

Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Cabang Kraksaan

Erfin Fitria Putri¹, Farah Sabilatul Jannah², Dela Febrianti³, Holifah⁴, Ummul Haira Islamiya⁵, Zalza Nur Sabila⁶, Fitria Romadhani⁷
^{1,2,3,4,5,6,7} Prodi Ekonomi, Universitas Nurul Jadid, Indonesia

Received : 22 Juli 2025, Revised : 23 Juli 2025 , Published : 24 Juli 2025

Corresponding Author

Nama Penulis: Erfin Fitria Putri

E-mail: erfinfitri123@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menyelidiki bagaimana kerjasama tim serta lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan di Mie Gacoan, Cabang Kraksaan. Dengan menggunakan metode asosiatif kuantitatif, penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 31 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 31. Hasil penelitian menunjukkan nilai R Square sejumlah "0,505", yang menunjukkan bahwa "50,5%" kinerja karyawan terpengaruh oleh kerjasama tim dan lingkungan kerjanya, sementara "49,5%" lainnya terkait dengan berbagai faktor yang tidak ditelaah pada penelitian ini. Hasil uji-t menunjukkan jika kerjasama tim tidak memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, dengan nilai sebesar "0,279" melebihi "0,05" serta nilai t sebesar "1,104" (di bawah t tabel "2,045"). Sebaliknya, lingkungan kerja menunjukkan dampak yang substansial kepada kinerja, terbukti menggunakan nilai t sebesar "0,036" lebih rendah daripada "0,05" serta nilai t sebesar "2,200" (di atas "2,045"). Lebih lanjut, uji F menunjukkan jika kerjasama tim serta lingkungan kerja mempunyai dampak yang substansial kepada kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar "0,001" dimana lebih kecil jika dibandingkan dengan "0.05", serta f hitung sejumlah "14,278" yang lebih besar daripada nilai F-tabel sebesar 3,33.

Kata kunci – Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to investigate how teamwork and work environment affect employee performance at Mie Gacoan, Kraksaan Branch. Using quantitative associative method, this study involved a sample of 31 respondents. The results showed an R Square value of "0.505", indicating that "50.5%" of employee performance is affected by teamwork and work environment, while the other "49.5%" is related to various factors not examined in this study. The t-test results show that teamwork does not significantly affect employee performance, with a value of "0.279" exceeding "0.05" and a t-value of "1.104" (below the t-table of "2.045"). In contrast, work environment showed a substantial impact on performance, evidenced using a t-value of "0.036" lower than "0.05" as well as a t-value of "2.200" (above "2.045"). Furthermore, the F-test shows that teamwork and work environment have a substantial impact on "employee performance" with a significance value of "0.001" which is less than "0.05", and an f-count of "14.278" which is greater than the F-table value of 3.33.

Keywords – Teamwork, Work Environment, Employee Performance

How To Cite : Putri, E. F., Jannah, F. S., Febrianti, D., Holifah, H., Islamiya, U. H., Sabila, Z. N., & Romadhani, F. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Mie Gacoan Cabang Kraksaan. Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa, 2(2), 385–393. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i2.522>

Copyright ©2025 Erfin Fitria Putri, Farah Sabilatul Jannah, Dela Febrianti, Holifah, Ummul Haira Islamiya, Zalza Nur Sabila, Fitria Romadhani

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah organisasi usaha benar-benar dapat dipengaruhi oleh mutu karyawannya. Kinerja karyawan yang lebih baik akan meningkatkan peluang perusahaan untuk meraih kesuksesan. Perkembangan perusahaan bukan sekedar ditentukan oleh rencana kerja yang dibuat, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh keterlibatan aktif dari karyawan. Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan termasuk kolaborasi tim, kondisi tempat kerja, volume pekerjaan, dan lain-lain. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan bisa mengembangkan tim yang bekerja secara praktis, menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman serta mendukung, serta menempatkan karyawan pada posisi yang benar dengan memperhatikan beban kerja mereka sebelumnya (Nainggolan, 2023).

Lingkungan kerja yang baik juga aman dapat menaikkan derajat kesehatan dan produktivitas karyawan. Factor-factor di dalam lingkungan kerja mencakup hal-hal yang berasosiasi langsung dengan proyek bangunan, seperti tekanan yang melewati batas akibat tuntutan agenda, kurangnya fasilitas dan perangkat keamanan, minimnya pelatihan keamanan bagi pekerja, serta lemahnya pengawasan dalam hal keselamatan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak besar terhadap produktivitas pekerja. Beberapa unsur yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja meliputi pengaturan pencahayaan, beban kerja, tingkat kebisingan, aliran udara yang baik, kebersihan lokasi kerja, dan keamanan barang milik pekerja (Wahyuningsih, 2018). Lingkungan fisik tempat kerja, yang memuat segala keadaan di sekeliling wilayah kerja, bisa memberikan dampak kepada karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Wahyuningsih, 2018).

