

The impact of work environment, teamwork, and work motivation on employee performance

Arif Abdillah¹, Nining Yuningsih^{2*}, Ilham Muhammad Mardi Putra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Program Magister, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

¹⁻² Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

³ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Kewirausahaan, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

* nining.yuningsih@pelitabangsa.ac.id

Abstract. Employee performance is an important component of a company's ability to achieve its goals. It is directly related to all elements of the workplace environment that exist in the organisation, as well as employee characteristics such as motivation and discipline. The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous influence of each variable on the performance of employees of Alfamart retail stores in the Cikarang Barat area of Bekasi Regency. Using multiple regression analysis and SPSS 26, this research methodology is a type of quantitative research that uses data collection strategies in the form of observation, interviews, and questionnaires, where the number of individual responses is calculated. A total of 78 employees of Alfamart retail stores were sampled for analysis. The findings prove that work environment and work motivation have a significant positive effect on employee performance, while teamwork does not affect employee performance. The implications of this study suggest that companies need to focus on improving the work environment and employee motivation to improve performance. In addition, it is important to evaluate and improve aspects of teamwork in order to better contribute to employee performance.

Keywords: Work Environment, Team Work, Work Motivation, Employee Performance.

Pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Abstrak. Kinerja karyawan merupakan komponen penting dari kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Hal ini berkaitan langsung dengan semua elemen lingkungan tempat kerja yang ada dalam organisasi, serta karakteristik karyawan seperti motivasi dan disiplin. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan toko retail Alfamart di wilayah Cikarang Barat Kabupaten Bekasi. Dengan menggunakan analisis regresi berganda dan SPSS 26, metodologi penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan strategi pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan kuesioner, di mana dihitung jumlah tanggapan individu. Sebanyak 78 karyawan toko retail Alfamart menjadi sampel untuk dianalisis. Hasil temuan membuktikan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kerjasama tim tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu fokus pada peningkatan lingkungan kerja dan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, penting untuk mengevaluasi dan memperbaiki aspek kerjasama tim agar dapat berkontribusi lebih baik terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini perusahaan harus mampu memaksimalkan kinerja karyawannya. Untuk memenuhi tujuannya, setiap organisasi, lembaga, atau perusahaan

membutuhkan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara efektif dan ideal untuk memenuhi tujuan perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Bangun dalam Dewi Putri dkk (2018) bahwa sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan, tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu untuk mengelola faktor manusia secara tepat untuk mencapai tenaga kerja yang kompeten. Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa sumber daya manusia memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi, karena pentingnya peran manusia baik dalam agenda bisnis jangka pendek maupun jangka panjang, sebuah perusahaan harus menempatkan nilai yang lebih tinggi pada manusia daripada organisasi lainnya. Karyawan memiliki peran yang signifikan dalam sebuah perusahaan, baik secara individu maupun kelompok, karyawan dengan tingkat kinerja yang tinggi merupakan ujung tombak dan aset perusahaan yang harus dijaga dan dirawat oleh organisasi dan kinerja karyawan di tempat kerja sangat penting karena menentukan pertumbuhan perusahaan (Marwanto & Hasyim 2023).

Demi menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan perlu melakukan beberapa strategi, yakni melalui pemberian lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang baik. Sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik, meningkatnya kinerja karyawan akan membantu proses tercapainya tujuan perusahaan. Ketika kinerja perusahaan meningkat, besar kemungkinan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Hal ini yang menjadi dasar penelitian yang akan dikembangkan oleh peneliti. Peneliti menduga adanya pengaruh dan keterkaitan antara pemberian lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Lewa dan Subono dalam (Prawoto dan Hasyim 2022), lingkungan kerja ditata sedemikian rupa agar terjalin hubungan kerja yang mengikat antara pekerja dengan lingkungannya, sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman saat menyelesaikan tugas dan mencapai hasil yang ideal. Sedangkan Nitisemito dalam Surajiyo dkk (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mengelilingi karyawan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Karyawan akan merasa lebih nyaman jika bekerja di lingkungan yang menyenangkan, yang akan berujung pada peningkatan kinerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2019). Sedarmayati (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, meliputi alat dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Handayani, Susi, and Raihanah Daulay (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kresmawan, Gede Ardi Putra, I. Gede Putu Kawiana, and I. Gede Aryana Mahayasa (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Warongan, Brenda U. C., Lucky O. H. Dotulong, and Genita G. Lumintang (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, diduga faktor kerjasama tim juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Lawasi & Triatmanto, (2017), kerjasama tim adalah koordinasi dua orang atau lebih yang terhubung dalam suatu kegiatan dan upaya mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Anggota tim harus meningkatkan kerjasama mereka sehingga tujuan organisasi dapat terpenuhi. Pekerjaan lebih mudah dilakukan ketika orang berkomunikasi dan memuji satu sama lain. Kinerja merupakan hasil yang diukur dalam jangka waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan. Kerjasama tim adalah

