelas interval."

2. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam jurnal yang dikutip oleh (Natania, 2024), menyatakan bahwa :

> "Validitas suatu survei atau pernyataan dalam kuesioner dinilai dengan menggunakan uji validitas."

Pada uji validitas, membandingkan nilai r_{tabel} dan nilai $r_{hitung.}$ Perhitungan nilai r_{tabel} dapat dilihat pada nilai *degree of freedom* (df) = n-2 dengan tingkat signifikansi sebrsar 5% atau 0,005. Sedangkan nilai r_{hitung} dapat dilihat pada tabel *corrected item total correlation.* Untuk menentukan apakah data tesebut valid atau tidak dapat diketahui denga cara berikut, yaitu :

a. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka data tersebut valid.

b. Jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka data tersebut tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Menurut (Hendriawan & Sutisna, 2022), menyatakan bahwa :

"Pengujian reliabilitas merupakan pengujian yang digunakan dalam melihat seberapa tinggi derajat tes yang digunakan untuk mengukur sasaran dengan konsisten."

Pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik formula yaitu *Cronbach Alpha,* dengan rumus sebagai berikut :

$$\mathbf{ri} = \left(\frac{\boldsymbol{k}}{\boldsymbol{k-1}}\right)\left(1 - \frac{\boldsymbol{\Sigma\sigma b2}}{\boldsymbol{\sigma t2}}\right)$$

Keterangan:

ri = Koefisien reliabilitas data.

k = Jumlah butir pertanyaan.

$\Sigma\sigma b2$ = Jumlah varians butir.

$\sigma t2$ = Varians total.

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut reliabel atau tidak, sebagai berikut :

a. Reliabel, ketika nilai *Cronbach* lebih besar dari nilai 0,60.

b. Tidak Reliabel, ketika nilai *Cronbach* lebih kecil dari nilai 0,60.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Try & Dharma, 2022), menyatakan bahwa :

> "Uji normalitas, dalam aplikasi spss digunakan untuk menentukan normalitas data, sekiranya dengan nilai

> signifikansi sebesar 0,05 maka data tersebut bertabur normal."

Pada penelitian ini digunakan signifikansi sebesar 0,05 (5%), maka data dapat dikatakan terdistribusikan dengan normal ketika nilai probabilitas > 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut (Try & Dharma, 2022), menyatakan bahwa :

> "Uji multikolinearitas, digunakan untuk pengujian hubungan antara variabel bebas, uji multikolinearitas tidak berlaku apabila nilai telerac besar daripada 0,10 serta VIF kurang dari 10."

Pada pengujian ini digunakan *Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Ketika nilai VIF < 10 dan *tolerance* < 0,10 maka dapat dinyatakan tidak terjadinya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Hendriawan & Sutisna, 2022), menyatakan bahwa :

> "Uji heteroskedastisitas, digunakan untuk pengujian ketidaksamaan antara varians dan residual dari satu observasi ke observasi lainnya pada model regresi."

Pada uji ini ditentukan dengan melihat grafik *scatter plot*, data dianggap mengalami heteroskedastisitas apabila titik-titik yang ada pada grafik tersebut memiliki pola yang teratur.

5. Uji Model Statistik

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel terikat dan dua variabel atau lebih variabel bebas. Pada analisis ini digunakan untuk memperkirakan berapa besarnya nilai pengaruh antara variabel pengaruh dan variabel terpengaruh. Rumus yang digunakan untuk analisis ini, sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3$$

Keterangan :

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Disiplin kerja

X_3 = KerjasamaTim

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien untuk variable independent

b. Koefisien Korelasi

Menurut Hartono & Prameswari dalam jurnal yang dikutip oleh (Natania, 2024), menyatakan bahwa :

> "Uji koefisien korelasi adalah salat satu strategi analisis statistic dalam menentukan hubungan anatara dua atau lebih variabel kuantitatif."

Persamaan yang digunakan untuk menguji koefisien korelasi yaitu :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

n = jumlah titik pasangan (X,Y)

X = nilai variabel X

Y = nilai variabel Y

Klasifikasi atau ketentuan yang digunakan untuk analisis koefisien korelasi dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut :

Interval Koefisien	**Tingkat Hubungan**
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

c. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali dalam jurnal yang dikutip oleh (Natania, 2024), menyatakan bahwa :

> "Koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk menilai efektivitas model dalam memperkirakan fluktuasi variabel terikat."

Rumus yang digunakan untuk mencari koefisien determinasi dengan tiga variabel independent, sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{(ryX_1)^2 + (ryX_2)^2 + (ryX_3)^2 - 2.(ryX_1).(ryX_2).(ryX_3).(rX_1X_2X_3)}{1 = (rX_1X_2X_3)^1}$$

Keterangan:

y = Kinerja karyawan

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Kerjasama Tim

Dimana:

ryX_1 = Korelasi Product Moment antara X_1 dengan Y.

ryX_2 = Korelasi Product Moment antara X_2 dengan Y.

ryX_3 = Korelasi Product Moment antara X_3 dengan Y.

$rX_1X_2X_3$ = Korelasi Product Moment antara $X_1X_2X_3$.

Lalu untuk menentukan berapa besar atau kecilnya variabel X terhadap Y, ditentukan menggunakan rumus korelasi determinan, yaitu sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Nilai Koefisien Determinan

R = Nilai Koefisien Korelasi

Dengan kesimpulan :

1) $R^2 = 0$, maka tidak ada persentase pengaruh yang diberikan oleh variabel independent terhadap variabel dependent.

2) $R^2 = 1$, maka terdapat persentase pengaruh yang diberikan variabel independent terhadap variabel dependen yaitu, sempurna.

6. Uji Hipotesis

a. Uji T

Menurut (Try & Dharma, 2022), menyatakan bahwa :

"Uji T atau Uji secara parsial pada dasarnya digunakan untuk menetapkan berapa signifikansi variabel dependen terhadapat variabel independent."

Pada pengujian ini digunakan rumus, sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = Nilai korelasi parsial.

r^2 = Nilai koefisien determinasi.

n = Jumlah sampel.

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel}.

Kalsifikasi yang digunakan untuk menyatakan apakah uji t yang dilakukan memiliki pengaruh atau tidak, sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan dan H_o ditolak.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan H_o diterima.

b. Uji F

Menurut (Try & Dharma, 2022), menyatakan bahwa :

> "Uji F atau Uji secara simultan digunakan untuk mengatahui berapa pengaruh secara simultan antara variabel independent terhadap variabel dependen."

Rumus yang digunakan untuk melakukan uji F, sebagai berikut :

$$Fh = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

Fh = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}.

R = Koefisien korelasi ganda.

k = Jumlah variabel.

n = Jumlah anggota sampel.

Klasifikasi yang digunakan untuk menyatakan apakah uji F yang telah dilakukan memiliki pengaruh atau tidak, sebagai berikut :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka H_o ditolak.

2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka H_o diter