

PENGARUH KERJASAMA, TIM DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GRAFIKA PRIMA SEJAHTERA

Siska Juliya Indiyanti¹, Rudiantno²

^{1,2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: ¹ siskajuliya58@gmail.com, ² [rudiatno@uwp.ac.id](mailto:rudiantno@uwp.ac.id)

Abstract: *The Effect of Teamwork, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance of PT Grafika Prima Sejahtera. This study aims to test and analyze the effect of Teamwork, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance. The unit of analysis in this study were 107 employees of PT Grafika Prima Sejahtera. The sample used is the entire population of 107 people. Data analysis was carried out using statistics with SPSS tools. Based on the results of data analysis using the t test, it is known that partially teamwork, work discipline and work environment have a positive and significant influence on employee performance. Based on the results of data analysis using the F test, it is known that simultaneously teamwork, work discipline and work environment have a positive and significant influence on employee performance.*

Keywords: *Economic Growth, Inflation, Financial Performance*

Abstrak: Pengaruh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Grafika Prima Sejahtera. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan PT Grafika Prima Sejahtera sebanyak 107 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 107 orang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial kerjasama tim, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diketahui bahwa secara simultan kerjasama tim, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kerjasama tim, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah suatu organisasi atau kegiatan yang menjalankan segala jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus, yang didirikan, dijalankan, dan berkedudukan dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, dengan tujuan memperoleh sebuah keuntungan. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan, Perusahaan adalah suatu bentuk badan usaha baik yang berbentuk badan hukum maupun tidak yang melakukan kegiatan tetap dan harus terus – menerus dengan tujuan mencari keuntungan

Setiap perusahaan memiliki strategi khusus untuk mencapai tujuannya. pencapaian tujuan tersebut memerlukan kolaborasi dan keahlian antar individu, peningkatan operasional, dan kemampuan memanfaatkan potensi sumber daya manusia

karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. dalam hal ini perlu adanya peran perusahaan dalam meningkatkan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong berkembangnya sikap dan perilaku profesional dalam pelaksanaan tugas masing – masing.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga dalam suatu organisasi atau perusahaan. oleh karena itu, unsur sumber daya manusia ini merupakan salah satu unsur penting yang perlu dijaga agar selalu sejalan dengan kebutuhan yang senantiasa dihadapi oleh suatu organisasi atau bisnis untuk mengatasi segala tantangan yang ada. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari suatu organisasi yang fokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang ada dan menarik orang-orang berbakat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kaitannya dengan penelitian ini, dengan adanya fenomena di PT Grafika Prima Sejahtera yang dihadapi oleh karyawan berkaitan dengan kinerja yang dirasa masih kurang maksimal. Sebagaimana tugas dan fungsi karyawan di PT Grafika Prima Sejahtera mempunyai peran penting dalam menjalankan suatu perusahaan. (Caissar *et al.*, 2022) Kinerja adalah hasil suatu pekerjaan yang dilakukan. Kinerja juga dapat diartikan secara luas dan tidak hanya merujuk pada hasil dari apa yang dilakukan, namun juga pada mekanisme proses kerja. Menurut Mangkunegara (Caissar *et al.*, 2022) kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dihasilkan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik tidak terlepas dari kerja sama atasan dan bawahan dalam membina hubungan kerja sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis.

Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kerjasama tim. Kerja sama tim dapat didefinisikan sebagai sekelompok individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan kumpulan individu ini memiliki aturan dan mekanisme operasi yang jelas serta saling bergantung. Menurut (Rahmah *et al.*, 2023), Kerjasama Tim merupakan sekelompok orang yang mempunyai kemampuan untuk memecahkan masalah pekerjaan secara bersama – sama dan mengharapkan keberhasilan yang dicapainya akan membawa hasil yang lebih baik.

Selanjutnya disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin menunjukkan bahwa karyawan menghormati peraturan dan ketentuan perusahaan. Menurut (Handoko, 2012:208) dalam (Muklis saefi *et al.*, 2024) disiplin kerja adalah suatu sikap menghargai dan mentaati peraturan yang telah ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta sanksi bagi yang melanggar peraturan. Disiplin kerja yang baik dari seorang pegawai mencerminkan tingkat tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang ditugaskan. Dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Selain kerjasama tim dan disiplin, elemen faktor lain yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Menurut Rosminah (2021) dalam (Fauzi *et al.*, 2023), Lingkungan kerja merupakan tempat dimana individu atau kelompok mempunyai peluang untuk mencapai tujuan organisasi. untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai maka perlu memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga dapat bekerja lebih maksimal.