kemampuan anggota untuk berkolaborasi, berkomunikasi efektif, dan membangun kepercayaan demi mencapai tujuan bersama (Adi et al., 2018). Menurut Hamiruddin et al. (2019), kerjasama tim memudahkan kelompok dalam mencapai tujuan yang sama dan menyelesaikan tantangan secara lebih efisien.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, Ni Wayan Mira, I. Wayan Mendra, and Ni Luh Gede Putu Purnawati (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kresmawan, Widayati, C. Catur, Agus Arijanto, Purnamawati Hellen Widjaja, and Agustina T. Fintura (2021) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Yuwana, Siti Indah Purwaning (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor kerjasama tim, diduga faktor motivasi juga memberi pengaruh lebih kepada kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan oleh coda (2018), motivasi dalam bekerja merupakan hal yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Akibatnya, motivasi sering dianggap sebagai faktor atau kekuatan pendorong seseorang. Hafidzi (2019), mengemukakan motivasi merupakan suatu karunia pendorong yang membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja, memungkinkan mereka untuk bekerja sama, efektif, dan dengan integritas dalam segala upaya mereka untuk memperoleh kepuasan. Maharani (dalam Permana, 2022) menyatakan bahwa motivasi memiliki tujuan penting, seperti meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan, mencapai sasaran perusahaan, serta meningkatkan kreativitas, partisipasi, loyalitas, kepuasan, dan disiplin kerja karyawan. Sementara itu, Astria (2018) mendefinisikan motivasi sebagai daya penggerak yang menimbulkan semangat kerja, mendorong individu untuk bekerja sama dan efisien demi mencapai kepuasan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Permana, Princesza Feyga Candi, and Antyo Pracoyo (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yughi, Sheila A., Arif Siaha Widodo, dan Arsid Arsid (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Dina, Dina Octavia, Diana Suksesiwaty Lubis, and Jufri Halim (2022) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Absensi Karyawan Bulan Maret - Mei 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absen		
			Sakit	Ijin	Alpa
1	Maret	340	68	70	70
2	April	340	70	85	90
3	Mei	340	90	100	130
		Jumlah	128	255	290

Sumber: Data diperoleh dari 68 toko retail Alfamat di wilayah cikarang Barat Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan data absen pada tabel di atas, diketahui terdapat 128 karyawan yang ijin 128 orang, 255 orang karyawan sakit dan 290 orang karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di setiap toko retail Alfamat di wilayah Cikarang Barat Kabupaten Bekasi, terdapat beberapa permasalahan yang menyebabkan absensi karyawan mengalami penurunan selama 3 bulan terakhir yaitu dikarenakan lingkungan kerja yang kurang kondusif dikarenakan terlalu padatnya ruko, tempat lingkungan kerja berada di pinggir jalan sehingga menyebabkan kurangnya pendengaran dikarenakan kebisingan, pertentangan dalam sebuah tim yang terjadi

dikarenakan kurangnya kerjasama tim dalam menyelesaikan tugas-tugas antar bagian dan kurangnya motivasi kerja karyawan seperti atasan tidak memberikan pujian yang dapat membuat karyawan merasa dihargai jerih payahnya. Sehingga besar kemungkinan lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurangnya kerjasama tim dalam berkerja dan motivasi kerja yang kurang maksimal yang terjadi pada karyawan toko retail Alfamat di wilayah cikarang Barat Kabupaten Bekasi, mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun dan tujuan perusahaan tidak tercapai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan tersebut, tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan toko retail Alfamart di wulayah Cikarang Barat Kabupaten Bekasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Marayasa dan Faradila (2019), kinerja adalah hasil kerja individu dan kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Mathis dan Jackson (dalam Hafiz et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja mencakup semua tindakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Handayani dan Soliha (2020) mendefinisikan kinerja sebagai aktivitas yang menghasilkan kuantitas dan kualitas, mencerminkan efisiensi dan efektivitas karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja berdasarkan keahlian, pengalaman, dan ketelitian (Hasibuan, 2017). Sutrisno (2018) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti efektivitas, disiplin, dan inisiatif. Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dan Coutler (2016) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja mencakup semua faktor yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, dan kebersihan. Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja di industri manufaktur mempengaruhi kinerja karyawan melalui fasilitas yang memadai. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai tempat yang menyediakan fasilitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Nitisemito (2018) menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, seperti warna, kebersihan, penerangan, dan keamanan. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Putri et al., 2022) meliputi suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan pemimpin, serta ketersediaan fasilitas kerja.

