

JURNAL ILMIAH AKUNTANSI, MANAJEMEN, & EKONOMI ISLAM

Pelindung	: Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu (UMB)
Penanggung Jawab	: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMB
Ketua Dewan Redaksi	: Dr. Meilaty Finthariasari, M.M
Sekretaris Dewan Redaksi	: Marini, S.E., M. EK
Secretariat and Administration	: 1. Marliza Ade Fitri, M.M 2. Diah Khairiah, M.Ak

SEMUA TULISAN YANG ADA DALAM JURNAL PENELITIAN INI BUKAN
MERUPAKAN CERMINAN SIKAP ATAU PENDAPAT DEWAN REDAKSI
TANGGUNGJAWAB TERHADAP ISI ATAU AKIBAT DARI TULISAN TETAP
TERLETAK PADA PENULIS

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu
Kampus IV Jl. Adam Malik KM. 9, Sidomulyo, Gading Cempaka Bengkulu

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

DAFTAR ISI

PERENCANAAN OPERASIONAL BRITISH PETROLEUM ACTIVE MOBILE FUEL STATION PT WHEZ ENERGI SEJAHTERA Zatmiko Setiawan Rhian Indradewa Dimas Angga Negoro Edi Hamdi	01 - 20
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM TERHADAP FAKTOR PENDUKUNG EKSISTENSI PASAR TRADISIONAL PANORAMA KOTA BENGKULU Pajri Abdul Ajis Idwal Padlim Hanif	21 - 37
PEMASARAN PRODUK UMKM PADA KELOMPOK TANI KECAMATAN ENGGANO (Program Guidance For Marketing Of Umkm Products In Farmers' Groups In Enggano District) Arbit Khopangsang Eka sri Wahyuni Yenti Sumarni	38 - 50
PENGARUH CUSTOMER SATISFACTION DAN CORPORATE REPUTATION TERHADAP LOYALITAS PELANGGAN (Studi Pada Pelanggan PT. JNE Kota Bengkulu) Meilaty Finthariasari Zicco Fernandez Subandrio Dedi Wahyudi	51 - 60
ADOPSI QRIS OLEH PEDAGANG TERAS MALIOBORO 1: ANALISIS KUALITAS LAYANAN DAN KEMUDAHAN PENGGUNAAN Avilla Nadhif Firjatullah Wahyu Hidayat Riyanto Subandrio Dimas Bagus Wiranatakusuma	61 - 71
PENGARUH DIGITAL MARKETING DAN ELECTRONIC WORD OF MOUTH (E-WOM) TERHADAP MINAT BERLANGGANAN LAYANAN STREAMING VIDEO-ON-DEMAND NETFLIX (STUDI PADA MAHASISWA AKTIF DI MALANG) Abdullah As Shoib Arief Noviarakhman Zagladi Wahyu Hidayat Riyanto	72 - 87
PELANGGARAN ETIKA DAN KEBIJAKAN STUDI MENGENAI PERDAGANGAN ILEGAL PAKAIAN BEKAS IMPOR DI LINGKUP PENGUSAHA THRIFTING Belva Sharafina Dinar Asriningpuri Khalila Zalema	88 - 103

PERAN KUALITAS PRODUK DAN INFLUENCER DALAM MEMBANGUN KEPERCAYAAN NASABAH SERTA IMPLIKASINYA PADA KEPUTUSAN PEMBIAYAAN KPR DI BANK XYZ SYARIAH Elisa Purnawati	105 - 117
APLIKASI METODE ANALYTICAL HIERARCHY PROCES (AHP) DALAM UPAYA MENINGKATKAN WISATA HALAL (DI WISATA RINDU HATI KABUPATEN BENGKULU TENGAH) Andre Noprendi Andang Sunarto Nonie Afrianty	118 - 135
PENGARUH PERFORMANCE EXPECTANCY, EFFORT EXPECTANCY, DAN SOCIAL INFLUENCE TERHADAP ADOPSI E-COMMERCE DI KALANGAN GENERASI MILENIAL Fitri Syakinah Irfan Rizki Gumilar Reny Dany Merliyana	136 - 147
ANALISIS PELAKSANAAN KONTRAK EMAS SYARIAH (Studi Bank Jatim Syariah Cabang Pembantu Sampang) Imam Syafi'e Muhtadi Ridwan Irmayanti Hasan	148 - 158
FINANCIAL LITERACY DAN FINANCIAL SECURITY: PERAN MEDIASI FINANCIAL BEHAVIOR Lauren Prastika Marfia Putri Muhammad Ali Fikri	159 - 172
PERCEPTIONS AND PURCHASE INTENTIONS OF MUSLIM AND NON-MUSLIM CONSUMERS FOR ISLAMIC RETAILING Asyidatur Rosmaniar Ali Imaduddin Futuwwah Awanis Ku Ishak Alvia Poppy Nurjayanti	173 - 185
PENGARUH LABA BERSIH, ARUS KAS OPERASI, KESEMPATAN INVESTASI, KEBIJAKAN HUTANG DAN PERTUMBUHAN ASET TERHADAP KEBIJAKAN DEVIDEN (Studi Pada Perusahaan Food And Beverage 2019-2021) Desi Fitria Yazi Hamzah	186 - 203
PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT PADA RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL Sekar Dwi Hidayati Epsilandri Septyarini Tri Ratna Purnamarini	204 - 226
PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, PENGEMBANGAN KARIR, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PERAWAT PADA RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL Sekar Dwi Hidayati	227 - 236

