

**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Prima Sastrawati Buulolo<sup>1</sup>, Erawati Kartika<sup>2</sup>, Sukristanta<sup>3</sup>**

Universitas AKI Semarang, Indonesia <sup>1,2,3</sup>

✉ Corresponding Author:

**Nama Penulis:** Prima Sastrawati Buulolo

E-mail: primasastrawati8@gmail.com

**Abstract :** *This study aims to determine the effect of teamwork (X1), compensation (X2), commitment (X3), and work environment (X4) on employee performance (Y). The data collection method was carried out by questionnaires to employees with a sampling technique using the slovin formula with a sample of 100 people. For the influence of teamwork, compensation, commitment, and the work environment on employee performance used statistical analysis with multiple regression methods. Data processing was carried out using the SPSS 22.0 computer program. The results of the research show that the four independent variables are significant and have an effect on employee performance. these variables are teamwork, compensation, commitment, and work environment. The variable that has the most dominant influence on employee performance is the teamwork variable with a coefficient value of 0.615.*

**Keywords:** *teamwork, compensation, commitment, work environment.*

**Abstrak :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim (X1), kompensasi (X2), komitmen (X3), dan lingkungan kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y). Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner terhadap karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan sampel 100 orang. Untuk pengaruh kerjasama tim, kompensasi, komitmen, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan analisis statistik dengan metode regresi berganda. Pengolahan data dilakukan menggunakan program komputer SPSS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel independen signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. variabel-variabel tersebut adalah kerjasama tim, kompensasi, komitmen, dan lingkungan kerja. Variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel kerjasama tim dengan nilai koefisiensi sebesar 0.615.

**Kata kunci:** kerjasama tim, kompensasi, komitmen, lingkungan kerja.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek penting pada suatu perusahaan karena dapat menjadi penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan usaha, bahkan menjadi salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik didalam maupun diluar hubungan kerja. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud dengan tenaga kerja yang melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang memerlukan pekerjaan diluar hubungan kerja.

Kehadiran karyawan begitu sangat penting karena tanpa adanya karyawan perusahaan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Untuk itu setiap perusahaan harus dapat lebih memeperhatikan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Salah satu tuntutan bagi perusahaan adalah menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal dengan menjaga kepuasan kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki rasa puas pada perusahaan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan serta memberikan *effort* kerja yang lebih pada pekerjaannya yang akhirnya dapat mendatangkan peluang pada keberhasilan perusahaan. Maju mundurnya suatu perusahaan akan bergantung pada kepemimpinannya dalam mengelola organisasi, karena loyalitas dan disiplin karyawan akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang bertanggung jawab dan berdedikasi tinggi (Gibson, 2015). Selain itu pemimpin sebagai orang yang memiliki kemampuan, kompetensi, distribusi kekuasaan, serta melibatkan pihak lain, memberikan peranan besar bagi kelangsungan hidup organisasi.

Keberhasilan pencapaian tujuan tersebut tergantung kepada individu-individu yang ada di dalam kelompok kerja (*teamwork*). *Team works is a group of individuals working together to reach a common goal* Menurut Tenner dan Detoro (2012). Kelompok kerja terdiri dari sekelompok orang dengan kemampuan, talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda dan berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan. Dengan adanya

# PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

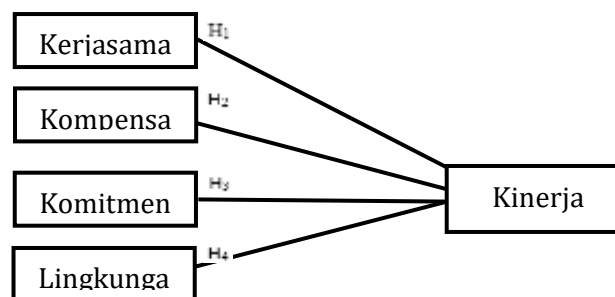
kerjasama tim akan menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual (Stephen dan Timothy, 2008).

Penelitian ini dilakukan pada PT Inti Sukses Garmino suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi fashion atau bisa juga disebut dengan produk garment. Hasil produks berupa pakaian pria dan wanita. Adapun alasan penulis dalam pemilihan objek ini adalah : Penulis bekerja di perusahaan tersebut dan objek yang dipilih sesuai dengan program studi sehingga bermanfaat bagi penulis sebagai wawasan baru dan bagi perusahaan tersebut agar menjadi masukan dalam memperhatikan kepuasan kinerja karyawannya. Berdasarkan latar belakang dan tabel *research gap* di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul pengaruh kerjasama tim, kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan data primer, dengan sejumlah pertanyaan kuesioner berdasarkan indikator penelitian. Kuesioner dikirimkan kepada sejumlah responden yang telah ditentukan berdasarkan metode penelitian yang digunakan di sini. Jumlah sampel yang digunakan adalah seratus konsumen. Setelah mengumpulkan analisis survei, akan dilakukan menggunakan berbagai alat tes dalam SPSS untuk memunculkan tingkat kerjasama tim, kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam melakukan analisis hal ini akan dilakukan dengan menggunakan validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis dan karyawan PT Inti Sukses Garmino menjadi subjek penelitian. Berikut adalah kerangka konseptual dan definisi operasional penelitian ini:

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Sumber: data primer diolah penulis 2025

PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Tabel 1. Ringkasan Definisi Operasional**

No.	Variabel	Indikator
1.	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kemampuan teknis b. Kemampuan konseptual c. Kemampuan hubungan interpersonal
2.	Kerjasama Tim (X <sub>1</sub> )	a. Tanggungjawab bersama b. Saling berkontribusi c. Pengarahan kemampuan secara maksimal d. Komunikasi yang efektif
3.	Kompensasi (X <sub>2</sub> )	a. Upah dan gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Fasilitas
4.	Komitmen (X <sub>3</sub> )	a. Kemauan karyawan b. Kesetiaan karyawan c. Kebanggaan karyawan
5	Lingkungan Kerja (X <sub>4</sub> )	a. Kualitas pencahayaan b. Kualitas pengaturan udara c. Kualitas pengaturan ruang kerja d. Kualitas tata warna e. Kontrol terhadap kebisingan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis yang dilakukan pengujian Hasil output dari regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel 2.:

PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN

**Tabel 2. Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.354	2.474		.143	.887		
x1	.615	.102	.558	6.016	.000	.679	1.473
x2	.218	.086	.197	2.276	.026	.780	1.283
x3	.137	.064	.171	2.125	.037	.902	1.109
x4	.301	.103	.242	2.877	.005	.830	1.205

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

$$Y = 0.354 + 0.615X_1 + 0.218X_2 + 0.137X_3 + 0.301X_4$$

Artinya :

1. Nilai konstanta sebesar 0.354 artinya jika variabel  $X_1$ - $X_4$  adalah 0.354 maka variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0.354
2.  $\beta_1$  (Nilai koefisien regresi  $X_1$ ) sebesar 0.615 artinya variabel  $X_1$  (kerjasama tim) bernilai positif berarti bahwa setiap tambahan 1(satu) satuan variabel kerjasama tim akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.615 atau 61.5%
3.  $\beta_2$  (Nilai koefisien regresi  $X_2$ ) sebesar 0.218 artinya variabel  $X_2$  (kompensasi) bernilai positif berarti bahwa setiap tambahan 1(satu) satuan variabel kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.218 atau 21.8%
4.  $\beta_3$  (Nilai koefisien regresi  $X_3$ ) sebesar 0.137 artinya variabel  $X_3$  (komitmen) bernilai positif berarti bahwa setiap tambahan 1(satu) satuan variabel komitmen akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.137 atau 13.7%

## PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

5.  $\beta_4$  (Nilai koefisien regresi  $X_4$ ) sebesar 0.301 artinya variabel  $X_4$  (lingkungan kerja) bernilai positif berarti bahwa setiap tambahan 1(satu) satuan variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.302 atau 30.2%
6. Berdasarkan nilai persamaan regresi yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi, maka dapat disimpulkan bahwa variabel dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah factor kerjasama tim ( $X_1$ ). Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya yang paling tinggi yaitu sebesar 0.615 atau 61.5%

Koefisien determinasi merupakan ukuran kesesuaian regresi berganda terhadap suatu data. Semakin tinggi Adjusted  $R^2$ , maka akan semakin baik bagi model regresi, karena berarti variabel bebas semakin mampu menjelaskan variabel terikat.

**Tabel 3. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.759 <sup>a</sup>	.581	.567	1.6880

a. Predictors: (Constant), kerjasama tim, kompensasi, komitmen dan lingkungan kerja

Tampilan *output* SPSS model *Summary* menunjukkan bahwa besarnya Adjusted R Square sebesar 0.567, hal ini berarti menunjukkan bahwa besar persentase variasi Kinerja Karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari keempat variabel bebas yaitu sebesar 56.7% sedangkan sisanya sebesar 43,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel penelitian.

### Pembahasan

#### Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji t) diketahui bahwa nilai t untuk variabel kerjasama tim ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 6.016 mempunyai pengaruh positif yang artinya bahwa semakin baik kerjasama tim yang terdapat di perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin buruk

## PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

kondisi kerjasama tim yang berada pada perusahaan, maka akan menurunkan kinerja karyawan yang ada,

Kemudian kerjasama tim memiliki nilai *Coefficient* dengan probabilitas signifikansi 0.000 lebih kecil dari nilai *alpha* 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Selain itu juga berdasarkan analisis persamaan regresi linier berganda, diketahui bahwa nilai koefisien dari kerjasama tim adalah sebesar 0.615. Hal ini berarti bahwa ketika kerjasama tim meningkat sebanyak satu unit maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 61.5%.

