

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJA
SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) ULP DAYA

REZKIANI MUTMAINNA

A021191099



JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2023

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJA
SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) ULP DAYA

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi

Disusun dan diajukan oleh
REZKIANI MUTMAINNA
A021191099



Kepada

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
2023

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP DAYA

Disusun dan diajukan oleh :

REZKIANI MUTMAINNA

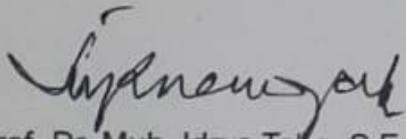
A021191099

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

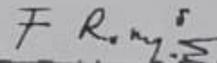
Makassar, 3 April 2023

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E., M.Si
NIP. 19600403 198609 1 001



Dr. Fauzi R. Rahim, S.E., M.Si, CFP., AEPP
NIP. 19650314 199403 1 001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin




Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA., CWM
NIP. 19770510 200604 1 003

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJA
SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) ULP DAYA

Disusun dan diajukan oleh

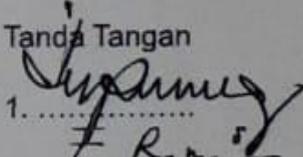
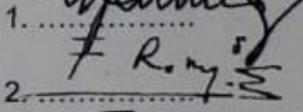
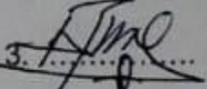
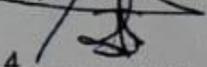
REZKIANI MUTMAINNA

A021191099

Telah dipertahankan dalam ujian skripsi
pada tanggal 31 Mei 2023 dan
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

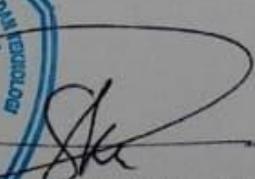
| No. | Nama Penguji | Jabatan | Tanda Tangan |
|-----|---|------------|--|
| 1. | Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E., M.Si | Ketua | 1.  |
| 2. | Dr. Fauzi R. Rahim, S.E., M.Si.CFP., AEPP | Sekretaris | 2.  |
| 3. | Prof. Sumardi, S.E., M.Si | Anggota | 3.  |
| 4. | Dr. Hj. Djumidah Maming, S.E., M.Si | Anggota | 4.  |

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin




Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil

NIP. 197705102006041003

PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Rezkiani Mutmainna

NIM : A021191099

Jurusan/Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP DAYA

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan 70).

Makassar, 29 Maret 2023

Yang membuat pernyataan,



Rezkiani Mutmainna

PRAKATA

Segala puji dan syukur kehadirat Allah Subhana wa Ta'ala yang dengan kasih dan sayang-Nya yang melimpah sehingga penulis diberikan kekuatan dan kemampuan dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam selalu tercurah untuk Baginda Nabi Muhammad Shallahu Ailahi wa Salam yang telah membawa umatnya dari zaman kegelapan menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini bisa terselesaikan tidak semata-mata karena kemampuan penulis saja melainkan atas pertolongan Allah Subhana wa Ta'ala serta bantuan, bimbingan, dukungan, saran dan doa dari berbagai pihak sehingga seluruh kendala dan kesulitan dalam proses penyelesaian skripsi ini bisa teratasi dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Orang tua, teruntuk Mama tercinta Wa Ode Mariati Manaf dan Bapak tersayang Baso Daeng Makkuling, terima kasih banyak untuk segala cinta yang diberikan, terima kasih banyak untuk segala doa baik yang selalu membersamai setiap langkahku, terima kasih banyak untuk selalu memberi dan mengupayakan yang terbaik untukku, terima kasih banyak untuk selalu menguatkanmu dalam menjalani setiap proses dalam hidupku, terima kasih banyak untuk selalu memastikan diriku baik-baik saja, terima kasih sudah menjadi orang tua yang hebat untukku.
2. Teruntuk kakakku, Yulianti Mutmainna. Terima kasih untuk segala dukungan dan semangat yang telah kakak beri, terima kasih sudah menjadi pendengar yang baik untukku, terima kasih sudah selalu membersamai selama proses penyusunan skripsi ini.

3. Bapak Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil., DBA., CWM dan Ibu Dr. Wahdah, S.E., M.Pd., M.Si sebagai Ketua dan Sekretaris Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin
4. Bapak Prof. Dr. Muh. Idrus Taba, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing I dan bapak Dr. Fauzi R. Rahim, S.E., M.Si.CFP., AEPP selaku dosen pembimbing II penulis selama penyusunan skripsi ini, yang telah memberikan bantuan berupa masukan, arahan, saran, dan kritik serta meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. Sumardi, S.E., M.Si dan Ibu Dr. Hj. Djumidah Maming, S.E., M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran yang dapat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik-baiknya.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis sebagai pendidik yang telah membimbing penulis secara formal dalam bentuk pemberian materi kuliah sesuai disiplin ilmu penulis.
7. Seluruh Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah dengan sabar memfasilitasi dan membantu penulis dalam hal administrasi mulai dari penulis menjadi mahasiswa baru tahun 2019 sampai dengan tahun 2023 ini.
8. Untuk PT. PLN (Persero) ULP Daya beserta seluruh karyawan, terima kasih banyak sudah sangat terbuka untuk membantu penulis dalam mengumpulkan data dalam penyusunan skripsi ini.
9. Untuk sahabatku, Yanti atas kebersamaan dan dukungannya selama 17 tahun persahabatan kita, semoga bisa bertahan sampai akhir.