Epsilandri Septyarini
Tri Ratna Purnamarini

PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM TERHADAP STRATEGI PEMASARAN DI
TOKO AL MUAWANAH MART UIN FATMAWATI SUKARNO BENGKULU
DALAM MENARIT MINAT BELANJA KONSUMEN 237 - 256

Robin Syahputra
Idwal
Citra Liza

POVERTY STUDY IN BENGKULU PROVINCE (INCLUSIVE DEVELOPMENT
INDEX REVIEW) 257 - 271

Barika
Aan Zulyanto

PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN MASYARAKAT PADA
KANTOR DP3AKB KABUPATEN JEMBER 272 - 289

Rizqi Ahmad Nurillah
Retno Endah Supeni
Ahmad Izzuddin

PEMETAAN SISTEMATIS TOPIK KINERJA EKONOMI TAHUN 2015-2024
BERDASARKAN ANALISIS BIBLIOMETRIK 290 - 320

Fhirlyadi Aji
Dirvi Surya Abbas

PENGARUH FINANCIAL DISTRESS, LEVERAGE, OPINI AUDIT, AUDIT
DELAY TERHADAP NILAI PERUSAHAAN 321 - 334

Sigit Budi Santoso
Dirvi Surya Abbas
Ismi Ramadhani
Indriyani
Syifa Nurkamilah

PROMOSI ONLINE, HARGA, DAN CITA RASA TERHADAP KEPUTUSAN
PEMBELIAN PAPA COOKIES 335 - 349

Dina Novita Sari
Ika Purwanti

PENGEMBANGAN IDE INOVASI KRIPIK TAHU KHAS BANGKA DENGAN
MENGUNAKAN PROSES DESIGN THINKING 350 - 365

Feby Febriyani
Heru Wijayanto Aripadono

UJI PERBANDINGAN KARAKTERISTIK PENELITIAN PADA VARIABEL
KOMUNIKASI PEMASARAN, DAYA TARIK DAN KEPUTUSAN PEMBELIAN 366 - 378

Meilaty Finthariasari
Zhenyuan Wang
Ari Yunita

DAMPAK IMPLEMENTASI PSAK 71/115 TERHADAP PRAKTIK MANAJEMEN
LABA DAN PENGHINDARAN PAJAK 379 - 397

Cinthy Oktaviana Nugroho

Eko Budi Santoso

KEPUASAN DAN LOYALITAS PENGGUNA DALAM DIGITALISASI USAHA JASA BERBASIS PLATFORM DI INDONESIA Jodi Septiadi Akbar Ramadhana Aulia Wisdawati	398 - 411
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN DAN KERAGAMAN PRODUK TERHADAP KEPUASAN KONSUMEN, MELALUI KEPUTUSAN PEMBELIAN SEBAGAI VARIABLE INTERVENING PADA MINIMARKET SUPERIO SITUBONDO Devi Tri Wulandari Theresia Pradiani Fathorrahman	412 - 441
PERAN STRATEGIS PEMERINTAH DALAM PERTUMBUHAN EKONOMI ISLAM DI INDONESIA BERDASARKAN PERSPEKTIF AL-QUR`AN DAN HADIST: KAJIAN INVESTASI SYARIAH Fadlia Galib M. Zaidi Abdad Nikmatullah	442 - 454
ETIKA DISTRIBUSI KEKAYAAN DALAM PANDANGAN AL-QUR`AN Yeni Helmalia Putri M. Zaidi Abdad Nikmatullah	455 - 468
UPAYA MENSTABILKAN PEREKONOMIAN AKIBAT KRISIS EKONOMI MELALUI INSTRUMEN ZAKAT Sa'an Awaludin M. Zaidi Abdad Nikmatullah	469 - 482
PERAN EKONOMI ISLAM DALAM UPAYA MENCAPAI KEADILAN PADA ETIKA BISNIS PERSPEKTIF STUDI QUR`AN DAN HADIST EKONOMI Sandriani M. Zaidi Abdad Nikmatullah	483 - 496
ANALISIS KEUNGGULAN KOMPARATIF DAN PENTINGNYA LABEL HALAL PADA PRODUK PALM OIL DI PERDAGANGAN INTERNASIONAL Meldina Aulia Ananda Nikmatullah M. Zaidi Abdad	497 - 510
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CITRA INSAN ANUGERAH DI PALEMBANG Putri Marsela Wijaya Ima Andriyani Ulil Amri Hisbullah Basri	511 - 532

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. CITRA INSAN ANUGERAH
DI PALEMBANG**

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORKLOAD, AND
TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CITRA
INSAN ANUGERAH IN PALEMBANG***

Putri Marsela Wijaya¹, Ima Andriyani², Ulil Amri³, Hisbullah Basri⁴

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang
putrimarselawijaya@gmail.com¹, ima_andriyani@univ.tridinanti.ac.id²,
amri.utp2018@gmail.com³, hisbullahbasri@gmail.com⁴

Jl. Kapten Marzuki Jl. Kamboja No. 2446, 20 Ilir D.III, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang,
Sumatera Selatan.

