



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJASAMA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SURYA NAGA GLASSINDO JAKARTA

Wida Wahyuni

wahyuniwida23@gmail.com

Universitas Bina Sarana Informatika

Rani

rani.rxa@bsi.ac.id

Universitas Bina Sarana Informatika

Alamat : Jl. Kramat Raya No. 98 Jakarta Pusat, Indonesia

Abstract. *PT Surya Naga Glassindo provides glass, mirrors and aluminum. The work environment, teamwork, compensation, and employee performance are very beneficial for the company, because if the work environment is not conducive, teamwork is not unified, and compensation is not appropriate, errors can occur in tasks that cause employee performance to decline. The purpose of this research is to determine the influence of the work environment, teamwork, and compensation on employee performance at PT Surya Naga Glassindo Jakarta. This research uses quantitative statistical methods with SPSS 22 for data processing. The sampling technique was non-probability sampling with a saturated sample of 30 people. Data sources include primary data from observations and questionnaires, as well as secondary data from literature studies such as books, journals and reading materials from the internet such as Google Scholar. The research results show that: 1) The work environment (X_1) and teamwork (X_2) have a partially positive and significant effect on employee performance (Y) at PT Surya Naga Glassindo Jakarta. 2) Compensation (X_3) has a partially negative and significant effect on employee performance (Y). 3) Work environment (X_1), teamwork (X_2), and compensation (X_3) simultaneously have a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT Surya Naga Glassindo Jakarta.*

Keywords: *Work Environment, Teamwork, Compensation, Employee Performance.*

Abstrak. PT Surya Naga Glassindo menyediakan kaca, cermin, dan aluminium. Lingkungan kerja, kerjasama tim, kompensasi, dan kinerja karyawan sangat bermanfaat bagi perusahaan, sebab jika lingkungan kerja tidak kondusif, kerjasama tim tidak kompak, dan kompensasi tidak sesuai, maka dapat terjadi kesalahan dalam tugas yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Naga Glassindo Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik dengan SPSS 22 untuk pengolahan data. Teknik pengambilan sampel adalah *non-probability sampling* dengan sampel jenuh sebanyak 30 orang. Sumber data meliputi data primer dari observasi dan kuesioner, serta data sekunder dari studi kepustakaan seperti buku, jurnal, dan bahan bacaan dari internet seperti *Google Scholar*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Lingkungan kerja (X_1) dan kerjasama tim (X_2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Surya Naga Glassindo Jakarta. 2) Kompensasi (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). 3) Lingkungan kerja (X_1), kerjasama tim (X_2), dan kompensasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Surya Naga Glassindo Jakarta.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Kompensasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, faktor kinerja karyawan menjadi krusial bagi kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. PT Surya Naga Glassindo, perusahaan manufaktur yang bergerak dalam industri kaca, memiliki kepentingan strategis untuk memastikan kinerja optimal dari setiap anggota timnya.

Berbagai faktor lingkungan kerja, kerja sama tim, dan kompensasi dapat mempengaruhi

sejauh mana karyawan dapat mencapai kinerja terbaiknya. Dalam konteks yang dinamis seperti saat ini, PT Surya Naga Glassindo dihadapkan pada tantangan untuk mencapai kinerja optimal karyawan guna memastikan keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Lingkungan kerja yang kondusif, di mana karyawan merasa terdukung dan termotivasi, memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kualitas kerja mereka. Selain itu, kerja sama tim yang efektif memungkinkan kolaborasi yang lebih baik antar anggota tim, yang berpotensi meningkatkan pencapaian tujuan bersama secara efisien. Faktor kompensasi juga menjadi pendorong penting, insentif yang adil dan kompensasi yang memadai mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal mereka.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah lingkungan kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Naga Glassindo Jakarta?”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja, kerjasama tim dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Naga Glassindo.

Tinjauan Pustaka

2.1 Penelitian yang Relevan

1. Penelitian (Bansich, 2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik” berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Kerjasama Tim dan Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh dan positif terhadap Kinerja Karyawan.
2. Penelitian (Butar et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aristek Highpolymer” berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh dan positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Penelitian (Arindhita, 2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo” berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh dan positif terhadap Kinerja Karyawan.
4. Penelitian (Setia, 2022) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Plaswod Bangun Indonesia” berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.2 Deskripsi Konseptual

2.2.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal ini mencakup fasilitas

kerja, situasi kerja, pelayanan kepada karyawan, serta hubungan antar karyawan di dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan semangat kerja karyawan, sehingga berpotensi untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan sebuah perusahaan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito yaitu: (Fatimah, 2022)

- a. Suasana Kerja: Kondisi kerja yang indah, menyenangkan dan baik untuk setiap pekerja.
- b. Hubungan dengan Rekan Kerja: Hubungan dengan rekan sekerja yang menyenangkan dengan rekan kerja dan tanpa minat bersama di antara kolaborator.
- c. Tersedianya Fasilitas Kerja: Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk membantu kelancaran pekerjaan yang telah selesai, walaupun bukan baru, merupakan salah satu penunjang siklus dalam bekerja.

