

***THE INFLUENCE OF WORK SUPERVISION, WORK ENVIRONMENT AND
TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT TRANSNUSA JAYA
MANDIRI***

**PENGARUH PENGAWASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TRANSNUSA
JAYA MANDIRI**

Ferry Hidayat¹, Mario Andriaskiton², Felix^{3*}

STMB Multi Smart^{1,2,3}

fery.nst@gmail.com¹, mario_kiton05@yahoo.co.id², Chenfelix17@gmail.com³

ABSTRACT

This study was conducted with the aim of analysing the influence of work supervision, work environment and teamwork on employee performance at PT Transnusa Jaya Mandiri. The research method used was quantitative. The population and sample size in this study were 48 employees, and the sampling technique used was saturated sampling. Data collection related to the research problem was conducted through questionnaires, interviews, and documentation. Data analysis techniques used multiple linear regression analysis. The conclusion of this study is that there is a partial and simultaneous influence of work supervision, work environment, and teamwork on employee performance at PT Transnusa Jaya Mandiri.

Keywords: Work Supervision, Work Environment, Teamwork, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh pengawasan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Jumlah populasi dan sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 48 karyawan kemudian teknik pengambilan sampling jenuh. Pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Kesimpulan dalam penelitian ini bahwa terdapat pengaruh pengawasan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri.

Kata Kunci: Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin tajam dalam menghadapi persaingan baik persaingan secara online maupun secara offline. Perusahaan dalam mengembangkan usahanya yang utama memperbaiki sistem perusahaannya dan berdampak pada kinerja karyawannya. Perusahaan akan berkembang apabila pihak manajemen secara konsisten dan terus-menerus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam

rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan awal yang berhubungan dengan kinerja karyawan PT Transnusa Jaya Mandiri yang mengalami penurunan yang dapat dilihat dari data

penilaian kinerja karyawan selama tahun 2024.

Menurut Here et al., (2024), Pentingnya pengawasan kerja terletak pada kemampuannya untuk memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efisien dan efektif, serta untuk menjaga kualitas dan disiplin dalam pelaksanaan tugas. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indolakto Cabang Medan” dimana pada hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Abdillah & Sari, 2023). Pengawasan kerja karyawan pada perusahaan ini masih belum dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pengawasan kerja yang tidak optimal masih memicu tingkat pelanggaran dan kesalahan kerja yang dilakukan oleh karyawan perusahaan. Penerapan pengawasan kerja yang belum optimal ini terlihat dari objektivitas dalam pelaksanaan masih rendah sehingga belum dapat meningkatkan perbaikan terhadap hasil kerja, permasalahan lain juga ditemukan bahwa pengawasan kerja tidak terlaksana di seluruh divisi kerja karyawan.

Menurut Syafira dkk., (2020), Lingkungan kerja yang positif menciptakan suasana yang nyaman, aman, dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan. Hal ini juga berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo” dimana pada hasil penelitian menunjukkan bahwa

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rahayu et al., 2024). Lingkungan kerja yang belum optimal ini disebabkan oleh ruangan kerja yang sempit sehingga menyebabkan terganggunya kegiatan karyawan, berbagai ruangan kerja juga tidak rapi karena perlengkapan kerja yang kurang mendukung dan tidak dilakukan pembaharuan, seperti lemari tempat arsip, meja dan sebagainya. Akibatnya, apabila ingin mencari dokumen yang diperlukan membutuhkan banyak waktu sehingga menghambat pelaksanaan pekerjaan dengan cepat.

Menurut Lukitasari & Nugraha (2023). Kerja sama tim berperan penting karena dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan inovasi dalam berbagai bidang, baik di tempat kerja, sekolah, maupun dalam kehidupan sehari-hari. Kerjasama tim juga memperkuat komunikasi, membangun hubungan yang positif, dan mendorong tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Daya” dimana pada hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mutmainna, 2023). Permasalahan ini diakibatkan karyawan mempunyai persaingan kerja yang tinggi sehingga kesulitan dalam bekerja sama dalam tim kerja. Antara karyawan tidak terlalu saling kontribusi baik itu tenaga maupun pikiran akibat hubungan kerja yang tidak harmonis.

