

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA,
KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan di Goro Assalam *Hypermart*)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Progran Studi Strata 1
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh :

**ARIEF PUJI NUGROHO
B100140343**

**PROGRAM MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2020**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJASAMA TIM
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan di Goro Assalam *Hypermart*)**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

ARIEF PUJI NUGROHO
B100140343

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



Ir. Irmawati, S.E., M.Si

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJASAMA TIM
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada
Karyawan di Goro Assalam *Hypermart*)**

OLEH

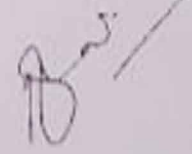
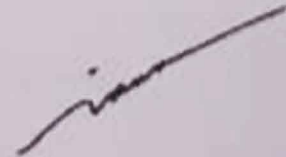
ARIEF PUJI NUGROHO

B100140343

**Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 02 Mei 2020
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

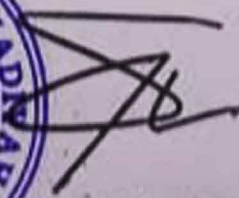
Dewan Penguji:

- 1. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D**
(Ketua Dewan Penguji)
- 2. Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D**
(Sekretaris Dewan Penguji)
- 3. Ir. Irmawati, S.E., M.Si**
(Anggota Dewan Penguji)

()
()
()

Dekan,



()
(Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 20 Mei 2020

Yang menyatakan



Arief Puji Nugroho
B100140343

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJASAMA TIM
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Karyawan di Goro Assalam Hypermart)**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Goro Assalam Hypermart. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 karyawan di Goro Assalam Hypermart dengan menggunakan *google form* untuk pengumpulan data. Teknik pengambilan sampel dengan metode *non probability sampling*. Teknik analisa data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Secara parsial kerjasama tim dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Goro Assalam Hypermart. Sedangkan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap keputusan kinerja karyawan di Goro Assalam Hypermart.

Kata kunci : lingkungan kerja, kerjasama tim, disiplin kerja, kinerja karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment, teamwork and work discipline on employee performance at Goro Assalam Hypermart. The sample in this study amounted to 100 employees at Goro Assalam Hypermart using Google forms for data collection. The sampling technique used non-probability sampling method. Data analysis techniques using Multiple Linear Regression. The results of this study indicate that: Partially teamwork and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at Goro Assalam Hypermart. While the work environment has no influence on employee performance decisions at Goro Assalam Hypermart.

Keywords: work environment, teamwork, work discipline, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan demi pencapaian keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Hariandja (2002:67) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Sehingga Sumber Daya Manusia dalam hal ini berperan sangat penting. Menurut Wirawan (2015:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi – fungsi atau indikator – indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Menurut Luthan (2006:102)

faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya: kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan disiplin kerja.

Sedarmayanti (2017:26) mengatakan bahwa Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja memiliki arti yaitu keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Keberhasilan perusahaan juga tidak terlepas dari kerjasama antar karyawannya, sebab dalam sebuah manajemen perusahaan diperlukan kerjasama antar karyawan (Rika, 2018:85). Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau karyawan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerjanya dapat meningkat.

Selain lingkungan kerja dan kerjasama tim, salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin, oleh sebab itu disiplin merupakan sesuatu yang harus ditanamkan kepada setiap karyawan (Azwar, 2015:4). Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2017: 198). Ada beberapa

faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan.

Goro Assalam *Hypermarket* merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bisnis retail, dengan semakin banyaknya persaingan bisnis retail maka sangat penting bagi perusahaan untuk tetap berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya. Untuk itu masalah sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang cukup serius dalam menghadapi persaingan sekarang ini, karena sumber daya manusia merupakan salah satu kegiatan pokok yang dilakukan perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, berkembang dan mendapatkan laba. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Goro Assalam Hypermart)”.

2. METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di di Goro Assalam *Hypermart*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, banyaknya sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 100 orang sampel. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Goro Assalam Hypermart.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Uji asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dengan uji *Kolmogorof-Smirnov* dimana suatu data dinyatakan

berdistribusi normal apabila nilai probabilitas diatas 0,05. Hasil dari penelitian ini dapat dijelaskan pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirnov	<i>p-value</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	1,207	0,109	Normal

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 1 menunjukan bahwa nilai signifikan *p-value* sebesar 0,109. Karena nilai *p-value* lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi dalam model ini memiliki sebaran data yang normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas ini dilakukan dengan alat bantu *Software SPSS* dengan melihat pada nilai VIF (*Variant Inflation Factory*) dan *Tolerance*. Jika nilai pada VIF kurang dari 10 maka variabel tersebut tidak mengalami multikolinieritas atau nilai *Tolerance* mendekati angka 1. Pengolahan data yang sudah dilakukan dengan *software SPSS* dapat disajikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,608	1,644	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kerjasama Tim	0,537	1,862	Tidak terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,585	1,710	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Hasil Analisis data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 2 menunjukan bahwa variabel-variabel independen memiliki nilai VIF <10

dan Nilai *Tolerance* > 0,1. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedasitas

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen memiliki hubungan dengan varian dan seberapa besar kesalahan yang ditimbulkan. Hasil pengujian ini dapat disajikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedasitas

Variabel	t_{hitung}	Sign.	Keterangan
Lingkungan Kerja	-1,725	,058	Bebas Heteroskedasitas
Kerjasama Tim	1,337	,184	Bebas Heteroskedasitas
Disiplin Kerja	0,579	,564	Bebas Heteroskedasitas

Sumber: Hasil Analisis data, 2020

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedasitas pada Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel untuk variabel persamaan memiliki nilai signifikan >0,05 yang berarti variabel-variabel yang diuji tidak mengalami heteroskedasitas.

3.1.2 Uji Hipotesis

a) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan pengaruh variabel lingkungan kerja, kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil pengolahan data dengan program SPSS dapat dijelaskan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	t_{hitung}	Sign.
(Constant)	3,113	2,448	1,272	0,207
Lingkungan Kerja (X_1)	0,212	0,132	1,602	0,112
Kerjasama Tim (X_2)	0,622	0,156	3,999	0,000
Disiplin kerja (X_3)	0,329	0,139	2,366	0,020

<i>R</i>	0,683	<i>F hitung</i>	27,964
<i>R Square</i>	0,466	<i>Probabilitas F</i>	0,000
<i>Adjusted R²</i>	0,450		

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisa dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,113 + 0,212 X_1 + 0,622 X_2 + 0,329 X_3 + e$$

Interpretasi dari masing-masing koefisien variabel sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 3,113 hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja (X_1), variabel Kerjasama Tim (X_2) dan variabel Disiplin kerja (X_3) dianggap konstan maka kinerja karyawan akan positif.
- Koefisien regresi pada variable Lingkungan Kerja sebesar 0,212 yang mengandung pengertian bahwa setiap penambahan 1 nilai Lingkungan Kerja maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,212.
- Koefisien regresi pada variabel Kerjasama Tim sebesar 0,120 yang mengandung pengertian bahwa setiap penambahan 1 nilai Kerjasama Tim maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,120.
- Koefisien regresi pada variabel Disiplin kerja sebesar 0,656 yang mengandung pengertian bahwa setiap penambahan 1 nilai Disiplin kerja maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,656.

b) Uji t (Uji Pengaruh Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Secara secara individu atau parsial. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji t (Pengaruh Parsial)

Variabel	t_{hitung}	Sign.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)	1,602	0,112	Tidak Signifikan
Kerjasama Tim (X_2)	3,999	0,000	Signifikan

Disiplin kerja (X3)	2,366	0,020	Signifikan
---------------------	-------	-------	------------

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Langkah-langkah pengujian :

a) Komposisi hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \beta \neq 0$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

b) *Level of significant* = 0,05

c) Nilai t tabel $= t_{\alpha/2; (n-k-1)}$
 $= t_{0,025; 100-2-1}$
 $= 1,984$

H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

d) Nilai t hitung

Berdasarkan hasil perhitungan komputer SPSS versi 20.00 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,602.

e) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai $t_{hitung} = 1,602 < t_{tabel} = 1,984$ dan nilai *p-value* $0,112 > 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya tidak ada terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Kerjasama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Langkah-langkah pengujian :

a) Komposisi hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \beta \neq 0$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

b) *Level of significant* = 0,05

c) Nilai t tabel $= t_{\alpha/2; (n-k-1)}$
 $= t_{0,025; 200-2-1}$
 $= 1,984$

Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

d) Nilai t hitung

Berdasarkan hasil perhitungan komputer SPSS versi 20.00 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,999.

e) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai $t_{hitung} = 3,999 > t_{tabel} = 1,984$ dan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$, maka Ho diterima yang artinya bahwa variabel Kerjasama Tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Pengaruh Disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Langkah-langkah pengujian :

a) Komposisi hipotesis

$H_0 : \beta = 0$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_1 : \beta \neq 0$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

b) *Level of significant* = 0,05

c) Nilai t tabel $= t_{\alpha/2; (n-k-1)}$

$$= t_{0,025; 200-2-1}$$

$$= 1,984$$

Ho diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

Ho ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

d) Nilai t hitung

Berdasarkan hasil perhitungan komputer SPSS versi 20.00 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,366.

e) Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,366 > t_{tabel} = 1,984$ dan nilai $p\text{-value}$ $0,020 < 0,05$, maka Ho ditolak yang artinya bahwa variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c) Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F hitung sebesar 27,964 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara Lingkungan kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan di Goro Assalam *Hypermart*.

d) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,683 ^a	0,466	0,450	2,52630

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,466. Hal ini mengadung pengertian bahwa pengaruh lingkungan kerja,

kerjasama tim dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap terhadap Kinerja Karyawan di Goro Assalam *Hypermart* sebesar 46,6% dan sisanya sebesar 53,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

3.2 Pembahasan

3.2.1 Pengaruh lingkungan kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Goro Assalam *Hypermart*

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pada hipotesis pertama mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Goro Assalam *Hypermart* didapatkan nilai $t_{hitung} = 1,602 < t_{tabel} = 1,984$ dan nilai $p-value$ $0,112 > 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya tidak ada terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kriyanto (2009:4) Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Widodo (2015:154) juga menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja yaitu menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seseorang pegawai dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Menurut Hanafi (2018:2) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Rika (2018:88) lingkungan terbagi atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik dan berwujud, mencakup dari fasilitas kerja yang digunakan sehari-hari dalam menyelesaikan pekerjaan berupa tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik seperti hubungan yang baik, kerja sama dan komunikasi yang lancar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tri Budi (2014) dan Erik Dwi (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.2 Pengaruh kerjasama tim secara signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan di Goro Assalam *Hypermart*

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pada hipotesis kedua mengenai pengaruh kerjasama tim terhadap keputusan kinerja karyawan di Goro Assalam *Hypermart* diketahui bahwa besarnya nilai $t_{hitung} = 3,999 > t_{tabel} = 1,984$ dan nilai $p-value$ $0,000 < 0,05$, maka H_0 diterima yang artinya bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Goro Assalam *Hypermart*.

Kerjasama tim adalah kegiatan yang diselenggarakan secara berkelompok untuk menentukan tujuan diorganisasi secara bersama-sama dalam mewujudkan kerja yang lebih efisien dan efektif. Tercapainya tujuan dari kerja tim ini tergantung dari seorang manajer yang senantiasa memberikan berbagai komando, arahan, motivasi kepada bawahannya untuk dilaksanakan secara terorganisir (Sinambela, 2016).

Tarricone dan Luca (2012) kerjasama tim sebagai proses yang memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa dengan demikian dengan adanya kerjasama tim maka akan meningkatkan kinerja seseorang dalam mencapai hasil yang maksimal. Menurut Marpaung (2014) keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada teamwork daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim.

Menurut Silvani (2017:48) Kerjasama tim akan menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa

kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga.

Hasil yang diperoleh penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Silvasni (2017), Rika (2018) dan Sinambela (2016) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3.2.3 Pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap keputusan kinerja karyawan di Goro Assalam *Hypermart*

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pada hipotesis ketiga mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap keputusan kinerja karyawan di Goro Assalam *Hypermart* diketahui besarnya nilai $t_{hitung} = 2,366 > t_{tabel} = 1,984$ dan nilai $p\text{-value } 0,020 < 0,05$, maka H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Goro Assalam *Hypermart*.