2.2.2 Kerjasama Tim

Kerjasama tim merupakan fondasi utama dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan hasil yang optimal. Kerjasama tim melibatkan kolaborasi antara dua orang atau lebih yang bekerja secara terpadu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan efektif. Hal ini melibatkan sikap tanggung jawab, komunikasi intensif, fokus pada tugas yang jelas, dan responsif terhadap perubahan. Selain itu, kerja sama tim juga mencakup integrasi berbagai keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh anggota tim, didukung oleh kepemimpinan yang efektif dan komunikasi yang baik. Komunikasi yang terbuka dan efisien merupakan kunci dalam memastikan pemahaman yang sama terhadap tujuan bersama dan koordinasi dalam melaksanakan tugas.

Menurut West menetapkan indikator-indikator kerjasama sebagai alat ukurnya yaitu: (Fatimah, 2022)

- a. Tanggung Jawab Bersama: Menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama dengan memberikan tanggung jawab kepada anggota tim dapat membantu menciptakan kerjasama yang baik.
- b. Saling Berkontribusi: Ketika anggota tim saling berkontribusi baik dalam hal tenaga maupun ide, maka kerjasama dapat terbentuk dengan lebih baik.
- c. Pengerahan Kemampuan Maksimal: Anggota tim yang mengerahkan kemampuan secara maksimal akan memperkuat dan meningkatkan kualitas kerja sama dalam tim.

2.2.3 Kompensasi

Kompensasi merujuk pada imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi dapat berupa imbalan finansial (baik langsung maupun tidak langsung) atau non-finansial, yang diberikan secara adil dan layak sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Imbalan tersebut bisa berupa gaji, bonus, tunjangan, fasilitas kesehatan, atau bentuk imbalan lainnya yang dapat memotivasi dan memenuhi kebutuhan karyawan sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap kesuksesan perusahaan.

Indikator-indikator kompensasi yaitu: (Harras et al., 2020)

- a. Kelayakan Organisasi: Melakukan perhitungan kompensasi secara profesional dan menyeluruh, memastikan bahwa setiap aspek kompensasi pekerja diperlakukan dengan cermat dan tidak ada yang terlewat.
- b. Keadilan Organisasi: Bertanggung jawab dalam memberikan semua jenis kompensasi yang diperlukan kepada karyawan, termasuk gaji, tunjangan kesehatan, tunjangan hari tua, insentif, dan bentuk kompensasi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

- c. Ketepatan Kompensasi: Diberikan berdasarkan jabatan, waktu kerja, dan tingkat risiko pekerjaan yang diemban oleh karyawan. Prinsip yang digunakan adalah asas keadilan, di mana setiap pekerja menerima hak-haknya sesuai dengan tanggung jawab dan faktor-faktor yang terkait dengan pekerjaannya.

2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah faktor yang sangat penting dalam keberhasilan dan keberlanjutan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan mencakup upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, etis, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan dan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas dengan baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kinerja yang baik dari seluruh karyawan diperlukan agar perusahaan dapat mencapai hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, kinerja yang kurang baik atau tidak memenuhi standar dapat menghambat kemajuan perusahaan dan berpotensi mengganggu keberlangsungan operasionalnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan dan mengelola kinerja karyawan dengan baik untuk memastikan pencapaian tujuan dan keberhasilan jangka panjang.