10. Untuk teman-teman seperjuanganku di Manajemen yang selalu kebersamai selama kuliah dan dalam proses penyusunan skripsi : Aul, Nia, Fatma, Dewi, Desi, Ros, Yuyun, Nani, Muthia, Nisa, Inna, Tiwi, Jum dan Tuti. Sukses untuk kita semua.
11. Untuk roommateku selama KKN dan yang menemani hari-hariku di Makassar : Inna dan Nensi. Terima kasih banyak untuk kebersamaan kita.
12. Semua pihak yang telah membantu baik bantuan moril maupun materil yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Terima kasih yang teramat sangat dan semoga dilain waktu kita dapat bertemu dan saya mendapat kesempatan untuk membalas kebaikan kalian semua.
13. *Last but not least, I wanna thank me. I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.*

Demikian skripsi ini dibuat, penulis menyadari bahwa masih begitu banyak kekurangan yang terdapat dalam skripsi ini. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Selanjutnya, apabila terdapat kesalahan apapun yang tersaji dalam skripsi ini, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan. Akhir kata saya ucapkan sekian dan terima kasih.

Makassar, 29 Maret 2023

Rezkiani Mutmainna

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP DAYA

THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) ULP DAYA

Rezkiani Mutmainna

Idrus Taba

Fauzi R. Rahim

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim yang dilakukan di PT. PLN (Persero) ULP Daya terhadap kinerja karyawannya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner dan data langsung dari perusahaan. Berdasarkan analisa data yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan kerja sama tim di PT. PLN (Persero) ULP Daya berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim, Kinerja Karyawan

This research aims to analyze the influence of the work environment and teamwork carried out at PT. PLN (Persero) ULP Daya on the performance of its employees. This research uses quantitative research methods. The data sources used are primary data obtained from questionnaires and direct data from the company. Based on the data analysis carried out, it was concluded that the work environment has a positive and significant effect on employee performance while teamwork at PT. PLN (Persero) ULP Daya has a negative and significant effect on employee performance.

Keywords : Work Environment, Teamwork, Employee Performance

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | |
| HALAMAN JUDUL | I |
| HALAMAN PERSETUJUAN | II |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN | v |
| PRAKATA | vi |
| ABSTRAK | x |
| DAFTAR ISI | iii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.4 Kegunaan Penelitian | 7 |
| 1.4.1 Kegunaan Teoritis | 7 |
| 1.4.2 Kegunaan Praktis..... | 7 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Tinjauan Teori | 9 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 10 |
| 2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 11 |
| 2.1.2 Lingkungan Kerja..... | 11 |
| 2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja..... | 11 |
| 2.1.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja..... | 12 |
| 2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja..... | 14 |
| 2.1.3 Kerja sama Tim..... | 16 |
| 2.1.3.1 Pengertian Kerja Sama tim | 16 |
| 2.1.3.2 Faktor yang Mendasari Terbentuknya Kerja Sama Tim | 17 |
| 2.1.3.3 Indikator Kerja Sama Tim..... | 18 |
| 2.1.4 Kinerja..... | 18 |
| 2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... | 18 |
| 2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 19 |
| 2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan..... | 20 |
| 2.2 Tinjauan Empiris | 21 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran | 24 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian | 24 |

| | |
|--|----|
| BAB III METODE PENELITIAN | 27 |
| 3.1 Rancangan Penelitian | 27 |
| 3.2 Tempat dan Waktu Penelitian | 27 |
| 3.3 Populasi dan Sampel..... | 27 |
| 3.3.1 Populasi..... | 27 |
| 3.3.2 Sampel..... | 28 |
| 3.3.3 Teknik Sampling..... | 28 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data..... | 28 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data..... | 29 |
| 3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional..... | 30 |
| 3.6.1 Variabel Penelitian..... | 30 |
| 3.6.2 Defenisi Operasional | 30 |
| 3.7 Instrumen Penelitian..... | 31 |
| 3.8 Metode Analisis..... | 32 |
| 3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 32 |
| 3.8.2 Uji Asumsi Klasik..... | 34 |
| 3.8.3 Uji Statistik..... | 35 |
| 3.9 Pengujian Hipotesis..... | 35 |
| 3.9.1 Uji t (Uji Parsial)..... | 36 |
| 3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2) | 36 |
| | |
| BAB IV PEMBAHASAN | |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan..... | 37 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat PT. PLN (Persero) ULP Daya. | 37 |
| 4.1.2 Nilai-nilai Organisasi.. | 39 |
| 4.1.3 Visi dan Misi PT. PLN (Persero) ULP Daya..... | 39 |
| 4.2 Deskripsi Data..... | 40 |
| 4.2.1 Karakteristik Responden..... | 40 |
| 4.3 Analisis Statistik Deskriptif.. | 43 |
| 4.3.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja..... | 43 |
| 4.3.2 Deskripsi Variabel Kerja Sama Tim. | 44 |
| 4.3.3 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.. | 45 |
| 4.4 Hasil Uji Instrument Penelitian.. | 46 |
| 4.4.1 Uji Validitas.. | 46 |
| 4.4.2 Uji Reliabilitas.. | 48 |
| 4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik..... | 49 |
| 4.5.1 Uji Normalitas..... | 49 |
| 4.5.2 Uji Multikolonieritas.. | 49 |
| 4.5.3 Uji Heteroskedastisitas..... | 50 |
| 4.6 Hasil Pengujian Hipotesis.. | 51 |
| 4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda..... | 52 |
| 4.6.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)..... | 53 |
| 4.6.3 Uji t..... | 54 |
| 4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.. | 55 |
| 4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 55 |
| 4.7.2 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.. | 56 |

