

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGRAH PACKAGING INDO KEMASAN SURABAYA

Elen Anggraini¹, Riyadi Nugroho²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : elenanggraini7@gmail.com¹, riyadi2@untag-sby.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, 2). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, 3). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, 4). Pengaruh Kompetensi, lingkungan kerja, kerja sama tim secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan sampel 61 responden karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Determinasi R^2 , uji-t dan uji-f.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja yang kondusif, dan kerjasama tim memiliki peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan dan memperhatikan aspek-aspek tersebut guna memastikan pencapaian tujuan bisnis yang optimal.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Dan Kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze 1). Effect of Competence on Employee Performance on Employer Performance in PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, 2). Effects of the Working Environment on Employee Performance in PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, 3). Effect of Team Excellence On Employees Performance on PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya. 4). Effects of competence, work environment, team collaboration simultaneously on Emplacement Performance on PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya. The type of data used in this research is the type of quantitative data. The

sampling technique used in this study was a saturated sample of 61 respondents from PT. Anugrah Packaging Indo Pakasan Surabaya. Data analysis used is double linear regression analysis, determination R², test-t and test-f.

Research results show that competence variables, a conducive working environment, and team cooperation have a key role in improving employee performance at PT. Anugrah Packaging Indo Pakasan Surabaya. Therefore, companies are advised to continue to improve and pay attention to these aspects in order to ensure the optimum achievement of business goals
Keywords: Competence, Work Environment, Team Collaboration, And Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di Setiap perusahaan dituntut untuk bekerja dengan maksimal baik secara efisien dan efektif guna menghadapi perubahan persaingan. Selain itu, berdirinya usaha juga ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik maupun karyawannya. Untuk mencapai kesuksesan atau kesejahteraan yang maksimal, karyawan juga harus memiliki kemampuan dalam bidang tersebut. Bisnis distributor memiliki komponen yang menentukan keberhasilan mencapai tujuan. Salah satu faktor keberhasilan adalah sumber daya manusia. Usaha distributor dapat meningkatkan kinerja, produktivitas, dan keuntungan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, perhatian yang besar pada pengembangan SDM diharapkan menjadi sebuah proses untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Hal inilah yang menjadi alasan bahwa kinerja karyawan dalam suatu organisasi masih relevan dan penting untuk diteliti.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Untuk mencapai kinerja yang maksimal dan mencapai kesuksesan yang sesuai dengan harapan Perusahaan.

Menurut Marwansyah (2016:36) "Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan, kompetensi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi.

Menurut Afandi (2021:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang cukup dan sebagainya.

Robbins et al. (2012:466) mengungkapkan tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu disuatu organisasi ataupun suatu Perusahaan.

Menurut Hasibuan (2017, 94) kinerja karyawan merupakan suatu hasil pekerjaan yang dicapai seorang dalam melakukan tugasnya yang diberikan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan sebagai salah satu bisnis yang tidak luput dari persaingan. PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan didirikan pada tahun 2000 perusahaan ini bergerak di bidang distribusi food packaging. Dalam melakukan kegiatan operasionalnya PT. Anugrah Packagig Indo Kemasan melibatkan produsen dan konsumen yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia, sehingga mempunyai jangkauan layanan yang sangat luas. Untuk itu perlu ditingkatkan kinerja karyawan agar dapat memenuhi target perusahaan yang telah ditentukan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai upaya pendekatan variabel yang akan digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang telah ditetapkan. Rumusan maslah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya ?
3. Apakah Kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya ?

4. Apakah Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya ?

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Manfaat yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu sumber daya manusia, dan berguna juga untuk menjadi referensi dan pertimbangan bagi mahasiswa yang melakukan kajian dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh Kompetensi, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan Bagi Karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai dan meningkatkan tujuan perusahaan yang berhubungan dengan kompetensi, lingkungan kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan, sekaligus memperbaiki apabila ada kekurangan dan kelemahan dalam pencapaian perusahaan selama ini.
- b. Manfaat Bagi Peneliti Penelitian ini diharapkan mampu menambah pengetahuan serta memperluas wawasan bagi peneliti dalam mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama dibangku perkuliahan ke kondisi lapangan. Selain itu, peneliti juga berharap penelitian ini dapat diterapkan di dalam dunia kerja khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018) mengatakan: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau cara mengatur hubungan dan peran sumber daya (pekerjaan) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara optimal, sehingga (untuk) perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi milik mereka sendiri.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo;2016).

