

PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT.RECON SARANA UTAMA BALIKPAPAN

Hermin Nainggolan

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan (STIEPAN)

Email : herminnainggolan@stiebalikpapan.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of teamwork, work environment and workload on performance based on the perceptions of employees of PT. Recon Sarana Utama Balikpapan partially and simultaneously. The research data was obtained from reports on employee performance results for 3 years, namely the 2019-2021 period with a total population and sample of 65 employees. By using a multiple linear regression test. Based on the results of the partial hypothesis research test showing that the independent variable (teamwork) has a positive and significant effect on (performance) the t_{count} is $15.481 > t_{table} 1.670$ and a significance of $0.000 < 0.05$. The independent variable (work environment) partially has no positive and insignificant effect on (performance) obtained a t_{count} of $0.383 < t_{table}$ of 1.670 and a significance value of $0.703 > 0.05$. The independent variable (workload) partially has no positive and insignificant effect on (performance) obtained a t_{count} of $0.420 < t_{table}$ of 1.670 and a significance value of $0.676 > 0.05$. Simultaneously showing that the variable teamwork, work environment and workload have a significant effect on performance obtained $f_{count} 80.078 > f_{table} 2.523$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Teamwork, Work Environment, Workload, Work performance

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja didalamnya. Semakin baik kinerja karyawannya maka akan semakin menentukan keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang. Kinerja karyawan yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja (Faktor Situasi) dan Beban Kerja (Faktor Kemampuan). Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan membentuk *teamwork* yang efektif dan efisien, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta memperhatikan pemberian posisi yang tepat pada karyawan dengan melihat beban kerja terlebih dahulu. Menurut West (2012:28) kerjasama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerja sama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut.

Suatu lingkungan kerja yang aman membuat pekerja menjadi sehat dan produktif. Faktor lingkungan kerja juga dapat meliputi hal-hal yang berhubungan dengan proyek konstruksi secara langsung seperti tekanan yang berlebihan terhadap jadwal pekerjaan, peralatan dan perlengkapan keselamatan kerja yang tidak memadai, kurangnya pelatihan keselamatan kerja yang diberikan pada pekerja, kurangnya pengawasan terhadap keselamatan kerja para pekerja. Menurut Nitisemito (2014:97) lingkungan Kerja merupakan

segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hal ini diperlukan setiap perusahaan dikarenakan jika suatu perusahaan memiliki manajemen yang baik maka perusahaan tersebut akan mencapai target yang diinginkan tercapai dan kinerja akan berjalan dengan baik karena telah sesuai dengan sistem manajemen. Manajemen tidak hanya manajemen dari sistem saja tetapi manajemen sumber daya manusia juga penting.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam menjalankan kegiatan suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang bekerja didalamnya. Semakin baik kinerja karyawannya maka akan semakin menentukan keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang. Kinerja karyawan yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja (Faktor Situasi) dan Beban Kerja (Faktor Kemampuan).

Untuk mendorong berkembangnya suatu perusahaan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan maka harus ada pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan membentuk *teamwork* yang efektif dan efisien, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta memperhatikan pemberian posisi yang tepat pada karyawan dengan melihat beban kerja terlebih dahulu.

Penelitian ini mengambil objek pada perusahaan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan yang merupakan salah satu subkontraktor proyek RDMP yang saat ini sedang dijalankan di Balikpapan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 65 orang yang merupakan karyawan bagian konstruksi P.Recon Sarana Utama Balikpapan. Berikut daftar jumlah karyawan di P. Recon Sarana Utama Balikpapan selama 3 tahun terakhir dari tahun 2019-2021 pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan Tahun 2019-2021

No	Faktor Penilaian Kinerja	Data Penilaian Kinerja		
		2019	2020	2021
1	Disiplin	7	8	8
2	Integritas	7	8	7
3	Inisiatif	8	8	8
4	<i>Skill</i>	7	9	8
5	<i>Team Work</i>	8	8	7
6	Loyalitas	7	7	8
7	Keselamatan Kerja	7	8	7
8	Leadership	8	8	8
Jumlah		59	64	61
Rata-Rata		7,3	8	7,6

Sumber : PT.Recon Sarana Utama Balikpapan

Berdasarkan tabel di atas, rata-rata kinerja karyawan sudah cukup baik pada tahun 2019 dan mengalami peningkatan pada tahun 2020 sebesar 0,7%. Akan tetapi pada tahun 2021 Kinerja karyawan mengalami penurunan sebesar 0,4% dari tahun 2020. Penurunan itu terlihat pada skill, team work, integritas dan keselamatan kerja. Penilaian ini diambil dari penilaian PT.Recon Sarana Utama Balikpapan yang dilakukan oleh *Human Resource Development*.