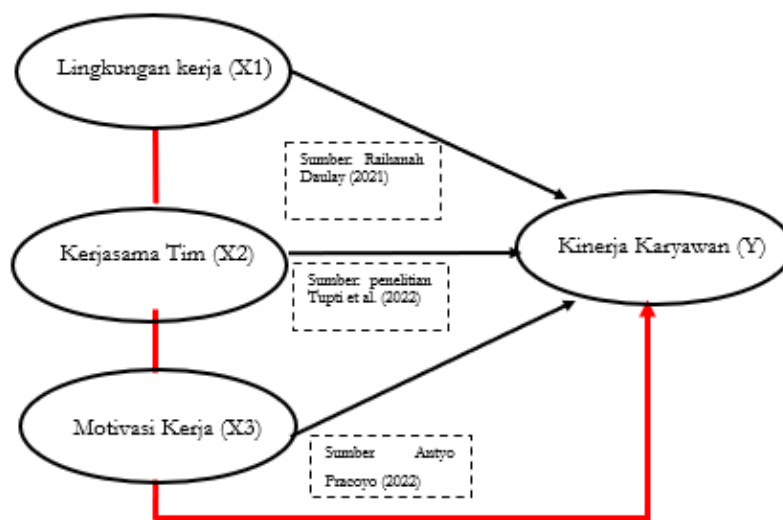
Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sistem yang mengintegrasikan keahlian beragam dan kejelasan tujuan untuk mencapai kinerja yang lebih baik daripada individu (Susanti, Widyani, dan Utami, 2021). Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang (2017) mendefinisikan kerjasama tim sebagai kelompok kerja yang dikelola dengan baik, di mana anggota dengan keterampilan berbeda bekerja di bawah koordinasi pemimpin. Masyitah et al. (2018) menekankan pentingnya instruksi dan proses operasional yang jelas untuk mencapai tujuan bersama. Anggraeni & Saragih (2019) menyatakan bahwa kerjasama tim membantu memecahkan masalah dengan memanfaatkan pencapaian individu. Sibarani (2018) mengidentifikasi dimensi kerjasama tim, termasuk tanggung jawab bersama, kontribusi, dan komitmen tinggi, serta menetapkan indikator kerjasama tim sebagai kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan.

Motivasi Kerja

Motivasi, menurut Heryenzus & Laia (2018), adalah faktor signifikan yang mempengaruhi perilaku manusia, mendorong individu untuk bekerja dengan tekun demi hasil yang

memuaskan. Rivai (2017) mendefinisikan motivasi sebagai sikap dan nilai yang mempengaruhi pencapaian tujuan. Enny (2019) menekankan bahwa motivasi adalah kunci dalam usaha kelompok untuk mencapai tujuan bersama, dipengaruhi oleh sentimen dan hasrat individu. Priansa dalam Indah (2020) mengidentifikasi berbagai unsur yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan, seperti keluarga, konsep diri, pengakuan, dan kondisi lingkungan. Sinamora (2018) menyebutkan indikator motivasi, termasuk tanggung jawab, prestasi kerja, semangat, keterampilan, dan tujuan yang ingin dicapai.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada toko retail Alfamart di wilayah Cikarang Barat Kabupaten Bekasi. Dalam pelaksanaan penelitian ini akan digunakan jenis penelitian kuantitatif yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di 68 toko retail Alfamart di wilayah Cikarang Barat Kabupaten Bekasi. Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang memakai positivisme, menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data dari populasi atau sampel. Data dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis

(Sugiyono, 2022). Jenis data primer yang dibutuhkan dengan metode wawancara dan menggunakan kuesioner. Objek penelitian yang dilakukan pada pada toko retail Alfamart, yang berlokasi di wilayah Cikarang Barat Kabupaten Bekasi.