Dimensi dan Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler dalam (Ibrahim et al., 2021) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja: Pengukuran berdasarkan persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan, termasuk kesempurnaan tugas sesuai keterampilan.
- b. Kuantitas Kerja: Jumlah output yang dihasilkan, dinilai dari persepsi karyawan terhadap volume dan hasil aktivitas yang ditugaskan.
- c. Ketepatan Waktu: Tingkat penyelesaian tugas sesuai jadwal, diukur dari persepsi karyawan terhadap kemampuan menyelesaikan aktivitas tepat waktu.
- d. Efektivitas: Penggunaan sumber daya secara optimal untuk hasil maksimal, dinilai berdasarkan persepsi karyawan tentang efisiensi dalam pengelolaan waktu dan tugas.
- e. Kemandirian: Kemampuan karyawan menjalankan tugas tanpa bantuan eksternal, diukur berdasarkan persepsi mereka terhadap kemandirian dalam bekerja.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sumber data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi langsung dan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT Surya Naga Glassindo Jakarta. Data sekunder dikumpulkan dari jurnal-jurnal yang ditemukan di *Google Scholar*, buku, artikel, skripsi, dan media internet. Semua data ini digunakan sebagai bahan studi literatur dan referensi untuk menyusun landasan teori penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif statistik. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda (*multiple regression analysis*) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 22.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Sampel merupakan bagian yang diambil dari populasi harus secara akurat mencerminkan karakteristiknya untuk memastikan validitas kesimpulan yang diambil (Sihotang, 2023). PT Surya Naga Glassindo Jakarta memiliki 30 karyawan yang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non-Probability Sampling* dengan metode sampel jenuh (*sensus*), di mana seluruh populasi karyawan PT Surya Naga Glassindo Jakarta akan dijadikan sampel penelitian.

Dalam metode kuesioner penulis menerapkan skala pengukuran *Likert*, di mana setiap jawaban responden diberikan skor masing-masing. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* 1-5 dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 1
Jawaban dan skor yang diberikan dalam skala *likert*

No.	Jenis Jawaban	Skor
1.	SS (Sangat Setuju)	5
2.	S (Setuju)	4
3.	Netral	3
4.	TS (Tidak Setuju)	2
5.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Hasil Penelitian

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 2
Hasil Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	25	83.3	83.3	83.3
Perempuan	5	16.7	16.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (2024)

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 30 responden, mayoritas adalah laki-laki. PT Surya Naga Glassindo didominasi oleh laki-laki dengan persentase 83,3% atau 25 orang, sedangkan perempuan berjumlah 16,7% atau 5 orang.

Tabel 3
Hasil Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18-25 Tahun	5	16.7	16.7	16.7
26-35 Tahun	5	16.7	16.7	33.3
36-45 Tahun	16	53.3	53.3	86.7
>50 Tahun	4	13.3	13.3	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (2024)

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa dari 30 responden, karyawan yang berusia 18-25 tahun berjumlah 16,7% (5 orang), karyawan berusia 26-35 tahun juga sebesar 16,7% (5 orang), karyawan berusia 36-45 tahun sebesar 53,3% (16 orang), dan karyawan yang berusia di atas 50 tahun sebesar 13,3% (4 orang). Usia yang paling banyak adalah pegawai berusia 36-45 tahun dengan persentase 53,3% (16 orang).

Tabel 4
Hasil Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP/Sederajat	8	26.7	26.7	26.7
	SMA/SMK	20	66.7	66.7	93.3
	S1	2	6.7	6.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (2024)

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir menunjukkan bahwa dari 30 responden, sebagian besar karyawan PT. Surya Naga Glassindo memiliki jenjang pendidikan SLTP/Sederajat sebanyak 26,7% (8 orang), SMA/SMK sebesar 66,7% (20 orang), dan S1 sebesar 6,7% (2 orang).

Tabel 5
Hasil Uji Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-2 Tahun	6	20.0	20.0	20.0
	3-5 Tahun	7	23.3	23.3	43.3
	6-9 Tahun	5	16.7	16.7	60.0
	>10 Tahun	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (2024)

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa dari 30 responden, mayoritas adalah karyawan dengan pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, berjumlah 12 orang atau sebesar 40%. Responden dengan pengalaman kerja 1-2 tahun berjumlah 6 orang atau 20%, sementara 7 orang atau 23,3% memiliki pengalaman kerja 3-5 tahun. Responden dengan pengalaman kerja 6-9 tahun berjumlah 5 orang atau 16,7%.