Handoko (2016: 122) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Aspek - aspek kepribadian
5. Motivasi
6. Isu emosional
7. Kemampuan intelektual
8. Budaya organisasi

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2017:204-205), menjelaskan beberapa indikator yang terkandung dalam kompetensi adalah :

1. Pengetahuan (knowledge)
2. Pemahaman (understanding)
3. Keterampilan (skill)
4. Nilai (value)
5. Sikap (attitude)
6. Minat (interest)

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011, 26) dalam penelitian yang dilakukan oleh Siti Maisarah Hasibuan dan Syaiful Bahri (2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa aspek yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

1. Penerangan atau Cahaya
2. Pertukaran Udara
3. Kebisingan
4. Kebersihan
5. Keamanan Kerja

6. Warna

Sedarmayanti (2011, 26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu

1. Lingkungan kerja fisik
2. Lingkungan kerja non fisik

Indikator Lingkungan Kerja, Menurut Sedarmayanti (2017:45) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Pencahayaan
 - b. Sirkulasi ruang kerja
 - c. Tata letak ruang
 - d. Dekorasi
 - e. Fasilitas
2. Lingkungan Kerja Non Fisik
 - a. Hubungan dengan Pemimpin
 - b. Hubungan sesama rekan kerja

Kerjasama Tim

Menurut Davis (2014), Kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri.

Menurut Davis dan Newstorm dalam Amirullah (2015), unsur tim yang efektif yaitu:

1. Lingkungan Suportif Kerja
2. Kejelasan Peran
3. Tujuan Tinggi
4. Kepemimpinan yang sesuai
5. Kemungkinan Masalah Tim

Indikator-indikator untuk mengukur variabel kerjasama tim menurut Sriyono dan Farida, (2013) adalah:

1. Mau bekerjasama (Cooperative)
2. Mengungkapkan harapan yang positif
3. Menghargai masukan
4. Memberikan dorongan
5. Membangun semangat kelompok

Kinerja

Menurut Harsuko (2011) dalam buku Priansa (2017, 49) menyatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan perseorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2012) dalam buku Priansa (2017, 50) sebagai berikut :

1. Kemampuan individual
2. Usaha yang dicurahkan
3. Lingkungan organisasional

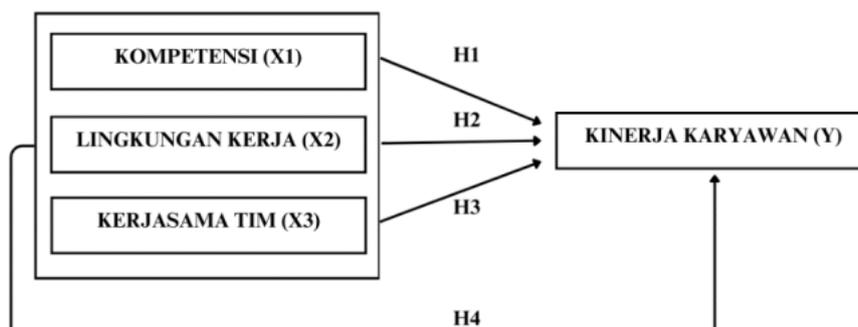
Schuler dan Jackson (2010) dalam buku Priansa (2017, 49) menyebutkan tiga kriteria yang berhubungan dengan kinerja sebagai berikut :

1. Sifat
2. Perilaku
3. Hasil

Menurut Mangkunegara (2015, 67) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan kerja
4. Sikap

