

**PENGARUH KERJA SAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. INDOMARCO PRISMATAMA**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan Oleh :**

**Poppy Handayani**

**NPM : 2101110197**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

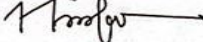
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

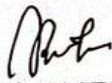
**2026**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Poppy Handayani  
Nomor Pokok/NPM : 2101110197  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja  
Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja  
Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama

Pembimbing Skripsi  
Tanggal 30/3/2026 Pembimbing I :   
Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si  
NIDN : 0012116501

Tanggal 30/3/2026 Pembimbing II :   
Hj. Noviarni SE, M.Si  
NIDN : 0221116101

Mengetahui :

Dekan  
Tanggal 30/3/2026



Dr. Hj. Msv Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

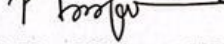
Ketua Program Studi  
Tanggal 30/3/2026

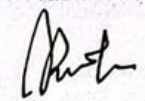
  
Dr. Yolanda Veybitha, SE, M.Si  
NIDN: 0226028303

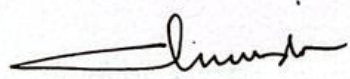
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI



Nama : Poppy Handayani  
Nomor Pokok/NPM : 2101110197  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja  
Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja  
Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama

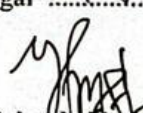
Penguji Skripsi :  
Tanggal 30/3/2026 Ketua Penguji :   
H. Nina Fitriana, SE, M.Si  
NIDN : 0012116501

Tanggal 30/3/2026 Penguji I :   
H. Noviarni SE, M.Si  
NIDN : 0221116101

Tanggal 30/3/2026 Penguji II :   
Yunidar Erlina, SE., M.M  
NIDN. 0230066302

Mengesahkan :

Dekan  
Tanggal 30/3/2026  
  
  
Dr. Hj. Mey Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal 30/3/2026  
  
Dr. Yolanda Verbita, SE, M.Si  
NIDN: 0226028303

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Poppy Handayani  
Nomor Pokok/NPM : 2101110197  
Angkatan : 2021  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Study : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Program Pendidikan : Strata I (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama

Menyatakan bahwa skripsi ini telah dibuat dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, 12 - maret - 2026



Poppy Handayani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
RIWAYAT HIDUP .....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Efektivitas Kerja .....	9
2.1.2 Kerjasama Tim .....	19
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	22
2.1.4 Kompensasi .....	30
2.2 Penelitian lain Yang Relevan .....	36
2.3 Kerangka Berfikir .....	37
2.4 Hipotesis .....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	39

3.1.1	Tempat Penelitian .....	39
3.1.2	Waktu Penelitian .....	39
3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data .....	40
3.2.1	Sumber Data .....	40
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.3	Populasi dan Sampel .....	42
3.3.1	Populasi .....	42
3.3.2	Sampel .....	43
3.3.3	Teknik Sampling .....	44
3.4	Rancangan Penelitian .....	48
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	48
3.5.1	Variabel Penelitian .....	48
3.5.2	Definisi Operasional Variabel .....	49
3.6	Instrumen Penelitian .....	52
3.6.1	Uji Validitas .....	53
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	53
3.7	Teknik Analisa Data .....	54
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	54
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial .....	54
3.8	Uji Hipotesis .....	57
3.8.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	57
3.8.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	58
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian .....	61
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	61
4.1.2	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	62
4.1.2.1	Struktur Organisasi .....	62
4.1.2.2	Uraian Tugas .....	64
4.1.3	Pembahasan dan interpretasi .....	74
4.1.3.1	Deskripsi Profil Responden .....	74
4.1.3.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74