| | |
|----------------------|----|
| BAB V PENUTUP | |
| 5.1 Kesimpulan..... | 57 |
| 5.2 Saran..... | 57 |
| DAFTAR PUSTAKA | 59 |
| LAMPIRAN..... | 62 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Halaman |
|--|---------|
| 1.1 Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Daya 2022 | 4 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 21 |
| 3.1 Defenisi Operasional..... | 30 |
| 3.2 Instrumen Penelitian..... | 32 |
| 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. | 40 |
| 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 41 |
| 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir... | 42 |
| 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja..... | 42 |
| 4.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja. | 43 |
| 4.6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kerja Sama Tim.. | 44 |
| 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.. | 45 |
| 4.8 Hasil Uji Validitas..... | 46 |
| 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.. .. | 48 |
| 4.10 Hasil Uji Normalitas..... | 49 |
| 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas.. .. | 50 |
| 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 51 |
| 4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.. .. | 45 |
| 4.14 Hasil Uji Keofisien Determinasi.. .. | 53 |
| 4.15 Hasil Uji t..... | 54 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|-----------------------------|---------|
| 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 24 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Halaman |
|-----------------|---------|
| 1. Biodata..... | 63 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan bisnis, perusahaan dituntut agar bisa terus memberikan kualitas terbaik bagi konsumen, sehingga perlu bagi perusahaan untuk memiliki manajemen yang baik guna mengatur semua-sumber daya yang ada. Tiap perusahaan tentu saja mempunyai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, untuk meraih tujuan tersebut maka perusahaan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dimiliki perusahaan dan keberadaannya sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena dianggap sebagai penggerak utama dalam setiap kegiatan organisasi.

Perusahaan selalu berhubungan dengan tenaga kerja manusia, tidak dapat dipungkiri bahwa secanggih apapun instrumen yang digunakan perusahaan dalam menjalankan dan mempertahankan bisnis, perusahaan tetap perlu tenaga manusia dalam proses pencapaian tujuannya. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam menentukan keberlangsungan bisnis yang dijalankan organisasi. Oleh sebab itu, sumber daya manusia wajib diberi perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan untuk dikelola seefektif mungkin.

Pada umumnya tiap perusahaan menginginkan semua karyawannya agar bisa menerapkan disiplin kerja dalam menjalankan setiap tugas. Adapun untuk bisa mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan maka perusahaan seyogyanya memperhatikan kebutuhan serta kenyamanan

karyawan selama menjalankan tanggungjawabnya. Beberapa bentuk usaha yang dapat dilakukan perusahaan guna memenuhi kebutuhan karyawan antara lain pengadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, suasana kerja yang kondusif, serta membuat dan mengarahkan kelompok kerja agar bisa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Untuk kelancaran pelaksanaan tugas karyawan maka dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri et al (2019) bahwa *“When employees feel comfortable with the environment in which they work will certainly bring them to be more disciplined and can improve their performance in achieving the goals of the company/agency”*. Selain itu, lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan memudahkan proses kerja yang dilakukan terlebih dilengkapi sarana prasarana yang mendukung.

Oleh sebab itu, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan sehingga perusahaan diharapkan mampu menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan agar produktivitas perusahaan bisa meningkat seiring dengan kualitas kerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, kerja sama tim juga berperan penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya Kerja sama tim yang selaras maka pekerjaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Kerja sama tim yang baik akan membantu proses pencapaian tujuan dari perusahaan, sebagaimana

dikatakan oleh Ooko dalam Hanaysha (2016) bahwa *“teamwork include a group of people working together toward achieving a desire goal”*, dari defenisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim merupakan sekelompok orang yang bekerja bersama guna mencapai tujuan bersama dalam berorganisasi. Kerja sama tim juga akan meningkatkan produktivitas karyawan, hal ini diperkuat dengan pernyataan Froebel & Marchington dalam Sanyal & Hisam (2018) yang mengatakan bahwa *“team members enhance the skills, knowledge and abilities while working in team”*. Hal ini menunjukkan bahwa dengan bekerja bersama tim yang baik maka anggota tim lebih dapat meningkatkan kemampuan serta keterampilan dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Kinerja adalah sebuah hasil yang didapatkan karyawan dari usaha yang dilakukannya. Ada beberapa cara untuk memaksimalkan kinerja ialah salah duanya dengan memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif serta nyaman juga dengan kerja samayang baik antar karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab. Kinerja menjadi sebuah tolak ukur penilaian perusahaan terhadap individu dan kelompok apakah sudah menjalankan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik berdasarkan yang dibebankan kepadanya dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Khan, S. & Al Mashiki (2017) mengatakan *“Performane has been considered as an ultimate outcome of an organization as well as an employee”*. Dari defenisi ini menunjukkan bahwa kinerja dianggap merupakan hasil akhir bagi perusahaan dan juga karyawan yang kemudian dapat menjadi patokan dalam menilai baik atau buruknya proses kerja yang dihasilkan. Oleh sebab itu, kinerja dapat dimaknai sebagai sebuah hasil usaha yang dilakukan

individu maupun kelompok dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab untuk mendapatkan hasil sesuai yang diharapkan.

