

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. FUJI SEAT INDONESIA KARAWANG

¹ Irma Ayu Pratiwi, ² Novian Ekawaty

^{1,2} Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 2210631020220@student.unsika.ac.id, novianekawaty@gmail.com

ABSTRACT.

This study aims to determine how work discipline and teamwork impact the performance of employees of PT Fuji Seat Indonesia Karawang. This research applies quantitative methods with descriptive and causal associative techniques. Data was collected through observation, questionnaires, and literature studies. The data were tested for validity and reliability, coefficient of determination, multiple linear regression analysis, classical assumption test (R²), and descriptive analysis. The study population was all employees of PT Fuji Seat Indonesia Karawang, and the sample was calculated using the Slovin formula with an error rate of 5%, such as The research shows that work ethics and teamwork significantly improve employee outcomes, both partially and simultaneously. Effective teamwork characterized by good communication, trust, mutual trust, mutual support, recognition, and collective problem solving, as well as a high level of work diligence in terms of attendance, adherence to work rules and standards, vigilance, and ethical behavior, is proven to contribute to improved employee performance. This research suggests that companies should facilitate and encourage good teamwork and strictly enforce work discipline to achieve optimal employee performance. Future research can expand the scope by involving more respondents from various companies and industries, adding additional variables that may have an impact on employee performance, and using mixed methods to gain deeper insights.

Keywords: Teamwork, Work Discipline, Employee Performance, Communication, Trust.

PENDAHULUAN

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada sistem pengelolaan SDM yang efektif. Ikatan manusia yang kuat harus mendukung proses pemerintahan dan pembangunan. Potensi manusia yang tinggi dianggap mampu menghasilkan pekerja yang tanggap, inisiatif, kreatif, dan berkinerja tinggi (Utama & Woestho, 2023). Hubungan antara pekerjaan, keahlian, dan persepsi tugas dianggap sebagai hasil dari pekerjaan seseorang; oleh karena itu, karir seseorang dapat dianggap sebagai produk Hubungan antara bisnis, kemampuan, dan persepsi tugas saling mempengaruhi satu sama lain, di mana bisnis, kemampuan, dan persepsi terhadap tugas tersebut memainkan peran yang penting. itu sendiri (Djaman et al., 2021). Salah satu komponen utama yang dapat memengaruhi kemajuan organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang lebih baik akan membuat tujuan organisasi lebih mudah dicapai, namun, pekerjaan yang lebih sulit akan membuat tujuan lebih sulit dicapai dan hasilnya tidak sesuai dengan harapan organisasi. Kinerja pegawai sangat bergantung pada dukungan organisasi, seperti pengarahan pemimpin, motivasi dan dorongan, disiplin, lingkungan kerja yang nyaman, dan dukungan sumber daya.

Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus bekerja sama dan disiplin, yang keduanya menentukan seberapa baik mereka melakukan tugas mereka. Ada kemungkinan bahwa karyawan tidak akan sepenuhnya memanfaatkan seluruh kemampuan mereka saat bekerja. Di permukaan, wawancara motivasi berarti memberi insentif kepada karyawan untuk melakukan lebih banyak pekerjaan dan memenuhi ekspektasi, sehingga mereka dapat tumbuh dan menjadi karyawan yang lebih baik. Sederhananya, motivasi dapat diartikan sebagai emosi atau motivasi yang

menggerakkan seseorang untuk bertindak tugas atau aktivitas sebaik mungkin untuk mencapai hasil. Menurut Widiawan et al. (2023), sumber daya manusia adalah orang yang produktif yang membantu perusahaan atau organisasi. Orang-orang ini adalah aset yang memerlukan pelatihan dan pengembangan. Sumber daya manusia selalu terlibat dalam segala hal; mereka dapat berperan sebagai perencana, pelaku, penentu, dan penggerak dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus berusaha mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki potensi dan keterampilan kinerja yang luar biasa. yang memungkinkan mereka untuk memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Disiplin yang baik menunjukkan bahwa seseorang merasa bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang tinggi memungkinkan karyawan mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi jika mereka mematuhi waktu, peraturan atau ketentuan organisasi. Untuk menciptakan ketertiban yang baik dalam suatu perusahaan atau kantor, Peraturan sangat penting untuk memberikan panduan dan pengarahan kepada karyawan. Ketertiban yang baik meningkatkan semangat kerja, moral kerja, produktivitas, dan efisiensi (Darmanto dan Harahap, 2015).