Corresponding email: putrimarselawijaya@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima : 1 Jan 2025

Direvisi : 13 Jan 2025

Disetujui : 16 Jan 2025

Keywords:

*Work Environment, Workload,
Teamwork, Employee
Performance.*

Kata kunci:

**Lingkungan Kerja, Beban
Kerja, Kerjasama Tim,
Kinerja Karyawan**

ABSTRACT:

This study aims to determine the effect of work environment, workload, and teamwork on employee performance at PT. Citra Insan Anugerah Palembang. This study uses a quantitative approach where the sample population is 75 employees using a saturated sample technique. Data processing is done using SPSS Version 22. The results of this study show the effect of work environment, workload and teamwork on employee performance at PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Work environment, workload and teamwork affect employee performance at PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Work environment affects employee performance at PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Workload affects employee performance at PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Teamwork affects employee performance at PT. Citra Insan Anugerah Palembang. It is known that the value of the determination coefficient or Adjusted R square (R²) provides information that employee performance variables are influenced by the work environment, workload and teamwork by 81.7% while the remaining 18.3% is explained by other factors that are not studied. The implications in this study are PT. Citra Insan Anugerah Palembang can pay attention to employee needs including the right work environment, workload and teamwork in order to motivate employees to do their work effectively and efficiently, so that the company can grow rapidly.

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana populasi sampel sebanyak 75 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *SPSS Versi 22*. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Diketahui nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R square* (R^2) memberikan keterangan bahwa variable kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim sebesar 81,7% sedangkan sisanya sebesar 18,3% dijelaskan faktor lain yang tidak diteliti. Adapun Implikasi dalam penelitian ini adalah PT. Citra Insan Anugerah Palembang dapat memperhatikan kebutuhan karyawan diantaranya lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim yang tepat agar dapat memotivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, sehingga perusahaan mampu berkembang dengan pesat.

PENDAHULUAN

Dalam industri ini, sumber daya manusia memainkan peran kunci dalam rantai distribusi, mulai dari pengadaan produk, pengemasan, hingga pengiriman ke konsumen. Namun, seiring dengan pertumbuhan bisnis yang cepat, banyak distributor menghadapi tantangan dalam merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Selain itu, transformasi digital yang mempengaruhi proses distribusi menuntut sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan teknologi baru seperti melalui platform online. Hal ini memaksa distributor untuk tidak hanya fokus pada distribusi produk, tetapi juga

pada pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar tetap kompetitif di pasar.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan melalui perencanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi karir, keselamatan, dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Pengelolaan manusia ini perlu dilakukan dengan manajemen yang profesional. Artinya harus dilakukan sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen yang ada. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang benar maka aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu menghasilkan laba yang telah ditargetkan. Dengan laba yang terus meningkat, maka akan mampu memberikan tingkat kesejahteraan yang makin baik kepada para stakeholder. Jika direksi dan segenap sumber daya manusia perusahaan tidak mampu meningkatkan laba dan kesejahteraan karyawannya, maka dapat dikatakan kegiatan pengelolaan sumber daya manusia nya yang belum berjalan secara efektif dan benar (Kasmir, 2019).

Menurut Sedarmayanti (2017) kinerja karyawan adalah suatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat di observasi. Peningkatan kinerja karyawan yang tinggi sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan produktivitas yang meningkat maka tujuan dari organisasi akan tercapai dengan sendirinya. Oleh karena itu, suatu organisasi selalu berusaha agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya, agar tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai. Meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu usaha yang akan selalu dilakukan setiap perusahaan untuk tercapainya suatu tujuan.

Ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, beban kerja, kerjasama tim, pelatihan, pengembangan, motivasi, dan kepemimpinan. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan kerjasama tim. Menurut Robbins & Judge (2018) lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, seperti fasilitas yang memadai dan budaya organisasi yang positif, dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, beban kerja yang seimbang dan penetapan tujuan yang jelas membantu karyawan fokus dan mengurangi stres. Kerjasama tim yang efektif, yang ditunjang oleh komunikasi yang baik dan peran yang jelas, juga meningkatkan kolaborasi dan inovasi. Dengan mengintegrasikan ketiga aspek ini, organisasi dapat menciptakan suasana yang optimal untuk kinerja karyawan. Teori ini menekankan bahwa berbagai aspek fisik dan sosial dalam lingkungan kerja, seperti desain ruang, interaksi antar karyawan, dan budaya organisasi, mempengaruhi perilaku dan motivasi karyawan. lingkungan yang mendukung di mana karyawan merasa aman, dihargai, dan terlibat dapat meningkatkan tingkat produktivitas dan kinerja. Ketika lingkungan kerja dirancang untuk memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif, karyawan cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, menunjukkan bahwa pengelolaan lingkungan kerja yang baik adalah kunci untuk meningkatkan kinerja.

Selanjutnya mengenai hubungan antara kinerja dengan kerjasama tim dijelaskan bahwa, Tim yang efektif tidak hanya bergantung pada interaksi positif antar anggota, tetapi juga pada lingkungan yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka. Ketika beban kerja dibagi secara adil di antara anggota tim, hal ini dapat mendorong keterlibatan

dan meminimalkan stres, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan dan fasilitas yang memadai juga berkontribusi pada kemampuan tim untuk berfungsi secara optimal. Dengan menciptakan sinergi antara kerjasama tim, lingkungan yang positif, dan pengelolaan beban kerja, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Sebagaimana telah dijelaskan dari ketiga variabel tersebut harus menjadi perhatian semua manajemen perusahaan termasuk manajemen perusahaan yg saya diteliti, termasuk perusahaan PT. Citra Insan Anugerah Palembang.