PT. PLN (Persero) ULP Daya merupakan perusahaan bagian dari PT. PLN (Persero) yang memiliki tujuan utama yang sama yakni sebagai penyedia tenaga listrik bagi kepentingan umum sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan usaha, menyediakan jumlah tenaga listrik dalam jumlah dan mutu yang memadai, sebagai perintis kegiatan-kegiatan untuk penyediaan listrik serta menyelenggarakan usaha-usaha lain yang menunjang usaha penyediaan tenaga listrik sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Adapun hasil pra penelitian didapatkan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Daya Tahun 2022 pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Daya Tahun 2022

| No | Periode | Indikator Kinerja | | | | | |
|----|----------|--------------------------|-----------------|--|-----------------|--|-----------------|
| | | Penjualan Tenaga Listrik | | Peningkatan Pelayanan (Response Time atas Keluhan) | | Peningkatan Pelayanan (Recovery Time atas Keluhan) | |
| | | Target (GWh) | Realisasi (GWh) | Target (Jam) | Realisasi (Jam) | Target (Jam) | Realisasi (Jam) |
| 1. | Januari | 54,12 | 50,90 | 0,99 | 0,67 | 2,75 | 3,44 |
| 2. | Februari | 105,45 | 99,08 | 0,99 | 0,47 | 2,75 | 3,44 |
| 3. | Maret | 159,44 | 155,92 | 0,99 | 0,42 | 2,75 | 3,59 |
| 4. | April | 203,84 | 210,32 | 0,99 | 0,38 | 2,75 | 3,02 |
| 5. | Mei | 243,54 | 262,87 | 0,99 | 0,36 | 2,75 | 2,59 |
| 6. | Juni | 291,07 | 318,42 | 0,99 | 0,36 | 2,75 | 2,29 |
| 7. | Juli | 342,02 | 373,11 | 0,99 | 0,31 | 2,75 | 2,10 |
| 8. | Agustus | 395,03 | 430,71 | 0,99 | 0,33 | 2,75 | 2,00 |

| | | | | | | | |
|-----|-----------|--------|--------|------|------|------|------|
| 9. | September | 445,73 | 488,14 | 0,99 | 0,32 | 2,75 | 1,89 |
| 10. | Oktober | 500,14 | 545,39 | 0,99 | 0,31 | 2,75 | 1,81 |
| 11. | November | 553,46 | 601,00 | 0,99 | 0,31 | 2,75 | 1,73 |

Sumber : PT. PLN (Persero) ULP Daya (2022)

Merujuk pada hasil kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Daya tahun 2022 menunjukkan bahwa terdapat fluktuasi dari bulan ke bulan. Berdasarkan fenomena tersebut yang kemudian membuat peneliti ingin mengetahui keterkaitan antara lingkungan kerja dan kerja sama tim dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan PT. PLN (Persero) ULP Daya terkait lingkungan kerja diperoleh hasil bahwa fasilitas kantor tersedia namun belum sepenuhnya lengkap, sirkulasi udara relatif aman, tingkat kebisingan dan pencahayaan cukup. Selanjutnya, fenomena yang didapatkan mengenai kerja sama tim yakni terbilang baik dan diharapkan ada peningkatan dari segi kekompakan.

Berdasarkan latar belakang fenomena terkait lingkungan kerja dan kerja sama tim serta kinerja karyawan yang terdapat pada PT. PLN (Persero) ULP Daya maka peneliti tertarik untuk membahas dan melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Daya”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Daya?
2. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Daya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daya
2. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daya

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kegunaan teoritis dan praktis, anatara lain :

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan pembaca dan menjadi bahan tambahan rujukan untuk penelitian selanjutnya terkhusus mengenai lingkungan kerja dan kerja sama tim.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap peningkatan

kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daya dan menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang tepat.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematikan penulisan yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada Pedoman Penulisan Skripsi (Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 2012) yang mencakup sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan ruang lingkup penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai landasan teori penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan mengenai metode penelitian yang mencakup rancangan penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, variable penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian serta analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian yang menguji hipotesis, penulisan mengenai hasil-hasil yang diperoleh sebaiknya dibagi menjadi dua bagian besar. Bagian pertama berisi tentang karakteristik masing-masing variabel. Bagian kedua memuat uraian tentang hasil pengujian hipotesis. Jika memungkinkan dapat ditambahkan pembahasan atas temuan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bab terakhir dari skripsi ini memuat dua hal pokok yakni kesimpulan dan saran yang berisi hasil pembahasan tentang permasalahan yang diteliti serta saran berupa solusi yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan dan pengembangan SDM merupakan hal yang sangat penting karena memiliki pengaruh terhadap kinerja yang akan dihasilkan karyawan. Dengan pengelolaan SDM yang tepat, perusahaan bisa memaksimalkan sumber daya manusia untuk bisa meningkatkan produktivitas yang akan berdampak baik bagi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur mengenai hubungan tenaga kerja agar bisa bekerja dan menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien sehingga membantu pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mondy (2016) mengemukakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan memanfaatkan individu guna mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Ajabar (2020) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga dapat meraih tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut Wirawan (2012:1) mengemukakan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang ditujukan untuk menggerakkan serta menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kegiatan memanfaatkan dan memberdayakan anggota organisasi atau karyawan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut (Dessler, 2016) :

1. Perencanaan

Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk menetapkan tujuan serta standar, mengembangkan aturan dan prosedur ; mengembangkan rencana dan estimasi.