4.2 Uji Validitas

Tabel 6

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,799	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	X1.2	0,780	0,361		Valid
	X1.3	0,888	0,361		Valid
	X1.4	0,687	0,361		Valid
	X1.5	0,912	0,361		Valid
Kerjasama Tim	X2.1	0,851	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	X2.2	0,861	0,361		Valid
	X2.3	0,900	0,361		Valid
	X2.4	0,773	0,361		Valid
	X2.5	0,814	0,361		Valid

Variabel	Item Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Kondisi	Keterangan
Kompensasi	X3.1	0,916	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	X3.2	0,841	0,361		Valid
	X3.3	0,794	0,361		Valid
	X3.4	0,898	0,361		Valid
	X3.5	0,823	0,361		Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,868	0,361	r hitung > r tabel	Valid
	Y.2	0,885	0,361		Valid
	Y.3	0,810	0,361		Valid
	Y.4	0,791	0,361		Valid
	Y.5	0,782	0,361		Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (2024)

Penelitian ini menggunakan sampel sejumlah 30 ($n = 30$). Untuk melakukan uji coba, *degree of freedom* (df) dihitung dengan rumus $30-2$, sehingga $df = 28$. Dengan tingkat signifikansi $\alpha 0,05$, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,3610.

Dari tabel di atas, terlihat bahwa setiap item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, kerjasama tim, kompensasi dan kinerja karyawan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dari r_{tabel} (0,361) dan bernilai positif. Oleh karena itu, setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid.

4.3 Uji Realibilitas

Tabel 7

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Koefisien Cronbach Alpha	Kondisi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,872	0,60	Cronbach's Alpha > 0,60	Reliabel
Kerja Sama Tim (X_2)	0,895	0,60		Reliabel
Kompensasi (X_3)	0,907	0,60		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	0,60		Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (2024)

Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha*. Sebuah konstruk atau variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Irawan et al., 2021). Karena semua nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel.

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Tabel 8
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86269472
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.087
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (2024)

Berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, diketahui bahwa nilai *unstandardized* residual memiliki nilai statistik uji sebesar 0,98 dan nilai *asympt. sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 9
Coefficients^a

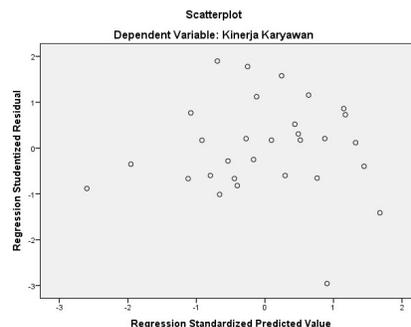
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.177	9.707
	Kerjasama Tim	.267	3.743
	Kompensasi	.104	9.633

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (2024)

Multikolinieritas dapat diuji dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Batas umum yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau *VIF* ≥ 10 (Ghozali, 2018). Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antara variabel-variabel independen dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (2024)

Gambar 1

Berdasarkan hasil gambar, dapat dilihat bahwa tidak ada titik-titik yang membentuk pola tertentu. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. (Ghozali, 2018)

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.794	.750		1.059	.299
Lingkungan Kerja	.841	.165	.846	5.085	.000
Kerja Sama Tim	.535	.087	.550	6.173	.000
Kompensasi	-.423	.143	-.423	-2.959	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (2024)

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 0,794 + 0,841 + 0,535 + (-0,423) + e$$

1. Konstanta ($a = 0,794$): Jika lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kompensasi bernilai 0, maka kinerja karyawan tetap sebesar 0,794.
2. Koefisien X_1 (0,841): Lingkungan kerja berpengaruh positif; jika lingkungan kerja meningkat satu satuan, kinerja karyawan meningkat 0,841.
3. Koefisien X_2 (0,535): Kerjasama tim berpengaruh positif; peningkatan satu satuan kerjasama tim meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,535.
4. Koefisien X_3 (-0,423): Kompensasi berpengaruh negatif; peningkatan satu satuan kompensasi menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,423.

4.6 Uji Hipotesis

4.6.1 Uji T (Parsial)

Tabel 11
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1.059	.299
Lingkungan Kerja	5.085	.000
Kerjasama Tim	6.173	.000
Kompensasi	-2.959	.007

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (2024)

Tujuan pengujian ini adalah menentukan apakah variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) diterima. Sebaliknya, jika nilai signifikansi $t < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, menunjukkan adanya hubungan signifikan antara variabel independen dan dependen (Ghozali, 2018).