Menurut (Abdilhaq et al., 2020), ekonomi Indonesia saat ini sedang mengalami masa pertumbuhan yang sangat pesat, terutama di bidang penjualan produk makanan seperti mie pedas yang menunjukkan peningkatan yang jelas. Mie Gacoan adalah salah satu merek restoran mie pedas terbesar di Indonesia dan kini menjadi populer di berbagai daerah. Kehadiran Mie Gacoan mampu menarik perhatian dan minat konsumen berkat harga yang terjangkau serta suasana tempat makan yang nyaman. Mengingat antusiasme masyarakat yang tinggi, diperlukan kinerja yang optimal dari karyawan untuk menjaga citra serta merek Mie Gacoan yang sudah terkenal. Di balik keunggulan yang dimilikinya, Mie Gacoan juga menghadapi masalah yang sering dibahas, yaitu waktu antrean yang cukup lama, antara 20 hingga 50 menit atau lebih. Situasi ini mengharuskan banyak pelanggan untuk menunggu lama, bahkan sampai di luar restoran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Cabang Kraksaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kerjasama Tim

Wiyono mengungkapkan bahwa kolaborasi tim adalah sekelompok individu dengan kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara kolektif dengan memanfaatkan tiap-tiap potensi yang ada untuk menggapai hasil yang memuaskan (Saifuddin & Sijabat, 2022). Di sisi lain, (Susanti et al., 2021) menjelaskan bahwa kolaborasi tim merupakan sebuah system yang menggabungkan pekerjaan dalam kelompok dengan dukungan keahlian yang bervariasi, tujuan yang jelas, kepemimpinan, dan komunikasi yang efektif untuk memastikan kinerja tim melebihi kinerja masing-masing individu. Davis dalam (Badriyah et al., 2022) menyatakan bahwa aspek-aspek yang menunjukkan kerja sama tim meliputi:

1. Tanggung jawab kolektif,
2. Saling memberikan sumbangsih,
3. Penggunaan kemampuan secara maksimal, dan
4. Komunikasi yang efisien.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti & Rahadian (2018) mengungkapkan bahwa terdapat dua macam lingkungan kerja, yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi elemen-elemen fisik seperti alat-alat yang digunakan dan rekan kerja di sekitar karyawan. Di sisi lain, lingkungan kerja non fisik berhubungan dengan interaksi antar pekerja, baik antara sesama kolega maupun antara karyawan dan atasan. Wahyuningsih (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memuat seluruh hal di seputar pegawai yang bisa memberikan dampak pada mereka saat melangsungkan tugas yang menjadi kewajibannya. Fachrezi dan Khair dalam (Badriyah et al., 2022) mencantumkan sejumlah indikator lingkungan kerja, yaitu:

1. Fasilitas,
2. Tingkat Keramaian,
3. Ventilasi udara, dan
4. Hubungan kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut (Estiningsih, 2018) dalam (Susansti & Mardika, 2021), kinerja pegawai ialah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam memenuhi sasaran yang ditentukan oleh perusahaan sekaligus mengurangi risiko kerugian. Dalam (Badriyah et al., 2022) mengutip Lijan Sinambela dalam Masda yang menjelaskan beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja yang tinggi dapat mengurangi kemungkinan kesalahan dalam menyelesaikan tugas, sehingga memberikan efek positif bagi perkembangan perusahaan. Penilaian terhadap kualitas kerja dapat dilihat dari penampilan yang teratur, keterampilan dalam bekerja, serta tingginya tingkat penyelesaian tugas (Estiningsih, 2018).
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya tugas yang dapat diselesaikan selama jangka periode tertentu, sehingga dapat mencapai efisiensi dan efektivitas kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Aspek yang dapat dinilai termasuk kualitas hasil kerja, kemampuan dalam membuat keputusan, serta pemeliharaan sarana dan prasarana kerja (Estiningsih, 2018).
3. Tanggung jawab
Aspek ini mengevaluasi seberapa jauh seorang karyawan dapat menerima, melaksanakan, dan bertanggung jawab atas tugas serta hasil kerjanya, termasuk menjaga sarana dan prasarana yang digunakan, serta memperhatikan sikap kerjanya sehari-hari. Indikator yang relevan mencakup hasil kerja, pengambilan keputusan, serta pemeliharaan fasilitas kerja (Estiningsih, 2018).
4. Kerja sama
Kerjasama menampakkan kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan kawan kerja, baik secara vertikal begitupula horizontal, di dalam maupun di luar lingkungan kerja, dengan maksud untuk mencapai hasil kerja yang optimum. Indikatornya berupa solidaritas tim dan hubungan yang harmonis dengan kolega maupun atasan (Estiningsih, 2018).
5. Inisiatif
Inisiatif adalah dorongan dari diri sendiri karyawan demi menyelesaikan tugas tanpa menunggu instruksi dari atasan, sambil tetap menunjukkan sikap tanggung jawab serta menjalankan kewajiban dengan baik (Estiningsih, 2018).