2. Pengorganisasian

Pada fungsi ini, Manajemen SDM berfokus pada pemberian tugas tertentu seperti membuat departemen; delegasi wewenang kepada bawahan, membangun saluran otoritas dan komunikasi serta mengkoordinasikan pekerjaan.

3. Penyusunan Staf

Yakni menentukan jenis orang yang harus dipekerjakan dalam hal ini juga meliputi proses perekrutan calon karyawan, memilih karyawan, menetapkan standard kerja, kompensasi karyawan, evaluasi kinerja, konseling karyawan, pelatihan serta pengembangan karyawan.

4. Kepemimpinan

Manajemen SDM berfungsi untuk mendorong orang lain agar menyelesaikan pekerjaan, menjaga moral dan memotivasi bawahan.

5. Pengendalian

Manajemen SDM berperan untuk menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas atau tingkat produksi, memeriksa guna melihat bagaimana kinerja sebenarnya jika dibandingkan dengan

standar yang dibuat serta mengambil tindakan korektif sesuai kebutuhan.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melaksanakan tugasnya sehari-hari. Karyawan dan lingkungan kerja merupakan dua hal yang tidak dapat dilepaskan, keduanya akan selalu berkaitan dan beriringan sehingga karyawan harus bisa menghadapi setiap kondisi yang terjadi dalam lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja berperan penting dalam aktivitas karyawan dalam bekerja, dengan menyediakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan memberikan motivasi sehingga karyawan lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya.

Menurut Heizer & Render (2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dimana karyawan bekerja yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja, keselamatan serta kualitas kehidupan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Sunyoto (2012:43) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang terdapat di sekitar para pekerja dan mampu mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Adapun menurut Nitisemito dalam Ferawati (2017) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan beban-beban yang telah diberikan.

Dari pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sebuah tempat yang di dalamnya terdapat sejumlah kelompok

dimana di dalamnya dilengkapi fasilitas pendukung yang dapat mempengaruhi proses kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan berdasarkan visi dan misi perusahaan.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa ada beberapa jenis lingkungan kerja :

1. Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah kondisi kerja yang meliputi faktor tata ruang kerja dan faktor kebersihan serta kerapihan kerja.
2. Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fiksi merupakan kondisi kerja yang meliputi aspek lingkungan social, status social, hubungan kerja dan sistem informasi.
3. Kondisi psikologis lingkungan kerja yang mencakup rasa bosan dan keletihan dalam bekerja.

2.2.3 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah fasilitas atau sarana pra sarana yang disediakan oleh pihak perusahaan guna mendukung kegiatan kerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien. Adapun menurut Heizer & Render (2017) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik, sebagai berikut :

a. Pencahayaan

Faktor pencahayaan sangat mempengaruhi proses kerja, perusahaan perlu menyediakan lingkungan kerja dengan penerangan yang cukup tapi tidak menyilaukan bagi karyawan sehingga dapat mengurangi kelelahan dan pekerjaan dapat dituntaskan dengan baik.

b. Kebisingan

Kebisingan atau getaran hendaknya dikurangi atau bahkan dihilangkan dalam lingkungan kerja karena dapat mengurangi konsentrasi karyawan dalam bekerja serta tingkat suara yang tinggi akan merusak pendengaran.

c. Suhu dan kelembaban

Faktor suhu dan kelembaban juga perlu untuk diperhatikan perusahaan agar karyawan bisa bekerja dengan nyaman.

d. Kualitas Udara

Kualitas udara yang baik ditandai dengan pertukaran udara yang pula. Pertukaran udara yang cukup sangat dibutuhkan terutama di dalam ruangan kerja dengan jumlah karyawan tertentu. Oleh sebab itu, perusahaan perlu mengupayakan pertukaran udara yang masuk dan keluar lancar dengan membuat ventilasi dan memperhatikan tata letak ruang kerja.

2. Lingkungan Kerja Nonfisik

Selain lingkungan kerja fisik, terdapat juga faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja nonfisik selalu berhubungan dengan hal-hal yang tidak nampak namun dapat dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja nonfisik bertujuan guna membentuk sikap dan hubungan karyawan agar lebih baik lagi sehingga mempengaruhi kinerjanya. Menurut Wursanto (2009) mengemukakan faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja nonfisik adalah sebagai berikut :

a. Pengawasan yang dilakukan secara berkelanjutan

Dengan pengawasan berkelanjutan maka tugas dan tanggungjawab karyawan akan lebih terkontrol sehingga karyawan dan perusahaan bisa melakukan evaluasi.

b. Suasana kerja yang mendorong semangat kerja

Dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka akan mempengaruhi suasana hati dan semangat kerja karyawan.