Operasional Variabel Penelitian

Untuk menjawab permasalahan, variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas lingkungan kerja (X1), kerjasama tim (X2), dan motivasi kerja (X3) dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun operasional variabel penelitian berikut ini:

Tabel 2 Operasional Variabel Penelitian

Variable	Indikator	Sumber
Lingkungan Kerja (X1)	1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan kerja 3. Hubungan antara bawahan dan pemimpin. 4. Tersedianya fasilitas karyawan	Sedermayanti dalam (Putri et al.2022)
Kerjasama Tim (X2)	1. Kerjasama. 2. Kepercayaan 3. Kekompakan	Sibarani (2018)
Motivasi Kerja (X3)	1. Tanggung jawab	

Variable	Indikator	Sumber
	2. Prestrasi kerja 3. Semangat Kerja 4. Keinginan 5. Keterampilan 6. Tujuan yang Ingin Dicapai	Sinamora (2018)
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	Robbins dan Coutler (2016)

Sampel penelitian digunakan sebagai teknik pengambilan sampel 68 toko retail Alfamart di wilayah Cikarang Barat Kabupaten Bekasi yang berjumlah 78 orang karyawan yang diambil dari populasi yang berjumlah 340 orang karyawan.

Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Angket (kuesioner), 2) Wawancara. Kuesioner disusun dengan model likert dengan lima kemungkinan jawaban dari pertanyaan masing - masing indikator variabel. Alternatif jawaban pada kuesioner ini ada lima yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk alternatif jawaban netral dalam penelitian ini ditiadakan, karena diharapkan responden memberikan penilaian yang akurat dan pasti terhadap adanya peningkatan kinerja karyawan.

Analisis data dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dimana dalam penelitian ini, data diolah dengan menggunakan metode statistik melalui SPSS versi 26. Analisis regresi dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terdiri dari lingkungan kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan uji model yaitu menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), dan uji hipotesis (determinasi R² dan uji t). Uji t dilakukan dengan prasayat $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan nilai $Sig < 0.05$ maka H1 diterima dan H0 ditolak artinya hipotesis diterima, $T_{hitung} < T_{tabel}$ dengan nilai $Sig > 0.05$ maka H1 ditolak dan H0 diterima artinya hipotesis ditolak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji validitas masing - masing variabel penelitian yaitu lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) pada gudang 168 PT. Kirana Indo Pratama, disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	R tabel dan R hitung	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	X1.1	0,2257 < 0,545	Valid
	X1.2	0,2257 < 0,483	Valid
	X1.3	0,2257 < 0,689	Valid
	X1.4	0,2257 < 0,707	Valid
	X1.5	0,2257 < 0,664	Valid
	X1.6	0,2257 < 0,583	Valid
	X1.7	0,2257 < 0,664	Valid
	X1.8	0,2257 < 0,707	Valid
Kerjasama Tim (X2)	X2.1	0,2257 < 0,749	Valid

Variabel	Pernyataan	R tabel dan R hitung	Keterangan
	X2.2	0,2257 < 0,730	Valid
	X2.3	0,2257 < 0,680	Valid
	X2.4	0,2257 < 0,493	Valid
	X2.5	0,2257 < 0,701	Valid
	X2.6	0,2257 < 0,630	Valid
	Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,2257 < 0,675
X3.2		0,2257 < 0,626	Valid
X3.3		0,2257 < 0,484	Valid
X3.4		0,2257 < 0,574	Valid
X3.5		0,2257 < 0,479	Valid
X3.6		0,2257 < 0,687	Valid
X3.7		0,2257 < 0,594	Valid
X3.8		0,2257 < 0,494	Valid
X3.9		0,2257 < 0,311	Valid
X3.10		0,2257 < 0,529	Valid
X3.11		0,2257 < 0,473	Valid
X3.12		0,2257 < 0,485	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,2257 < 0,679	Valid
	Y.2	0,2257 < 0,674	Valid
	Y.3	0,2257 < 0,611	Valid
	Y.4	0,2257 < 0,635	Valid
	Y.5	0,2257 < 0,712	Valid
	Y.6	0,2257 < 0,614	Valid
	Y.7	0,2257 < 0,483	Valid
	Y.8	0,2257 < 0,672	Valid
	Y.9	0,2257 < 0,686	Valid
	Y.10	0,2257 < 0,778	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26.0

