

Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Andalan Furnindo

Marliana Dwi Megawati¹, Arif Hidayat², Nofia Natasari³

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Teknologi,
Universitas Pertiwi, Indonesia

Corresponding Author: Marliana Dwi Megawati e-mail : 21120022@pertiwi.ac.id

Published: July, 2025

ABSTRAK

Berdasarkan penelitian ini kerjasama tim dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan divisi *Supply Chain Management* (SCM) PT Andalan Furnindo. Adapun tujuan yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk mengetahui apakah kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi *Supply Chain Management* (SCM) PT Andalan Furnindo, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah penyebaran kuesioner. Partisipan adalah karyawan divisi *Supply Chain Management* (SCM) PT Andalan Furnindo yang berjumlah 42 orang. Selanjutnya analisis data yang diuji dengan metode analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Dari hasil pemamparan dan pembahasan data tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil uji hipotesis (Uji t) persamaan regresi $Y = -2,016 + 0,757 X_1 + 0,281 X_2$ maka dapat disimpulkan apabila kerjasama tim dan disiplin sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan mengalami penurunan, artinya kerjasama tim (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) divisi *Supply Chain Management* (SCM) PT Andalan Furnindo. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada nilai adjusted R Square sebesar 0.862, angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 86.2% variabel kerjasama tim dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja karyawan dan sisa sebesar 13.8% dipengaruhi oleh fakto-faktor lainnya yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kerjasama Tim, Disiplin, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Based on this research, teamwork and work discipline are very important to improve the performance of employees in the division Supply Chain Management (SCM) of PT Andalan Furnindo. The purpose of this researcher is to determine whether teamwork and work discipline have a positive and significant effect on the performance of employees in the division Supply Chain Management (SCM) of PT Andalan Furnindo, this study is a quantitative study. The method of data collection is the distribution of questionnaires. Participants are employees of the division Supply Chain Management (SCM) of PT Andalan Furnindo totaling 42 people. Furthermore, data analysis is tested using the linear regression analysis method, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. From the results of the presentation and discussion of the data above, it can be concluded that from the results of the hypothesis test (t-test) of the regression equation $Y = -2.016 + 0.757 X_1 + 0.281 X_2$, it can be concluded that if teamwork and discipline are equal to zero (0), employee performance will decrease, meaning that teamwork (X_1) and work discipline (X_2) have a positive and significant effect on employee performance (Y) in the Supply Chain Management (SCM) division of PT Andalan Furnindo. Based on the calculation of the determination coefficient, it can be seen in the adjusted R Square value of 0.862, this figure shows that 86.2% of the teamwork and work discipline variables affect employee performance variables and the remaining 13.8% is influenced by other factors that are not studied.

Keywords : Teamwork, Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang terus menunjukkan peningkatan dalam berbagai sektor, salah satunya adalah pertumbuhan jumlah perusahaan yang semakin pesat. Fenomena ini membawa dampak positif bagi perekonomian nasional, namun di sisi lain juga memunculkan persaingan yang semakin ketat antar perusahaan. Agar dapat bertahan dan berkembang di tengah persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi, meningkatkan efisiensi, dan memaksimalkan peran sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama.

SDM merupakan salah satu modal paling penting yang berperan besar dalam perkembangan perusahaan. Menurut Zainal dkk. (2015), SDM adalah titik sentral dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena mereka bukan hanya sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai perencana dan pengambil keputusan strategis. Karyawan yang kompeten, memiliki pengetahuan dan keterampilan tinggi sangat diperlukan agar perusahaan dapat berjalan secara optimal dan mencapai tujuannya.

Perusahaan tidak cukup hanya memiliki peralatan dan teknologi yang canggih jika tidak dibarengi dengan SDM yang berkualitas. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu mengupayakan untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja, etos kerja, dan komitmen yang baik. Karyawan yang memiliki potensi besar dapat memberikan kontribusi nyata terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan dapat terjalin melalui komunikasi dua arah yang efektif. Dengan terbangunnya komunikasi yang baik, kedisiplinan kerja karyawan dapat ditingkatkan, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja perusahaan. Disiplin kerja menjadi salah satu aspek penting yang harus ditegakkan agar setiap tugas dapat diselesaikan tepat waktu, target perusahaan tercapai, dan produktivitas meningkat.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kerja sama tim. Kerja sama tim merupakan bentuk sinergi antar individu dalam kelompok yang memiliki keterampilan berbeda-beda untuk saling melengkapi, berbagi tugas, dan berkomitmen mencapai tujuan bersama (Ananda dkk., 2023). Tim yang solid dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan sehingga hasil yang dicapai lebih maksimal dibandingkan kerja individu.