Salah satu cara yang dapat dilakukan pihak manajemen adalah dengan memilih karyawan yang tepat dan mampu memenuhi keinginan perusahaan, serta kinerja karyawan menjadi lebih optimal. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh kerjasama tim, disiplin, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan yang berada di Jawa Timur yaitu PT Grafika

Prima Sejahtera tepatnya berada di kepatihan Industri 1, Menganti – Gresik.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah suatu karakteristik hasil yang ditentukan untuk tujuan evaluasi. Semangat kerja yang tinggi dan kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya dan menghasilkan keuntungan. Namun jika karyawan tersebut berkinerja buruk dan kinerjanya buruk, maka hal tersebut merugikan perusahaan. Menurut Rahmadani et al. (2023: 81), rendahnya tingkat kinerja karyawan suatu perusahaan tidak hanya dilihat dari tingkat kehadirannya, tetapi juga dari gaji, tunjangan, dan tingkat motivasi perusahaan dalam berbagai tugas yang dilakukan di tempat kerja. Pratiwi et al. (2023: 529), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan standar yang berlaku pada pekerjaan tertentu. Rahmadani et al. (2023: 47) mengemukakan bahwa kinerja adalah kemauan seseorang atau kelompok untuk melakukan kegiatan dan membawanya pada hasil yang diharapkan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang dapat memecahkan suatu masalah, bekerja sama, berharap setiap pencapaian akan membawa hasil yang lebih baik. Dalam bentuk kolaborasi para karyawan perusahaan mempengaruhi kegiatan yang dihasilkan, karena kerjasama tim mempercepat tercapainya tujuan kerja perusahaan Fristky & Suwarni (2023: 837). Abdillah & Sari (2023: 181) mendefinisikan kerjasama tim sebagai kolaborasi, membuat karyawan berkomunikasi, yang hasilnya akan mempengaruhi kinerja tim. Kerjasama tim pada hakikatnya mempercepat pekerjaan sehingga dapat diselesaikan dengan cepat.

Disiplin Kerja

Menurut Rosmana & Wahyuningsih (2023: 81) Disiplin merupakan prosedur mengoreksi atau menghukum bawahan karna melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan secara teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana di mana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menjamin keselamatan dan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara optimal. Ketika karyawan merasa puas dengan lingkungan kerjanya, maka dengan sendirinya mereka akan merasa betah dalam bekerja dan dapat bekerja dengan nyaman dan aman. Permasalahan lainnya dalam jika lingkungan kerja tidak memadai atau tidak memenuhi standar yang telah ditetapkan, karyawan cenderung menunjukkan kinerja yang buruk Karabi & Foeh, (2024: 77). Menurut Yeni Setiani (2023: 79), pengertian lingkungan kerja secara keseluruhan, yang meliputi pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja di mana pekerjaan itu dilakukan, cara pekerja, dan lingkungan kerja yang bersifat personal dan profesional. Lingkungan kerja mencerminkan keadaan yang mendukung kerja sama antar tingkat jabatan, bahkan yang berstatus lebih rendah, yang pada dasarnya kondisi yang harus diciptakan sama dengan pengaruh luar, masalah komunikasi kembali dari pengendalian diri.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan PT Grafika Prima Sejahtera. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Grafika Prima Sejahtera yang berjumlah 107 orang. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh populasi yaitu 107 orang. Teknik sampling menggunakan metode sampling jenuh. Kuesioner digunakan untuk pengambilan data. Regresi linier berganda sebagai metode yang digunakan untuk menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji deskriptif

Mayoritas jawaban responden memilih sangat setuju (SS) pada variabel kinerja karyawan (Y), artinya karyawan PT Grafika Prima Sejahtera memiliki rasa dengan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan. Data diatas juga menunjukkan bahwa karyawan PT Grafika Prima Sejahtera dalam kondisi kinerja karyawan (Y) yang tidak baik atau rendah dengan rata-rata 3,052. Mayoritas jawaban responden memilih sangat tidak setuju (STS) pada variabel Kerjasama tim (X₁). Hal ini artinya karyawan PT Grafika Prima Sejahtera kurang memiliki rasa kerjasama antar karyawan. Data diatas juga menunjukkan bahwa karyawan PT Grafika Prima Sejahtera dalam kondisi Kerjasama tim (X₁) yang tidak baik atau rendah dengan rata-rata 2,98. Mayoritas jawaban responden memilih pada sangat setuju (SS) pada variabel disiplin kerja (X₂). Hal tersebut artinya karyawan PT Grafika Prima Sejahtera memiliki disiplin kerja yang baik dan sesuai dengan aturan dan harapan perusahaan. Data diatas juga menunjukkan bahwa karyawan PT Grafika Prima Sejahtera dalam kondisi disiplin kerja (X₂) yang kurang baik dengan rata-rata 3,02. Dan mayoritas jawaban responden memilih sangat setuju (SS) pada variabel lingkungan kerja (X₃). Hal ini disebabkan karyawan PT Grafika Prima Sejahtera merasa bahwa lingkungan kerjanya sekarang sudah cukup baik. Data diatas juga menunjukkan bahwa karyawan PT Grafika Prima Sejahtera dalam kondisi lingkungan kerja (X₃) yang kurang baik dengan rata-rata 3,065

Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai r_{hitung} (*pearson Correlation*) semua item pernyataan dari variabel penelitian yang digunakan, bernilai besar daripada r_{tabel} (0,190) yaitu antara 0,487 sampai dengan 0,925. Hal tersebut semua item pernyataan dalam variabel penelitian dapat dikatakan VALID. Sedangkan berdasarkan uji reliabilitas, nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel yaitu kinerja karyawan sebesar 0,908, Kerjasama tim sebesar 0,928, disiplin kerja sebesar 0,935 dan lingkungan kerja sebesar 0,931. Nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel penelitian lebih besar dari *standart reliabilitas* yaitu 0,70. Maka dari itu, semua butir pernyataan pada penelitian ini dapat dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Hasil yang diperoleh dari uji normalitas adalah

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.000000
	Std. Deviation	1.40064336
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.101
	Negative	-.098
Kolmogorov-Smirnov Z		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov test* menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* bahwa variabel kerjasama tim, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil yang diperoleh dari uji multikolonieritas adalah:

Tabel 2. Hasil Uji multikolonieritas

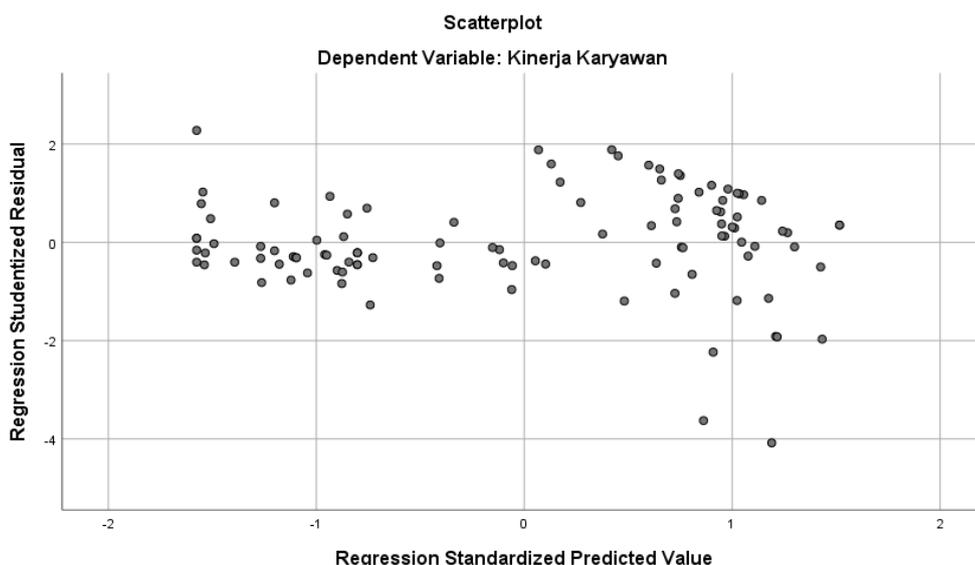
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Kerjasama Tim	.035	3.675
Disiplin Kerja	.027	4.345
Lingkungan Kerja	.069	3.178

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai VIF untuk variabel kerjasama tim sebesar 3,675, nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar 4,345 dan nilai VIF variabel lingkungan kerja sebesar 3,178. Dari ketiga variabel tersebut nilai $VIF \geq 10$ maka dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Hasil Uji Heteroskedasitas

Hasil yang diperoleh dari uji heteroskedastisitas adalah:



Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak. Tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, tersebar secara baik diatas maupun dibawah angka 0 sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Hasil Regresi Linier Berganda