PT. Citra Insan Anugerah Palembang merupakan Distributor makanan ringan yang terletak di Kota Palembang. PT. Citra Insan Anugerah Palembang menyediakan layanan pemesanan impor ekspor dan terlibat dalam grosir makanan, minuman, tembakau, grosir berdasarkan biaya atau kontrak, toko kelontong, penjualan eceran makanan di toko khusus.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, di perusahaan ini kerap terjadi permasalahan-permasalahan yang cukup mengganggu kinerja karyawannya. Dalam perusahaan distributor makanan ringan ini, permasalahan kinerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung, beban kerja yang tidak seimbang, dan kurangnya kerjasama tim. Lingkungan kerja yang bising atau tidak terorganisir dapat mengganggu fokus dan produktivitas, sementara beban kerja yang tidak merata membuat beberapa karyawan merasa terbebani, sementara yang lain merasa kurang terlibat. Selain itu, kurangnya kolaborasi antar tim dapat menyebabkan miskomunikasi dan kesulitan dalam mencapai target distribusi, sehingga menghambat efisiensi operasional. Hal ini semuanya berkontribusi pada penurunan kinerja secara keseluruhan.

Beberapa masalah yang dihadapi perusahaan terkait lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, dapat berdampak pada peningkatan beban kerja karyawan dan mempengaruhi kinerja karyawan. Dari sisi lingkungan kerja fisik, masalah seperti kondisi ruangan yang kurang nyaman, pencahayaan yang buruk, suhu yang tidak sesuai, atau kebisingan tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan menurunkan produktivitas. Selain itu, fasilitas yang tidak memadai seperti peralatan kerja yang kurang lengkap dapat memperlambat pekerjaan dan menambah beban kerja karyawan.

Di sisi lain, lingkungan kerja non-fisik, seperti komunikasi yang buruk, kurangnya dukungan dari atasan, juga dapat meningkatkan tekanan mental. Misalnya, ketidakjelasan peran dan tanggung jawab atau konflik antar karyawan dapat memicu stres dan menambah beban kerja non-fisik. Situasi ini menuntut adanya kerjasama tim (teamwork) yang lebih solid, di mana karyawan dapat berbagi tanggung jawab dan mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas. Tanpa teamwork yang baik, masalah lingkungan kerja ini berpotensi menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Berdasarkan pada latar belakang yang telah dijelaskan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Aswin, Djadir, & Rusli (2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja suatu kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Habeahan et al., (2022) pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapaitujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Nugroho et al., (2024) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari usaha karyawan yang dipegaruhi oleh kemampuan dan persepsi peran dan tugas. Kinerja adalah suatu hasil pencapaian seseorang dalam melakukan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan dan pengalaman, serta waktu. Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi (Apriyanti, Bahrin, & Finthariasari, 2020). Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Indikator Kinerja Karyawan

Rahayu (2019) menyatakan untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Mutu (Kualitas)
2. Jumlah (Kuantitas)
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Pengawasan.

Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan faktor yang melibatkan alat, bahan, dan ruang di sekitar tempat seseorang bekerja, serta metode yang diterapkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini juga mencakup cara kerja individu atau kelompok dalam mengorganisasi dan mengatur tugas-tugas mereka. Sedangkan Sutrisno (2019) Lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan saat mereka menjalankan tugas. Menurut Saputra, Finthariasari, & Bustami (2020) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan,

misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Faktor-faktor tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap cara pekerjaan dilaksanakan (Sari, Islamuddin, & Finthariasari, 2020).

Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya adalah:

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna ditempat kerja
9. Dekorasi ditempat kerja
10. Musik ditempat kerja
11. Keamanan dan kenyamanan ditempat kerja

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Salsabiila (2022) menyatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Suasana Kerja
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja
3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Beban Kerja

Menurut Budiansa (2021) Beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut (Mahawati et al., 2021). Kasmir (2019) Beban kerja dapat dijelaskan sebagai perbandingan antara total waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan waktu standar yang ditetapkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dari beberapa definisi tersebut dapat diartikan bahwa beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja, dengan fokus pada lingkungan dan kerjasama tim, menurut Robbins (2019):

1. Lingkungan Fisik
2. Kondisi Suara

3. Ruang Kerja yang Terorganisir
4. Kesehatan dan Keselamatan Kerja
5. Kondisi Psikologis
6. Kerjasama Tim
7. Komunikasi Antar Anggota Tim
8. Budaya Organisasi
9. Dukungan Manajerial
10. Pengembangan keterampilan.

Indikator Beban Kerja

Berikut ini adalah indikator beban kerja menurut (Abang, Nursiani, & Fanggidae, 2018) :

1. Beban Kerja Fisik
2. Beban Kerja Non Fisik.

Kerjasama Tim

Menurut Hatta, Musnadi, & Mahdani (2017) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan berkelompok dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu. Nurwita (2018) menyatakan bahwa kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Beberapa faktor yang mempengaruhinya sebagaimana diungkapkan oleh (Robbins, 2012) :

1. Rasa percaya
2. Saling keterbukaan
3. Realisasi diri
4. Saling Ketergantungan

Indikator Kerjasama

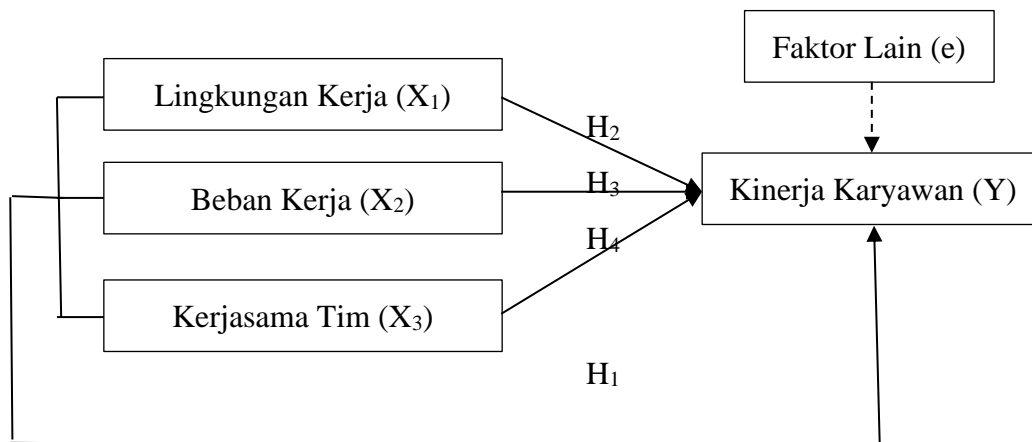
Hatta et al., (2017) menetapkan indikator-indikator kerjasama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan
2. Saling berkontribusi
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal.

