

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJASAMA TIM, DAN  
KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDAH  
CARGO LOGISTIK CABANG SOEKARNO HATTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**ZABFIRA RAHANI**

**NPM . 20.01.11.00.22**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**

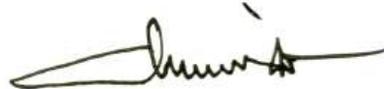
**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : ZABFIRA RAHANI  
Nomor Pokok/NPM : 2001110022  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja, Kerjasama Tim, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Cargo Logistik Cabang Soekarno Hatta Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 02/10/2024 Pembimbing I



: Yunidar Erlina, SE., M.Si.  
NIDN : 0230066302

Tanggal 02/10/2024 Pembimbing II



: Herman Efrizal, SE., MM  
NIDN : 0202066602

Mengetahui :

Dekan  
Tanggal 08/10/2024

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 08/10/2024



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS  
NIDN : 0205026401



Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

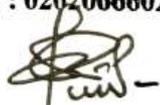
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : ZABFIRA RAHANI  
Nomor Pokok/NPM : 2001110022  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja, Kerjasama Tim, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Cargo Logistik Cabang Soekarno Hatta Palembang.

Penguji Skripsi :

Tanggal 07/10/2024 Ketua Penguji :   
: Yunidar Erlina, SE., M.Si.  
NIDN : 0230066302

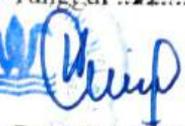
Tanggal 07/10/2024 Penguji I :   
: Herman Efrizal, SE., MM  
NIDN : 0202066602

Tanggal 08/10/2024 Penguji II :   
: Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

Mengesahkan :

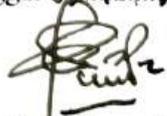
Dekan

Tanggal 08/10/2024

  
: Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si.Ak.CA. CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 08/10/2024

  
: Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zabfira Rahani

NPM : 20.01.11.0022

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KERJASAMA  
TIM DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. INDAH CARGO LOGISTIK  
CABANG SOEKARNO HATTA PALEMBANG.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, Agustus 2024



**Zabfira Rahani**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tak ada pelindung bagi mereka selain dia”

(QS. Ar-Rad : 11)

“Sesibuk apapun kamu, jangan pernah lupa sholat”

-Mamak Tercinta-

“Selalu ada harga dalam setiap proses, nikmati saja lelah-lelah itu. Lebarkan lagi rasa sabar itu. Semua yang kau investasikan untuk menjadikan dirimu serupa yang kau impikan, mungkin tidak akan selalu berjalan lancar. Tapi gelombang-gelombang itu yang bisa kau ceritakan.”

(Boy Chandra)

Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab itu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu. -IKA DF-

### Skripsi ini kupersembahkan kepada :

- **ALLAH SWT yang senantiasa memberikan kenikmatan, kesehatan dan kemudahan kepada penulis.**
- **Kedua orang tua, Bapak Budi Haryanto dan Ibu Suharma yang penulis cintai dan selalu mendoakan setiap langkah hidup penulis.**
- **Saudara-saudara kandung penulis M. Rafly dan Ruli Trinata terimakasih sudah menjadi bagian dari hidup penulis.**
- **Saudari tak sedarah, Ade Karlina terimakasih sudah menjadi bagian cerita hidup dari penulis dan yang selalu mensupport penulis dalam hal apapun.**
- **Semua sahabat-sahabatku Universitas Tridinanti Palembang fakultas ekonomi angkatan 2020 yang aku sayangi, dan**
- **Almamaterku**

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, serta kesempatan saya dapat menyelesaikan penyusunan proposal ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Cargo Logistik Cabang Soekarno Hatta Palembang”.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan, saya ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga, dan teman-teman sekalian penulisan skripsi tidak dapat berjalan dengan lancar.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Edrizal, AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE,MM. selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Ibu Yunidar Erlina, SE., M,Si selaku Dosen Pembimbing I, yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.



<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	7
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TUJUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Pengertian Kinerja .....	9
2.1.2 Penilaian Kinerja .....	11
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	12
2.1.4 Indikator Kinerja .....	13
2.1.5 Dimensi Kinerja .....	14
2.1.6 Evaluasi Kinerja Karyawan .....	15
2.2 Lingkungan Kerja .....	17
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	17
2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja .....	19
2.2.3 Faktor Lingkungan Kerja .....	19
2.2.4 Dimensi Dan Indikator Lingkungan Kerja .....	23
2.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja .....	24
2.3 Kerjasama Tim .....	25
2.3.1 Pengertian Kerjasama Tim .....	25

2.3.2	Bentuk-Bentuk Kerjasama Tim .....	26
2.3.3	Ciri-Ciri Kerjasama Tim .....	27
2.3.4	Dimensi Dan Indikator Kerjasama Tim .....	28
2.4	Kemampuan Kerja .....	30
2.4.1	Pengertian Kemampuan Kerja .....	30
2.4.2	Pentingnya Kemampuan Kerja .....	31
2.4.3	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja .....	32
2.4.4	Jenis-Jenis Kemampuan Kerja .....	32
2.4.5	Dimensi Dan Indikator Kemampuan Kerja .....	33
2.5	Penelitian Yang Relevan .....	33
2.6	Kerangka Berpikir .....	37
2.7	Hipotesis .....	38
	<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	39
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
3.1.1	Tempat Penelitian .....	39
3.1.2	Waktu Penelitian .....	39
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	40
3.2.1	Sumber Data .....	40
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling Penelitian .....	42
3.3.1	Populasi .....	42
3.3.2	Sampel .....	43
3.3.3	Sampling .....	43
3.4	Rancangan Penelitian .....	43
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	44
3.5.1	Variabel Penelitian.....	44
3.6	Instrumen Penelitian .....	47
3.6.1	Uji Validitas .....	48
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	48
3.6.3	Uji Asumsi Klasik .....	49
3.6.3.1	Uji Normalitas .....	49

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas .....	50
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	50
3.7 Teknik Analisis Data .....	51
3.7.1 Analisis Kualitatif .....	51
3.7.2 Analisis Kuantitatif .....	51
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	51
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi .....	52
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	53
3.8 Uji Hipotesis .....	53
3.8.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	53
3.8.2 Uji Secara Parsial (Uji T) .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>66</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	66
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	66
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	68
4.1.3 Struktur Organisasi .....	70
4.1.4 Pembagian Tugas .....	70
4.2 Hasil dan Pembahasan .....	74
4.2.1 Karakteristik Responden .....	75
4.3 Hasil Uji Instrumen .....	77
4.3.1 Uji Validitas .....	77
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	80
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	81
4.4.1 Uji Normalitas .....	81
4.4.2 Uji Multikolinearitas .....	84
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	85
4.5 Teknik Analisis Data .....	86
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda .....	86
4.5.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	88
4.5.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	89
4.6 Uji Hipotesis .....	90

4.6.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F) .....	90
4.6.2 Uji Secara Parsial (Uji T) .....	92
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>95</b>
5.1 Kesimpulan .....	95
5.2 Saran.....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>.....</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>.....</b>

## DAFTAR TABEL

2.1 Penelitian Yang Relevan.....	36
3.1 Jadwal Penelitian.....	46
3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel .....	52
3.3 Skala Likert .....	54
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	75
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	76
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	76
4.4 Hasil Uji Validitas .....	77
4.5 Hasil Uji Reliabilitas .....	80
4.6 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov .....	82
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas .....	84
4.8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda .....	87
4.9 Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi .....	88
4.10 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi .....	90
4.11 Hasil Uji F ( Simultan ) .....	91
4.12 Hasil Uji t ( Parsial ).....	92

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir .....	43
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	71
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas .....	83
Gambar 4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	85

## ABSTRAK

**Zabfira Rahani, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indah Cargo Logistik Palembang”**

**(dibawah bimbingan Ibu Yunidar, SE,M.Si dan Bapak Herman Efrizal, SE,MM).**

Penelitian ini di latar belakang oleh beberapa masalah yang timbul dan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Indah Cargo Logistik Palembang. Pada penelitian ini peneliti menggunakan data primer untuk mengetahui apakah ada korelasi dan pengaruh pada variabel yang digunakan terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan, peneliti menyebarkan kuisisioner sebagai perantaranya. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 61 orang yang merupakan karyawan PT. Indah Cargo Logistik Palembang. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, ( uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas), teknik analisis data ( analisis regresi linear berganda, analisis koefisien korelasi, dan analisis koefisien determinasi) serta uji hipotesis (uji F dan uji t).

Berdasarkan hasil uji dengan menggunakan alat uji yang telah disebutkan di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja , Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan persamaan regresi linear berganda dengan hasil  $Y = 2.177 + 0,493X_1 + 0,189X_2 + 0,648X_3 + e$ , yang artinya jika salah satu variabel yang digunakan naik satu– satuan akan meningkatkan kinerja karyawan tanpa mempengaruhi nilai variabel lain atau dengan menjaga nilai variabel lain tetap konstan. Hasil uji koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai sebesar 0,903 atau 90,3% yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel – variabel yang diteliti dalam penelitian ini dan 9,7% dapat dijelaskan oleh faktor lain, pada uji t masing – masing variabel dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

## ABSTRAK

**Zabfira Rahani, "The Influence of Work Environment, Team Collaboration, and Work Ability on Employee Performance at PT Indah Cargo Logistik Palembang"**

**(under the guidance of Mrs. Yunidar, SE, M.Si and Mr. Herman Efrizal, SE, MM).**

This research is motivated by several problems that arise and influence employee performance at PT. Indah Cargo Logistics Palembang. In this study, researchers used primary data to find out whether there was a correlation and influence on the variables used on employee performance. To obtain the required data, researchers distributed questionnaires as an intermediary. The number of samples in this research was 61 people who were employees of PT. Indah Cargo Logistics Palembang. The analysis techniques used include validity tests, reliability tests, classical assumption tests (normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test), data analysis techniques (multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, and coefficient of determination analysis) and hypothesis testing (test F and t test).

Based on the test results using the test equipment mentioned above, researchers can conclude that the Work Environment, Work Team and Work Ability have a significant influence simultaneously on employee performance. With the multiple linear regression equation with the result  $Y = 2,177 + 0.493$  constant. The results of the coefficient of determination test (Adjusted R Square) obtained a value of 0.903 or 90.3%, which means that employee performance can be explained by the variables studied in this research and 9.7% can be explained by other factors, in the respective t tests - each. Each variable in this research has a significant influence on employee performance.

**Keywords: Work Environment, Team Collaboration and Work Ability on Employee Performance.**

## **RIWAYAT HIDUP**

**Zabfira Rahani**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 10 oktober 2000 merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan bapak Budi Haryanto dan Ibu Suharma.

Pendidikan penulis, Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di SD Negeri 62 Desa Karang, Kota Prabumulih, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri 7 Desa Tanjung Rambang , Kota Prabumulih , dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2019 di SMA Negeri 4 Desa Tanjung Rambang, Kota Prabumulih, pada tahun 2020 memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Kini dengan penuh perjuangan, kerja keras, dan proses pembelajaran yang tiada henti, akhirnya penulis dapat menyelesaikan pendidikan Strata 1 (Satu) di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Agustus 2024

**Zabfira Rahani**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah manusianya itu sendiri. Manusia merupakan faktor utama sebagai penggerak perusahaan karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang ada dibelakangnya. Manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan, maka dari itu dibutuhkan manajemen yang baik dari setiap organisasi maupun perusahaan. Sebuah perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusianya dengan baik, maka tidak akan mudah dalam mencapai tujuan dalam perusahaan.

Sebuah perusahaan membutuhkan pengelolaan yang baik dalam menjaga dan mengatur sumber daya manusia untuk dapat membantu dalam mencapai keberhasilan dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangat dipengaruhi juga oleh kinerja dari masing-masing individu karyawan ataupun anggotanya. Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti akan selalu meningkatkan kinerja karyawan maupun anggotanya.

(Bernardin dan Russell 2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah kontribusi yang dapat diukur yang diberikan oleh individu atau kelompok kepada organisasi, sering kali diukur berdasarkan standar tertentu seperti efisiensi, efektivitas, dan

kualitas.

Kinerja sebenarnya memiliki arti luas bukan hanya sebatas hasil kerja maupun prestasi kerja akan tetapi sebagaimana proses kerja berlangsung. Menurut (Colquitt, Lepine, dan Wesson 2021) kinerja adalah hasil dari perilaku kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mereka menekankan pentingnya perilaku dan hasil yang dapat diukur dalam definisi kinerja. Menurut (dessler 2019) kinerja adalah sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dalam peran pekerjaannya. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dengan baik. Selain itu ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kemampuan kerja.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dilingkungan karyawan tempat dia bekerja. (Amy Edmondson, 2019), menurut bukunya “The fearless Organization,” Edmondson mengatakan tentang pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang aman secara psikologis. Dia menyatakan bahwa ketika karyawan merasa aman untuk berbicara dan mengambil resiko tanpa takut dihukum, mereka lebih cenderung inovatif dan produktif.

Lingkungan kerja juga berperan dalam memberikan rasa kepuasan dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas

sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Hal ini menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Faktor lainnya yaitu kerjasama tim, dalam hal ini pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Menurut (Susanti et al., 2021), kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu. Kerjasama kelompok sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di dalam perusahaan, swasta maupun pemerintahan.

(Farhan Elang Ibrahim et al., 2021) dalam penelitiannya menjelaskan terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo.

Faktor terakhir adalah kemampuan kerja mengacu pada keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka secara efektif. Ini meliputi berbagai aspek seperti keahlian teknis, kemampuan komunikasi, keterampilan manajerial, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim.

Kinerja karyawan, disisi lain, merujuk pada seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas-tugas mereka dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan dapat diukur melalui berbagai indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Hubungan antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan sangat erat. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka lebih efisien dan efektif. Sebaliknya, kekurangan dalam kemampuan kerja dapat menghambat kinerja dan mengurangi produktivitas serta kualitas hasil kerja. Dengan demikian, pengembangan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pengembangan profesional sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai keberhasilan organisasi.

(Dessler 2019), menjelaskan bahwa kemampuan kerja dapat dilihat dari keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik dan merasa dihargai oleh organisasi.

PT. Indah Cargo Logistik Palembang adalah salah satu jasa angkutan yang mempunyai sumber daya manusia yang profesional dan berpengalaman dibidangnya. Untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen, dengan harga yang bersaing dan pengiriman tepat waktu, dan barang titipan yang diamankan kepada PT. Indah Cargo Logistik sampai ditujuan dalam keadaan baik dan utuh.

Paket yang dikirim via perusahaan PT. Indah Cargo Logistik akan diberikan *servise door to door* kepada konsumen. Ini komitmen perusahaan agar pelanggan merasa puas atas pelayanan yang diberikan oleh PT. Indah Cargo Logistik. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan agar terus memperhatikan konsumen mereka.

Saat ini, PT. Indah Cargo Logistik Cabang Soekarno Hatta Palembang yang mempunyai 61 karyawan dalam lingkungan kerja internalnya pada PT. Indah Cargo Logistik Palembang secara umumnya kurang efektif dan mengakibatkan Tingkat kinerja karyawan menurun, disebabkan lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang ada diperusahaan tersebut kurang baik, hal ini terjadi karena ruangan kerja yang sempit, panas dan terdapat banyaknya dokumen yang tidak teratur atau bertumpuk yang letaknya disekitar meja kerja maupun dibelakang kursi tempat karyawan bekerja. Hal ini membuat kondisi diruangan tersebut cepat menimbulkan kelelahan dan kehilangan kreativitas dalam bekerja dan di lingkungan non fisik dimana komunikasi antara sesama karyawan, pemimpin dengan karyawan yang baik akan menciptakan kinerja yang baik serta membuat para bekerja diperusahaan tersebut lebih menyenangkan dan sebaliknya jika hubungan antara pemimpin dan karyawan kurang kondusif maka hal ini bisa membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah kinerja karyawan pada PT. Indah Cargo Logistik Cabang Soekarno Hatta Palembang berjumlah 61 orang.