Rumus untuk mencari t_{tabel} adalah: (Puji Salvano et al., 2023)

$$df = n - k = 30 - 4 = 26 = 1,706$$

Hasil menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 5,085 > t_{tabel} 1,706$, sehingga H_a diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 6,173 > t_{tabel} 1,706$,

sehingga H_a diterima. Artinya, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ dan $t_{hitung} -2,959 > t_{tabel} 1,706$, sehingga H_a diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Uji F (Simultan)

Tabel 12
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.250	3	123.083	148.272	.000 ^b
	Residual	21.583	26	.830		
	Total	390.833	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (2024)

Rumus untuk mencari nilai f_{tabel} adalah: (Septianingtyas et al., 2024)

$$df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df_2 = n - k = 30 - 4 = 26$$

Berdasarkan tabel, nilai signifikansi F sebesar $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} 148,272 > f_{tabel} 2,98$. Ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga variabel lingkungan kerja (X_1), kerjasama tim (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.972 ^a	.945	.938	.911107

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 22 (2024)

Adjusted R² dapat meningkat atau menurun ketika variabel independen baru ditambahkan ke dalam model, memberikan penilaian yang lebih akurat mengenai pengaruh variabel-variabel independen tersebut (Ghozali, 2018).

Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,938 menunjukkan bahwa 93,8% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kompensasi. Ini berarti variabel-variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Sisa 6,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Penelitian ini menyoroti pentingnya lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kompensasi yang adil sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Pembahasan

5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Naga Glassindo Jakarta

Hasil perhitungan pada variabel lingkungan kerja (X_1) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 5,085 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,706. Ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Arindhita, 2020) dalam studi berjudul “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo.”

5.2 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Naga Glassindo Jakarta

Hasil perhitungan untuk variabel kerjasama tim (X_2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar 6,173 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,706. Ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Bansich, 2020) dalam studi berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik.”

5.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Naga Glassindo Jakarta

Hasil perhitungan untuk variabel kompensasi (X_3) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} sebesar -2,959 yang lebih besar dari t_{tabel} 1,706. Ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, 2023) dalam studi yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan dalam Persepektif Manajemen Syariah (Studi pada Karyawan PT. Pegadaian Lampung).”

5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Naga Glassindo Jakarta

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan tingkat signifikansi 0,05, nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai f_{hitung} 148,272 lebih besar dari f_{tabel} 2,98. Hal ini menyimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara variabel lingkungan kerja (X_1), kerjasama tim (X_2), dan kompensasi (X_3) secara simultan terhadap variabel kinerja (Y) dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Yuwana, 2022) dalam studi berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia”

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menggunakan kuesioner, disimpulkan bahwa suasana kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan, diikuti oleh kontribusi tim yang aktif, ketepatan kompensasi, dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Kondisi kerja yang nyaman, kontribusi anggota tim, kompensasi yang adil, serta manajemen waktu yang baik semuanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berkontribusi secara bersama-sama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil ini, perusahaan disarankan untuk meningkatkan suasana kerja dengan mempererat hubungan antar rekan kerja, memberikan arahan yang lebih baik dalam tim untuk memaksimalkan potensi masing-masing anggota, meninjau ulang kebijakan kompensasi agar sesuai dengan tanggung jawab karyawan, dan menyediakan pelatihan untuk meningkatkan kemandirian serta kualitas kerja. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara lebih efektif.

Daftar Pustaka

- Arindhita, A. R. (2020). *PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PG CANDI BARU SIDOARJO*.
- Bansich, T. O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial Pada PT Wahana Lentera Raya Gresik. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 10–27.
- Butar, C. K. B., Sulistyowati, A., & Putra, C. I. W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aristek Highpolymer. *Jurnal Economina*, 2(10), 3004–3019. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i10.930>
- Fatimah, S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari). In *Eqien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/951%0Ahttps://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/download/951/696>
- Ghozali, I. (2018). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS* (A. Tejukusumo (ed.); 10th ed.). Badan Penerbit Undip.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa* (Wahyudi (ed.); 1st ed.). UNPAM PRESS.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Irawan, A., Semmalia, B., & Mapparenta. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tiran Group Makassar*. 8, 268–280.
- Puji Salvano, D., Naadu, L. O. L., & Hara, T. M. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang Bri Kota Bekasi. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 3(2), 185–198. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v3i2.696>
- Sari, E. R. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Kompensasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan palam Persepektif Manajemen Syariah (Studi pada Karyawan PT. Pegadaian Lampung). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Septianingtyas, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). *KARYAWAN (STUDI PADA HOTEL*

- JS LUWANSA & CONVENTION CENTER JAKARTA) Pendahuluan. 13(1), 155–165.*
- Setia, A. D. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLASWOD BANGUN INDONESIA. *Skripsi*, 13.
- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In E. Murniarti (Ed.), *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*. UKI Press. <http://www.nber.org/papers/w16019>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Sutopo (ed.); 2nd ed.). Penerbit Alfabeta.
- Yuwana, S. I. P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi , Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ilmiah Dan Multidisplin, 1(12)*, 4163–4170.