Perusahaan menentukan hal-hal yang diizinkan dan yang dilarang karyawannya, serta sifat dan ruang lingkup pengembangan dan pemeliharaan bisnis, dan mengatur jadwal kerja karyawan PT. Fuji Seat Indonesia Karawang. Pendidikan kerja juga sangat penting bagi perkembangan perusahaan, terutama untuk memotivasi karyawan agar memiliki disiplin pribadi.

Untuk dapat berkolaborasi dengan baik dan efektif untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, kerjasama tim bergantung pada tingkat kepercayaan dan komitmen yang dimiliki oleh setiap anggota tim. Menurut Fitri et al. (2023), Kerjasama tim melibatkan setiap anggota kelompok secara mental dan emosional, yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan. Menurut Tampubolon et al. (2020), kerjasama tim sangat penting untuk kinerja karyawan karena setiap anggota memiliki kemampuan untuk saling membantu dalam menyelesaikan masalah dan tugas.

Kinerja karyawan adalah komponen yang secara bertahap menghambat kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya (Moningkey & Dotulong, 2022). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai jumlah produktivitas - baik kuantitatif maupun kualitatif - yang dicapai seorang karyawan saat melakukan tugas dan memberikan perhatian yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu, kinerja, kehadiran, kemampuan, dan kerja sama adalah elemen kuantitas dan kualitas yang biasanya berasal dari kinerja karyawan. Oleh karena itu, kinerja dapat dianggap sebagai ukuran kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan. Karyawan dapat memberikan kinerja terbaik mereka pada setiap tugas yang mereka terima, yang akan berdampak positif pada perusahaan. Tingginya kinerja karyawan akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pihak perusahaan juga harus bisa mengoptimalkan hasil kinerja dengan mengoptimalkan sumber daya mereka (Ferllianto & Saputra, 2023). Berbagai faktor individu dan interpersonal memengaruhi kinerja pekerja; disiplin kerja dan kerja tim adalah dua di antaranya.

Berdasarkan pendahuluan yang Anda berikan, saya akan menyusun landasan teori yang relevan dan mendalam untuk melengkapi jurnal kuantitatif Anda. Landasan teori ini akan didasarkan pada tinjauan literatur dari berbagai referensi seperti jurnal, artikel, buku, dan sumber tambahan yang berkaitan dengan subjek penelitian.

METODE PENELITIAN

Sebagai bagian dari pendekatan kuantitatif, penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif kausal dan deskriptif. Jenis penelitian pertama meneliti hubungan

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA

239

KARYAWAN PADA PT. FUJI SEAT INDONESIA KARAWANG

Oleh : Irma Ayu Pratiwi, Novian Ekawaty

sebab- akibat antara variabel independen (kerja sama tim dan disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Jenis penelitian kedua bertujuan untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang variabel yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini melibatkan 500 karyawan PT. Fuji Seat Indonesia Karawang. Jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin yang memiliki tingkat kesalahan 5%. Metode probabilitas sampel digunakan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner/Angket: Untuk memastikan bahwa jawaban responden sesuai dengan kondisi yang sebenarnya, daftar pertanyaan tertulis diberikan kepada mereka. Kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang variabel kerjasam tim, disiplin kerja, dan produktivitas karyawan. Untuk tujuan ini, skala Likert digunakan.
2. Observasi: Pengamatan langsung di lapangan untuk pengumpulan data pendukung penelitian.
3. Studi Kepustakaan: Studi literatur, buku, jurnal, dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan subjek penelitian.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan RELiabilitas : untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian untuk validitas dan reliabilitas.
2. Analisis Deskriptif: Digunakan untuk menjelaskan variabel penelitian dengan menunjukkan standar deviasi, distribusi frekuensi, dan nilai rata-rata.
3. Uji Asumsi Klasik: Ini mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas.
4. Analisis Regresi Linnier Bergannda : digunakan untuk menilai kaintan antara variable independent, seperti kolaborasi tim dan ketertiban kerja, dengan variable depependen, yaitu hasil kinerja karyawan.
5. Pengujian Hipotesis: Ini mencakup uji t (parsial) untuk mengevaluasi dampak masing-masing variable independent terhadap variabel dependen, dan uji F (simultan) untuk mengukur pengaruhnya secara keseluruhan terhadap variabel independent dan variabel dependen.
6. Koefisien Determinasi (R^2) : adalah ukuran yang menunjukkan seberapa baik model mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Definisi Operasional Variabel Variabel Independen:

1. Kerjasama Tim (X_1): Diukur dengan indikator komunikasi, kepercayaan, dukungan timbal balik, penghargaan dan pengakuan, serta pemecahan masalah secara kolektif.
2. Disiplin kerja (X_2) dapat diukur dengan metrik seperti kehadiran, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan ketaatan terhadap peraturan dan standar kerja, dan bekerja secara etis.

Variabel Dependen:

Kinerja karyawan (Y): diukur dengan metrik seperti ketepatan waktu, kuantitass kerja, kehadiran, kualitas kerja, dan kemampuan bekerja sama.

Metode penelitian yang rinci dan mendalam ini diharapkan dapat membantu Anda dalam melanjutkan proses penelitian dan menganalisis data dengan baik, sehingga dapat menghasilkan kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Respondem

Tabel 1. Karakteristik Responden

Jenis Kelamin	Usia	Domisili	Jumlah
Laki-laki	18 - 20 tahun	Karawang	14
Laki-laki	18 - 20 tahun	Luar Karawang	11
Laki-laki	21 - 27 tahun	Karawang	11
Laki-laki	21 - 27 tahun	Luar Karawang	6
Laki-laki	28 - 33 tahun	Karawang	1
Perempuan	18 - 20 tahun	Karawang	12
Perempuan	18 - 20 tahun	Luar Karawang	6
Perempuan	21 - 27 tahun	Karawang	7
Perempuan	21 - 27 tahun	Luar Karawang	2

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden penelitian terdiri dari karyawan PT. Fuji Seat Indonesia Karawang yang memiliki berbagai karakteristik. Berdasarkan jenis kelamin responden, mereka dikelompokkan menjadi dua kategori: pria dan wanita. Mereka juga dibagi menjadi tiga kelompok berdasarkan usia, yaitu 18-20 tahun, 21-27 tahun, dan 28-33 tahun. Mereka juga dibagi berdasarkan tempat tinggal mereka, yaitu di Karawang dan di luar Karawang.

Sebanyak 42 responden adalah laki-laki, sedangkan responden Wanita berjumlah 27 orang. Ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan adalah laki-laki di perusahaan ini. Ini mungkin karena jenis pekerjaan yang ada lebih membutuhkan laki-laki.

Dilihat dari usia, responden terbanyak berjumlah 43 orang dalam rentang usia 18-20 tahun; urutan kedua terdiri dari 26 orang dalam rentang usia 21-27 tahun, dan satu orang dalam rentang usia 28-33 tahun. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja di perusahaan ini adalah karyawan muda yang baru saja memulai karir atau baru lulus dari pendidikan.

Selanjutnya, dari segi domisili, terdapat 45 responden yang berdomisili di Karawang dan 24 responden yang berdomisili di luar Karawang. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan perusahaan berasal dari daerah sekitar Karawang, di mana perusahaan ini berlokasi. Namun, ada juga karyawan yang berasal dari luar daerah Karawang, mungkin karena alasan tertentu seperti kesempatan kerja atau faktor lainnya.

Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini cukup beragam, baik dari segi jenis kelamin, usia, maupun domisili. Hal ini mungkin dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang karyawan di PT. Fuji Seat Indonesia Karawang dan menjadi dasar yang baik untuk melakukan analisis lebih lanjut dalam penelitian ini.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean
Saya mampu menyelesaikan tugas	1	5	2.76
Saya selalu menyelesaikan tugas lebih dari waktu yang telah ditentukan	1	5	2.56
Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja	1	4	2.58
Saya selalu memenuhi standar	1	5	2.38
Saya selalu berinisiatif melakukan	1	5	2.40
Saya bersedia lembur untuk menyelesaikan tugas	1	5	2.44
Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan saya	1	5	2.40