Berdasarkan hasil perhitungan uji validasi, variabel lingkungan kerja, variabel Kerjasama tim, variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan pada tabel 3 diketahui dari seluruh pernyataan yang diuji, r-hitung lebih besar dari r-tabel. Hal ini berarti bahwa semua pernyataan variabel lingkungan kerja, Kerjasama tim, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas pada masing-masing indikator lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada gudang 168 PT. Kirana Indo Pratama, dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil uji reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	R Nilai Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,843	0,60	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,748	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,773	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,853	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26.0

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 4, diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket X1 sebesar 0,843 angket X2 sebesar 0,748 angket X3 sebesar 0,773 dan angket Y sebesar 0,853. Berdasarkan

nilai koefisien reliabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada masing - masing indikator lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Keterangan
0,091	0,05	Data Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26.0

Peneliti menggunakan metode Kolmogorov Smirnov untuk melakukan perhitungan uji normalitas instrument penelitian. Berdasarkan tabel SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) dari masing - masing variabel lebih besar dari nilai probabilitas 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov Smirnov dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji Multikolineartias

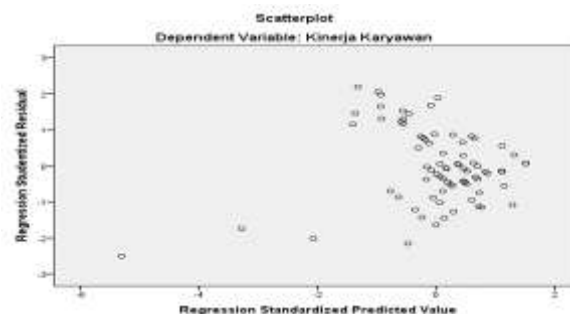
Uji multikolineartias bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi yang tinggi antara variabel independen. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan Toleransi angka lebih dari 0,1. Maka model regresi bebas dari Multikolinearitas. Adapun hasil dari uji multikolinearitas dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,557	1,795	Tidak ada gejala multikolinear
Kerjasama Tim (X2)	0,370	2,669	Tidak ada gejala multikolinear
Motivasi Kerja (X3)	0,365	2,743	Tidak ada gejala multikolinear

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26.0

Output hasil uji Multikolinearitas di atas didapat nilai Tolerance untuk semua variabel lebih besar dari 0.10 (0,557, 0,370, dan 0,365 > 0,10) dan nilai VIF semua variabel lebih kecil dari 10 (1,795, 2,699, dan 2,743 < 10), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikolinearitas. Pada Uji heteroskedastisitas dilihat dari sebaran indikator seluruh variabel penelitian.



Gambar 2. Scatterplot Heteroskedastisitas

Dari hasil Uji heteroskedasitas dengan menggunakan Scatter Plot dapat dilihat bahwa plot atau titik-titik menyebar secara merata di atas dan di bawah angka nol maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedasitas.

Uji Regresi Linear Berganda dan hipotesis

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Std. Error	Koefisien Regresi
C	0.102	8.384
Lingkungan Kerja (X1)	0.101	0,218
Kerjasama Tim (X2)	0.173	0,130
Motivasi Kerja (X3)	0.109	0,448

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26.

Peneliti menggunakan uji regresi linear berganda pada spss versi 26 untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terbuka. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan koefisien B merupakan bentuk sebuah persamaan regresi yang dapat dihasilkan sebagai berikut:

$$Y = 8,384 + 0,218 X1 - 0,130 X2 + 0,448 X3$$

Dari persamaan diatas maka dapat dijadikan acuan untuk diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 8,384 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja (X1, X2, dan X3 adalah 0) maka kinerja karyawan pada gudang 168 PT. Kirana Indo Pratama adalah sebesar 8,384.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) adalah 0,218 artinya jika lingkungan kerja semakin baik atau naik 1 skor dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,218%.
3. Variabel Kerjasama tim (X2) adalah 0,130 artinya jika motivasi kerja semakin baik atau naik 1 skor dengan asumsi variabel lain tetap maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,130%.
4. Variabel motivasi kerja (X3) adalah 0,448 artinya jika kepuasan kerja semakin baik atau naik 1 skor dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,448%.