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya
- H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya
- H3 : Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya
- H4 : Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Desain penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Musrifah, dkk., 2022,3). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian maupun hasil penelitian.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya . Waktu Penelitian dilaksanakan pada Bulan Oktober – Desember 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya yang berjumlah 61 Karyawan. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya yang berjumlah 61 Karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Variabe	indikato	r hitung	r tabel	keteranga
---------	----------	----------	---------	-----------

l	r			n
Kompetensi (X1)	X1.1	0.671	0.254	VALID
	X1.2	0.713	0.254	VALID
	X1.3	0.759	0.254	VALID
	X1.4	0.751	0.254	VALID
	X1.5	0.780	0.254	VALID
	X1.6	0.799	0.254	VALID
	X1.7	0.786	0.254	VALID
	X1.8	0.738	0.254	VALID
	X1.9	0.662	0.254	VALID
	X1.10	0.752	0.254	VALID
	X1.11	0.779	0.254	VALID
	X1.12	0.743	0.254	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.741	0.254	VALID
	X2.2	0.802	0.254	VALID
	X2.3	0.791	0.254	VALID
	X2.4	0.838	0.254	VALID
	X2.5	0.814	0.254	VALID
	X2.6	0.791	0.254	VALID
	X2.7	0.794	0.254	VALID
	X2.8	0.853	0.254	VALID
	X2.9	0.801	0.254	VALID
	X2.10	0.804	0.254	VALID
	X2.11	0.776	0.254	VALID
	X2.12	0.854	0.254	VALID
	X2.13	0.800	0.254	VALID
	X2.14	0.789	0.254	VALID
	X3.1	0.781	0.254	VALID
	X3.2	0.653	0.254	VALID
	X3.3	0.669	0.254	VALID

Kerjasama Tim (X3)	X3.4	0.613	0.254	VALID
	X3.5	0.683	0.254	VALID
	X3.6	0.793	0.254	VALID
	X3.7	0.646	0.254	VALID
	X3.8	0.707	0.254	VALID
	X3.9	0.697	0.254	VALID
	X3.10	0.768	0.254	VALID
Kinerja Karyawan(Y)	Y1	0.749	0.254	VALID
	Y2	0.780	0.254	VALID
	Y3	0.593	0.254	VALID
	Y4	0.622	0.254	VALID
	Y5	0.758	0.254	VALID
	Y6	0.741	0.254	VALID
	Y7	0.702	0.254	VALID
	Y8	0.745	0.254	VALID

Dapat disimpulkan bahwa uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung > dibandingkan dengan nilai r tabel. Oleh karena itu, hasil pengujian tersebut menyatakan bahwa kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan dianggap valid sebagai instrumen pengukuran variabel tersebut.

Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Minimal	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,70	0.927	Realiabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,70	0.958	Realiabel
Kerjasama Tim (X3)	0,70	0.885	Realiabel
Kinerja Karyawan(Y)	0,70	0.861	Realiabel

Berdasarkan data dalam tabel dapat diartikan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0,70. Oleh karena itu, dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, 75 Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Kinerja Karyawan dianggap reliabel,

menunjukkan bahwa respon dari semua responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters,a,b	Mean	0
	Std. Deviation	3.50187288
Most Extreme Differences	Absolute	0.072
	Positive	0.065
	Negative	-0.072
Test Statistic		0.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a Test distribution is Normal.		
b Calculated from data.		
c Lilliefors Significance Correction.		
d This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dengan merujuk pada tabel dapat diamati bahwa nilai probabilitas sebesar 0,200, yang lebih besar dari nilai signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa distribusi variabel Kinerja Karyawan memiliki bentuk yang normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