Kerja sama tim yang baik ditunjukkan dengan adanya inisiatif berdiskusi, berbagi ide, mencari solusi bersama, berkompromi, dan menjaga hubungan antar anggota tetap harmonis. Menurut Ibrahim dkk. (2021), kerja sama tim yang efektif mendorong munculnya ide-ide inovatif yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Sinergi yang terbangun dalam tim akan memunculkan kreativitas yang bermanfaat untuk perkembangan perusahaan ke depannya.

Di sisi lain, disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang kinerja individu maupun tim. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi menunjukkan sikap tanggung jawab, kejujuran, serta integritas terhadap perusahaan (Maulyan dkk., 2024). Dengan kedisiplinan, pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu, penggunaan waktu lebih efisien, dan penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dapat diminimalisir.

Namun, di PT Andalan Furnindo khususnya pada divisi Supply Chain Management (SCM), masih ditemukan berbagai permasalahan terkait rendahnya kerja sama tim dan kedisiplinan karyawan. Divisi SCM memegang peranan penting dalam mengatur keseimbangan antara pasokan bahan baku, proses produksi, hingga distribusi produk ke konsumen. Kurangnya kerja sama tim, saling menggantungkan pekerjaan, minimnya rasa percaya antar anggota, serta perbedaan gaya kerja sering menjadi penyebab terlambatnya penyelesaian tugas dan menurunnya performa.

Masalah lain yang sering muncul adalah rendahnya disiplin kerja, seperti keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, kurangnya rasa tanggung jawab, hingga lemahnya penerapan sanksi tegas dari pihak perusahaan. Kondisi ini, apabila terus dibiarkan, akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, menurunkan semangat kerja, menghambat pencapaian target, serta mengurangi peluang perusahaan untuk berkembang dan berprestasi di tengah ketatnya persaingan industri, khususnya dalam sektor produksi gula rafinasi untuk kebutuhan industri makanan dan minuman di Indonesia.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang datanya dianalisis dalam bentuk angka menggunakan bantuan software SPSS. Jenis penelitian ini bersifat cross-sectional dengan filosofi positivism dan paradigma deduktif sesuai dengan rancangan penelitian menurut Saunders et al. (2012). Penelitian dilakukan di PT Andalan Furnindo, sebuah perusahaan produksi gula rafinasi yang berlokasi di Marunda, Bekasi, Jawa Barat, dengan fokus pada divisi Supply Chain Management (SCM). Divisi ini dipilih karena perannya yang krusial dalam mengatur keseimbangan antara penawaran dan permintaan, serta alasan peneliti yang juga merupakan bagian dari divisi tersebut. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di divisi SCM PT Andalan Furnindo.

Waktu pelaksanaan penelitian direncanakan selama empat bulan, dimulai pada April 2025, bertepatan dengan semester 8 perkuliahan di Universitas Pertiwi. Tahapan penelitian meliputi perencanaan yang mencakup penentuan topik, perumusan masalah, penentuan variabel, serta pengajuan izin penelitian ke perusahaan. Tahap pelaksanaan dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan divisi SCM dan wawancara. Setelah data terkumpul, tahap selanjutnya adalah pengolahan data menggunakan SPSS untuk menganalisis hasil survei. Tahap terakhir adalah

pelaporan, berupa penyusunan hasil penelitian, pengujian hipotesis, penarikan kesimpulan, dan penyusunan laporan tugas akhir.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif dengan objek berupa data numerik yang diukur melalui kuesioner. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, bertujuan mengetahui hubungan antara variabel kerja sama tim (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Instrumen utama berupa kuesioner menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan divisi Supply Chain Management (SCM) PT Andalan Furnindo yang berjumlah 70 orang, dengan rincian 55 laki-laki dan 15 perempuan. Pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, menghasilkan 41 responden yang dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form, dipilih karena efisiensi waktu, biaya, serta kemudahan distribusi kepada responden. Peneliti merancang instrumen penelitian berdasarkan indikator yang sudah teruji pada penelitian terdahulu. Variabel kerja sama tim diukur melalui lima dimensi, yaitu adanya tujuan yang sama, antusiasme, peran dan tanggung jawab yang jelas, pembagian kerja, dan keahlian tim. Variabel disiplin kerja diukur melalui empat dimensi, yaitu ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, tanggung jawab, dan ketaatan pada aturan perusahaan.

Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui lima dimensi, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas kerja, ketanggapan, kepedulian, dan inisiatif. Semua indikator tersebut disusun untuk menggambarkan bagaimana kontribusi kerja sama tim dan disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di divisi SCM PT Andalan Furnindo. Data yang terkumpul dari kuesioner akan diolah menggunakan software SPSS untuk mendapatkan hasil analisis yang akurat sesuai tujuan penelitian.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis ini dilakukan dengan mengolah data dari kuesioner menggunakan aplikasi SPSS. Sebelum dilakukan analisis, peneliti melakukan uji validitas untuk memastikan pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur apa yang dimaksud, serta uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk mengukur konsistensi jawaban responden, di mana instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah data residual berdistribusi normal menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, sedangkan uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF (harus < 10) untuk memastikan tidak ada korelasi kuat antar variabel bebas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser untuk memastikan tidak terjadi ketidaksamaan varians antar residual. Jika seluruh asumsi terpenuhi, maka model regresi dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial, uji F untuk melihat pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert 5 poin, dengan kategori penilaian: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1), untuk mempermudah pengolahan dan interpretasi data.

PEMBAHASAN

Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pada variabel Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan valid dengan nilai r hitung $> r$ tabel (0,3044), sedangkan uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha menunjukkan seluruh variabel reliabel dengan nilai alpha masing-masing di atas 0,6. Sebelum interpretasi regresi, dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas menunjukkan data residual berdistribusi normal jika signifikansi $> 0,05$ atau pola penyebaran mengikuti garis diagonal, sedangkan uji Glejser menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas jika signifikansi $> 0,05$, sehingga model layak untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67424725
Most Extreme Differences	Absolute	.241
	Positive	.241
	Negative	-.203
Kolmogorov-Smirnov Z		1.560
Asymp. Sig. (2-tailed)		.015

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka residual berdistribusi normal, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka residual tidak

berdistribusi normal. Hasil menunjukkan nilai probabilitas (Asymp. Sig.) sebesar 0,15 yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas atau residual terdistribusi secara normal.

Tabel 2. Uji Multikolinearitas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Kerjasama Tim	0.461	2.169	Bebas Multikolinearitas
2.	Disiplin Kerja	0.461	2.169	Bebas Multikolinearitas

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai VIF untuk variabel Kerjasama Tim sebesar $2,169 < 10$ dan nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja juga sebesar $2,169 < 10$. Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini tidak mengalami gejala multikolinieritas karena nilai VIF masing-masing variabel masih berada di bawah batas toleransi 10, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Tabel 3. Uji Heterokedastisitas

Variabel	Signifikasi	Keputusan
Kerjasama Tim	0.560	Homokedastis
Disiplin Kerja	0.948	Homokedastis

Berdasarkan Tabel 3 hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim memiliki nilai signifikansi sebesar 0,560 dan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,948, keduanya lebih besar dari 0,05. Hal ini didukung oleh hasil scatter plot yang menunjukkan penyebaran titik secara acak tanpa membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas atau bersifat homokedastis, sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.932 ^a	.869	.862	1.717	1.755

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4, syarat untuk menyatakan tidak terjadi gejala autokorelasi adalah apabila nilai Durbin-Watson (DW) berada di antara DU dan 4-DU, yaitu $DU < DW < 4-DU$. Dengan jumlah sampel (N) = 42 dan jumlah variabel independen (K) = 2, diperoleh nilai $DL = 1,4073$, $DU = 1,6061$, dan $4-DU = 2,3939$. Hasil perhitungan menunjukkan nilai DW sebesar 1,755 yang berada di antara DU dan 4-DU ($1,6061 < 1,755 < 2,3939$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 5. Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.016	3.000		-.672	.505
	Kerjasama tim	.757	.089	.723	8.462	.000
	Disiplin Kerja	.281	.092	.262	3.066	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 5, persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah: $Y = -2,016 + 0,757 \text{ Kerjasama Tim} + 0,281 \text{ Disiplin Kerja}$. Interpretasi dari persamaan tersebut yaitu: nilai konstanta sebesar -2,016 menunjukkan bahwa jika Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja sama dengan nol, maka Kinerja Karyawan cenderung mengalami penurunan. Koefisien regresi variabel Kerjasama Tim sebesar 0,757 menunjukkan pengaruh positif, artinya setiap peningkatan satu satuan Kerjasama Tim akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,757, dengan asumsi variabel lain tetap. Demikian pula, koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,281 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Karena nilai koefisien regresi Kerjasama Tim (0,757) lebih besar dibandingkan Disiplin Kerja (0,281), maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Koefisien Diterminasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.869	.862	1.717

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama tim

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai **R Square sebesar 0,869**, yang berarti variabel Kerjasama Tim (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) sebesar **86,9%**, sedangkan sisanya yaitu **13,1%** dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Nilai R Square sebesar 0,869 ini termasuk dalam kategori kuat, sebagaimana dijelaskan oleh Ghazali (2018b), yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki tingkat keakuratan yang tinggi dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Tabel 7. Uji t Hitung