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini ialah jenis penelitian kuantitatif asosiatif yang bermaksud untuk melihat kaitan atau pengaruh antara dua variabel bebas/independen, yakni kerjasama tim dan lingkungan kerja, terhadap variabel terikat/dependen yang berupa kinerja karyawan. Metode kuantitatif dipilih karena data yang didapatkan akan dianalisis dengan teknik analisis statistik. Studi ini dilakukan di Mie Gacoan Cabang Kraksaan, Kabupaten Probolinggo.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Mie Gacoan Kraksaan yang terletak di Jl. Raya Panglima Sudirman, No.141 Patokan Kecamatan Kraksaan, Kabupaten Probolinggo, Jawa timur (67282). Pengumpulan data dilakukan selama 3 hari untuk memperoleh data yang representatif dari karyawan aktif Mie Gacoan tersebut.

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang meliputi objek atau subjek yang memiliki ciri dan keistimewaan khusus yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya (Nurhasanah, 2019). Pada penelitian ini, objek kajian mencakup keseluruhan pegawai Mie Gacoan Cabang Kraksaan sejumlah 31 pegawai.

Sampel dalam penelitian adalah suatu bagian kecil dari populasi yang digunakan sebagai objek analisis. Sampel merupakan sekelompok orang yang diambil dari populasi yang lebih besar, dan hasil yang didapat dari penelitian ini akan digeneralisasikan ke seluruh populasi. Merujuk pada pendapat Sugiyono dalam (Nurhasanah, 2019), sampel diartikan sebagai sebagian dari keunikan atau keistimewaan yang ditemukan pada populasi. Dengan rujukan tersebut, sampel dalam penelitian meliputi keseluruhan populasi, sebanyak 31 pegawai Mie Gacoan Cabang Kraksaan.

Instrumen Penelitian

Alat utama yang dipakai dalam studi ini adalah kuesioner terstruktur yang terdiri dari beberapa bagian, yaitu: kerjasama tim selaku variabel bebas/independen (X1), lingkungan kerja selaku variabel bebas/independen (X2), dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang telah diuji untuk validitas dan reliabilitasnya. Pengukuran dilakukan memakai skala Likert dengan nilai antara 1 sampai 5, yang menunjukkan:

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS),
- 2 = Tidak Setuju (TS),
- 3 = Netral (N),
- 4 = Setuju (S), dan
- 5 = Sangat Setuju (SS).

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas bermaksud untuk menegaskan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner secara akurat mencerminkan variabel yang sudah pernah dipilih oleh peneliti. Dengan kata lain, kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataannya dapat dengan tepat mencerminkan apa yang hendak diukur (Ghozali, 2021). Oleh karena itu, sangat perlu untuk melangsungkan uji validitas agar data yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi atau sikap yang ingin diteliti.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini bermaksud untuk menentukan apakah instrumen yang dijadikan patokan bisa digunakan pada penelitian ini, sehingga dapat memberikan hasil yang konsisten atau tidak. Dengan kata lain, jika instrumen tersebut dipakai untuk menilai hal yang sama di periode dan konteks yang berbeda, hasilnya akan tetap konsisten. Apabila hasilnya konsisten,

maka alat itu dianggap dapat dipercaya dan cocok untuk digunakan dalam penelitian (Juliani et al., 2023).

3. Uji T (Uji Parsial)

Berdasarkan buku yang ditulis oleh (Sugiyono, 2016), “uji t dipakai untuk mengukur sejauh mana dampak dari setiap variabel bebas/independen terhadap variabel yang diteliti terikat/dependen. Uji ini dilaksanakan dengan menggunakan program SPSS pada tingkat signifikansi 5% (0,05).”