Hasil yang diperoleh dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.626	.374		-1.673	.097
1 Kerjasama Tim	.591	.086	.588	6.839	.000
Disiplin Kerja	.218	.085	.249	2.577	.011
Lingkungan Kerja	.116	.044	.158	2.603	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Dari tabel diatas, dapat digunakan untuk menyusun model persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,626 + 0,591 X_1 + 0,218 X_2 + 0,116 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh bahwa variabel kerjasama tim, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan persamaan regresi: $Y = -0,626 + 0,591 X_1 + 0,218 X_2 + 0,116 X_3 + e$. Nilai koefisien menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen, di mana kerjasama tim memiliki pengaruh paling dominan ($\beta = 0,591$; Sig. = 0,000), diikuti oleh disiplin kerja

($\beta = 0,218$; Sig. = 0,011), dan lingkungan kerja ($\beta = 0,116$; Sig. = 0,011). Seluruh variabel memiliki nilai signifikansi di bawah 0,05, sehingga secara statistik signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim, disiplin, dan lingkungan kerja, maka kinerja karyawan cenderung meningkat secara positif dan signifikan.

Hasil Uji F

Hasil yang diperoleh dari uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3167.327	3	1055.776	60.555	.000 ^b
	Residual	1795.813	103	17.435		
	Total	4963.140	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, dapat diketahui hasil dari uji tabel Anova atau uji F secara empiris nilai F_{hitung} sebesar 60,555 lebih besar F_{tabel} dari 2,137 dan serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel kerjasama tim, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji t

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-.626	.374		-1.673	.097	
1	Kerjasama Tim	.591	.086	.588	6.839	.000
	Disiplin Kerja	.218	.085	.249	2.577	.011
	Lingkungan Kerja	.116	.044	.158	2.603	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2024)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, dapat diketahui hasil dari nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($1,982 < 6,839$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($1,982 < -2,577$) dan signifikansi $0,011 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai $t_{tabel} < t_{hitung}$ ($1,982 < -2,603$) dan signifikansi $0,011 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Deskripsi Job Insecurity, Job Satisfaction, Kompensasi dan Turnover Intention

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarakan sebanyak 107 responden dari semua variabel yaitu kerjasama tim, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa kerjasama tim menunjukkan pernyataan yang cenderung memilih sangat tidak setuju dan kerjasama tim memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 2,98 dari 3 indikator yaitu bertanggungjawab untuk menyelesaikan pekerjaan, saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan dan pikiran serta kerjasama yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan PT Grafika Prima Sejahtera memiliki Kerjasama yang kurang baik

Rata – rata disiplin kerja menunjukkan pernyataan yang cenderung memilih sangat setuju dari disiplin kerja memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,02 dari 3 indikator yaitu tiba dan berangkat tepat waktu, melakukan segala sesuatu dengan benar dan mengikuti aturan dan peraturan yang berlaku. Maka dapat dinyatakan bahwa karyawan PT Grafika Prima Sejahtera memiliki disiplin kerja yang kurang baik

Rata – rata lingkungan kerja menunjukkan pernyataan yang cenderung memilih sangat setuju dari lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,065. dari 6 indikator yaitu lampu penerangan, jendela tempat kerja, tata tempat, dekorasi, bunyi music dan suhu udara. Maka dapat dinyatakan bahwa secara keseluruhan mayoritas karyawan PT Grafika Prima Sejahtera menilai lingkungan kerja yang dirasakan kurang baik

Rata – rata kinerja karyawan menunjukkan pernyataan yang cenderung memilih sangat setuju dari kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,052 dari 4 indikator yaitu kualitas kerja, pelaksanaan tugas, kesadaran dan tanggung jawab. Maka dapat dinyatakan bahwa secara keseluruhan mayoritas karyawan PT Grafika Prima Sejahtera memiliki kinerja yang kurang baik

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dari variabel Kerjasama tim (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), karena nilai signifikan dari variabel Kerjasama tim (X1) sebesar 0,000 mempunyai taraf signifikan < 0.05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan nilai thitung menunjukkan 6,839 artinya nilai thitung lebih besar dari ttabel ($6,839 > 1,982$). Jadi dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasikan bahwa semakin meningkat Kerjasama tim pada karyawan PT Grafika Prima Sejahtera maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Dengan meningkatnya kerjasama tim maka akan mendorong kinerja karyawan pada PT Grafika Prima Sejahtera sedangkan apabila minim adanya kerjasama tim maka akan mendorong turunnya kinerja karyawan PT Grafika Prima Sejahtera. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Achmad Fauzi, Leonard Hutajulu, M.Rizal, Hendrik Moses, Indra Samuel, Muhammad Sidik (2023) yang menunjukkan hasil bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dari variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), karena nilai signifikan dari variabel Disiplin kerja (X2) sebesar 0,011 mempunyai taraf signifikan < 0.05 maka H_0

diterima dan H_0 ditolak. Dan nilai thitung menunjukkan 2,577 artinya nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($2,577 > 1,982$). Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan PT Grafika Prima Sejahtera.