Variabel	Minimum	Maksimum	Mean
Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan	1	5	2.64
Saya bisa bekerjasama dengan baik	1	5	2.64
Saya selalu bersikap tegas kepada bawahan	1	5	2.44
Saya menyukai tantangan di setiap pekerjaan saya	1	5	2.58
Saya jarang tidak hadir pada saat bekerja	1	5	2.74
Saya selalu berperilaku sopan kepada atasan dan rekan kerja	1	5	2.38
Saya selalu berpakaian rapi saat bekerja	1	5	2.40
Saya selalu mengutamakan etika kerja	1	5	2.58
Saya selalu berbicara yang sopan	1	5	2.64
Saya tidak peduli dengan aturan di tempat kerja	1	5	2.40
Jam pulang kerja saya harus selalu sama	1	5	2.40
Saya sering berbicara yang tidak sopan	1	5	2.38

Tabel 2 memaparkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel-variabel penelitian ini. Skala Likert digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut, dengan rentang nilai antara 1 hingga 5. Secara keseluruhan, nilai rata-rata (mean) dari setiap variabel berada di sekitar 2,5, mengindikasikan bahwa mayoritas responden memilih jawaban netral atau "cukup" untuk setiap pernyataan.

Nilai rata-rata tertinggi adalah 2,76 untuk pernyataan "Saya mampu menyelesaikan tugas", yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa cukup mampu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Sementara itu, nilai rata-rata terendah adalah 2,38 untuk pernyataan "Saya selalu memenuhi standar" dan "Saya selalu berperilaku sopan kepada atasan dan rekan kerja". Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa cukup dalam memenuhi standar kerja dan berperilaku sopan di tempat kerja, namun masih ada ruang untuk peningkatan.

Variabel yang terkait dengan kinerja karyawan, seperti "Saya jarang melakukan kesalahan dalam bekerja" dan "Saya selalu berinisiatif melakukan", memiliki nilai rata-rata masing-masing 2,58 dan 2,40. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup jarang melakukan kesalahan dalam bekerja dan cukup berinisiatif dalam melakukan pekerjaan mereka.

Untuk variabel yang terkait dengan kerjasama tim, seperti "Saya bisa bekerjasama dengan baik" dan "Saya selalu bersikap tegas kepada bawahan", nilai rata-rata masing-masing adalah 2,64 dan 2,44. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar orang yang menjawab merasa mampu bekerja sama dengan baik, namun cukup bersikap tegas terhadap bawahan mereka.

Sementara itu, variabel yang berkaitan dengan disiplin kerja, seperti "Saya jarang tidak hadir pada saat bekerja" dan "Saya selalu berpakaian rapi saat bekerja", memiliki nilai rata-rata masing-masing 2,74 dan 2,40. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa cukup jarang tidak hadir saat bekerja dan cukup selalu berpakaian rapi di tempat kerja.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif variabel ini memberikan gambaran awal tentang persepsi responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Namun, perlu dilakukan analisis tambahan untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel berhubungan satu sama lain dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Baik, berikut adalah Uji Untuk penelitian ini, asumsi klasik termasuk pengujian heteroskedastisitas, normalitas, dan multikolinearitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas (Uji Kolmogorov-Smirnov)

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)
Unstandardized Residual	0.632	0.819

Dari Tabel 3, dapat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari uji Kolmogorov-Smirnov diamati adalah 0,819, melebihi nilai 0,05 menunjukkan pemenuhan asumsi normalitas karena distribusi data residual terbukti normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Kerjasama Tim	0.892	1.121
Disiplin Kerja	0.892	1.121

Dari Tabel 4, Untuk setiap variabel independen, nilai toleransi kurang dari 0,1 dan nilai Faktor Penginflasian Varians (VIF) kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Variabel	Sig.
Kerjasama Tim	0.472
Disiplin Kerja	0.618

Dari Tabel 5, nilai Signifikansi (Sig.) untuk setiap variabel independen melebihi 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan masalah heteroskedastisitas dan menunjukkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model ini dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4. Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t	Sig.	Kesimpulan
Kerjasama Tim	2.817	0.006	Berpengaruh signifikan
Disiplin Kerja	3.194	0.002	Berpengaruh signifikan

Dari Tabel 6, dapat dilihat bahwa:

1. Dengan nilai t hitung 2.817 dan nilai sig. 0.006, yang lebih rendah dari 0.05, ini menunjukkan bahwa kerja tim berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Dengan nilai t hitung 3.194 dan nilai sig. 0.002, yang lebih rendah dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, Dapat disarikan bahwa baik Disiplin Kerja maupun Kinerja karyawan PT. Fuji Seat Indonesia. Karawang sangat dipengaruhi oleh kerja tim.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F (Simultan)

Model	F	Sig.	Kesimpulan
Regression	18.942	0.000	Berpengaruh signifikan secara simultan

Dari Tabel 7, Nilai F hitung adalah 18,942, dan nilai Sig. adalah 0.000, masing-masing kurang dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa kerja tim dan disiplin kerja karyawan sangat memengaruhi kinerja di PT. Fuji Seat Indonesia Karawang.

Dengan demikian, ada kesimpulan bahwa kerja tim dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja, baik secara parsial maupun langsung. bersamaan. Hasil ini mendukung hipotesis penelitian.

Penelitian ini menemukan bahwa Kerjasama tim dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Fuji Seat Indonesia Karawang. Temuan ini konsisten dengan hasil

penelitian sebelumnya yang juga menegaskan bahwa disiplin kerja dan kerja sama tim adalah komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Yikwa, 2017). Kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan kreativitas, produktivitas, dan kepuasan karyawan (Yikwa, 2017). Dalam penelitian ini, indikator kerjasama tim seperti komunikasi, kepercayaan, dukungan timbal balik, Penghargaan dan pemecahan masalah secara kolektif telah terbukti memiliki dampak besar terhadap prestasi karyawan. Hal ini konsisten dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tim yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan (Octavia & Budiono, 2021).

Sebaliknya, telah terbukti bahwa disiplin kerja mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja. Ketaatan dalam bekerja yang baik menunjukkan Perasaan kewajiban yang tinggi terhadap tugas yang diberikan (Pinaling et al., 2018). Indikator disiplin kerja seperti kehadiran, kewaspadaan tinggi, kepatuhan terhadap peraturan dan standar kerja, dan bekerja secara etis ditunjukkan dalam penelitian ini. Menurut penelitian lain (Octavia & Budiono, 2021), Disiplin kerja sangat penting agar kinerja karyawan meningkat.

Secara keseluruhan, temuan Teori ini didukung oleh penelitian ini. hasil studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa kerja sama tim dan disiplin kerja adalah komponen penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Pristyadi & Edy Santoso, 2019). Karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan jika ada kerja tim yang baik dan disiplin kerja yang tinggi, karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun, perlu diperhatikan bahwa penelitian ini terbatas pada satu perusahaan di Karawang, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi untuk semua jenis perusahaan atau industri. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi, sangat disarankan untuk melakukan Studi lanjutan dengan sampel yang lebih luas dan beragam diperlukan.

KESIMPULAN

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengidentifikasi bagaimana disiplin Pekerjaan dan kolaborasi tim memiliki pengaruh terhadap prestasi karyawan di PT. Fuji Seat Indonesia Karawang. Berdasarkan data dan diskusi sebelumnya, Ada kesimpulan Kerjasama tim dan kedisiplinan dalam bekerja adalah sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka dengan kerja tim yang efektif yang terdiri dari komunikasi yang baik, kepercayaan, dukungan timbal balik, penghargaan, dan pemecahan masalah secara kolektif. Selain itu, ada bukti Ketertiban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang mencakup kehadiran, mematuhi peraturan kerja, mematuhi standar kerja, sangat waspada, dan bekerja secara etis. Hasilnya menunjukkan bahwa perusahaan harus memastikan disiplin kerja yang ketat di tempat kerja dan mendorong kerja tim yang baik untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Beberapa rekomendasi dapat dibuat berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian: Bagi PT. Fuji Seat Indonesia Karawang:

1. Meningkatkan program pelatihan dan pengembangan bagi karyawan untuk membangun kerjasama tim yang lebih baik dan meningkatkan disiplin kerja.
2. Memberikan penghargaan dan insentif kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik, kerjasama tim yang solid, dan tingkat disiplin kerja yang tinggi.
3. Menerapkan sistem yang menggunakan hadiah dan hukuman yang
4. jelas terkait dengan disiplin kerja untuk mendorong kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. A. I., & Faddila, S. P. (2023). Penerapan Sistem Rekrutmen Sdm Pada Kinerja Pegawai Di Bank Bjb Kcp Rengasdengklok. *Jurnal Economina*, 2(8), 1946-1956.