4.1.3.3	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	74
4.1.3.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	75
4.1.4	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas. ....	76
4.1.4.1	Uji Validitas .....	76
4.1.4.2	Uji Reliabilitas .....	79
4.1.5	Analisis Statistik Deskriptif .....	80
4.1.6	Uji Asumsi Klasik .....	81
4.1.6.1	Uji Normalitas .....	81
4.1.6.2	Uji Multikolinieritas .....	82
4.1.6.3	Uji Heteroskedasitas .....	83
4.1.7	Regresi Linear Berganda .....	84
4.1.8	Koefisien Korelasi .....	86
4.1.9	Koefisien Determinasi .....	87
4.1.10	Uji Hipotesis Penelitian .....	88
4.1.10.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	88
4.1.10.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	88
4.2	Pembahasan Penelitian .....	90
4.2.1	Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama.....	90
4.2.2	Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama. ....	91
4.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama. ....	91
4.2.4	Pengaruh Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama. ....	92
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	93
5.2	Saran .....	94
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## ABSTRAK

**POPPY HANDAYANI, Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama (Di bawah bimbingan Ibu Hj Nina Fitriana, SE, M.Si dan Ibu Hj. Noviarni SE, M.Si)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah de76 orang dari karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang. ngan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima. Persamaan regresi linier berganda  $Y = 4,140 + 0,237 X_1 + 0,183 X_2 + 0,448 X_3$ . Kerja Sama Tim memiliki pengaruh secara persial dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatamadengan signifikan sebesar  $0,001 < \alpha (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama dengan signifikan sebesar  $0,022 < \alpha (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Kompensasi memiliki pengaruh secara persial dengan Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci : Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Efektivitas Kerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

**POPPY HANDAYANI, *The Influence of Teamwork, Work Environment, and Compensation on Employee Work Effectiveness at PT. Indomarco Prismatama (Under the guidance of Mrs. Hj. Nina Fitriana, SE, M.Si., and Mrs. Hj. Noviarni SE, M.Si.)***

*This study aims to determine the influence of teamwork, work environment, and compensation on employee work effectiveness at PT. Indomarco Prismatama. The sample in this study was 35 employees. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, analyzed by 76 employees of PT. Indomarco Prismatama Palembang using the computer program Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24*

*The results of the study indicate that there is an influence of Teamwork, Work Environment and Compensation that have a simultaneous influence on the variable of Employee Work Effectiveness at PT. Indomarco Prismatama with a significance of  $0.000 < \alpha (0.05)$  meaning that  $H_0$  is rejected or  $H_1$  is accepted. The multiple linear regression equation is  $Y = 4.140 + 0.237 X_1 + 0.183 X_2 + 0.448 X_3$ . Teamwork has a partial influence on Employee Work Effectiveness at PT. Indomarco Prismatama with a significance of  $0.001 < \alpha (0.05)$  meaning that  $H_0$  is rejected or  $H_a$  is accepted. Work Environment has a partial influence on Employee Work Effectiveness at PT. Indomarco Prismatama with a significance of  $0.022 < \alpha (0.05)$  meaning that  $H_0$  is rejected or  $H_a$  is accepted. Compensation has a partial influence on Employee Work Effectiveness at PT. Indomarco Prismatama with a significance of  $0.000 < \alpha (0.05)$  meaning  $H_0$  is rejected or  $H_a$  is accepted.*

**Keywords: *Teamwork, Work Environment, Compensation, Employee Work Effectiveness***

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang penting dan harus dilakukan secara maksimal. Jika perusahaan tidak melakukan perencanaan dengan benar, maka perusahaan akan sulit untuk berkembang serta bersaing dengan kompetitornya. Maka dari itu perencanaan SDM menjadi elemen perusahaan yang sangat penting untuk mempertahankan keunggulan kompetitif dan mengurangi pergantian karyawan. Melakukan perencanaan SDM dalam sebuah perusahaan merupakan hal yang penting dan harus dilakukan secara maksimal. Sumber daya manusia berperan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau karyawan.

Menurut Steers (2017:14) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau perusahaan..

Maka dari itu manajemen perusahaan harus mengenali faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan sehingga perusahaan akan terus maju dan dapat mencapai tujuan perusahaan lebih baik lagi.

Menurut Harries Madistriyatno (2020:33), faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan tersebut antara lain : (1) Pimpinan, (2) Kerja Sama Tim, (3) Sarana fisik, (4) Kebijaksanaan, (5) Peraturan organisasi, (6) kompensasi/imbalance jasa uang atau non uang, (7) Lingkungan Kerja.