c. Perlakuan yang baik dan manusiawi

Perusahaan memperkerjakan karyawan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui di awal kontrak dan tidak semene-mena dalam memberi tugas di luar tanggung jawabnya.

d. Rasa aman dari para anggota karyawan

Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang sehat dengan menanamkan nilai-nilai saling menghargai antar sesama anggota organisasi sehingga semua karyawan bisa bekerja dengan nyaman.

e. Hubungan serasi yang bersifat informal atau kekeluargaan

Lingkungan kerja yang sehat juga ditandai dengan hubungan antar karyawan yang saling mendukung satu sama lain, hal ini yang kemudian bisa diupayakan perusahaan dengan membuat program-program yang mendukung.

f. Anggota organisasi mendapat perlakuan yang adil dan objektif

Perusahaan diharapkan mampu menilai karyawan berdasarkan hasil kerja dan sikap baik yang diberikan dan tidak membeda-bedakan karyawan satu dengan yang lain.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012) yang berpengaruh terhadap lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Hubungan Karyawan

Hubungan karyawan terbagi menjadi dua yakni hubungan karyawan sebagai individu dan hubungan karyawan sebagai kelompok. Hubungan karyawan sebagai individu berkaitan dengan motivasi yang didapatkan dari rekan sesama rekan kerja dan atasan. Semakin harmonis hubungan karyawan dengan rekan kerja maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja dari seorang karyawan. Sedangkan hubungan karyawan sebagai kelompok berkaitan dengan banyak orang secara individu maupun secara kelompok. Adapun yang perlu menjadi perhatian dalam hubungan karyawan kaitannya dengan keberadaan kelompok yakni, kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik dan sistem pengupahan yang jelas.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan memunculkan pengaruh yang kurang baik yakni ketidaknyamanan dalam bekerja dan bisa mengganggu konsentrasi karyawan. Bagi karyawan, ketenangan kerja tentu sangat membantu dalam proses penyelesaian kerja dan berpengaruh pada produktivitas kerja.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas mampu memberikan pengaruh baik terhadap kepuasan serta kinerja para karyawan untuk pengembangan karir di perusahaan. Dengan peraturan yang tersedia maka karyawan dituntut untuk menjalankan tugas guna mencapai tujuan perusahaan.

4. Penerangan

Penerangan dalam lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada penerangan listrik namun termasuk juga penerangan matahari. Hal ini

berpengaruh pada aktivitas kerja karyawan yang memerlukan penerangan cukup terlebih jika pekerjaan yang dilakukakan menuntut ketelitian.

5. Sirkulasi Udara

Dalam upaya mendapatkan sirkulasi udara atau pertukaran udara yang cukup dalam lingkungan kerja maka hal pertama yang harus diperhatikan adalah pengadaan ventilasi terutama pada ruangan yang dianggap terlalu panas.

6. Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan menumbuhkan rasa tenang dan nyaman bagi karyawan sehingga mendorong semangat dalam bekerja.

2.1.2 Kerja Sama Tim

2.1.2.1 Pengertian Kerja Sama Tim

Kerja sama tim merupakan bentuk usaha sekelompok karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara bersama-sama sehingga tujuan bisa tercapai. Kreitner & Kinicki (2013) mendefenisikan tim sebagai sejumlah kumpulan kecil manusia dengan keterampilan yang saling melengkapi, yang berkomitmen untuk tujuan, hasil serta pendekatan dimana satu sama lain saling bertanggung jawab. Sedangkan Mondy (2016) mengemukakan bahwa tim kerja merujuk pada bagian organisasi yang melaksanakan kerja organisasi secara berkesinambungan. Tim kerja akan efektif ketika individu dilatih silang untuk melakukan pekerjaan anggota tim saat mereka tidak hadir, hal ini bertujuan untuk menjaga konsistensi dalam kualitas kinerja. Selanjutnya menurut Susanti et al (2021) mengatakan bahwa kerja sama tim adalah sistem perpaduan suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan

kejelasan tujuan, serta didukung pula oleh kepemimpinan dan komunikasi guna menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibanding kinerja individu.

Dari beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim adalah kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok individu yang terbentuk sebagai satu unit yang didukung oleh berbagai keahlian dengan tujuan yang jelas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama guna mendapatkan hasil yang lebih baik.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mendasari Terbentuknya Kerja Sama Tim

Kerja sama tim tentunya tidak terbentuk begitu saja, terdapat faktor-faktor yang berperan penting dalam terciptanya kerja sama tim yang baik. Menurut Muhammad Hatta et al dalam Indah (2022) ada beberapa faktor yang mendasari dibentuknya kerja sama tim dalam sebuah organisasi, yakni :

1. Adanya rasa bertanggung jawab dari dua karyawan atau lebih akan membuat pekerjaan lebih sungguh-sungguh untuk diselesaikan.
2. Saling berkontribusi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
3. Anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya satu sama lain sehingga dapat saling membantu menyelesaikan tugas.
4. Kerja sama tim dapat membangkitkan kekompakan dalam suatu organisasi.