### **Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji  $t$ ) diketahui bahwa nilai  $t$  untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 2.276 mempunyai pengaruh positif yang artinya bahwa semakin baik kompensasi yang terdapat diperusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin buruk kondisi kompensasi yang berada pada perusahaan, maka akan menurunkan kinerja karyawan yang ada,

Kemudian kompensasi memiliki nilai *Coefficient* dengan probabilitas signifikansi 0.026 lebih besar dari nilai *alpha* 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Selain itu juga berdasarkan analisis persamaan regresi linier berganda, diketahui bahwa nilai koefisien dari kompensasi adalah sebesar 0.218. Hal ini berarti bahwa kompensasi meningkat sebanyak satu unit maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 21.8%.

### **Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji  $t$ ) diketahui bahwa nilai  $t$  untuk variabel komitmen ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 2.125 mempunyai pengaruh positif yang artinya bahwa semakin baik komitmen yang terdapat diperusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin buruk kondisi stres kerja yang berada pada perusahaan, maka akan menurunkan kinerja karyawan yang ada,

## PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kemudian komitmen memiliki nilai *Coefficient* dengan probabilitas signifikansi 0.037 lebih kecil dari nilai *alpha* 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Selain itu juga berdasarkan analisis persamaan regresi linier berganda, diketahui bahwa nilai koefisien dari komitmen adalah sebesar 0.137. Hal ini berarti bahwa komitmen meningkat sebanyak satu unit maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 13.7%.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian secara parsial (Uji  $t$ ) diketahui bahwa nilai  $t$  untuk variabel lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 2.877 mempunyai pengaruh positif yang artinya bahwa semakin lingkungan kerja yang mendukung diperusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika semakin lingkungan kerja tidak nyaman pada perusahaan, maka akan menurunkan kinerja karyawan yang ada,

Kemudian beban kerja memiliki nilai *Coefficient* dengan probabilitas signifikansi 0.005 lebih kecil dari nilai *alpha* 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti analisis dan pengujian hipotesis penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja ( $X_4$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Selain itu juga berdasarkan analisis persamaan regresi linier berganda, diketahui bahwa nilai koefisien dari lingkungan kerja adalah sebesar 0.301. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja meningkat sebanyak satu unit maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 30.1%

## KESIMPULAN

Setelah dilakukan analisis data dan pembahasan pada bab – bab sebelumnya sesuai dengan analisis perhitungan statistik yang telah dilakukan maka penulis dapat menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dengan nilai hasil koefisien regresi sebesar 0.615 dan signifikansinya sebesar  $0.000 < 0.05$  yang artinya apabila pengaruh kerjasama tim meningkat maka



## PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dinyatakan dapat diterima .

2. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai hasil koefisiensi regresi sebesar 0.217 dan signifikansinya sebesar  $0.026 < 0.05$  yang artinya apabila pengaruh kompensasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dinyatakan dapat diterima.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel komitmen terhadap kinerja karyawan dengan nilai hasil koefisiensi regresi sebesar 0.137 dan signifikansinya sebesar  $0.037 < 0.05$  yang artinya apabila pengaruh komitmen meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan dinyatakan dapat diterima .
4. Ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai hasil koefisiensi regresi sebesar 0.301 dan signifikansinya sebesar  $0.005 < 0.05$  yang artinya apabila pengaruh lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan dapat diterima.

### REFERENSI

- Ghonyah, dkk. 2011. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 2, No. 2, pp: 118-129
- Hatta, Musnadi, dkk. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN Wilayah aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 1, No. 1, 70
- Hidayat, Lubis, dkk. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol. 5, No. 1.
- Muizu, Kaltum, dkk. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, Vol. 2, No. 1.

PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMPENSASI, KOMITMEN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN

- Marudut Marpaung. 2014. Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemedikbud Senayan Jakarta. Jurnal Ilmiah Widya, Vol. 2, No. 1.
- Nugraha, Tjahjawati. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, Vol. 3, No. 3.
- Setyawan, Rusdianti, dkk. 2021. Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Keterlibatan Karyawan. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, Vol. 14, No. 2.
- Setiawan, Dewi. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. Jurnal Mahasiswa, Vol. 1, No.3.
- Saleh, Mashita, dkk. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andalan Finance Depok. Journal of Applied Business and Economic, Vol. 6, No. 1.
- Tan, Susanto. 2017. Pengaruh LMX dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Xyz. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, Vol. 1, No. 1