Kerangka Berpikir

Gambar 2.1

Kerangka Berfikir



Hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H₁ : Diduga Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang
- H₂ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang
- H₃ : Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang
- H₄ : Diduga Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data survei yaitu jawaban responden dari kuesioner dan dokumentasi perusahaan, yaitu berupa jumlah populasi karyawan. Adapun populasi dari penelitian ini dari PT. Citra Insan Anugerah Palembang berjumlah 75 karyawan. Untuk penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel yaitu 75 karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil kuisisioner yang sudah dikumpulkan dari 75 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin PT. Citra Insan Anugerah Palembang ini lebih banyak karyawan laki-laki yaitu 35 karyawan dengan presentase 83,3% dan karyawan perempuan yaitu 7 karyawan dengan presentase 16,7%.

Berdasarkan hasil kuisisioner yang sudah dikumpulkan, dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan usia karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang yaitu karyawan dengan usia dengan usia 21 - 30 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 5%, karyawan dengan usia 31 - 40 tahun sebanyak 20 orang dengan presentase 45% karyawan dengan usia 41 - 50 tahun yaitu sebanyak 15 orang dengan presentase 34%, karyawan dengan usia 51 - 60 tahun yaitu sebanyak 4 orang dengan

presentase 9% dan karyawan dengan usia 61 – 80 tahun yaitu sebanyak 3 orang dengan presentase 7%.

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang yaitu SD – SMP sebanyak 4 orang dengan presentase 9%, SMA Sederajat sebanyak 29 orang dengan presentase 68%, Diploma sebanyak 1 orang dengan presentase 2% dan S1-S2 sebanyak 8 orang dengan presentase 20%.

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan menganalisis item melalui korelasi antara skor setiap item dengan skor total variabel (jumlah keseluruhan skor dari semua item pernyataan). Metode korelasi yang digunakan adalah **Pearson Correlation**, di mana suatu item dianggap valid jika nilai **r hitung** lebih besar daripada **r tabel**. Hasil uji validitas pada variabel penelitian dengan metode *Pearson Correlation* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Indikator	R _{Tabel}	R _{Hitung}	Keterangan
1	P.1	0,230	0,755	Valid
2	P.2	0,230	0,823	Valid
3	P.3	0,230	0,763	Valid
4	P.4	0,230	0,753	Valid
5	P.5	0,230	0,806	Valid
6	P.6	0,230	0,645	Valid
7	P.7	0,230	0,836	Valid
8	P.8	0,230	0,732	Valid
9	P.9	0,230	0,724	Valid
10	P.10	0,230	0,731	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa perhitungan **r tabel** dilakukan dengan rumus $df = N - 2$, sehingga untuk $N = 75$ diperoleh $df = 73$ dan nilai **r tabel** sebesar 0,230. Hasil uji validitas pada variabel penelitian dengan metode *Pearson Correlation* dapat diketahui bahwa semua item kuesioner pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 2.

Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X₂)

No	Indikator	R _{Tabel}	R _{Hitung}	Keterangan
1	P.1	0,230	0,782	Valid

No	Indikator	R _{Tabel}	R _{Hitung}	Keterangan
2	P.2	0,230	0,650	Valid
3	P.3	0,230	0,611	Valid
4	P.4	0,230	0,339	Valid
5	P.5	0,230	0,607	Valid
6	P.6	0,230	0,450	Valid
7	P.7	0,230	0,591	Valid
8	P.8	0,230	0,782	Valid
9	P.9	0,230	0,626	Valid
10	P.10	0,230	0,521	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa semua item kuesioner pada variabel beban kerja memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim (X₃)

No	Indikator	R _{Tabel}	R _{Hitung}	Keterangan
1	P.1	0,230	0,644	Valid
2	P.2	0,230	0,688	Valid
3	P.3	0,230	0,736	Valid
4	P.4	0,230	0,720	Valid
5	P.5	0,230	0,574	Valid
6	P.6	0,230	0,793	Valid
7	P.7	0,230	0,583	Valid
8	P.8	0,230	0,619	Valid
9	P.9	0,230	0,556	Valid
10	P.10	0,230	0,625	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa semua item kuesioner pada variabel kerjasama tim memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kerjasama tim dinyatakan valid.

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Indikator	R _{Tabel}	R _{Hitung}	Keterangan
1	P.1	0,230	0,607	Valid
2	P.2	0,230	0,490	Valid
3	P.3	0,230	0,646	Valid
4	P.4	0,230	0,337	Valid
5	P.5	0,230	0,640	Valid
6	P.6	0,230	0,425	Valid

No	Indikator	R _{Tabel}	R _{Hitung}	Keterangan
7	P.7	0,230	0,472	Valid
8	P.8	0,230	0,506	Valid
9	P.9	0,230	0,660	Valid
10	P.10	0,230	0,456	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa semua item kuesioner pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), hal ini dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu variable dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6, maka jawaban dari responden dinyatakan *reliabel*. Begitu pula sebaliknya, apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih kecil dari 0.6, maka variabel tersebut dinyatakan tidak *reliabel*. Berikut adalah hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja, beban kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan.