2.1.2.3 Indikator Kerja Sama Tim

Kerja sama tim adalah kelompok kerja yang harus dikelola dan diorganisir dengan baik. Kerja sama tim merupakan upaya yang dilakukan perusahaan sebagai langkah strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan, sehingga ada beberapa indikator yang dapat menjadi acuan

dalam menilai kerja sama tim. Menurut West (2012:26) dalam menetapkan indikator kerja sama tim sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab

Tanggung jawab secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan, yakni dengan adanya pemberian tanggung jawab maka akan terciptanya kerja sama yang baik.

2. Saling Berkontribusi

Saling berkontribusi yakni dengan memberi kontribusi baik dengan tenaga maupun pikiran maka akan tercipta kerja sama.

3. Pengarahan Kemampuan Secara Maksimal

Pengarahan kemampuan secara maksimal yakni dengan mengerahkan kemampuan setiap anggota tim secara maksimal maka menghasilkan kerja sama yang lebih kuat dan berkualitas.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena akan menghasilkan kinerja yang baik. Untuk bisa mendapatkan dan mempertahankan kinerja karyawan perusahaan perlu memiliki manajemen kinerja. Manajemen kerja diartikan sebagai proses yang berorientasi pada tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses organisasi tersedia untuk memaksimalkan produktivitas karyawan, tim dan organisasi itu sendiri (Mondy & Mortocchio, 2016).

Menurut Wirawan (2012:5) “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Sedangkan menurut Moehiono (2012:95) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diraih seseorang atau kelompok dalam sebuah organisasi baik sesuai dengan kewenangan, tugas serta tanggung jawab masing-masing sebagai usaha mencapai tujuan dan sasaran organisasi bersangkutan melalui perencanaan strategis. Adapun menurut Mangkunegara (2018:67) kinerja adalah keluaran secara kualitas dan kuantitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas berdasarkan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Dari beberapa defenisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai upaya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Simanjuntak dalam Lubis (2021) mengatakan terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yakni :

1. Faktor individu, yakni kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seorang individu dalam bekerja.
2. Faktor dukungan organisasi, dukungan organisasi sangat berperan penting dalam proses kerja karyawan dan akan berdampak pada kinerjanya, dukungan organisasi bisa ditunjukkan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan fasilitas, lingkungan kerja yang nyaman, dan kondisi serta syarat kerja.
3. Faktor dukungan manajemen, kinerja perusahaan dan kinerja karyawan akan sangat bergantung pada kemampuan perusahaan

dalam hal manajerial, baik dalam membuat sistem kerja dan hubungan industrial maupun pengembangan kompetensi kerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan perusahaan. Adapun dalam menilai kinerja seorang karyawan maka diperlukan indikator-indikator. Menurut Robbins dan Judge (2015:256), terdapat beberapa indikator kinerja, yakni sebagai berikut:

1) Sikap dalam Melaksanakan Tugas

Hal ini dapat dilihat dari sikap menganggap bawahan tidak lebih rendah statusnya dalam penguasaan pengetahuan. Sikap kehati-hatian dalam menjalankan tugas, sikap kehati-hatian dalam membedakan fakta dengan hipotesis, sikap tolerir dalam perbedaan pendapat, minat terhadap pekerjaan, sikap menularkan perasaan senang kepada rekan kerja lain.

2) Perencanaan dalam Pekerjaan

Dapat diamati dengan melihat kemampuan menyesuaikan dengan perkembangan iptek, kemampuan dalam melakukan komunikasi interpersonal, kemampuan membuat perencanaan kerja dengan jelas, kemampuan menyiapkan catatan kerja dengan baik (kerjakan apa yang ditulis dan apa yang sudah dikerjakan), kemampuan menyiapkan bahan dan alat kerja, kemampuan memilih referensi, kemampuan pendukung dalam melaksanakan tugas.

3) Proses Pelaksanaan Pekerjaan

Dapat diamati dari kejelasan tujuan, kemampuan yang dimiliki, penguasaan pekerjaan, kemampuan melakukan *problem solving*

approach, ketersediaan waktu, kemampuan menggunakan alat bantu, kemampuan memberikan umpan balik.

4) Kemampuan dalam Melaksanakan Tugas

Kemampuan dalam melaksanakan tugasnya memiliki standar kinerja, dapat diamati dari pendidikan, persiapan rencana, pengelolaan program kerja, penguasaan kerja, kemampuan dalam memberikan pelayanan bantuan, menciptakan fasilitas bagi terlaksananya diskusi untuk memperjelas dan membangkitkan minat belajar pegawai.

2.2 Tinjauan Empiris

Penelitian terdahulu berperan sebagai acuan dalam melaksanakan penelitian. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang telah mengkaji masalah pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Variabel Penelitian | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------|---|---|--|--|
| 1. | Parashakti et al (2019) | <i>The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector</i> | Lingkungan kerja, kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan | Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kuantitatif dengan alat ukur skala Likert. Adapun teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan jumlah responden dihitung dengan metode Slovin | Hasil penelitian jika dilihat dengan menggunakan analisis jalur menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) baik |