Berdasarkan latar belakang masalah ini mendorong peneliti meneliti mengenai judul **“Pengaruh Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap**

Kinerja Karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Soelistya dkk., 2021).

Indikator-indikator kinerja adalah (Soelistya dkk., 2021):

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Kreatifitas
5. Tanggung jawab

Pengawasan Kerja

Pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan (Siswandi, 2020).

Indikator dalam pengawasan kerja yang efektif dalam perusahaan adalah (Siswandi, 2020):

1. Akurat
2. Tepat Waktu
3. Objektif secara Menyeluruh
4. Fleksibel
5. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya

alat-alat perlengkapan kerja (Syafira dkk., 2020).

Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut (Syafira dkk., 2020).

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara di tempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Dekorasi di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

Kerjasama Tim

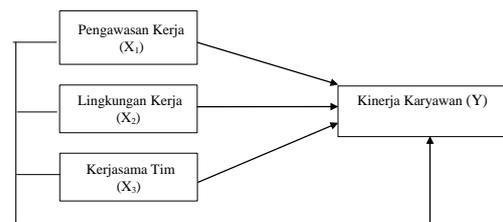
Tim kerja adalah kumpulan individu yang berkolaborasi erat untuk mengembangkan rencana dan kesimpulan (Fitri dkk., 2023).

Menurut Lukitasari & Nugraha (2023), indikator kerjasama tim adalah:

1. Tanggung jawab bersama
2. Saling memotivasi
3. Orientasi kemampuan maksimal
4. Komunikasi yang efektif

Kerangka / Model Konseptual

Adapun skema kerangka konseptual berhubungan dengan pengaruh Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Adapun beberapa hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

- H1 : Terdapat pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri
- H2 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri
- H3 : Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

pada PT Transnusa Jaya Mandiri
 H₄ : Terdapat pengaruh pengawasan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri

METODE PENELITIAN

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan PT Transnusa Jaya Mandiri. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang menggunakan data numerik dan analisis statistik untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 48 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sahir, 2022). Dengan demikian jumlah sampel adalah sebanyak 48 karyawan. Instrumen penelitian yang akan digunakan adalah kuesioner yang akan dibagikan langsung kepada karyawan. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara angket, wawancara dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji kelayakan kuesioner yang digunakan sebagai instrument penelitian. Hasil uji validitas untuk variabel pengawasan kerja, lingkungan kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan adalah r hitung lebih besar dari rtabel yaitu 0.2845 (nilai dari tabel signifikan untuk uji dua arah dengan $(df) = n-2$ dan signifikan 5%) dengan demikian dapat disimpulkan semua

pernyataan kuesioner dari variabel pengawasan kerja, lingkungan kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan yang digunakan adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

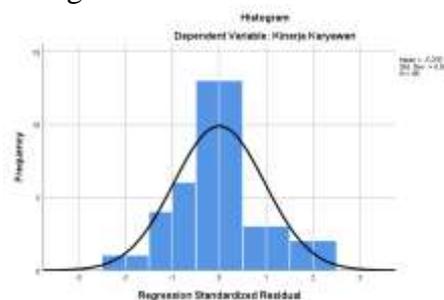
Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Hasil uji reliabilitas data bahea keseluruhan kuesioner variabel pengawasan kerja, lingkungan kerja, kerjasama tim dan kinerja karyawan penelitian ini reliabel sehingga dapat diteruskan untuk melakukan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

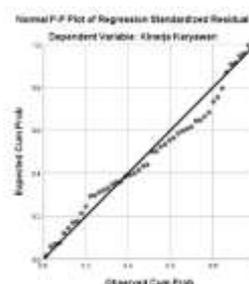
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dengan menganalisis grafik histogram adalah:



Gambar 2. Histogram

Garis pada grafik histogram mengikuti satu garis lurus diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa grafik histogram di atas berdistribusi normal.