Tabel 5.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	0,916	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X_2)	0,790	0,6	Reliabel
Kerjasama Tim (X_3)	0,852	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,705	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel 5, hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian tersebut dinyatakan reliabel sehingga dapat digunakan di penelitian berikutnya.

Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif yaitu melakukan perhitungan masing-masing variabel yang meliputi mean, nilai minimum dan maksimum serta standart devitiation.

Tabel 6.
Hasil Analisis Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
LINGKUNGAN KERJA	75	26	45	34.45	5.951
BEBAN KERJA	75	29	46	36.52	3.978
KERJASAMA TIM	75	27	44	35.61	4.258
KINERJA KARYAWAN	75	28	41	35.01	3.359
Valid N (listwise)	75				

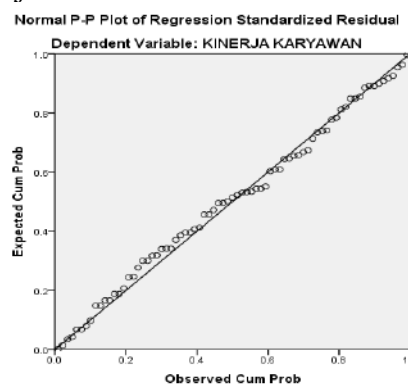
Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Dari tabel 6, di atas dapat disimpulkan bahwa:

- Lingkungan kerja memiliki nilai minimum 26 dan nilai maksimum 45 dari 10 pernyataan dengan menggunakan pengukuran skala likert, mean 34,45 dan standar deviasi 5,951.
- Beban kerja memiliki nilai minimum 29 dan nilai maksimum 46 dari 10 pernyataan dengan menggunakan pengukuran skala likert, mean 36,52 dan standar deviasi 3,978.
- Kerjasama tim memiliki nilai minimum 27 dan nilai maksimum 44 dari 10 pernyataan dengan menggunakan pengukuran skala likert, mean 35,61 dan standar deviasi 4,258.
- Kinerja karyawan memiliki nilai minimum 28 dan nilai maksimum 41 dari 10 pernyataan dengan menggunakan pengukuran skala likert, mean 35,01 dan standar deviasi 3,359.

Uji Normalitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas, regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen, untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, yaitu dengan menggunakan batas *Variance Infation Factor* (VIF) dan batas toleransi adalah $> 0,10$ dan nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinieritas.



Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Gambar 1.
Hasil Uji Normalitas

Dari Gambar 1, dapat diketahui bahwa hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa titik-titik data terletak di sepanjang garis diagonal yang berarti bahwa residual tersebut terdistribusi normal. Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya

suatu distribusi data. Uji Normalitas menjadi hal penting karena salah satu syarat pengujian parametrik.

Kriteria pengujian pada Uji Normalitas adalah sebagai berikut:

1. Angka signifikansi uji Kolmogorov Smirnov sig. > 0,05 menunjukkan data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogorov Smirnov. < 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal.

Hasil Uji Normalitas sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.03682863
Most Extreme Differences	Absolute	.056
	Positive	.048
	Negative	-.006
Test Statistic		.000
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Dari Tabel 7 di atas, dapat diketahui bahwa hasil Uji Normalitas menunjukkan bahwa data-data dari keempat variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal, dengan nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 pada uji Kolmogorov Simirnov yaitu sebesar 0,200.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji adanya korelasi antar variabel bebas, regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel independen, untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, yaitu dengan menggunakan batas *Variance Infation Factor* (VIF) dan batas toleransi adalah > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinieritas

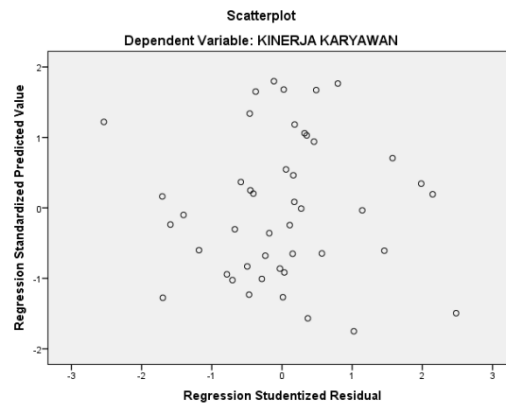
Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.614	1.630
.806	1.241
.649	1.542

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Dari data tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* setiap variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini:.



Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Gambar 2.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, menjelaskan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh yang terjadi pada variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 22 yaitu dengan hasil :

Tabel 9.
Hasil Analisis Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.081	2.597		3.496	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.156	.052	.277	3.014	.004
	BEBAN KERJA	.214	.068	.253	3.157	.002
	KERJASAMA TIM	.358	.070	.454	5.075	.000

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Hasil perhitungan tabel 4.12, menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,156, variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,214, dan variabel kerjasama tim (X_3) sebesar 0,358, serta menghasilkan konstanta sebesar 10,081 sehingga persamaan regresi linier berganda penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 10,081 + 0,156X_1 + 0,214X_2 + 0,358X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Beban Kerja

X_3 = Kerjasama Tim

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 10,081 dapat diartikan apabila variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim bernilai nol atau tetap, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 10,081.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,156 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1, satuan sementara beban kerja dan kerjasama tim adalah konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,156.
- Koefisien regresi beban kerja sebesar 0,214 menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat sebesar 1, satuan sementara lingkungan kerja dan kerjasama tim adalah konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,214.
- Koefisien regresi kerjasama tim sebesar 0,358 menunjukkan bahwa jika kerjasama tim meningkat sebesar 1, satuan sementara lingkungan kerja dan beban kerja adalah konstan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,358.