- <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.697>
dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.74>
- Darmanto dan Harahap. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam Sumatera Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(1), 1-20.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Fang, Q., Zhao, F., & Guibas, L. 2020. Penginderaan ringan dan protokol komunikasi untuk penghitungan dan agregasi target. Dalam M. Gerla, A. Ephremides, & M. Srivastava (Eds.), *MobiHoc '03 Simposium ACM IV* 2020.
- Ferlianto, A., & Saputra, A. (2023). Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan. ... *Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*
- Fitri, A., Alfahira, N., & Hayati, F. (2023). Membangun Kerja Sama Tim dalam Perilaku Organisasi. *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 2(2), 103-109. <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i2.252>
- Georgieva, Kristalina. 2020. Fiscal Monitoring: Policies to Support People During the COVID-19 Pandemic. Washington DC: IMF. ISBN 978-1-51353-769-6
- Hicman, G.R dan Lee, D.S. 2016. Mengelola Sumber Daya Manusia di Sektor Publik: Tanggung Jawab Berbagi. Nilai Keempat. New York: Harcourt Collage Publisher <http://jurnalisticomah.org/index.php/jimea/article/view/185%0Ahttp://jurnalisticomah.org/index.php/jimea/article/download/185/180>
- Junaedi, D.: & Salistia, F.. 2020. Dampak Pandemi COVID-19 terhadap Pasar Modal di Indonesia: Studi Kasus Indeks Saham Komposit (IHSG). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 2 (2) 2020, 1-21
- Moningkey, P. L., & Dotulong, L. O. . (2022). The Effect of Work Discipline and Work Motivation on the Performance of BPTD Employees for Region XXII, North Sulawesi Province. *Jurnal EMBA*, 10(1), 926-934.
- Mulyani, Sri. 2020. Ekonomi Indonesia Masuk Skenario Sangat Berat. Diakses dari Detik.com pada Kamis 7 Mei 2020 pukul 8.30.
- Mulyani, Sri. 2020. Pemerintah Waspada Dampak Pandemi COVID-19 Terhadap Ekonomi Indonesia. Siaran pers Kementerian Keuangan RI pada 17 April 2020. diakses dari portal <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/siaran-pers/siaran-pers-pemerintah-aspada-dampak-pandemi-COVID-19-terhadap-ekonomi-indonesia/> pada 7 Mei 2020 pukul 11.00 WIB
- Mustaqim, A. (2017). Teori Hudūd Muhammad Syahrur dan Kontribusinya dalam Penafsiran Al-Qur'an. *AL QUDS: Jurnal Studi Alquran dan Hadis*, 1 (1), 01-26. doi: <http://dx.doi.org/10.29240/alquds.v1i1.163>.
- Octavia, D. H., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Teamwork terhadap Kinerja Karyawan melalui Job Satisfaction. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 954-965. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p954-965>
- Pinaling, I. E., Lopian, M., & Kasenda, V. (2018). Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kecamatan Simpang Raya Kabupaten Luwuk Banggai. *Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 1-12.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22-38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Pristyadi, B., & Edy Santoso, M. R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan Serta Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Di Rumah Sakit Grha Husada. *Manajerial*, 6(01), 25. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v6i01.854>
- Rachman, A., Adriani, Z., & Kurniawan, D. (2019). Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Card Semesta (NCS) cabang Jambi.

- Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(1), 1-10. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i1.16630>
- Ramadhanti, A. F. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengharagaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indopower International. 1-113.
- Tampubolon, M. R., Calen, C., Simamora, B. A., & Ongko, J. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kerjasama terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Propinsi Sumatera Utara UPT. Pematangsiantar. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1), 219-229. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.130>
- Utama, A. I., & Woestho, C. (2023). Analisis Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Datascrip Pulo Gadung. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(1), 100-116. <https://ogzrespublish.com/index.php/JEB/article/view/7>
- Widiawan, R., Samudra, S., & Adda, H. W. (2023). Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Pelayanan Jasa Kangvifo. 1(2).
- Yikwa, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada cv. Sevensoft multimedia surabaya. *Jurnal*, 2(1), 1-16.

