

ANALISIS PENGARUH SIMULTAN DAN PARSIAL LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GHITA AVIA TRANS

Oleh:

1. Eva Meilia (222010200075)
2. Dr. Supardi, SE., MM., CRM

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Mei, 2025

Pendahuluan

Banyak perusahaan di Indonesia, terutama di bidang jasa dan logistik, menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan seperti kondisi lingkungan kerja, tingkat kedisiplinan, serta kemampuan bekerja sama dalam tim. Tidak sedikit perusahaan yang mengalami penurunan produktivitas akibat lingkungan kerja yang kurang nyaman, penerapan disiplin yang lemah, serta kurangnya komunikasi dan koordinasi antarpegawai. Kondisi ini sering kali berimbas pada turunnya motivasi, meningkatnya tingkat kehadiran yang tidak teratur, dan menurunnya kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Pendahuluan

PT. Ghita Avia Trans, sebuah perusahaan jasa pengecekan barang dan logistik yang mengandalkan kinerja karyawan sebagai faktor utama dalam menjalankan operasionalnya. Ditemukan beberapa permasalahan seperti suhu udara di tempat kerja yang panas, area kerja yang kotor dan sempit karena penumpukan barang, serta fasilitas kerja yang kurang memadai sehingga menurunkan kenyamanan dan semangat kerja. Selain itu, tingkat disiplin karyawan juga masih rendah, terlihat dari keterlambatan, ketidaksesuaian dengan jam kerja, dan kurangnya tanggung jawab dalam penyelesaian tugas. Di sisi lain, kerja sama tim juga belum optimal karena komunikasi antarpegawai masih lemah, muncul sikap individualis, dan minimnya kegiatan pembinaan tim. Semua kondisi tersebut berdampak pada menurunnya efektivitas kerja dan kualitas layanan PT. Ghita Avia Trans di tengah persaingan industri logistik yang semakin kompetitif.

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Ghita Avia Trans?

Kategori SDGs : Studi ini sejalan dengan tema 8 (delapan) dari SDGs, yaitu pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi

Literatur Riview

LINGKUNGAN KERJA (X1)

Lingkungan kerja yang baik berarti menciptakan interaksi kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada dasarnya kerja adalah suatu kegiatan dan bukan hanya sumber penghasilan[33]. Adapun indikator lingkungan kerja yang merujuk pada peneliti[34].

1. Penerangan: intensitas cahaya yang ideal bisa memperbaiki ketepatan serta cepatnya penyelesaian pekerjaan, sementara cahaya yang kurang cukup dapat menyebabkan kelelahan mata, kesalahan dalam beroperasi, bahkan tekanan dalam tubuh
2. Temperatur: Suhu udara di tempat kerja sangat penting karena memengaruhi rasa nyaman, konsentrasi, dan kemampuan bekerja para karyawan. Jika suhu terlalu panas atau terlalu dingin, bisa membuat semangat kerja berkurang, membuat pekerja merasa cepat lelah, dan bahkan bisa menyebabkan masalah kesehatan.
3. Kelembapan: Mengatur tingkat kelembaban secara tepat sangat penting agar peralatan berfungsi dengan baik, meningkatkan kenyamanan pekerja, serta mencegah pertumbuhan mikroorganisme. Tingkat kelembaban yang ideal bergantung pada kondisi lingkungan yang berbeda, yang berdampak signifikan terhadap kesehatan dan kinerja pekerja.
4. Sirkulasi udara: Mengatur kelembaban dengan tepat sangat penting agar mesin berjalan baik, membuat pekerja lebih nyaman, serta mencegah pertumbuhan bakteri dan jamur. Tingkat kelembaban yang tepat berbeda-beda tergantung pada kondisi sekitar, dan hal ini sangat memengaruhi kesehatan serta kemampuan kerja para pekerja.

Literatur Riview

DISIPLIN KERJA (X2)

Konsep disiplin di tempat kerja, khususnya kepatuhan terhadap peraturan atau standar yang ditetapkan yang diterapkan dalam suatu organisasi, sangat penting untuk meningkatkan kesesuaian karyawan dengan tujuan menyeluruh untuk mencapai tujuan kolektif[35]. Adapun indikator disiplin kerja yang merujuk dari peneliti[24]:

1. Frekuensi kehadiran: yakni tingkat kehadiran karyawan guna menjalankan kegiatan atau bekerja, yang diperlihatkan melalui minimnya tingkat ketidakhadiran mereka.
2. Ketaatan standar kerja: yaitu Dalam konteks ini, yang dimaksud adalah Ketaatan standar kerja adalah kepatuhan terhadap prosedur dan kualitas kerja yang telah ditetapkan.
3. Ketaatan pada peraturan kerja: Ketaatan pada peraturan kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja
4. Etika kerja: Etika kerja adalah perilaku kerja positif dan bermutu tinggi yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan.