Koefisien Korelasi

Untuk dapat memanfaatkan koefisien korelasi tersebut besar atau kecil, maka dapat berpedoman pada ketentuan yang tertera pada tabel berikut :

Tabel 10.
Hasil Uji Korelasi
Correlations

		LINGKUNGAN KERJA	BEBAN KERJA	KERJASAMA TIM	KINERJA KARYAWAN
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.418**	.579**	.645**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	75	75	75	75
BEBAN KERJA	Pearson Correlation	.418**	1	.357**	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000
	N	75	75	75	75
KERJASAMA TIM	Pearson Correlation	.579**	.357**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.000
	N	75	75	75	75
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.645**	.530**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	75	75	75	75

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Maka dapat dijelaskan korelasi atau hubungan yang didapat anatar variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- Hasil uji korelasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,645 artinya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat.

- 2) Hasil uji korelasi beban kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,530 artinya hubungan antara beban kerja dengan kinerja karyawan adalah sedang.
- 3) Hasil uji korelasi kerjasama tim dengan kinerja karyawan sebesar 0,704 artinya hubungan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan adalah kuat.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi gunanya untuk mengukur seberapa besar pengaruh nilai suatu variabel independen dapat dijelaskan terhadap perubahan variabel dependen. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi tersebut ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 11.
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895 ^a	.832	.817	2.079

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Dari data tabel 11, didapat koefisien determinasi atau *Adjusted R square* (R^2) yang diperoleh sebesar 0,817. Hal ini berarti 81,7% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim sedangkan sisanya sebesar 18,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, gaji, promosi jabatan, pengembangan karir, rotasi jabatan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama)

Hasil perhitungan regresi diperoleh sebagai berikut:

Tabel 12.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	527.985	3	175.995	40.702	.000 ^b
	Residual	307.002	71	4.324		
	Total	834.987	74			

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi (2022)

Dari data tabel 12, pengujian variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai sig adalah 0,000. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Langsung)

Pengujian ini dilakukan dengan melihat taraf signifikansi, jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima. Sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan diatas 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 13.
Hasil Uji Secara Parsial (t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.081	2.597		3.496	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.156	.052	.277	3.014	.004
	BEBAN KERJA	.214	.068	.253	3.157	.002
	KERJASAMA TIM	.358	.070	.454	5.075	.000

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi (2022)

1. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dari data tabel 4.16, uji t dilihat bahwa nilai sig untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,004. Nilai sig t lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,004 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Dari data tabel 4.16 uji t dilihat bahwa nilai sig untuk variabel beban kerja adalah 0,002. Nilai sig t lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,002 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh Variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan
Dari data tabel 4.16 uji t dilihat bahwa nilai sig untuk variabel kerjasama tim adalah 0,000. Nilai sig t lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,000 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang

Hipotesis pertama yang menyatakan adanya pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang telah terbukti. Pada hasil analisis regresi linier berganda variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim penelitian ini. Sedangkan nilai *Adjusted R Square* 81,7% disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim, sedangkan sisanya sebesar 18,3% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini. Dari korelasi atau hubungan yang didapat korelasi lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,645 artinya hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan adalah kuat. Korelasi beban kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,530 artinya hubungan antara beban kerja

dengan kinerja karyawan adalah sedang. Korelasi kerjasama tim dengan kinerja karyawan sebesar 0,704 artinya hubungan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan adalah kuat.. Dan dari hasil uji F terdapat nilai sig 0,000 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Sri Harini (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang

Hipotesis kedua yang menyatakan adanya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan uji validitas variabel lingkungan kerja dinyatakan valid dikarenakan seluruh r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , hal ini menyatakan bahwa seluruh item kuisioner disetujui atau valid, pada hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena variabel mempunyai nilai *cronbach's Alpha* diatas 0,6, berarti variabel lingkungan kerja dapat digunakan lagi untuk penelitian selanjutnya. Pada hasil analisis regresi linier berganda variabel lingkungan kerja berpengaruh dengan nilai koefisien 0,156. Dan dari uji t variabel lingkungan kerja terdapat nilai sig 0,004 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Sedarmayanti (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang

Hipotesis ketiga yang menyatakan adanya pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan uji validitas variabel beban kerja dinyatakan valid dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , hal ini menyatakan bahwa seluruh item kuisioner disetujui atau valid, pada hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena variabel mempunyai nilai *cronbach's Alpha* diatas 0,6 berarti variabel beban kerja dapat digunakan lagi untuk penelitian selanjutnya. Pada hasil analisis regresi linier berganda variabel beban kerja berpengaruh dengan nilai koefisien 0,214. Dan dari uji t variabel beban kerja terdapat nilai sig 0,002 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Budiansa (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang

Hipotesis keempat yang menyatakan adanya pengaruh variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang telah terbukti. Hal ini terbukti berdasarkan uji validitas variabel kerjasama tim dinyatakan valid dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , hal ini menyatakan bahwa seluruh item kuisioner disetujui

atau valid, pada hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel karena variabel mempunyai nilai *cronbach's Alpha* diatas 0,6 berarti variabel kerjasama tim dapat digunakan lagi untuk penelitian selanjutnya. Pada hasil analisis regresi linier berganda variabel kerjasama tim berpengaruh dengan nilai koefisien 0,358. Dan dari uji t variabel kerjasama tim terdapat nilai sig 0,000 dimana tingkat signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Hatta et al., (2017) yang menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang.
4. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Insan Anugerah Palembang.