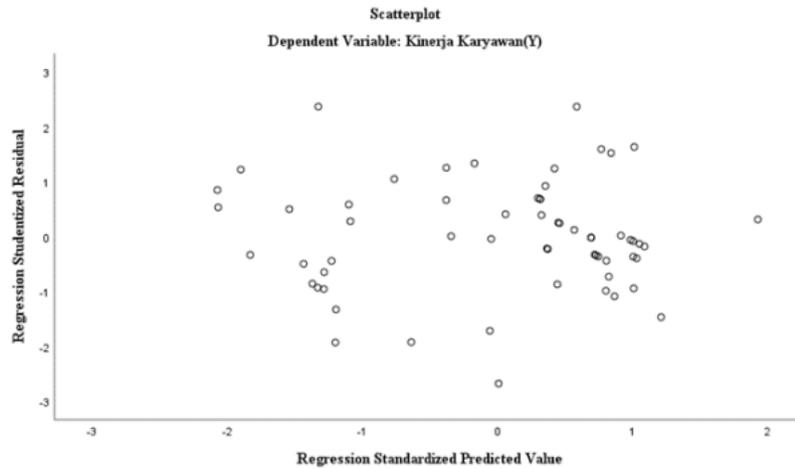
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi (X1)	0.954	1.048
	Lingkungan Kerja (X2)	0.822	1.216
	Kerjasama Tim (X3)	0.854	1.170

a Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa uji multikolinieritas menunjukkan nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka dapat dikatakan bahwa pada variabel independen penelitian tidak terdapat multikolinieritas. Artinya antar variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim tidak saling mempengaruhi satu sama lain.

Uji Heterokedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari grafik gambar dapat disimpulkan bahwa uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa sebaran titik-titiknya bersifat acak tanpa membentuk pola khusus, mengindikasikan ketiadaan heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi klasik heteroskedastisitas terpenuhi, memungkinkan penelitian untuk melanjutkan ke langkah analisis regresi linier berganda.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.070	3.707		0.289	0.774
	Kompetensi (X1)	0.172	0.060	0.258	2.870	0.006
	Lingkungan Kerja (X2)	0.251	0.048	0.508	5.242	0.000
	Kerjasama Tim (X3)	0.216	0.080	0.257	2.703	0.009

a Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari hasil analisis regresi linier berganda berdasarkan tabel 4.11 di atas maka menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=1.070+0.172X1+0.251X2 +0.216X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Jika variabel Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3) bernilai 0 maka Kinerja Karyawan (Y) akan menjadi 1.070. Ini berarti bahwa,

ketika tidak ada pengaruh dari variabel-variabel tersebut, Kinerja Karyawan (Y) akan berpengaruh sebesar 1.070.

2. Nilai Koefisien Kompetensi (X1) sebesar 0.172 mengartikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada variabel Kompetensi akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebanyak 0.172 kali. Koefisien positif menunjukkan adanya hubungan positif antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan.
3. Nilai Koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.251 mengartikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada variabel Lingkungan Kerja akan menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.251 kali. Variabel positif menandakan adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.
4. Nilai Koefisien Kerjasama Tim (X3) sebesar 0.216 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin pada variabel Kerjasama Tim akan menghasilkan peningkatan Kinerja Karyawan sebanyak 0.216 kali. Koefisien positif menyatakan adanya hubungan positif antara Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan

Koefisien Determinasi

Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.748 ^a	0.559	0.536	3.593	2.072
a Predictors: (Constant), Kerjasama Tim(X3), Kompetensi(X1), Lingkungan Kerja (X2)					
b Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)					

Sumber : Data kuisioner yang telah diolah 2023

Dari tabel menunjukkan bahwa nilai hasil koefisien determinasi sebesar 0.559 sehingga dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 55.9% dan 44.1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini misal Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Budaya Kerja, Jenjang Karir dan Disiplin Kerja.

Pengujian Hipotesis

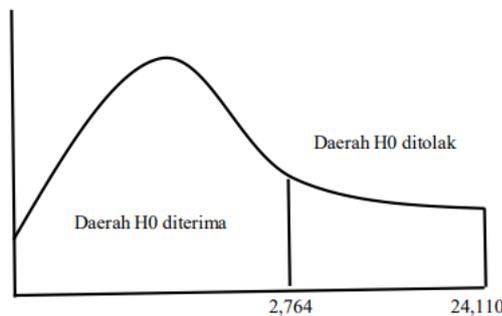
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	933.66	3	311.219	24.110	.000 ^b
	Residual	735.79	57	12.909		
	Total	1669.4	60			

a Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)
 b Predictors: (Constant), Kerjasama Tim(X3), Kompetensi(X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber : Data kuisioner yang telah diolah 2023