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.016	3.000		-.672	.505
Kerjasama tim	.757	.089	.723	8.462	.000
Disiplin Kerja	.281	.092	.262	3.066	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $8,462 > t$ tabel 2,022, sehingga H1 diterima, yang berarti Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya, variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,620 > t$ tabel 2,022, sehingga H2 juga diterima, yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, kedua variabel bebas secara individual terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	761.192	2	380.596	129.153	.000 ^a
Residual	114.927	39	2.947		
Total	876.119	41			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kerjasama tim

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $129,153 > 3,232$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Divisi Supply Chain Management (SCM) PT Andalan Furnindo. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Kerjasama Tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan

nilai t hitung $8,462 > t$ tabel $2,022$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, semakin baik kerjasama tim dalam suatu organisasi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian Purba (2024) di PT Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta, Ananda dkk. (2023) di PT Bintang Indokarya Gemilang, dan Safiih dkk. (2024) di PT Prime Logistics Jakarta Selatan, yang seluruhnya membuktikan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama tim yang efektif dapat terbentuk apabila anggota tim mampu berinisiatif, berdiskusi, berbagi informasi, mengusulkan prosedur kerja, serta mengelaborasi pendapat demi mencapai tujuan bersama. Selain itu, kemampuan mengekspresikan perasaan dan menjaga hubungan harmonis dalam tim juga berperan dalam meningkatkan kinerja, sehingga organisasi dapat beroperasi lebih produktif dan efisien.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,62 > t$ tabel $2,022$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya seperti Purba (2024) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta. Begitu pula penelitian Ananda dkk. (2023) dan Safiih dkk. (2024) yang masing-masing membuktikan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Bintang Indokarya Gemilang dan PT Prime Logistics Jakarta Selatan.

Disiplin kerja menjadi faktor fundamental dalam manajemen sumber daya manusia karena mampu mencegah keteledoran, penyimpangan, dan kelalaian yang dapat merugikan perusahaan. Tingginya kedisiplinan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan, yang berdampak pada meningkatnya kinerja dan tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif.

Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel kerjasama tim (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), yang dibuktikan melalui uji F dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,862$ menunjukkan bahwa $86,2\%$ kinerja karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar $13,8\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu, seperti Purba (2024) yang menemukan bahwa kerjasama tim dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan PT Otoda Sukses Mandiri Kargo Jakarta. Temuan serupa juga ditunjukkan dalam penelitian Ananda dkk. (2023) pada PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes, serta Safiih dkk. (2024) di PT Prime Logistics Jakarta Selatan, di mana kedua variabel tersebut terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama tim dan disiplin kerja merupakan dua aspek yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kerjasama tim menciptakan lingkungan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama, sedangkan disiplin kerja menjaga konsistensi, ketekunan, serta kepatuhan terhadap aturan. Kombinasi keduanya tidak hanya mendorong efektivitas tim, tetapi juga meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan divisi Supply Chain Management (SCM) PT Andalan Furnindo. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi $Y = -2,016 + 0,757 X_1 + 0,281 X_2$, serta hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 , H_2 , H_3 diterima, yang berarti kedua variabel memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi sebesar 86,2%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil tersebut, peneliti memberikan saran agar karyawan lebih meningkatkan kerjasama dalam tim dan menjaga hubungan baik antar rekan kerja guna mencapai target dengan lebih efektif. Selain itu, pimpinan perlu lebih tegas dalam menegakkan disiplin kerja melalui pengawasan dan sanksi yang tepat agar karyawan lebih bertanggung jawab. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa Universitas Pertiwi khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti kompetensi karyawan dan menggunakan metode yang berbeda agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, & dkk, E. P. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 170–183.
- Ananda, W., Kristiana, A., Khojin, N., & Iskandar, K. (2023). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi Plant Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. *JECMER: Journal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3), 124–136.

- Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*.
- Ginting, L. D. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan*.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325.
- Kosali, A. Y. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Tirtayasa Ekonomika*, 18(2), 114–147.
- Maulyan, F. F., & dkk. (2024). Pengaruh kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 24–29.
- Perizade, T. R. T. A. H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Ilir Barat 1 Palembang. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 11(2), 69.
- Pranitasari, D. (2021). Analisis disiplin kerja. *Akuntansi dan Manajemen*, Vol. 18 No. 01, April 2021, 18.
- Purba, dkk, & Rita. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Otda Sukses Mandiri Kargo Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 19–27.
- Putri, N., & dkk. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Parepare. *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(1), 28–36.
- Safiih dkk, S. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prime Logistics Jakarta Selatan. *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(2), 1555–1564.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D. *Alfabeta, Bandung*, 4.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo. S. Pd. *ALFABETA*, cv.
- Syamil, A., Subawa, S., Budaya, I., Munizu, M., Darmayanti, N. L., Fahmi, M. A., Wanda, S. S., Murwani, I. A., Utami, F. N., & Dulame, I. M. (2023). *Manajemen Rantai Pasok*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Widayani, & dkk. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *EMAS*, 2(2).