Di PT.Recon Sarana Utama Balikpapan dalam melaksanakan aktivitas kerja masih memerlukan kerjasama tim yang kompak dan efektif agar kinerja karyawan meningkat. Kerjasama tim yang kompak dan efektif mampu meningkatkan solidaritas antar karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Faktor lain dalam lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan, hal ini terlihat pada faktor keselamatan kerja karyawan masih kurang dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang perlu ditingkatkan dalam beban kerja terlihat pada integritas dan *skill* yang masih kurang kompeten dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya integritas yang semakin baik dan *skill* yang lebih kompeten dapat mengurangi beban kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini merujuk pada penelitian terdahulu yang dapat mendukung dan menolak penelitian-penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu terkait pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anjasmara Putra (2019) Bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Lawasi dan Triatmanto (2017) Bahwa kerjasama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dauly dan Hikmah (2020) Bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Indah sari rizky (2018) Bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Adhi Karya (Persero) Tbk. kawasan Medan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syofian (2021) Bahwa hasil penelitian menunjukkan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sentra Adi Purnama Bengkulu berpengaruh positif dan signifikan. Namun hasil penelitian ini ditolak belakang dengan Wulandari (2021) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Maka berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu memperlihatkan ketertarikan penulis untuk meneliti bahwa sumber daya manusia dan kinerja karyawan memiliki peran dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja dan beban kerja dapat menentukan keberhasilan karyawan dalam perusahaan. Dari uraian diatas, maka penulis ingin meneliti dengan judul penelitian: "Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan".

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa rumusan masalah dalam penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Apakah kerjasama tim, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan?
2. Apakah kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan?
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan?
4. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan: "Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu"

Menurut Bangun (2012:231) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1).Kualitas kerja;(2).Kuantitas;(3).Ketepatan waktu ; (4).Efektifitas ; (5).Kemandirian.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kerjasama Tim

Menurut Amirullah (2015:159) tim merupakan bentuk khusus dari kelompok kerja yang berbeda dengan bentuk-bentuk kelompok kerja yang lainnya. Dengan kata lain, tim adalah sekelompok orang dengan berbagai latar belakang keahlian yang menjalin kerja sama

Menurut Robbins (2015:406) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kelompok usaha-usaha individual yang menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri.

Menurut West (2012:28) kerjasama tim merupakan kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerja sama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut.

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan sekelompok individu yang berkumpul mengerjakan suatu pekerjaan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut West (2012:28) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kerjasama tim antara lain : (1).Kerjasama ; (2).Kepercayaan ; (3).Kekompakan

Menurut Mangkuprawira (2014:69) dimensi untuk mengukur variabel kerjasama tim yaitu : (1) Interaksi tim ; (2) Konsep tujuan yang sama ; (3)Ketertarikan pribadi terhadap tim ; (4) Kualitas ; (5) Kuantitas.

Lingkungan Kerja

Menurut Nurmansyah (2018:207) Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya.

Menurut Sutrisno (2012:118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Nitisemito (2014:97) lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:66) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu : (1) Bangunan tempat kerja ; (2) Ruang kerja yang lapang ; (3) Ventilasi udara yang baik ; (4) Tersedianya tempat ibadah ; (5) Tersedianya sarana angkutan karyawan.

Menurut Nitisemito (2014:97) ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja antara lain : (1).Suasana kerja ; (2).Hubungan dengan rekan kerja ; (3).Hubungan antar bawahan dengan pimpina; (4).Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Siagian (2014:103) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut

mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Beban Kerja

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Menurut Suwatno (2013:117) sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi

Sedangkan pendapat dari Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Hubungan antar variabel

Hubungan Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Robbins (2016:260) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kerjasama tim, lingkungan kerja dan beban kerja merupakan suatu strategi yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikatakan penting dikarenakan jika ketiga hal tersebut dilakukan dengan baik, maka tujuan dalam peningkatan kinerja karyawan di perusahaan akan lebih cepat terjadi.