Gambar 3. Normal P-P Plot

Titik-titik menyebar dan mengelilingi di sekitar garis lurus diagonal sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal, sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Hasil	Unstandardized Residual
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Asymp sig (2 tailed) sebesar $0,200 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Hasil perhitungan multikolinearitas yaitu sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Tolerance dan VIF

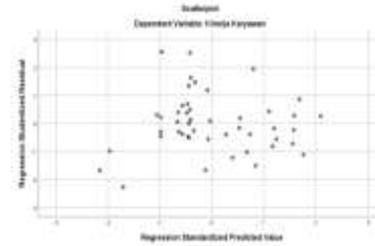
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Pengawasan Kerja	.552	1.813
Lingkungan Kerja	.602	1.660
Kerjasama Tim	.778	1.285

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Nilai *tolerance* masing-masing variabel bebas > 0.1 sedangkan nilai VIF masing-masing variabel bebas < 10 , dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan grafik scatterplot:



Gambar 4. scatterplot

Data menyebar dengan pola yang tidak jelas baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil pengujian analisis regresi linear berganda yaitu:

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	14.705	3.112
Pengawasan Kerja	.243	.109
Lingkungan Kerja	.251	.117
Kerjasama Tim	.203	.083

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Kinerja Karyawan = $14.705 + 0,243$ Pengawasan Kerja + $0,251$ Lingkungan Kerja + $0,203$ Kerjasama Tim + e
 Jika variabel bebas yaitu pengawasan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim bernilai 0, maka nilai kinerja karyawan sebesar 14.705 satuan. Jika variabel pengawasan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,243 satuan, sedangkan variabel lain mengalami konstan. Jika variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan ber-

tambah sebesar 0,251 satuan, sedangkan variabel lain mengalami konstan. Jika variabel kerjasama tim mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja karyawan bertambah sebesar 0,203 satuan, sedangkan variabel lain mengalami konstan.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yaitu:

Tabel 4. Uji t

Model	t	Sig.
Pengawasan Kerja	2.222	.034
Lingkungan Kerja	2.144	.020
Kerjasama Tim	2.430	.031

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel Pengawasan Kerja diperoleh bahwa nilai t_{hitung} (2,222) > t_{tabel} (2,015) dengan tingkat signifikan 0,034 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh bahwa nilai t_{hitung} (2,144) > t_{tabel} (2,015) dengan tingkat signifikan 0,020 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk variabel kerjasama tim diperoleh bahwa nilai t_{hitung} (2,430) > t_{tabel} (2,015) dengan tingkat signifikan 0,031 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri.

Pengujian Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan (uji F) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 5. Uji F

Model	F	Sig.
Regression	15.884	.000 ^b

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh bahwa nilai F_{hitung} (15,884) > F_{tabel} (2,82) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh pengawasan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi antara lain:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
.721 ^a	.520	.487

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data diolah)

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.487 berarti pengawasan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim dapat menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri sebesar 48.7% dan sisanya 51,3% (100-48,7) dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini seperti: kompensasi, motivasi kerja, pelatihan kerja dan sebagainya.

Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial terdapat pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Abdillah & Sari, 2023) bahwa pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengawasan akan berdampak besar atas capaian kerja yang dihasilkan. Penerapan pengawasan kerja yang belum optimal ini terlihat dari objektivitas dalam pelaksanaan masih rendah sehingga belum dapat meningkatkan perbaikan terhadap hasil kerja, permasalahan lain juga ditemukan bahwa pengawasan kerja tidak terlaksana di seluruh divisi kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnama & Kuncahyo, 2023) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memberikan dukungan dapat memotivasi karyawan untuk berkinerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang menyediakan peluang pengembangan, pelatihan, dan komunikasi yang terbuka akan membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan kinerja karyawan (Armansyah, 2020). Akibatnya, apabila ingin mencari dokumen yang diperlukan membutuhkan banyak waktu sehingga menghambat pelaksanaan pekerjaan dengan cepat. Masalah lain ditemukan tingkat kebersihan yang rendah terkhususnya di toilet masih seringnya kotor dan tidak sedap. Dari

penemuan permasalahan lingkungan kerja ini menyebabkan kegiatan operasional karyawan yang masih belum terlaksana dengan baik.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et al., 2024) bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya di dalam tim. Penilaian kerja ditunjukkan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para karyawan dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan rekannya yang lain. Kerjasama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan (Ibrahim dkk., 2021). Karyawan masih memiliki tim kerja yang rendah. Permasalahan ini diakibatkan karyawan mempunyai persaingan kerja yang tinggi sehingga kesulitan dalam bekerja sama dalam tim kerja. Antara karyawan tidak terlalu saling kontribusi baik itu tenaga maupun pikiran akibat hubungan kerja yang tidak harmonis.