Dari tabel dapat disimpulkan bahwa hasil dari uji f menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000b f tabel 2,764 sehingga dapat dikatakan bahwa Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kerjasama Tim (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)



Uji T (Parsial)

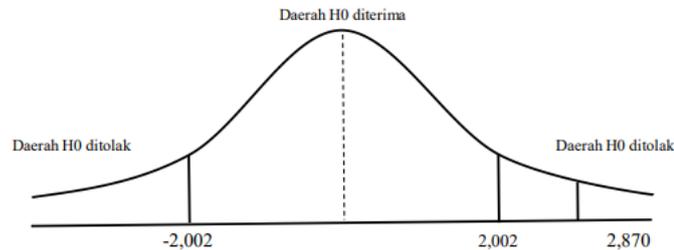
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.070	3.707		0.289	0.774
	Kompetensi (X1)	0.172	0.060	0.258	2.870	0.006
	Lingkungan Kerja (X2)	0.251	0.048	0.508	5.242	0.000
	Kerjasama Tim (X3)	0.216	0.080	0.257	2.703	0.009

a Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

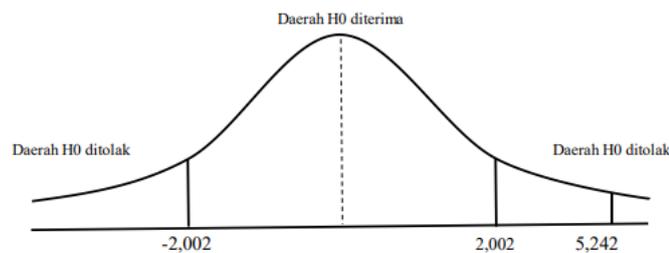
Sumber : Data kuisioner yang telah diolah 2023

Dari Tabel dapat disimpulkan bahwa hasil uji T menunjukkan bahwa :

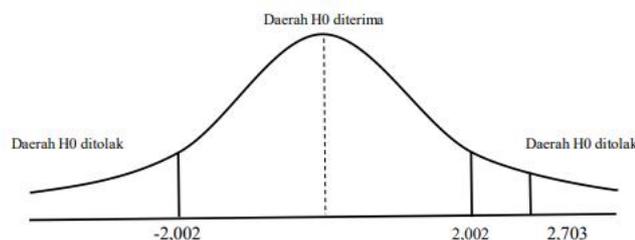
1. Variabel Kompetensi (X1) memperoleh nilai $0,006 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu dapat dilihat juga dari grafik kurva uji T terlihat bahwa nilai t hitung $2.870 > t$ tabel $2,002$ sehingga dapat dikatakan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan



2. Variabel Lingkungan Kerja(X2) memperoleh nilai $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu dapat dilihat juga dari grafik kurva uji T terlihat bahwa nilai t hitung $5,242 > t$ tabel $2,002$ sehingga dapat dikatakan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



3. Variabel Kerjasama Tim (X3) memperoleh nilai $0,009 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu dapat dilihat juga dari grafik kurva uji T terlihat bahwa nilai t hitung $2,703 > t$ tabel $2,002$ sehingga dapat dikatakan variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



PEMBAHASAN HASIL TEMUAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji T atau uji parsial, diperoleh nilai signifikansi variabel Kompetensi (X1) sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis1 (H1) yang

menyatakan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendapatkan dukungan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Krisnawati & Bagia, 2021) . Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan yang serupa juga ditemukan dalam penelitian (Tjahyanti & Chairunnisa, 2021) , yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Astuty et al pada tahun 2021 juga menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara parsial 85 terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dengan demikian, penulis dapat menyimpulkan bahwa variabel Kompetensi yang mencakup indikator-indikator seperti pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat, dapat secara positif memengaruhi kinerja karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan dapat lebih fokus pada pengembangan kompetensi ini untuk mencapai kinerja yang optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji T atau uji parsial, diperoleh nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 (H_2) yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendapatkan dukungan dari Penelitian terdahulu yang dilakukan Astuty et al pada tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Temuan yang serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh I. G. A. Wijaya et al., pada tahun 2021. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian umum sekretariat daerah kota denpasar secara parsial dan simultan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Mulia dan Saputra pada tahun 2021 menunjukkan bahwa

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.