Dengan adanya peningkatan disiplin kerja sesuai dengan harapan dan permintaan perusahaan maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Grafika Prima Sejahtera. Namun apabila disiplin kerja menurun maka akan menurun pula kinerja karyawan PT Grafika Prima Sejahtera. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Feti Fatimah Maulyan dan Dwi Sandini (2024) dan Nanda Aswan Rosmana, Sri Wahyuningsih (2021) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian hipotesis secara parsial dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y), karena nilai signifikan dari variabel Lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,011 mempunyai taraf signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dan nilai thitung menunjukkan 2,603 artinya nilai thitung lebih besar dari t_{tabel} ($2,603 > 1,982$). Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin meningkat lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan PT Grafika Prima Sejahtera.

Dengan peningkatan kualitas lingkungan kerja maka akan mendorong peningkatan kinerja karyawan PT Grafika Prima Sejahtera. Sebaliknya apabila kualitas lingkungan kerja menurun maka akan menurun pula kinerja karyawan PT Grafika Prima Sejahtera. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Delitha Inkia Fristky dan Emi Suwarni (2023) dan Ramadhan Abdillaha, Eka Purnama Sari (2023) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Simultan Kerjasama Tim, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, dapat diketahui hasil dari uji tabel Anova atau uji F secara empiris nilai F_{hitung} sebesar 60,555 lebih besar F_{tabel} dari 2,137 dan serta mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan variabel kerjasama tim, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis yang berbunyi kerjasama tim, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Grafika Prima Sejahtera diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kerjasama tim, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan PT Grafika Prima Sejahtera adalah hasil pengujian deskriptif dapat dijelaskan bahwa variabel kerjasama tim dalam kategori rendah atau tidak baik, variabel disiplin kerja kategori yang tidak baik, variabel lingkungan kerja dalam kategori yang tidak baik dan variabel kinerja karyawan dalam kategori rendah atau tidak baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah

dilakukan membuktikan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Grafika Prima Sejahtera. Ini artinya jika kerjasama tim meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Grafika Prima Sejahtera. Ini artinya jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Grafika Prima Sejahtera. Ini artinya jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Serta kerjasama tim, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Grafika Prima Sejahtera

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R. & Sari, E.P. 2023. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1): 170–183.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A.F. & Kadir, K. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1): 11–19.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I. & Sidik, M. 2023. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(4): 874–885.
- Fristky, D.I. & Suwarni, E. 2023. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3): 828–842.
- Karabi, A.H. & Foeh, J.E.H.J. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda NTT (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 5(2): 129–137.
- Muklis saefi, S., Sakinah & Gana Suyatna, R. 2024. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia (Lampung Tengah, Lampung). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1): 75–84.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E. & Rahmah, N. 2023. Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3): 561–570.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M. & Kamidin, M. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2): 116–126.
- Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A.F. & Basalamah, J. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim. 6(1): 91–102.
- Rosmana, N.A. & Wahyuningsih, S. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19. *Journal on Education*, 5(4): 16606–16613.
- Yeni Setiani, W.D.F. 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1): 279–292.

- Abdillah, R. & Sari, E.P. 2023. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(1): 170–183.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A.F. & Kadir, K. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1): 11–19.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I. & Sidik, M. 2023. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin (JIM)*, 1(4): 874–885.
- Fristky, D.I. & Suwarni, E. 2023. Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3): 828–842.
- Karabi, A.H. & Foeh, J.E.H.J. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Direktorat Intelkam Polda NTT (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 5(2): 129–137.
- Muklis saefi, S., Sakinah & Gana Suyatna, R. 2024. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMK Muhammadiyah 1 Rumbia (Lampung Tengah, Lampung). *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(1): 75–84.
- Pratiwi, D., Fauzi, A., Febrianti, B., Noviyanti, D., Permatasari, E. & Rahmah, N. 2023. Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3): 561–570.
- Rahmadani, Labbase, I., Nasir, M. & Kamidin, M. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2): 116–126.
- Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, A.F. & Basalamah, J. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim. 6(1): 91–102.
- Rosmana, N.A. & Wahyuningsih, S. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Gtv Hotel and Apartemen di Masa Pandemi Covid-19. *Journal on Education*, 5(4): 16606–16613.
- Yeni Setiani, W.D.F. 2023. Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(1): 279–292.