| | | | | | |
|----|--------------------|--|--|---|---|
| | | | | | secara langsung maupun tidak langsung melalui Motivasi (Y). |
| 2. | Rorong (2016) | <i>The Impact Of Physical Work Environment Toward Employee Performance At Pt. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office</i> | Lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan | Analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Sederhana dan instrumen pengumpulan data yakni kuesioner terstruktur | Dari analisis data dan pembahasan, penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Karyawan. |
| 3. | Putri et al (2019) | <i>The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Work Discipline</i> | Lingkungan kerja, kinerja karyawan dan disiplin kerja | Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun metode pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner. Data dianalisis dengan <i>path analysis</i> | Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Mughal (2020) | <i>The Impact of Leadership, Teamwork and Employee Engagement on Employee Performance</i> | Kepemimpinan, kerja sama tim, keterlibatan karyawan dan kinerja karyawan | Mengembangkan kuesioner survey dan pengambilan sampel acak sederhana serta menggunakan metode regresi dan korelasi untuk mengetahui hubungan variabel. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim dan dukungan teman berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | | | |
|----|-----------------------|---|-------------------------------------|---|--|
| 5. | Phina et al (2018) | <i>The Effect Of Teamwork On Employee Performance : A Study Of Medium Scale Industries In Anambra State</i> | Kerja sama tim dan kinerja karyawan | Analisis utama menggunakan statistik ringkasan, korelasi pearson dan analisis regresi berganda. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 6. | Khan & Mashiki (2017) | <i>Impact of Teamwork on Employees Performance</i> | Kerja sama tim dan kinerja karyawan | Desain penelitian korelasional digunakan untuk menguji hubungan antara kedua variabel dengan menerapkan uji statistik korelasi dan regresi. | Hasil yang diperoleh dari analisis korelasi dan regresi menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. |

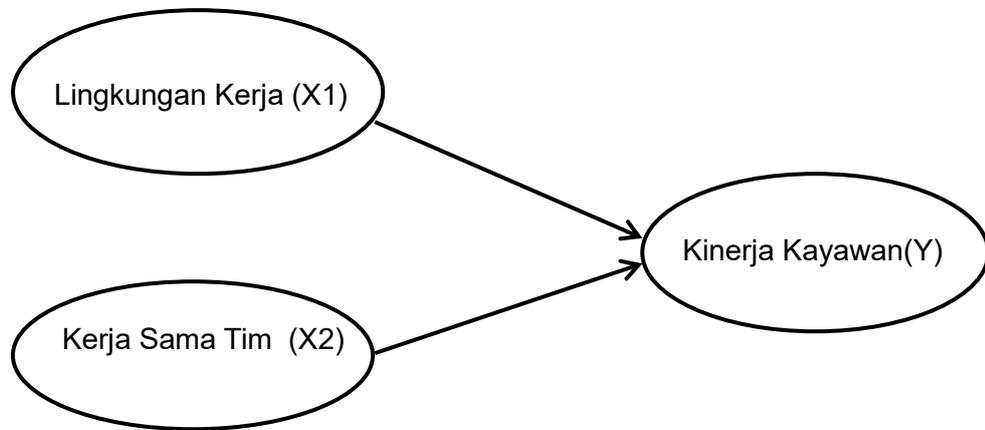
Sumber : Google Scholar (2022)

2.3 Kerangka Pikir Penelitian

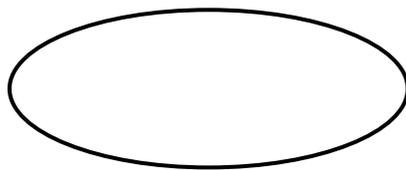
Kerangka pikir adalah sebuah gambaran secara garis besar tentang alur serta sistematika dalam sebuah penelitian. Kerangka pikir penelitian ini melihat pengaruh lingkungan kerja dan kerja samaterhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daya. Dalam penelitian ini menjelaskan tentang adanya pengaruh lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Daya.

Berdasarkan penjelasan di atas maka kerangka pikir dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



Keterangan :



= Variabel Penelitian



= Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim
sama-sama mempengaruhi Kinerja
Karyawan

2.4 Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Daya”. Maka hipotesisnya sebagai berikut :

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan “lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan

perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.” Sedangkan menurut Wursanto (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan segi fisik dan psikis yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan. Dapat dimaknai bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam proses kerja karyawan yang akan berhubungan dengan kinerja yang dihasilkan

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Latif et al., (2022) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal tersebut menandakan bahwa semakin menyenangkan sebuah lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan karyawan.

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Sunarsi et al., (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan suasana kerja yang nyaman, penting kiranya untuk memperhatikan dan menjaga kondisi lingkungan kerja yang akan berdampak kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Daya

2.4.2 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerja sama tim adalah kemampuan untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Menurut Dwiarko & Pratiwi dalam Siagian (2020) mengatakan bahwa kerja sama tim terdiri dari dua suku kata yakni *team* dan *work*, sehingga kerja sama tim merupakan sekumpulan individu yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang dan telah memenuhi syarat terpenuhinya

kesepamahan sehingga terbentuk sinergi antar berbagai kegiatan dilakukan anggotannya.

Pada penelitian Siregar et al., (2020) menunjukkan bahwa kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi kekompakan karyawan dalam bekerja sama maka kinerjanya akan meningkat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusuf (2018) yang menyatakan bahwa kerja sama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerja sama mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, koordinasi serta evaluasi yang berpengaruh pada tercapainya visi organisasi.

Dengan demikian perlu bagi organisasi untuk bisa membangun kerja sama antar sesama karyawan, pimpinan serta bawahan agar tujuan organisasi bisa diraih secara optimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H2 : Kerja Sama Tim Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Daya