Dengan demikian, penulis dapat menyimpulkan bahwa Variabel Kompetensi yang mencakup indikator-indikator seperti pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat, dapat secara positif memengaruhi kinerja karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan dapat lebih fokus pada pengembangan kompetensi ini untuk mencapai kinerja yang optimal

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji T atau uji parsial, diperoleh nilai signifikansi variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H_3) yang menyatakan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendapatkan dukungan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Devi et al., 2022). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Temuan yang serupa juga ditemukan dalam penelitian I. A. Wijaya et al., pada tahun 2022, yang menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh dan dampak terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuwana, pada tahun 2022 juga menyimpulkan bahwa Kerjasama Tim tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia.

Melalui analisis temuan ini, Penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja yang kondusif, dan kerjasama tim memiliki peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan dan memperhatikan aspek-aspek tersebut guna memastikan pencapaian tujuan bisnis yang optimal

Simpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengevaluasi dampak Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya. Hasil penelitian, yang melibatkan pengumpulan, pengolahan, dan analisis data pada Bab IV, menghasilkan simpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, sebagaimana terbukti oleh nilai signifikansi uji T yang melebihi nilai signifikansi yang telah ditetapkan.
2. Lingkungan Kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, sebagaimana tercermin dari nilai signifikansi uji T yang lebih besar dari nilai signifikansi yang telah ditentukan.
3. Kerjasama Tim memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, seperti yang dibuktikan oleh nilai signifikansi uji T yang melebihi nilai signifikansi yang telah ditetapkan.
4. Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim secara bersama-sama memberikan dampak terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, sesuai dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih besar dibandingkan dengan nilai signifikansi yang telah ditentukan.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini diketahui bahwa Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim secara parsial maupun simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Pengembangan Kompetensi Perusahaan sebaiknya fokus pada pengembangan kompetensi karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan.
 - b. Peningkatan Lingkungan Kerja Perhatian lebih lanjut perlu diberikan pada peningkatan lingkungan kerja. Manajemen harus memastikan bahwa kondisi kerja mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.
 - c. Mendorong Kerjasama Tim Langkah-langkah konkret harus diambil untuk mendorong dan memperkuat kerjasama tim. Ini dapat melibatkan pelatihan keterampilan sosial, pembinaan tim, atau kebijakan yang mendukung kolaborasi.

- d. Monitoring dan Evaluasi Kinerja Implementasikan sistem yang efektif untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja karyawan secara berkala. Ini dapat membantu mengidentifikasi area yang perlu perbaikan dan memastikan bahwa setiap elemen, seperti kompetensi dan kerjasama tim, terus berkembang.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melanjutkan penelitian yang dapat dilakukan di industri atau perusahaan lain untuk melihat sejauh mana temuan ini dapat diterapkan secara umum atau apakah ada faktor-faktor khusus yang perlu diperhitungkan dan melakukan analisis lebih mendalam tentang mekanisme hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kinerja karyawan. Ini dapat memberikan pemahaman yang lebih detail tentang dinamika di tempat kerja.
 - b. Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi R², masih terdapat sekitar 14.6% pengaruh dari variabel lain di luar cakupan penelitian ini. Oleh karena itu, diharapkan peneliti berikutnya dapat memperluas penelitian dengan mengeksplorasi variabel tambahan yang tidak

DAFTAR PUSTAKA

- Devi, N. K., Tewel, B., & Uhing, Y. (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), 632. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40022>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- TJAHYANTI, S., & CHAIRUNNISA, N. (2021). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127–132. <https://doi.org/10.34208/mb.v12i2.917>