Saran

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, beberapa rekomendasi dapat dirumuskan untuk pihak-pihak yang berkepentingan terkait penelitian ini. Rekomendasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pihak PT. Citra Insan Anugerah Palembang
Pihak PT. Citra Insan Anugerah Palembang harus bisa lebih memperhatikan lingkungan kerja, beban kerja dan kerjasama tim karena dalam penelitian ini terdapat pengaruh setiap variabel baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya bisa melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain seperti motivasi kerja, gaji, promosi jabatan, pengembangan karir, karakteristik individu, rotasi jabatan lain sebagainya yang berkaitan dengan variabel manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR RUJUKAN

- Abang, Rocky, Nursiani, Ni Putu, & Fanggidae, Ronald P. .. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang Rocky Abang. *Journal Of Management (SME's)*, 7(2), 225–246. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/332848-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kinerja-te-89a4a110.pdf>
- Apriyanti, R., Bahrun, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward

- Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 189–194.
- Aswin, A., Djadir, D., & Rusli, R. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa SMA Kelas XI IPA. *Issues in Mathematics Education (IMED)*, 3(2), 174. <https://doi.org/10.35580/imed11053>
- Avananda, R. O., & Hadiwibawa, D. (2024). Pengaruh Quality Of Work Life Dan Islamic Work Ethic Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bank Syariah Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 7(2), 312-320.
- Budiansa, I. Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya* (Cetakan Ke). Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Finthariasari, M. (2019). Variabel Employee Engagement, Organizational Commitment, Job Embededdness, OCB, & Turnover Intention Pada Karyawan Perbankan Konvensional Kota Bengkulu. Universitas Bengkulu: Disertasi.
- Finthariasari, M., Ranidiah, F., Islamuddin, I., Hermain, H., & Rahayu, S. (2023). The big five personality characteristics on green HRM banking implementation in Indonesia. *International Journal of Accounting, Finance and Business (IJAFB)*, 8 (49), 569-577.
- Finthariasari, Meilaty., Septiani, Yumi. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kota Bengkulu. *ESCAF*, 26-38.
- Finthariasari, Meilaty., Harini, Ririn., Arini, Eti., Firdaus, Nio. (2025). The Effect Of Role Conflict And Job Authority On Employee Job Satisfaction At Pt Erajaya Group, Bengkulu City. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 13(1), 167-176. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v13i1.6948>
- Habeahan, Nova Lina Sari, Leba, Seli Marlina Radja, Wahyuniar, Tarigan, Dina Br, Asaloei, Sandra Ingried, & Werang, Basilius Redan. (2022). Online teaching in an Indonesian higher education institution: Student's perspective. *International Juournal of Evaluation and Research in Education (IJERE)*, 11(2), 580–587. <https://doi.org/10.11591/ijere.v11i2.21824>
- Handayani, S., & Yuhanda, R. (2020). Hubungan Motivasi Dan Moral Kerja Dengan Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kota Bengkulu. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 3(2).
- Hatta, Muhammad, Musnadi, Said, & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 70–80. <https://doi.org/2302-0199>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Mahawati, Eni, Yuniwati, Ika, Ferinia, Rolyana, Rahayu, Puspita Puji, Fani, Tiara, Sari, Anggri Puspita, Setijaningsih, Retno Astuti, Fitriyatunur, Qurnia, Sesilia, Ayudia Popy, Mayasari, Isti, Dewi, Idah Kusuma, & Bahri, Syamsul. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja* (Cetakan 1; Ronal Watrianthos, Ed.). Retrieved from <https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022> Ganjil

Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf

- Nugroho, Danang, Fitria, Cindy, Ramadan, Galang, Rahayu, Riska, Aninditya, Siti, & Annisa, Trifany Zahra Nur. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik*, 1(3), 144–153. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jmia.v1i3.1382>
- Nurwita. (2018). *Pengaruh kerjasama tim dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor polsek medan sunggal* (Universitas Medan Area). Retrieved from <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/10597/1/148320061> - Nurwita - Fulltext.pdf
- Rahayu, S., Finthariasari, M. F., & Santri, D. R. (2022). Turnover Intention Review: The Influence Of Organizational Justice And The Work Environment. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(2), 917-926.
- Rahayu, Pidha Tri. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)* (Universitas Negeri Yogyakarta). Retrieved from https://eprints.uny.ac.id/65428/1/PidhaTriRahayu_15808141042.pdf
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior* (Fourteenth Edition). In *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Robbins, Stephens. P. (2012). *Organizational Behaviour*, A. Simon & Schuster Company. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Salsabiila, Aflakha Kammilatus. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kedisiplinan , dan Beban Kerja Terhadap. *MASTER: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 2(2), 137–145. <https://doi.org/2798> – 3994
- Saputra, Edwin Faisal, Finthariasari, Meilaty, & Bustami, Taufik. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 99–105. Retrieved from www.jurnal.umb.ac.id
- Sari, Lidya Puspita, Islamuddin, & Finthariasari, Meilaty. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Industri Kerupuk As-Syifa Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2), 216–221. Retrieved from www.jurnal.umb.ac.id
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sepriansya, I., Ratnawili, R., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 114-122.
- Sutrisno, Desyella Arifa Suhendi. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Sinar Indonesia Jakarta*. 1(2), 147–157.
- Setyorini, D., & Syahlani, A. (2022). Hubungan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*, 5(2), 153-



162.