Disiplin didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau kepatuhan terhadap berbagai peraturan yang berlaku dan langkah-langkah perbaikan terhadap pelanggaran peraturan dan standar yang ditetapkan dalam organisasi (Sarwani, 2016:54). Lutfi (2018:81) menyatakan bahwa penyesuaian setiap individu terhadap segala sesuatu yang mendefinisikannya akan menciptakan masyarakat yang tertib dan bebas dari gangguan. Demikian pula, kehidupan dalam suatu organisasi juga membutuhkan kepatuhan dari para anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku untuk organisasi-organisasi ini. Dengan kata lain, bekerja pada disiplin karyawan diperlukan, karena apa tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai ketika tidak ada disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sarwani (2016), Rika (2018) dan Lutfi (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Goro Assalam *Hypermart*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a) Tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Goro Assalam *Hypermart*.
- b) Ada pengaruh yang signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di Goro Assalam *Hypermart*.
- c) Ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Goro Assalam *Hypermart*.

4.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka memiliki beberapa saran, diantaranya :

- a) Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang menunjukkan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu diharapkan agar perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.

- b) Bagi Karyawan di Goro Assalam *Hypermart*

Di diharapkan agar karyawan dapat bekerja sama antara pimpinan dan bawahannya (pegawai lainnya) dengan aturan dan perilaku kepemimpinan yang dapat diterima semua pihak dalam rangka terciptanya pengawasan kerja yang menyenangkan sehingga termotivasi untuk meningkatkan dan menumbuhkan kinerjanya

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.

- Apfia, Ferawati. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Indo Persada. *Jurnal AGORA Universitas Kristen Petra*, Vol,5, No. 1.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Aziz, Abdul. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal. *Jurnal, Multiplier*, Vol : 1 No. 1.
- Azwar, Hendri. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Inna Muara Padang. *Skripsi*. Jurusan Kesejahteraan Keluarga Fakultas Teknik Universitas Negeri Padang
- Bandari, Ani Supra. (2016). Peranan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Database
- Ciptoningrum, P. 2013. Pentingnya Pengembangan Sumberdaya Manusia. Retrieved Maret 18, 2020, from <http://www.academia.edu/3841948>
- Dharma, 2014, Manajemen Supervisi. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23.Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar, 2003, *Ekonometri Dasar*. Terjemahan: Sumarno Zain, Jakarta: Erlangga
- Hanafi, Abdul. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Dimensi*, Vol. 7, No. 2 : 406-422
- Hariandja, M. T. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Hasibuan, S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kumar, R.P. 2017. Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Journal Business Perspectives and Research Vol: 5, No. 1–17*
- Kriyantono, Rachmat. 2009. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Malang: Prenada Media Group
- Lutfi, Abdul. 2018. Effect Of Work Discipline And Leadership Style On The Performance Of Employees Motivation As Variable Mediation In Office Ministry Of Justice And Human Rights Bangka Belitung Indonesia. *The International Journal of Engineering and Science (IJES)*, Vol:7, No: 80-91.
- Luthan, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Marpaung, Marudut. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya Vol.2, No.1. Hal: 35-36*. Jakarta: STIE Dharma Bumiputra Jakarta.
- Putri, H. 2019. Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Permata Bunda Medan. Skripsi. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area Medan
- Raziq, Abdul. 2015. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Journal Procedia Economics and Finance, Vol:23, No: 717 – 725*
- Rika, Noor. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 58 No. 2
- Sarwani & Rasidah. 2016. ‘Analisis Deskriminan Model Altman (Z-Score) Dalam Mengukur Kinerja Keuangan Untuk Memprediksi Kebangkrutan Pada

- Industri Kayu Yang Terdaftar Di Bursa Efek Jakarta'. ISSN: 1693-1610
Jurnal Ekonomi Pembangunan, Manajemen dan Akuntansi Universitas Lamb
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Silvani, Eva. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol: 5, No:1
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Tarricone, P. dan Luca, J. 2012. Successful Teamwork: A Case Study. Herdsa, 640-646. Australia: Cowan University, Pert.
- Tri Budi.S. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Skripsi
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan penelitian*, Jakarta : Salemba Empat
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.