H₁ : Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Kerjasama Tim terhadap Kinerja

Menurut Robbins (2015:406) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kelompok usaha-usaha individual yang menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Kerjasama tim akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja karyawan apabila melaksanakan kerjasama tim dengan baik. 2 : Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

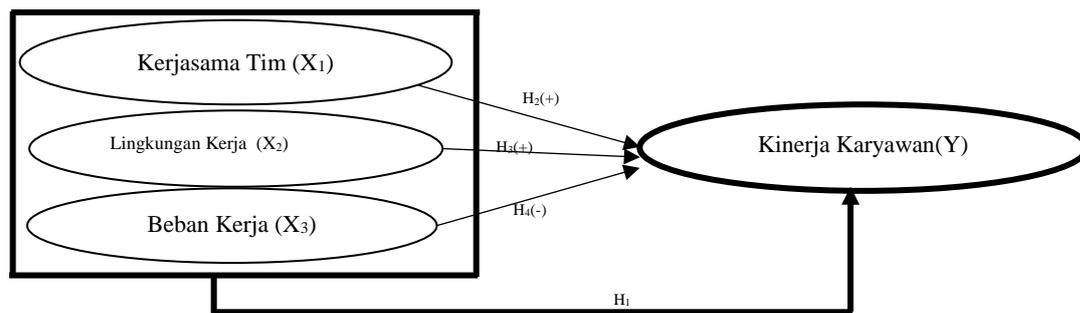
Menurut Sutrisno (2012:118) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan merasa terganggu dalam pekerjaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

H₃ : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

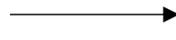
Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja

Adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan menurut Koesomowidjojo (2017:19) apabila meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya maka dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Kerangka pikir



Keterangan Gambar:

-  Variabel Independen (bebas)
-  Variabel Dependen (terikat)
-  Pengaruh parsial
-  Pengaruh simultan (bersama)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Sampel adalah unit atau elemen yang diambil untuk mewakili populasi untuk dianalisis dan diambil kesimpulan terhadap sampel dari populasinya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian konstruksi di PT.Recon Sarana Utama Balikpapan yang berjumlah 65 orang. Sampel pada penelitian menggunakan seluruh populasi sebanyak 65 orang.

Metode Pengumpulan Data

Dalam rangka memperoleh data-data yang penulis butuhkan, maka didalam penulisan ini penulis mengumpulkan data-data dengan cara:

1. Studi Kepustakaan (Library Research). Studi kepustakaan adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara membaca dan mengkaji berbagai sumber pustaka yakni buku, artikel, jurnal-jurnal ilmiah, penelitian-penelitian terdahulu serta referensi lainnya yang berhubungan dengan penelitian. Sehingga diperoleh informasi sebagai dasar teori dan acuan untuk mengolah data-data yang diperoleh di lapangan
2. Kuesioner. Menurut Fauzi et al (2019:124) kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Dalam penelitian ini metode yang dipergunakan adalah survey melalui angket, yaitu penelitian yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara membagikan kuesioner kepada responden yang memuat daftar pernyataan tentang permasalahan yang sedang diteliti dan meminta kesediaan responden untuk mengisi daftar pernyataan tersebut.

Analisis data

Uji Asumsi Klasik

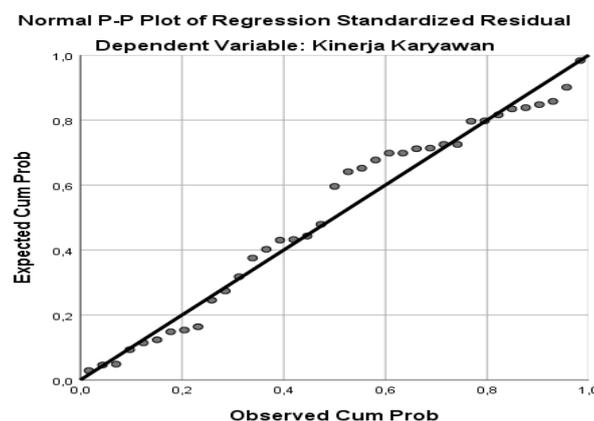
Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Jika nilai tingkat signifikasinya $> 0,05$ maka data terdistribusi normal, sebaliknya nilai tingkat signifikasinya $< 0,05$ berarti data tidak terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,30544016
Most Extreme Differences	Absolute	,279
	Positive	,203
	Negative	-,279
Test Statistic		,279
Asymp. Sig. (2-tailed)		,154 ^c

Berdasarkan tabel di atas, hasil nilai *Asymp.sig. (2-tailed)* atau nilai signifikansi sebesar 0,154. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $0,154 > 0,05$ maka data distribusi dikatakan normal. Analisis grafik merupakan cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat grafik normal P-P plot. Hasil output SPSS terlihat seperti Gambar 1 berikut ini:



Gambar 1. Pengujian Normalitas P-P Plot

Berdasarkan Gambar 4.1 dapat disimpulkan grafik normal plot terlihat titik - titik menyebar disekitar garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa penyebarannya mengikuti dari garis normal grafik bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflationfactor* (VIF). Apabila *tolerance* lebih besar dari $> 0,1$ atau sama dengan nilai VIF lebih kecil dari < 10 , hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Adapun hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,716	3,793		,452	,653	
	Kerja Sama	,888	,057	,894	15,481	,000	,995
	Lingkungan Kerja	,018	,048	,022	,383	,703	,967
	Beban Kerja	,021	,049	,025	,420	,676	,962

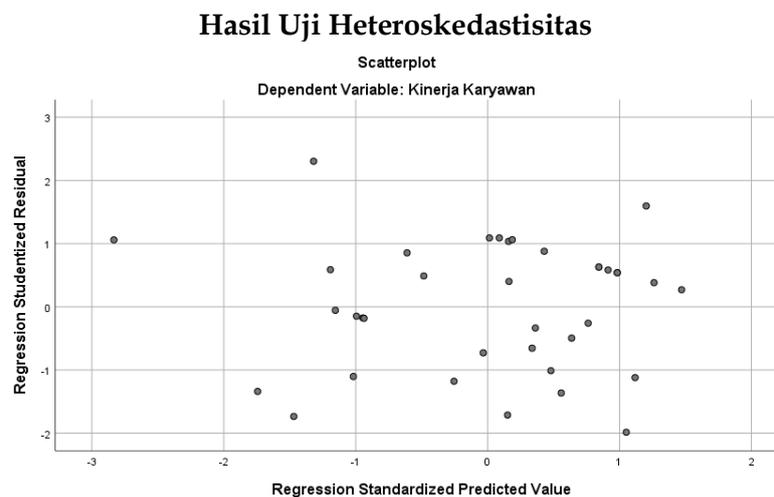
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa variabel kerjasama tim (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,995 dan VIF sebesar 1,005. Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,967 dan VIF sebesar 1,035. Variabel beban kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,962 dan VIF sebesar 1,040. Dari penjelasan hasil nilai tabel tersebut dapat disimpulkan setiap variabel independen memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,1$ dan VIF kurang dari ≤ 10 . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada program spss, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi. Scatterplot yang dihasilkan pada penelitian ini sebagai berikut:



Dari scatterplot diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas yakni diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi yang dihasilkan tabel diatas tidak ada masalah pada heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Melihat apakah terjadinya korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t-1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Hasil dari pengujian autokorelasi pada penelitian ini ditunjukkan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,893 ^a	,798	,788	3,386	2,244

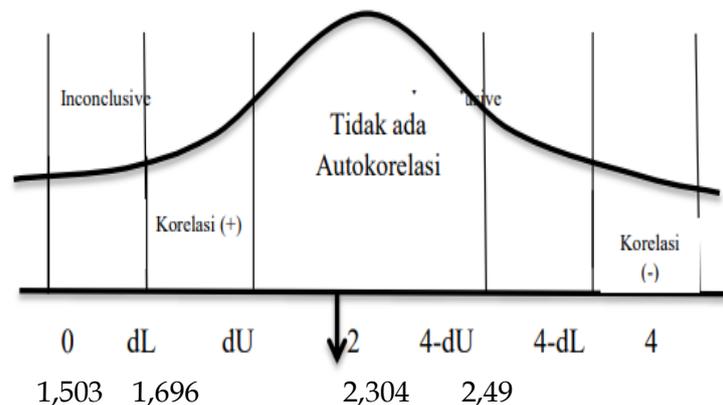
a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Kerja Sama, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas, untuk nilai Durbin-Watson yang didapat adalah 2,244, $n = 65$ dan $K = 3$, $dU = 1,696$ dan $dL = 1,503$ serta $4 - dL = 2,496$ dan $4 - dU = 2,304$. Maka untuk kesimpulan yang diperoleh adalah $dU < d < 4 - dL$ atau $1,696 < 2,244 < 2,304$ maka dalam kesimpulan adalah tidak terjadi autokorelasi.

