

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR KRITIS DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN KUD DI ERA DISRUPSI

Oleh :

Shinta Febriana¹⁾, Jennifer Farihatul Bait²⁾, Rudi Wibowo³⁾, Nuning Nurna Dewi⁴⁾

^{1,2,3,4} Universitas Muhammadiyah Lamongan
email: rudiw@umla.ac.id

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 22 Agustus 2025
Revisi, 12 September 2025
Diterima, 14 September 2025
Publish, 15 September 2025

Kata Kunci :

Kinerja Karyawan,
Komitmen Kerja,
Lingkungan Kerja,
Teamwork.



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan MPS Brondong KUD Minatani. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan MPS Brondong KUD Minatani, khususnya divisi *operation support* dan *staff*. Dalam penelitian ini sampel berjumlah 112 responden yang dipilih dengan menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan lingkungan kerja, *teamwork*, dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Shinta Febriana
Afiliasi: Universitas Muhammadiyah Lamongan
Email: rudiw@umla.ac.id

1. PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam mencapai targetnya tentu tidak lepas dari adanya sumber daya manusia (SDM) yang berperan sebagai pelaksana seluruh aktivitas perusahaan tersebut. Penilaian terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek seperti PDCA (*Plan Do Check Action*), *coaching*, komunikasi, apresiasi, perilaku, inisiatif, kerjasama, tanggung jawab, absensi dan K3. Seluruh aspek tersebut dapat dilakukan dengan periode waktu tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan. Penelitian Dinata (2022) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Zebua *et al* (2023) menyatakan bahwa komunikasi yang baik memainkan peran dalam mengatasi *miss* komunikasi, dimana *miss* komunikasi dapat menghambat kerjasama dan semangat kerja.

Secara psikologis faktor kemampuan dan motivasi menjadi hal yang perlu untuk dimiliki oleh setiap karyawan, mengingat bahwa karyawan yang terampil dan ditunjang dengan motivasi yang tinggi, maka akan mudah menyelesaikan beban kerja dan

mampu menunjukkan performa kerja yang maksimal (Maharani, 2023). Peningkatan sumber daya manusia didasarkan oleh kemampuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas pegawai sehingga tingkat kerja akan semakin tinggi (Septiani dan Royda, 2022). Kondisi SDM yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan, semangat kerja serta motivasi kerja yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Sudarmanto *et al.*, 2022).

Menurut Afandi (2021) lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Dengan memperhatikan lingkungan kerja atau menciptakan kondisi kerja dan mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh *teamwork* atau kerjasama tim. Menurut Lawasi dan Triatmanto (2017) bahwa *teamwork* (kerjasama tim) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Perusahaan atau organisasi yang memberi fokus pada peningkatan kinerja sebaiknya pula dapat menerapkan dan mengarahkan pola kerja *teamwork*. Sementara itu, menurut Sinambela (2016), keberhasilan organisasi ditentukan oleh kualitas kinerja sumber daya manusianya baik secara individu maupun tim.

Menurut Wibowo (2014) komitmen kerja sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasional mempengaruhi apakah pekerja tetap tinggal sebagai anggota organisasi atau meninggalkan organisasi guna mencari pekerjaan baru.

Meksipun penelitian terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan dan menunjukkan hasil yang positif, akan tetapi terdapat pula penelitian yang tidak mendukung atau *research gap* dari penelitian sebelumnya, yaitu hasil penelitian Yulianti dan Mani (2023) mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Hotel Liberta Kemang. Sementara itu, Nainggolan (2023) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan. Hasil penelitian Utari dan Ardiansyah (2023) menyebutkan bahwa *teamwork* tidak memiliki pengaruh yang tinggi pada kinerja karyawan. Penelitian ini tentang faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan di KUD Minatani.

2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah desain deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu suatu penelitian di mana peneliti mengumpulkan dan menganalisis data numerik, kemudian menggambarkan fenomena dengan menggunakan statistik (Yin, 2018). Adapun penelitian ini ingin mengkaji tentang variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KUD Minatani.