Berdasarkan pendapat Harries Madiistriyatno banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil tiga faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan yaitu Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi, berikut penjelasan hubungan variabel sehubungan dengan penjelasan antara variabel kerjasama tim, lingkungan kerja, kompensasi maka hal itu harus menjadi perhatian semua manajemen perusahaan termasuk manajemen PT. Indomarco Prismatama.

Menurut Arifin (2019:97) kerjasama tim adalah proses bekerja dalam sebuah kelompok yang harus memiliki sikap tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada tugas, dan responsif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2020:22) kerja sama tim menciptakan koordinasi yang lebih baik antar anggota sehingga tugas dapat diselesaikan secara lebih efisien, yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja.

Berdasarkan pendapat Arifin, Robbins dan Judge salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah kerjasama tim, karena ketika anggota tim mampu berkomunikasi dengan baik, saling mendukung, dan berbagi tanggung jawab, proses kerja menjadi lebih terstruktur dan efisien. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kerja sama dalam sebuah tim, semakin besar pula efektivitas kerja yang dapat dicapai oleh para karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apni Rizky Muthia (2023) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektifitas Kerja Asn (Study Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banjarmasin).” menyimpulkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh antara kerjasama tim terhadap efektivitas kerja pada Dinas Kebudayaan, Kepemudaan, Olah Raga dan Pariwisata Kota Banjarmasin.

Menurut Simanjuntak (2021:39) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2021:11) lingkungan kerja baik fisik maupun nonfisik berperan penting dalam mendukung efektivitas kerja. Lingkungan yang bersih, pencahayaan yang cukup, sirkulasi udara yang baik, serta hubungan antar pegawai yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan mampu mencapai kinerja optimal.

Berdasarkan pendapat Simanjuntak dan Sedarmayanti lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung fasilitas memadai dapat meningkatkan konsentrasi serta semangat karyawan dalam menyelesaikan tugas, oleh karena itu, semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat efektivitas kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2024) dengan judul “Pengaruh Tata Ruang Kantor, Fasilitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja (Studi pada Karyawan SPX Express Service Point Cabang Tangerang).” menyimpulkan Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2016:122) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, supaya perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan efektivitas karyawan. Menurut Rivai (2021) kompensasi baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif berfungsi sebagai penghargaan atas

kontribusi karyawan dan mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh langsung terhadap peningkatan efektivitas kerja

Berdasarkan pendapat Hasibuan dan Rivai kompensasi juga memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja, karena penghargaan yang layak akan meningkatkan motivasi dan rasa tanggung jawab dalam bekerja. Ketika karyawan menerima gaji, insentif, atau tunjangan yang sesuai dengan beban dan hasil kerja mereka, muncul dorongan untuk memberikan performa terbaik, semakin baik dan proporsional kompensasi yang diberikan, semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dapat dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Devi Ni Putu Arik Oktania (2024) dengan judul “Pengaruh Kecanggihan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Pengalaman Kerja, Kemampuan dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Denpasar Timur” menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap efektivitas SIA.

PT. Indomarco Prismatama atau yang lebih dikenal dengan nama Indomaret didirikan bulan November 1988 dengan Motto “Mudah dan Hemat”, sesuai dengan mottonya maka PT. Indomarco Prismatama mengembangkan usahanya dengan jalan membuka cabang di daerah yang dinilai dekat dengan konsumen yang cukup potensial, selain itu Indomaret menawarkan barang yang lebih variatif dan lebih murah dibanding dengan minimarket lainnya yang sejenis. Hal ini dapat dilihat dengan semakin banyaknya cabang-cabang Indomaret yang tersebar di seluruh Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan dengan beberapa karyawan PT. Indomarco Prismatama, ditemukan sejumlah permasalahan. Beberapa karyawan mengungkapkan bahwa Kerja sama tim di lingkungan kerja saat ini belum berjalan secara optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya komunikasi yang efektif antar anggota tim karyawan, sehingga informasi yang seharusnya dapat dipahami bersama sering kali tidak tersampaikan dengan baik. Selain itu, pembagian tugas di antara anggota tim juga belum dilakukan secara merata dan jelas. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian karyawan menerima beban pekerjaan yang lebih besar, sementara yang lain tidak memiliki tanggung jawab yang seimbang. Akibatnya, sering terjadi kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas, baik terkait peran, tanggung jawab, maupun alur pekerjaan yang harus dilakukan. Situasi ini pada akhirnya berdampak pada menurunnya efektivitas kerja tim secara keseluruhan, karena pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara terkoordinasi, efisien, dan tepat waktu.