Berdasarkan hasil observasi singkat yang dilakukan peneliti pada PT. Indah Cargo Logistik Palembang diperoleh informasi adanya kelemahan ditemukan yakni kerjasama tim antar bagian-bagian divisi. Karyawan kurang bekerja sama dalam melaksanakan tugas, kurangnya koordinasi, rendahnya sikap respon atau empati seperti tidak adanya saling menghibur dikala menghadapi kejenuhan kerja, kurangnya dorongan dari karyawan lain untuk kerja lebih giat. Tata letak meja-meja kantor yang terlalu berdekatan yang menyebabkan ruang gerak dikantor terbatas, sehingga karyawan tidak nyaman dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dikerjakan, serta hubungan antara karyawan yang kurang baik karena, masih adanya karyawan yang kurang dalam bersosialisasi dengan sesama rekan kerja, memandang jabatan dan lebih memilih bekerja secara individu dari pada harus bekerja sama. Padahal kerjasama dalam tim harusnya menjadi sebuah kebutuhan untuk mewujudkan keberhasilan kinerja karyawan. Masalah-masalah yang terjadi dilapangan tersebut mengakibatkan seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Jika perusahaan tidak memiliki kerjasama yang kuat antara divisi.satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu).

Segi permasalahan faktor lain tentang kemampuan dalam bekerja, permasalahan ini terjadi disebabkan, karena karyawan kurang mendapat pelatihan kerja yang cukup dari atasan maupun jabatan yang lebih tinggi dari karyawan tersebut. Akibatnya banyak terjadi kesalahan dalam bekerja dan menimbulkan masalah lain dan kecelakaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, ternyata masalah tenaga kerja merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, sehingga lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kemampuan kerja sangat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Indah Cargo Logistik Palembang”**

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kemampuan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indah Cargo Logistik Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indah Cargo Logistik Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indah Cargo Logistik Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh kemampuan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Indah Cargo Logistik Palembang ?

## **1.3 TUJUAN PENELITIAN**

Adakah tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indah Cargo Logistik Palembang.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Cargo Logistik Palembang.
3. Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Cargo Logistik Palembang.
4. Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Cargo Logistik Palembang.

#### **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti :

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti mengenai lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kemampuan kerja .

2. Bagi Perusahaan :

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kualitas kerja atau kinerja bagi seluruh karyawan PT. Indah Cargo Logistik Palembang.

3. Bagi Universitas :

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi dokumen akademik, serta dapat digunakan untuk menambah informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengembangkan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atmajaya, A. B., Sumada, I. M., & Wirata, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Transportasi Darat Bali. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 5(3), 443-446.
- Azhmy, M. F., & Ningsih, T. N. (2022). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Teamwork terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Efektivitas Komunikasi. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(1), 68-77.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I.(2016).Manajemen Sumber DayaManusia Srategi dan PerubahanDalam Rangka MeningkatkanKinerja Pegawai dan Organisasi
- Edison, Anwar, Komariyah, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119-133.
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(2), 579-588.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS* 25. Edisi 9. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gumelar, B., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitramas Muda Mandiri. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 5706-5717.

- Habi, R. A. S., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Perilaku Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 498-503.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Mangkunegara, A. P. pengaruh motivasi kerja, kompensasi finansial dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.
- Millah, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadura Guano Industri. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo*, 26, 1-32.
- Mikial, Msy. (2023). Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti*.
- Oping, S. A., Tulusan, F., & Kolondam, H. (2023). Kemampuan Aparat Pemerintah Dalam Pengelolaan Keuangan Di Desa Wanga Kecamatan Motoling Timur Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(3), 539-549.
- Robbins, S. Judge. (2008: 57). *Perilaku Organisasi, Buku, 2*.
- Safitri, D. E. (2019). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 240-248.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
- Sugiyono, S. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

- Supriyatna, Y. (2020). Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 47-60.
- Syarifuddin, S., Susanti, S., Syahputra, Y., & Prasetyaningtyas, W. E. (2022). Kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Setting Pendidikan. *Journal of Learning and Instructional Studies*, 2(1), 38-45.
- Tafonao, Y. (2023). Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1), 118-129.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-5. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wiyono, D. (2021). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti. *Indonesian Journal of Office Administration*, 3(2), 1-12.