Populasi ialah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Adapun populasi dalam penelitian ini ialah karyawan departemen produksi divisi *operation support* dan staff di MPS Brondong KUD Minatani sebanyak 157 orang (*finite population*). Sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 71,3 % dari total populasi atau berjumlah 112 responden. Peroleh sampel tersebut ditentukan dengan rumus Slovin dan berdasarkan kriteria

sampling pada karyawan divisi *operation support* dan *staff* yang bermasalah atau yang nilai kinerjanya kurang.

Karena jumlah anggota populasi sudah diketahui secara pasti (*finite population*), maka ukuran sampel diperhitungkan dengan rumus Slovin seperti berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
$$n = \frac{157}{(1 + 157 \times 0,05^2)}$$
$$n = \frac{157}{(1 + 157 \times 0,0025)}$$
$$n = \frac{157}{(1 + 0,3925)}$$
$$n = \frac{157}{1,3925}$$
$$n = 112,4$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel; N = Ukuran populasi
e = maksimal estimasi = 0,5 (5%).

Dari hasil diatas 112,4 merupakan pecahan dan menurut Sugiyono (2019) pada perhitungan yang menghasilkan pecahan (terdapat koma) sebaiknya dibulatkan ke bawah. Sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 112 orang responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,009 < 0,05$ dan t hitung $2,541 > 1,981$. Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas dan infrastruktur, tetapi juga aspek psikologis seperti hubungan antar karyawan dan budaya organisasi.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2020), lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa aman, dihargai, dan memiliki akses ke sumber daya yang mereka butuhkan, mereka cenderung bekerja lebih efisien dan produktif. penelitian oleh Rahmawati (2019) mengungkapkan bahwa elemen-elemen seperti pencahayaan yang baik, kebisingan yang rendah, dan pengaturan suhu yang sesuai di tempat kerja dapat meningkatkan konsentrasi dan mengurangi tingkat stres karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini sejalan dengan temuan dari Yulianto (2021) yang menyoroti pentingnya hubungan interpersonal dan dukungan sosial di tempat kerja dalam memotivasi karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kesimpulannya, lingkungan kerja yang baik dan terstruktur dengan baik dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Dukungan dari organisasi, baik dalam bentuk fasilitas fisik maupun

dukungan emosional, adalah kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,003 < 0,05$ dan t hitung $3,085 > 1,981$. *Teamwork* atau kerja tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kolaborasi antar karyawan dalam tim dapat menciptakan sinergi yang menghasilkan pencapaian yang lebih tinggi dibandingkan dengan kerja individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja dalam tim yang efektif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hal ini disebabkan oleh adanya pembagian tugas yang jelas, komunikasi yang baik, dan saling mendukung antar anggota tim. Penelitian oleh Nugroho (2018) menyoroti pentingnya kepemimpinan dalam tim. Kepemimpinan yang efektif dapat membimbing tim menuju tujuan bersama dan memastikan bahwa setiap anggota tim berkontribusi secara maksimal. Nugroho mencatat bahwa pemimpin tim yang baik dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap anggota tim dan mengarahkan mereka untuk bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing, yang meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Secara keseluruhan, *teamwork* yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan. Dukungan dan kolaborasi dalam tim adalah kunci untuk mencapai hasil yang optimal dalam organisasi.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,001 < 0,05$ dan t hitung $3,349 > 1,981$. Komitmen kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen kerja mencerminkan sejauh mana karyawan terlibat dalam pekerjaannya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian Rahman (2019), karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka memiliki motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen ini dapat diwujudkan melalui loyalitas, dedikasi, dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Santoso (2020) mengungkapkan bahwa komitmen kerja dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Karyawan yang berkomitmen cenderung bekerja lebih keras, lebih teliti, dan lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain itu, mereka juga lebih proaktif dalam mencari solusi atas masalah yang dihadapi di tempat kerja, sehingga

dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kesimpulan yang dapat diambil ialah komitmen kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang berkomitmen tinggi tidak hanya bekerja lebih keras dan lebih efisien, tetapi juga lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja, *Teamwork*, dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja, *teamwork*, dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $7,146 > 2,300$. Lingkungan kerja, *teamwork*, dan komitmen kerja adalah tiga faktor penting yang secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian oleh Wijaya (2020) menunjukkan bahwa kombinasi dari lingkungan kerja yang kondusif, kerja tim yang efektif, dan komitmen kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan fondasi fisik dan psikologis yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugasnya, sementara *teamwork* yang baik memastikan adanya kolaborasi dan sinergi antar karyawan.