Literatur Riview

KERJASAMA TIM (X3)

Kerjasama tim adalah cara bekerja bersama dalam suatu kelompok yang didukung oleh berbagai kemampuan, tujuan yang jelas, serta didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi yang baik, sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari hasil individu masing-masing[36]. Adapun indikator kerjasama tim yang merujuk pada peneliti[29]:

1. Kerjasama: Kerjasama adalah proses beregu (berkelompok) yang antar-anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil yang mufakat.
2. Kepercayaan: Kepercayaan di antara anggota tim merupakan elemen inti dalam membangun fondasi kolaborasi yang kuat. Tanpa kepercayaan, kerjasama tim dapat terhambat
3. Kekompakan: Setiap anggota dalam tim harus saling percaya bahwa karyawan lainnya mampu melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang baik

Literatur Riview

KINERJA KARYAWAN (Y)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi oleh individu melalui pelaksanaan tanggung jawab mereka, dan dievaluasi berdasarkan standar kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan dedikasi kepada organisasi[32]. Adapun indikator dari Kinerja karyawan merujuk pada[18]:

1. Kualitas Kerja : Menunjukkan seberapa baik dan tepat seorang karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan.
2. Tanggung Jawab : Sejauh mana karyawan menunjukkan keandalan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan mematuhi tanggung jawabnya dengan dedikasi yang tak tergoyahkan ditunjukkan.
3. Inisiatif : memperlihatkan kemampuan karyawan untuk secara integritas mengambil keputusan atau memulai pekerjaan tanpa menunggu suruhan dari atasan.

Metode

Metode Kuantitatif

Variabel Dependen (Y)

Kinerja Karyawan

Variabel Independen (X)

1. Lingkungan Kerja
2. Disiplin kerja
3. Kerjasama Tim

Subjek Penelitian

PT. Ghita Avia Trans

Populasi Penelitian

Karyawan = 90 org

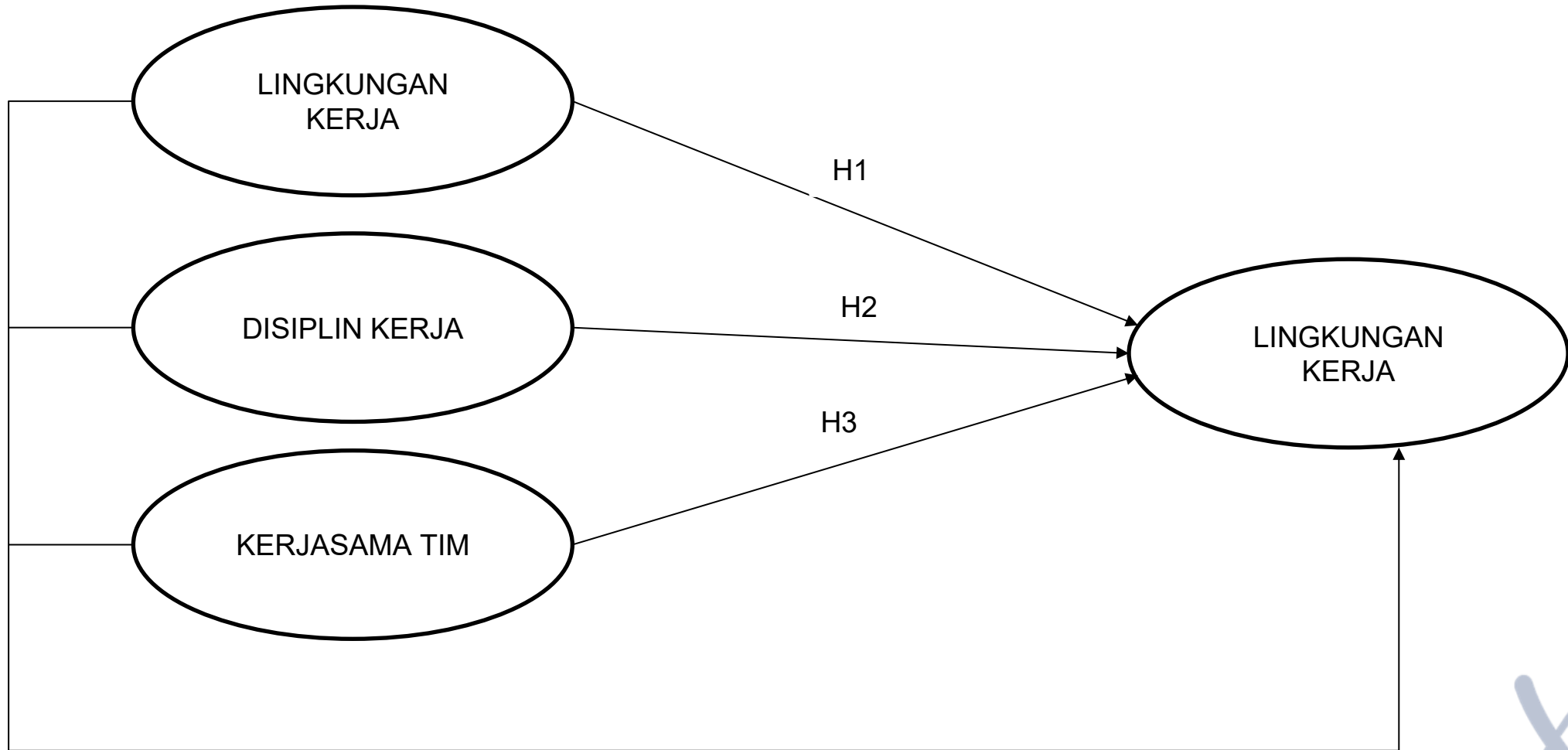
Alat Penelitian

Structural Equation Modelling–
Partial Least Square (SEM-PLS)

Sumber Data

Data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner online menggunakan Google Form.