Uji Autokorelasi



Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Coefficients^a regresi, t. hitung, F hitung dan R square

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,716	3,793		,452	,653
Kerja Sama	,888	,057	,894	15,481	,000
Lingkungan Kerja	,018	,048	,022	,383	,703
Beban Kerja	,021	,049	,025	,420	,676

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2753,879	3	917,960	80,078	,000 ^b
Residual	699,260	61	11,463		
Total	3453,138	64			

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,893 ^a	,798	,788	3,386

Sumber :Data Diolah SPSS

Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

PEMBAHASAN

Pengaruh Kerjasama tim, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji F, variabel kerjasama tim, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berdasarkan tabel 4 dengan nilai uji F.hitung 80,078 > F_{tabel} 2,523 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan

bahwa kerja sama tim, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t pada variabel kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan. Hasil penelitian berdasarkan tabel 4 dengan nilai uji t.hitung $15,481 > t.tabel 1,670$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan, artinya semakin baik kerjasama tim maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan, sehingga dengan kerjasama tim yang baik tersebut dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Hal ini didukung oleh penelitian Anjasmara putra (2019) bahwa team work secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t, pada variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan. Hasil penelitian berdasarkan tabel 4 dengan nilai uji t.hitung $0,383 < t.tabel 1,670$ dan nilai signifikansi sebesar $0,703 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan. Artinya meskipun lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai standar namun tidak mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan yang berarti lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi perubahan peningkatan ataupun penurunan kinerja karyawan, maka perlu peningkatan kenyamanan pada karyawan dalam lingkungan kerja. Karyawan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja.

Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Daulay&Hikmah (2020) bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t pada variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan. Hasil penelitian berdasarkan tabel dengan nilai uji t.hitung $0,420 < t.tabel 1,670$ dan nilai signifikansi sebesar $0,676 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan, artinya bahwa beban kerja bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan. Kemungkinan hal tersebut terjadi karena, berdasarkan hasil penelitian deskriptif indikator jenis pekerjaan pernyataan X3.8 yaitu jumlah pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas dengan rata-rata tertinggi 42% menyatakan kurang setuju. Hal tersebut menunjukkan jika beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap setiap karyawan sudah sesuai dengan prosedur dan SOP. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Wulandari

(2021) bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan dan pembahasan hipotesis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Kerjasama tim, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan.
2. Variabel Kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kerjasama tim maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun perusahaan sudah memberikan lingkungan kerja yang baik namun belum mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Variabel Beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Recon Sarana Utama Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja bukan merupakan variabel utama dalam menentukan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media.
- anjasmara putra. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Semangat Kerja Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Konstruksi Dan Bangunan Pada PT. Yoga Jaya Perkasa*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. erlangga.
- Daulay, N., & Hikmah. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di Batam. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 9(1). <https://doi.org/10.24036/jkmb.10806000>
- Edison, Emron., D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Fauzi, Fitriya, Abdul Basyith Dencik, dan D. I. A. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi: Aplikasi SPSS dan EViews Untuk Teknik Analisis Data*. salemba empat.
- Feriyanto, Andri dan Shyta, E. T. (2015). *Pengantar Manajemen (3 in 1)*. mediatera.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- indah sari rizky. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Corporate Social Responsibility (CSR) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bidang Konstruksi PT Adhi Karya (Persero) Tbk. Kawasan Medan*.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi & Manajemen (1st ed.)*. PT. Refika Aditama.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (1st ed.)*. P jaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017a). *Panduan Praktis Menyusun Analisi Beban Kerja*. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017b). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1st ed.)*. Penebar Suadaya.
- lawasi, dan triatmanto, B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 5(1).

<https://doi.org/10.26905/jmdk.v5i1.1313>

- Malayu S.P Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi). Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2013). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (1st ed.). PT.Refika Aditama.
- Mangkuprawira. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia.
- Nitisemito, A. . S. (2014). Manajemen Personalialia. Ghalia Indonesia.
- Nurmansyah. (2018). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Unilak Press.
- Robbins. (2016). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. gaya media.
- Robbins, S. P. (2015). Perilaku Organisasi. salemba empat.
- Siagian, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- suharsimi, arikunto. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. rineka cipta.
- Sutrisno, E. (2012). Budaya Organisasi. Kencana.
- Suwatno. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis. Alfabeta.
- Syofian, hermawati dan. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sentra Adi Purna Bengkulu. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 77-91.
- Tannady, H. (2017). Menejemen Sumber Daya Manusia. Expert.
- Vanchapo, A. R. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Qiara Media.
- West. (2012). Kerjasama Yang Efektif (5th ed.). kanisius.
- Wulandari, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Utama Karya Pati.