Interaksi antara lingkungan kerja, *teamwork*, dan komitmen kerja dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal. Lingkungan kerja yang positif mendukung komunikasi dan kolaborasi yang lebih baik dalam tim, sementara komitmen kerja yang tinggi memastikan bahwa setiap anggota tim memberikan kontribusi terbaik mereka. Hidayat juga menemukan bahwa karyawan yang merasa didukung oleh rekan kerja dan lingkungan mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi karena mereka merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja (Hidayat, 2021).

Sari (2018) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh ketiga faktor tersebut secara bersamaan. Sari menyoroti bahwa kombinasi dari lingkungan kerja yang baik, *teamwork* yang efektif, dan komitmen kerja yang tinggi dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Karyawan yang bekerja dalam kondisi ini cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, karena mereka merasa didukung dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama.

4. KESIMPULAN

a. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini ialah H1 diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat sejalan dengan fasilitas yang ada di KUD Minatani yang mendukung pencahayaan yang

- memadai, area kerja yang luas serta budaya kerja kekeluargaan yang dapat secara signifikan menaikkan kinerja karyawan karena karyawan merasa aman dan nyaman dengan lingkungan kerjanya.
- b. Berikutnya, H2 diterima yaitu *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dijelaskan dengan melihat karakteristik karyawan yang berpikir positif terhadap rekan kerjanya serta mau menerima saran dan saling meminta maaf apabila ada kesalahan. Karakteristik itulah yang bisa meningkatkan keefektifan dalam *teamwork* sehingga secara signifikan kinerja karyawan juga optimal.
- c. Sementara itu, H3 diterima yaitu komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan tingginya komitmen kerja yang ada di KUD Minatani ditunjang oleh kesadaran diri setiap karyawan untuk memajukan perusahaan sehingga kinerja karyawan secara signifikan ikut meningkat.
- d. Selanjutnya, hipotesis terakhir adalah H4 diterima yaitu secara simultan variabel lingkungan kerja, *teamwork*, dan komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan lingkungan kerja seperti tempat kerja yang nyaman dan aman serta *teamwork* yang solid ditambah dengan komitmen kerja dari masing masing karyawan maka secara signifikan dapat dipastikan kinerja karyawan juga akan meningkat. Sementara itu, jika dilihat dari faktor yang dominan dari lingkungan kerja, *teamwork*, dan komitmen kerja maka lingkungan kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan, dilanjut faktor *teamwork*, kemudian komitmen kerja, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.
- ## 5. REFERENSI
- Adil, M. S., & Hamid, K. B. A. 2020. Effect of Teamwork on Employee Performance in High-Tech Engineering SMEs of Pakistan: A Moderating Role of Supervisor Support. *South Asian Journal of Management Sciences*, 14(1), 122–141. <https://doi.org/10.21621/sajms.2020141.07>.
- Afandi, P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Al-Suraihi, W. A., Samikon, S. A., Al-Suraihi, A. A., & Ibrahim, I. 2021. The Impact of Workplace Environment on Employee Performance. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 13(1), 678-684.
- Anggraini, R. Parawangi, A. Mustari, N. 2021. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Journal Unismuh*. Vol. 2, No. 3.
- Arifin, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bahaudin Mudhary, Madura*, 17(2), 186–193. http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINE_RJA/article/view/7400.
- Bahri, M.S. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi Terhadap Kinerja*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Chen, L., & Wu, Y. (2022). Understanding Teamwork in Modern Organizations: Challenges and Opportunities. *International Journal of Management Studies*, 35(4), 356-370.
- Dehotman, K. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Enggal Laras Langgeng di Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Volume 11, Nomor 2, 27.
- Dewi, S. K., Sutopo, & Rahmasari, A. 2018. Pengaruh Teamwork, Disiplin Kerja dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amertha Lintas Persada di Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmarck*, 4(3), 448–456. <http://fe.ubhara.ac.id/ojs/index.php/ebranchmarck/article/view/684>.
- Dinata, Y.P. 2022. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja di CV. Insan Pratama Surabaya. *JMM Online*. Vol. 6, No. 7.
- Estiana, R. Karomah, Nurul Giswi, Saimima, Yoshia Agustin. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 12, No. 3.
- Fachrezi, H., & Khair, H. 2020. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 3(1), 107–119.
- Fawcett, S. E., & Magnan, G. M. 2022. Performance Measurement in Supply Chain Management: The Role of Key Performance Indicators. *Journal of Business Logistics*, 43(3), 195-207.
- Ghahramani, S., Nabavi, S., & Karimi, Z. 2020. The Impact of Workplace Environment on Employee Performance: An Empirical Study. *Journal of Workplace Learning*, 32(5), 315-330.
- Hanafi, A. 2016. The Influence of Competence And Teamwork on Employees Performance of Agriculture, Crops and Horticulture Service, South Sumatera Province. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(2), 235–256.