Hasil Uji Hipotesis

Uji t dan Uji F

Hasil uji t (parsial) pada masing-masing indikator dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 8 Hasil Uji t (Parsial)

Model	thitung	ttabel	Sig	α	Status Ha
Lingkungan Kerja	2.145	1.666	0,035	0,05	Diterima
Kerjasama Tim	0.753	1.666	0,454	0,05	Ditolak
Motivasi Kerja	4.488	1.666	0,000	0,05	Diterima

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26.0

Berdasarkan tabel t di atas diperoleh nilai ttabel untuk masing - masing variabel bebas. Nilai thitung lingkungan kerja adalah 2.145 > dari ttabel 1.666, tingkat signifikan 0.035 < 0.05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan H1 diterima (Hipotesis Diterima) yang artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) toko retail Alfamart di wilayah Cikarang Barat Kabupaten Bekasi, nilai thitung Kerjasama tim adalah 0.753 < ttabel 1.666, tingkat signifikan 0.454 > 0.05 maka dapat disimpulkan H0 diterima dan H2 ditolak (Hipotesis Ditolak) yang artinya bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) toko retail Alfamart di wilayah Cikarang Barat Kabupaten Bekasi, dan nilai thitung motivasi kerja adalah 4.88 > dari ttabel

1.666, tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_3 diterima (Hipotesis Diterima) yang artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) toko retail Alfamart di wilayah Cikarang Barat Kabupaten Bekasi.

Tabel 9. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	908.616	3	302.872	.000 ^b
	Residual	607.601	74	8.211	
	Total	1516.218	77		

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26.0

Berdasarkan output di atas diketahui nilai f hitung sebesar 36,887 dengan nilai signifikansi 0,000 maka f hitung $36,887 > 2,73$ f tabel dengan signifikansi $0.000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_4 diterima (Hipotesis diterima) artinya ada pengaruh variabel X_1 , X_2 , X_3 , secara simultan terhadap variabel Y . dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) toko retail Alfamart di wilayah Cikarang Barat Kabupaten Bekasi.

Uji Determinasi (R^2)

Hasil uji determinasi pada masing - masing indikator dapat disajikan seperti pada tabel berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.774 ^a	.599		.583	2.865	.774 ^a

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 26.0

Nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,774 yang artinya bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,774 dengan kata lain hubungannya Kuat. selanjutnya output koefisien determinasi (R Square) diperoleh sebesar 0,599, yang artinya bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) toko retail Alfamart di wilayah Cikarang Barat Kabupaten Bekasi sebesar 59,9% dan sisanya 40,1% di pengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji parsial, ditemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di toko retail Alfamart wilayah Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, yang sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif menciptakan keterlibatan, penghargaan, dan dukungan bagi karyawan, serta mempengaruhi operasi sehari-hari mereka. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian

Berdasarkan hasil analisis, tidak ada hubungan yang signifikan antara kerja sama tim dan kinerja karyawan di toko retail Alfamart wilayah Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi. Kesimpulan ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, yang juga menemukan bahwa kerja sama tim tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Meskipun demikian, kerja sama tim yang efektif tetap dianggap sangat penting untuk kesuksesan di tempat kerja. Hal ini karena kerja sama tim memungkinkan penggabungan berbagai keahlian untuk menghasilkan solusi inovatif, yang pada akhirnya membuat tim lebih kompetitif daripada individu yang bekerja sendiri. Selain itu, pekerjaan menjadi lebih mudah

diselesaikan ketika anggota tim dapat berkontribusi dalam menemukan beragam solusi, yang pada akhirnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja.

Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di toko retail Alfamart wilayah Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian sebelumnya yang juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang kuat dan berkelanjutan sangatlah krusial untuk meningkatkan kinerja, terutama dalam mencapai keberhasilan kerja. Seperti yang disebutkan, motivasi merupakan faktor fundamental dalam setiap upaya kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini karena setiap individu memiliki keinginan dan hasrat yang memengaruhi cara mereka bereaksi dan bertindak, sehingga mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik. Dengan demikian, motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan internal yang perlu dipenuhi agar karyawan bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan dan bekerja secara optimal.

Analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kerja sama tim, dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di toko retail Alfamart wilayah Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan pengumpulan dan pengolahan data, penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di toko retail Alfamart wilayah Cikarang Barat, Kabupaten Bekasi, sementara Kerjasama Tim tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Saran untuk perusahaan adalah mempertahankan lingkungan kerja yang nyaman dan adil, meskipun Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan, tetap penting untuk membangun pemahaman dan dukungan antar karyawan. Motivasi kerja juga perlu terus ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja. Untuk pembaca dan peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan inspirasi, serta disarankan untuk menambah variabel atau jumlah sampel dalam penelitian mendatang. Keterbatasan penelitian ini meliputi kemampuan responden dalam memahami kuesioner, keterbatasan waktu dan sumber daya, serta fokus yang terbatas pada variabel penelitian tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Vol. 3. 1st ed. Pekanbaru.
- Bangsawan, Boy Parmana and Lilyana, Besti. 2021. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Brilife Bandar Lampung." *Jurnal Manajemen*.
- Damayanti, Ni Wayan Mira, I. Wayan Mendra, and Ni Luh Gede Putu Purnawati. 2022. "Pengaruh Komunikasi, Perilaku Produktif, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Sanur Denpasar." *EMAS* 3(4).
- Devi, Nia Kumala, Bernhard Tewal, and Yantje Uhing. 2022. "Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(2).
- Fauzan, Mochammad Farhan, and Erry R. Pangestu. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kota Bandung."
- Ghozali, Imam. 2018. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9." *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Handayani, Susi, and Raihanah Daulay. 2021. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." in *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial*

Dan Humaniora. Vol. 1.

- Ibrahim, Farhan Elang, Tjipto Djuhartono, and Nur Sodik. 2021. "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo." *Jurnal Arastirma* 1(2).
- Indah, Berlianti. 2020. "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Joenoes Ikamulya."
- Kresmawan, Gede Ardi Putra, I. Gede Putu Kawiana, and I. Gede Aryana Mahayasa. 2021. "Kompensasi Dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan." *Warmadewa Management and Business Journal (WMBJ)* 3(2).
- Marhendy, Khaidir. 2021. "Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Gudang Rasa Makassar." *PhD Thesis UNIVERSITAS BOSOWA*.
- Marwanto, Aji Eko, and Wachid Hasyim. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex)." *IKRAITH-EKONOMIKA* 6(1).
- Permana, Princesza Feyga Candi, and Antyo Pracoyo. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)* 7(3).
- Prasetyo, Anggi. 2022. "Pengaruh Kerjasama Tim Dan Efektivitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cendana Indopearls Cabang Nusa Tenggara Timur."
- Prasetya, Febriyanda. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sanipak Indonesia."
- Prawoto, Agung, and Wachid Hasyim. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pt Manufaktur Cikarang." *IKRAITH-EKONOMIKA* 5(3).
- Pusparani, Mellysa, Shopia Amin, and Hapzi Ali. 2021. "The Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance With Organizational Commitment As an Intervening Variable At the Department of Population Control and Family Planning Sarolangun Regency." *Dinasti International Journal of Management Science* 3(2).
- Putri, Ariska, Suroyo Suroyo, and Tiara Noviarini. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Cibinong Kecamatan Jatiluhur Kabupaten Purwakarta." *AL-MISBAH* 3(1).
- Rahayu, Sri Rejeki. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten." *Phd Thesis Universitas Widya Dharma*.
- Rastana, I. Made Sandi, I. Gede Aryana Mahayasa, and Ni Wayan Wina Premayani. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan." *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 1(3).
- Sedarmayanti, S. 2017. *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- Setiawan, Muhammad Aru, and Nova Mardiana. 2022. "The Effect of Motivation and Reward System on Employee Performance with Commitment as a Mediation Variable." *International Journal of Science, Technology & Management* 3(2).
- Sihombing, S. L. 2021. "Pengaruh Motivasi, Fasilitas Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Panasonic Industrial Device Batam." *PhD Thesis Prodi Manajemen*.
- Subakti, Oktabintoro Anom. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021)."
- Sugiyono, Dr. 2022. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. 2

Cetakan. Bandung: Alfabeta, CV.

- Tupti, Zulaspan, Muhammad Arif, Dani Iskandar, and Ihsan Rambe. 2022. "Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kreativitas." *Jurnal SALMAN (Sosial Dan Manajemen)* 3(2).
- Warongan, Brenda U. C., Lucky O. H. Dotulong, and Genita G. Lumintang. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(1).
- Widayati, C. Catur, Agus Arijanto, Purnamawati Hellen Widjaja, and Agustina T. Fintura. 2021. "The Effect Of Emotional Intelligence, Communication And Teamwork On Employee Performance." *Dinasti International Journal of Digital Business Management* 2(3).
- Yughi, Sheila A., Arif Siaha Widodo, and Arsid Arsid. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Kiat Pangan Persada." *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business* 5(3).
- Yuwana, Siti Indah Purwaning. 2022. "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia." *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1(12).