4. Uji F

Uji F, yang dikenal sebagai uji simultan atau uji model (ANOVA), dipergunakan untuk mengevaluasi benarkah seluruh variabel independen (bebas) bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (terikat). Uji ini mengevaluasi validitas atau kepentingan keseluruhan model regresi yang digunakan. Evaluasi ini melibatkan perbandingan “F-hitung” dibandingkan nilai “F-tabel” untuk menilai signifikansi statistik model (Tahitu et al., 2024).

Selain itu, dalam output SPSS (terutama di bagian ANOVA), kita juga dapat melihat nilai signifikan (nilai Sig). Model dianggap penting jika nilai Sig lebih rendah dari nilai alpha (tingkat kesalahan yang ditetapkan oleh peneliti). Dalam bidang sosial, alpha sering ditentukan pada “10%”, “5%”, atau “1%”. Apabila F-hitung lebih kecil dibandingkan F-tabel atau jika nilai Sig melebihi alpha, model dianggap tidak signifikan, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak bersama-sama memengaruhi variabel dependen (Tahitu et al., 2024).

5. Uji R (Koefisien Determinasi)

Berdasarkan (Siregar, 2017), “koefisien determinasi adalah nilai yang dipakai sebagai alat untuk mengukur seberapa besar dampak satu atau lebih variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y)”. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kerjasama tim dan kinerja kerja terhadap kinerja pegawai di Mie Gacoan Cabang Kraksaan.

Hipotesis

H1: “Diduga kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Cabang Kraksaan.”

H2 : “Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Cabang Kraksaan.”

H3 : “Diduga kerja sama tim dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Cabang Kraksaan.”

PEMBAHASAN

Data penelitian ini diperoleh memakai pengedaran kuesioner kepada 31 responden dan selanjutnya dianalisis menggunakan program komputer SPSS versi 31. Analisis yang dilakukan mencakup uji validitas dan reliabilitas, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²).

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pearson Correlation (r)	r Tabel	Keterangan
Kerjasama Tim	0,850	0,3550	"Valid"
	0,795	0,3550	"Valid"
	0,835	0,3550	"Valid"
	0,798	0,3550	"Valid"
	0,761	0,3550	"Valid"
	0,669	0,3550	"Valid"
Lingkungan Kerja	1	0,3550	"Valid"
	0,616	0,3550	"Valid"
	0,533	0,3550	"Valid"
	0,680	0,3550	"Valid"
	0,691	0,3550	"Valid"
	0,608	0,3550	"Valid"
Kinerja Karyawan	0,724	0,3550	"Valid"
	1	0,3550	"Valid"
	0,567	0,3550	"Valid"
	0,447	0,3550	"Valid"
	0,568	0,3550	"Valid"
	0,651	0,3550	"Valid"
	0,564	0,3550	"Valid"

Bersumber dari Tabel 1, kemudian dinyatakan semua item pernyataan pada variabel Kerjasama Tim (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) valid. Hal ini merujuk ke nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk setiap item yang lebih besar dari nilai r tabel, yaitu 0,3550.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	0,876	0,60	"Realibel"
Lingkungan Kerja (X2)	0,921	0,60	"Realibel"
Kinerja Karyawan (Y)	0,857	0,60	"Realibel"

Berdasarkan perolehan uji reliabilitas yang tertera pada Tabel 2, didapatkan nilai "*Cronbach's Alpha*" untuk variabel kerjasama tim (X1) melebihi "0,60". Hal ini mengindikasikan bahwa variabel kerjasama tim (X1) dinyatakan dapat diandalkan. Demikian pula variabel lingkungan kerja (X2) yang juga menunjukkan nilai di atas 0,60, sehingga dinilai reliabel. Sementara itu, variabel kinerja pegawai (Y) juga menyatakan nilai "*Cronbach's Alpha*" lebih dari "0,60", yang menandakan bahwa variabel ini juga dapat diandalkan karena telah memenuhi standar. Oleh karena itu, semua variabel pada penelitian ini, yaitu "kerjasama tim (X1)", "lingkungan kerja (X2)", dan "kinerja karyawan (Y)", dapat disimpulkan memiliki tingkat keandalan yang baik.