- Hariyanto, Mohammad. Djaelani, Abdul Kodir. Musapa, Arini Fitira. 2023. Pengaruh Komitmen Kerja Kualitas SDM, dan Lingkungan Kerja Terhadap Pengawai Kantor Kecamatan Arjasa Kabupaten Sumenep. *Jurnal Riset Manajemen*. Vol. 12, No. 01.
- Herlinda, et al. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesia Journal of Business and Management*. Vol. 3, No.2, hal. 121-125.
- Hidayat, F. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Komitmen Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 16(3), 289-304.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*.
- Kelemba, J., Chepkilot, R., & Zakayo, C. 2017. Influence of Teamwork Practices on Employee Performance in Public Service in Kenya. *African Research Journal of Education and Social Sciences*, 4(3), 1-9.
- Kusumaputri, E.S. 2015. *Komitmen pada Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lawasi, E. S. & Triatmanto, B., 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *JMDK*, Vol 5(No 1), Pp. 47-57.
- Maharani, D.A., Supriatin, D., Puspitawati, E. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasta Pusata Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi dan Bisnis*. Vol, 14, No. 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Herscovitch, L. 2019. Commitment in the Workplace: Toward a General Model. *Human Resource Management Review*, 19(3), 299-326.
- Mulyadi. 2018. *Pengertian Komitmen. Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Indeks.
- Mustapa, Zainuddin. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Reads Media Indonesia. *Indonesian Journal of Economy Studies*. E-ISSN: 2987-2243.
- Nainggolan, Hermin. 2023. Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*. Vol. 23, No. 2.
- Noviyanti. Asmalah, Lia. Fitria, Juwita Ramadani. 2023. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kosami Sejahtera Tangerang. *Scientific Journal of Reflection*. Vol. 6, No. 3.
- Nugroho, R. 2018. Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Tim. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 10(1), 45-58.
- Pandelaki, M. T. 2018. Pengaruh Teamwork dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur di Kabupaten Parigi Moutong. *Katalogis*, 6(5), 35-46.
- Pratama, A. 2021. Teamwork dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Teknologi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 25(2), 202-218.
- Priskilla, N. M., & Santika, I. P. 2019. Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karywan di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal OF Applied Management Studies*, 01(1), 61-73.
- Putri, Ayu Yulianti. Mani, La. 2023. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Hotel Liberta Kemang Jakarta. *Dynamic Management Journal*. Vol. 7, No. 1.
- Rahman, A. 2019. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 45-59.
- Rahmawati, S. 2019. Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 45-59.
- Santoso, B. 2020. Komitmen Kerja dan Produktivitas Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan Jasa. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 24(2), 150-168.
- Saputra, A. 2020. Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 22(3), 211-226.
- Sari, D. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Teamwork, dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 22(4), 309-322.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama.
- Septiani, D., dan Royda. 2022. Analisis Peran Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi dalam Dunia Kerja di Masa Pandemi Covid-19. *Adminika*, 8(1).
- Setiawan, Adi Amar. 2018. Pengaruh Kerja Sama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Organisasi pada Organisasi Pusat Studi Islam mahasiswa Universitas Mulawarman. *Jurnal PSIKOBORNEO*, Volume 6, Nomor 3, 2018: 535-546 ISSN 2477-2674 (online), ISSN 2477-2666 (cetak), ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.