KERANGKA KONSEPTUAL



H4

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) dan Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1. outer loading dan Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Kriteria
Lingkungan Kerja	LK1	0,939	0,902	Valid
	LK2	0,955		Valid
	LK3	0,944		Valid
	LK4	0,961		Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,964	0,899	Valid
	DK2	0,948		Valid
	DK3	0,947		Valid
	DK4	0,933		Valid
Kerjasama Tim	KT1	0,939	0,891	Valid
	KT2	0,930		Valid
	KT3	0,963		Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,922	0,883	Valid
	KK2	0,948		Valid
	KK3	0,948		Valid

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2026)

Berdasarkan Tabel 1 seluruh indikator outer loading di atas 0,70 sehingga dinyatakan valid. Nilai AVE masing-masing variabel juga melebihi 0,50 yang menunjukkan bahwa variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya. Dengan demikian, model pengukuran telah memenuhi validitas konvergen dan layak untuk analisis selanjutnya..

Reliabilitas Composite

Hasil Uji Reliabilitas Composite

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Variasi
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	
DISIPLIN KERJA_	0.963	0.963	0.973	
KERJASAMA TIM_	0.939	0.941	0.961	
KINERJA KARYAWAN_	0.934	0.938	0.958	
LINGKUNGAN KERJA_	0.964	0.964	0.974	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2026)

Bedasarkan gambar di atas, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Reliabilitas Komposit) pada setiap variabel berada di atas 0,60 yang membuktikan bahwa seluruh variabel reliabel. Untuk nilai *Cronbach's Alpha* yang tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,964 dan nilai terendah pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,934. Untuk nilai *Composite Reliability* yang memiliki nilai tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,974 dan untuk nilai terendahnya pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,958

R – Square

Hasil Uji R-Square

R Square	
Matriks	Adjus
KINERJA KARYAWAN_	0.889

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2026)

Bedasarkan gambar menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim memiliki *R-Square* sebesar 0.889 atau 88,9% dimana sisanya 11,1% diwakili oleh variabel lain diluar model penelitian.

Path Koefisien

Hasil Uji Inner Model (Path Koefisien)

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN KERJA_ -> KINERJA KARYAWAN_	0.497	0.498	0.169	2.951	0.003
KERJASAMA TIM_ -> KINERJA KARYAWAN_	0.118	0.126	0.112	1.052	0.294
LINGKUNGAN KERJA_ -> KINERJA KARYAWAN_	0.340	0.330	0.138	2.468	0.014

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS (2026)

Tujuan uji hipotesis adalah untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima dengan mempertimbangkan nilai signifikansi antara konstruk, nilai t-statistic, dan nilai p. Dalam penelitian ini, aturan statistic $t > 1,96$ digunakan, dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ (5%), dan koefisien beta bernilai positif.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel dapat diketahui bahwa T-Statistic bernilai 2,468 dengan P-Values sebesar $0,014 < 0,05$ dan nilai path coefficient sebesar 2,468. Hasil data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel dapat diketahui bahwa T-Statistic bernilai 2,951 dengan P-Values sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai path coefficient sebesar 2,951. Hasil data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan tabel dapat diketahui bahwa T-Statistic bernilai 1,052 dengan P-Values sebesar $0,294 > 0,05$ dan nilai path coefficient sebesar 1,052. Hasil data menunjukkan bahwa Kerjasama Tim tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Ghita Avia Trans dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim. Dari ketiga faktor tersebut, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun dalam keseluruhan model. Dengan demikian, kedua faktor ini menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, kerjasama tim belum menunjukkan pengaruh yang signifikan secara individu, yang menunjukkan bahwa penerapan faktor ini belum berjalan dengan baik. Namun, ketiganya tetap memainkan peran dalam memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang nyaman, peningkatan disiplin kerja, serta pengembangan kerjasama tim secara lebih baik agar efeknya lebih maksimal.

Referensi

- [1] SEDARMAYANTI, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. 2020.
- [2] R. Maulana and M. A. Yusuf, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan Manufaktur Plastik," *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*,
- [4] "Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Kreasicipta Aksesdasindo Jakarta.," *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 2021.
- [5] "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. II No. 2/2020, pp. 461–468, 2020.
- [6] "Analisis pengaruh Kompensasi, kepemimpinan atasan, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Outsourcing Pt. Indosat Tbk.," 2021.
- [7] G. Lumintang, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon.," *Jurnal EMBA*, vol. 10(1), pp. 963–972, 2022.