Uji t

Tabel 3.
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	5.857	3.536		1.656	0.109
Kerjasama Tim	0.242	0.220	0.248	1.104	0.279
Lingkungan Kerja	0.372	0.169	0.495	2.200	0.036

Menurut hasil uji t yang tercantum dalam tabel 3, diperoleh nilai signifikansi untuk koefisien regresi variabel kerjasama tim adalah sebesar 0,279. Karena angka ini lebih tinggi dari 0,05 ($0,279 > 0,05$), hingga hipotesis H1 dianggap ditolak. Sementara itu, variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai sig. sebesar 0,036 yang lebih rendah dari 0,05 ($0,036 < 0,05$), hingga hipotesis H2 dianggap diterima. Selain menerapkan nilai signifikansi, pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t yang dihitung dengan t yang terdapat pada tabel. Apabila nilai t hitung lebih tinggi daripada t tabel, maka hipotesis bisa diterima. Pada variabel kerjasama tim, nilai t hitung yaitu 1,104 lebih rendah daripada t tabel yang bernilai 2,045, sehingga hipotesis H1 ditolak. Sebaliknya, untuk variabel lingkungan kerja, nilai t hitung sebesar 2,200 lebih besar dari nilai t tabel 2,045, sehingga hipotesis H2 diterima.

Uji F

Tabel 4.
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.022	2	69.011	14.278	<.001 ^b
	Residual	135.333	28	4.833		
	Total	273.355	30			

Merujuk pada Tabel 4, nilai signifikansi yang teramati ialah "0,01", berada di bawah ambang batas "0,05" ($0,01 < 0,05$). Hal ini mengindikasikan jika hipotesis H3 dapat diterima. Selain nilai signifikansi, pengujian juga dilakukan memakai perbandingan nilai "F-hitung" dengan nilai "F-tabel". Nilai "F-hitung" adalah "14,278", yang lebih besar dari nilai "F-tabel" sebesar "3,33" ($14,278 > 3,33$). Oleh sebab itu, dapat dinyatakan hipotesis H3 terdukung secara statistik dalam penelitian ini..

Uji R (Koefisien Determinasi)

Tabel 5.
Hasil Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	0.505	0.470	2.198

Sebagaimana disajikan pada Tabel 5, nilai R-Squared (R^2) adalah "0,505", atau "50,5%". Hal ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim dan lingkungan kerja secara kolektif menjelaskan "50,5%" variasi kinerja karyawan. Sisanya, sebesar "49,5%", dipengaruhi oleh variabel lain di luar cakupan penelitian ini dan tidak dianalisis dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Merujuk pada hasil penelitian terhadap kinerja karyawan di Mie Gacoan Cabang Kraksaan, dapat disimpulkan bahwa "lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan". Sebaliknya, "kerjasama tim tidak memberikan dampak yang signifikan secara parsial". Hal ini terbukti dengan memakai hasil uji t, ketika nilai signifikansi variabel lingkungan kerja berada pada bawah angka "0,05", sedangkan nilai signifikansi untuk kerja sama tim melebihi angka tersebut.

Namun, melalui uji F secara simultan, "kedua variabel kerja sama tim dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan". Hasil ini diperkuat oleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 50,5%, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut bisa menjelaskan sebesar 50,5% variasi dalam kinerja karyawan, sementara bagian lain disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Temuan ini menandakan bahwa untuk menaikkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memberikan perhatian lebih besar kepada bagian lingkungan kerja, baik berasal dari sisi fisik maupun non-fisik. Meskipun secara parsial kerjasama tim tidak terbukti berpengaruh signifikan, menjaga kerjasama tim tetap penting karena kemungkinan berperan bersama variabel lain seperti tanggung jawab kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, atau sistem pemulihan untuk menangkap pengertian yang lebih menyeluruh mengenai komponen-komponen yang mampu memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdilhaq, R. G., Rachma, N., & Primanto, A. B. (2020). Pengaruh Experiential Marketing dan Emotional Branding Terhadap Kepuasan Konsumen Mie Gacoan Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(11), 53–67.
- Badriyah, K., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Teamwork, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar Pt. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa*, 4(3), 36–54.
- Estiningsih. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. *MBIA*, 17(2), 47–58.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (A. S Heri (ed.); edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MATAHARI DEPARTMENT STORE .Tbk BRILYAN PLAZA KENDARI. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85.
- Nainggolan, H. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 23(September), 414–425.
- Nurhasanah. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Utama Nusantara*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Saifuddin, M., & Sijabat, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Loyalitas Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Kaligawe. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi Kreatif*, 1(2), 65–73.
- Sedarmayanti, & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

- Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, 15(1), 63–77.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS* (edisi ke-4). Kencana.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Susansti, & Mardika, N. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.SAT Nusapersada Tbk. *Jurnal Scientia: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(3), 1–10.
- Susanti, Widyani, A. . D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal EMAS*, 2(2), 224–234.
- Tahitu, A., Tutuhaturunewa, A. R., & Fadirubun, V. M. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial di Kota Ambon. *Jurnal BADATI*, 6(1), 53–72.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta Edisi*: 57, 10.