Pengaruh Pengawasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh terdapat pengaruh pengawasan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Habiwibowo & Nugraha, 2021) dan (Mutmainna, 2023) bahwa pengawasan

kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah penempatan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim. Penempatan jabatan karyawan yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih maksimal dan sebaliknya, jika jabatan karyawan tidak sesuai dengan minat dan kemampuannya maka kinerja karyawan akan menurun sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan efisien (Anggraeni et al., 2023). Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu:

Hasil uji t dan analisis regresi linear berganda bahwa terdapat pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri yang terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,222) > t_{tabel} (2,015)$ dengan tingkat signifikan $0,034 < 0,05$.

Hasil uji t dan analisis regresi linear berganda bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri yang terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,144) > t_{tabel} (2,015)$ dengan tingkat signifikan $0,020 < 0,05$.

Hasil uji t dan analisis regresi linear berganda bahwa terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri yang terlihat dari nilai $t_{hitung} (2,430) > t_{tabel} (2,015)$ dengan tingkat signifikan $0,031 < 0,05$.

Hasil uji F diperoleh bahwa nilai $F_{hitung} (15,884) > F_{tabel} (2,82)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh pengawasan kerja, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Transnusa Jaya Mandiri.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu untuk meningkatkan pengawasan kerja dalam perusahaan dapat dilakukan dengan cara penetapan standar kerja yang jelas dan terukur untuk setiap tugas atau proses. Perusahaan dapat melakukan pengukuran kinerja secara berkala dan bandingkan hasilnya dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk meningkatkan lingkungan kerja dalam perusahaan yang perlu diperhatikan adalah menyediakan fasilitas bersantai dan dapur yang cukup lengkap sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan. Untuk meningkatkan kerjasama tim dalam perusahaan, ada beberapa hal yang bisa dilakukan, termasuk membangun komunikasi yang efektif, menetapkan tujuan yang jelas, dan memberikan apresiasi terhadap anggota tim. Selain itu, penting juga untuk memastikan setiap karyawan tim memahami peran dan tanggung jawab mereka, serta menumbuhkan rasa saling percaya dan menghargai perbedaan pendapat.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023).

- Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)* , 2(1), 170–183.
- Anggraeni, C. P., Udin, M. S., & Widuri, T. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Brontoseno Nganjuk. *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(5), 40–49.
- Armansyah. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HPA TANJUNGPINANG. *JIMBis : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 81–93.
- 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>
- Habiwibowo, H., & Nugraha, H. S. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi Pt Politama Pakindo Kabupaten Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 7(4), 212–216. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/21954>
- Here, A. F. N. M., Manafe, D., & Hamid, V. S. (2024). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Dimediasi Oleh Motivasi Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 657–676. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.4064>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenz. *Prosiding: FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi)*, 1(6), 498–507.
- Mutmainna, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Daya. *Universitas Hasanuddi*.
- Purnama, N. I., & Kuncahyo, R. (2023). Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. *Niagawan*, 12(2), 73. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i2.44309>
- Rahayu, I. R., KUSDARIANTO, I., & Sampetan, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pam Tirta Mangkaluku Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 2(1), 15–33. <https://doi.org/10.61896/jeki.v2i1.36>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. KBM Indonesia.
- Siswandi. (2020). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Mitra Wicana Media.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *STRONG POINT KINERJA KARYAWAN Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan*

Kerja. Nizamia Learning Center.
Syafira, F. N., Ratnasari, R. T., &
Ismail, S. (2020). the Effect of
Religiosity and Trust on Intention
To Pay in Ziswaf Collection
Through Digital Payments. *Jurnal
Ekonomi Dan Bisnis Islam
(Journal of Islamic Economics
and Business)*, 6(1), 98.
[https://doi.org/10.20473/jebis.v6i
1.17293](https://doi.org/10.20473/jebis.v6i1.17293)