Dari sisi lingkungan kerja fisik, ruang kerja yang tersedia dirasakan kurang luas sehingga membatasi ruang gerak karyawan dalam beraktivitas. Kondisi ini dapat menimbulkan rasa kurang nyaman, terutama ketika karyawan harus bekerja dalam waktu yang cukup lama atau ketika jumlah karyawan di dalam ruangan cukup banyak. Sementara itu, dari sisi lingkungan kerja nonfisik, tingkat tekanan kerja yang dirasakan karyawan tergolong cukup tinggi. Beban pekerjaan, tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu yang terbatas, serta target kerja yang harus dicapai sering kali menimbulkan stres dan kelelahan mental. Kombinasi antara keterbatasan

fasilitas fisik dan tingginya tekanan kerja tersebut dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, serta produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari.

Di sisi lain, Sebagian karyawan merasa bahwa sistem kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sepenuhnya sebanding dengan beban kerja yang mereka jalankan. Hal ini terlihat dari adanya persepsi bahwa upah, insentif, maupun bentuk penghargaan lainnya yang diterima belum mencerminkan tingkat tanggung jawab, usaha, serta waktu yang telah mereka curahkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Beberapa karyawan menilai bahwa tugas yang diberikan cukup banyak dan menuntut tingkat ketelitian serta tanggung jawab yang tinggi, namun imbalan yang diperoleh masih dirasakan kurang memadai. Kondisi tersebut dapat menimbulkan perasaan kurang dihargai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Jika situasi ini terus berlanjut, hal tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja, motivasi, serta semangat karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya..

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang telah di jelaskan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul, **“Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan kerja sama tim, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kerja sama tim terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial kompensasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh kerja sama tim, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.
2. Pengaruh kerja sama tim secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.
3. Pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.
4. Pengaruh kompensasi secara parsial terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai SDM Pengaruh Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismatama.

2. Bagi perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan membantu perusahaan dalam melihat pengaruh kerja sama tim, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.

3. Bagi almamater.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kerja sama tim, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap efektivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismatama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SalembaEmpat : Jakarta
- Apni, R. M. 2023. *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektifitas Kerja Asn (Study Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Banjarmasin)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Arifin, Zainal. 2019. *Evaluasi Program Teori dan Praktek dalam Konteks Pendidikan dan Nonpendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, 2018, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogyakarta
- Baidowi. Abdhie, 2023, *Praktikum Statistik*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
- Devi, N. P. A. O. (2024). *Pengaruh Kecanggihan Teknologi, Partisipasi Pemakai, Pengalaman Kerja, Kemampuan dan Kompensasi Terhadap Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Kecamatan Denpasar Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Dessler, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan. Malayu P, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Kuncoro, 2018, *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.
- Lawasi, E. S. & Triatmanto, B., 2017. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. JMDK, Vol 5 (No 1), Pp. 47-57.
- Martani. Lubis , 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wodpress.
- Moekijat, 2016, *Teknik analisis*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.
- Notoatmojo, 2016, *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purnomo, 2016, *Lingkungan Kerja dan pendekatan Tanskultural. Cetakan 1 EGC :Jakarta*, Prenada Media Group : Bandung

- Santoso, T. H. (2024). *Pengaruh Tata Ruang Kantor, Fasilitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja (Studi pada Karyawan SPX Express Service Point Cabang Tangerang)* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Sedarmayanti 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sugiyono, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Sukoco, 2016, *Efektivitas Kerja perusahaan*, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Steers, M Richard. 2017. *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Rahmawanti. dkk, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS