

## RESEARCH ARTICLE

# Analisis Pengaruh Simultan dan Parsial Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ghita Avia Trans

Eva Meilia<sup>1\*</sup>, Supardi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Al-Azhar Indonesia, Jakarta, Indonesia.

Corresponding Email: [supardi@umsida.ac.id](mailto:supardi@umsida.ac.id)<sup>1\*</sup>

## Histori Artikel:

Dikirim 22 Januari 2026; Diterima dalam bentuk revisi 1 April 2026; Diterima 20 April 2026; Diterbitkan 1 Juni 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

## Suggested citation:

Meilia, E., & Supardi, S. (2026). Analisis Pengaruh Simultan dan Parsial Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ghita Avia Trans. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(3), 2691-2701. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i3.6395>.

## Abstrak

Penelitian ilmiah ini bertujuan untuk meneliti dampak lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kolaborasi tim terhadap kinerja karyawan di PT. Ghita Avia Trans, baik secara agregat maupun terisolasi. Kerangka metodologis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, memanfaatkan analisis regresi linier ganda yang difasilitasi oleh perangkat lunak analitik SmartPLS 3. Populasi untuk penelitian ini terdiri dari 90 karyawan, dari mana enumerasi lengkap dilakukan melalui teknik sampling jenuh. Akuisisi data dilakukan melalui kuesioner yang dikelola melalui Google Forms, menggunakan skala Likert lima poin untuk pengukuran. Temuan menunjukkan bahwa secara individu, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kolaborasi tim memberikan pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan. Secara kolektif, ketiga variabel ini juga menunjukkan efek substansial pada peningkatan kinerja karyawan di PT. Ghita Avia Trans. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya membina lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan disiplin, dan memperkuat kolaborasi tim untuk memfasilitasi kinerja optimal dalam organisasi.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kerjasama Tim; Kinerja Karyawan.

## Abstract

This scientific research aims to examine the impact of work environment, work discipline, and team collaboration on employee performance at PT. Ghita Avia Trans, both in aggregate and in isolation. The methodological framework used in this study is a quantitative approach, utilizing multiple linear regression analysis facilitated by SmartPLS 3 analytical software. The population for this study consisted of 90 employees, from whom a complete enumeration was conducted through a saturated sampling technique. Data acquisition was conducted through a questionnaire administered through Google Forms, using a five-point Likert scale for measurement. The findings indicate that individually, work environment, work discipline, and team collaboration have a positive and statistically significant influence on employee performance. Collectively, these three variables also show a substantial effect on improving employee performance at PT. Ghita Avia Trans. These results underscore the importance of fostering a supportive work environment, enhancing discipline, and strengthening team collaboration to facilitate optimal performance within an organization.

**Keyword:** Work Environment; Work Discipline; Teamwork; Employee Performance.

## 1. Pendahuluan

PT. Ghita Avia Trans merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengecekan barang dan logistik yang terus berkembang di Indonesia. Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan ini sangat bergantung pada kinerja karyawan sebagai sumber daya utama dalam menjalankan operasional sehari-hari. Maksimalisasi kinerja karyawan tidak semata-mata penting untuk pencapaian organisasi dalam memenuhi tujuan komersialnya, tetapi juga berfungsi sebagai indikator tingkat profesionalisme dan kemandirian dalam layanan pelanggan. Beberapa faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Ghita Avia Trans antara lain adalah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim. Lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat meningkatkan motivasi dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, disiplin kerja yang baik menjadi fondasi penting dalam menjaga konsistensi kualitas pekerjaan dan memenuhi standar perusahaan. Tidak kalah penting, kerjasama tim yang solid mendukung terciptanya sinergi antar karyawan sehingga tujuan bersama dapat dicapai secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, analisis terhadap hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Ghita Avia Trans menjadi hal yang sangat penting untuk dilakukan. Dengan memahami bagaimana ketiga faktor tersebut berpengaruh, manajemen dapat merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat guna untuk meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis dampak lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini, sehingga dapat memberikan rekomendasi yang konstruktif bagi pengembangan PT. Ghita Avia Trans ke depannya. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamaryanti, 2020). Setiap karyawan berharap memiliki lingkungan kerja yang hangat, menyenangkan, dan saling mendukung. Mereka juga menginginkan alat dan fasilitas kerja yang lengkap serta berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non fisik, bisa membuat karyawan merasa bangga, nyaman, dan aman. Lingkungan seperti ini juga membantu menciptakan hubungan yang harmonis dan memenuhi kebutuhan para karyawan. Lingkungan kerja di PT. Ghita Avia Trans mengalami beberapa masalah, seperti suhu udara yang terlalu panas, area kerja yang sering kotor dan berdebu, serta penumpukan barang yang belum dicek, sehingga membuat jalanan sempit dan sulit dilalui. Kondisi ini membuat karyawan merasa tidak nyaman ketika menerima tugas dari perusahaan, kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, dan terkadang mengganggu kesehatan mereka. Semua hal ini bisa membuat kinerja karyawan menurun.

Disiplin kerja merupakan penentu utama yang secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan dalam suatu organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi di tingkat individu menghasilkan lingkungan kerja yang teratur, produktif, dan efisien. Karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang terpuji cenderung lebih berkonsentrasi pada tugas mereka, mematuhi aturan dan prosedur organisasi, dan melaksanakan tanggung jawab mereka dengan konsistensi (Sinollah & Zaenulloh Amin, 2021). Permasalahan disiplin kerja di PT Ghita Avia Trans terwujud dalam kehadiran karyawan yang terus-menerus gagal mematuhi peraturan organisasi yang ditetapkan, dicontohkan dengan keterlambatan, ketidakpatuhan dengan jam kerja yang ditentukan, dan akuntabilitas yang tidak memadai dalam penyelesaian tugas yang diberikan tepat waktu. Fenomena ini berdampak buruk pada produktivitas, mengganggu koordinasi antar departemen, dan secara signifikan dapat menghambat realisasi tujuan menyeluruh perusahaan. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap situasi ini terdiri dari pengawasan yang tidak memadai, motivasi yang berkurang, dan tidak adanya penegakan yang konsisten dari langkah-langkah sanksi. Kerjasama tim adalah cara bekerja sama yang mendorong semua anggota untuk sadar akan pentingnya saling berinteraksi dengan baik, sehingga bisa mencapai hasil kerja kelompok yang terbaik (Maulana & Yusuf, 2024). Permasalahan kerja sama tim di PT Ghita Avia Trans terjadi karena kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan, perbedaan pemahaman dalam menyelesaikan tugas, serta masih ada sikap individualis yang menghalangi kerja sama. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian dalam melakukan

## RESEARCH ARTICLE

pekerjaan, memperlambat proses penyelesaian proyek, dan mengurangi kualitas pelayanan kepada pelanggan. Selain itu, kurangnya kegiatan pembinaan dan pengembangan budaya kerja sama juga memperparah situasi, sehingga sinergi antar bagian tidak berjalan secara maksimal dan bisa mengurangi daya saing perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat. Hasil Penelitian sebelumnya, (A. Nona, 2021) lingkungan kerja berpengaruh paling tinggi terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian lainnya, (Jason Sebastian, 2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan ada temuan dari peneliti lainnya, (Intan putri, 2021) menjelaskan jika tidak ditemukan pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya juga menekankan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (G. Lumintang, 2022). Hasil Penelitian dari (M. Abdullah, 2023) menyatakan bahwa disiplin kerja paruh memberikan pengaruh positif yang substansif pada kinerja karyawan. Peneliti lain juga menyatakan bahwa ada dampak positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (W. Cipta, 2021). Menurut Sedangkan peneliti lain menjelaskan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan (Fauzi and N. Wakhidah, 2020). Peneliti lain juga menyatakan disiplin kerja tidak memengaruhi secara nyata prestasi kinerja karyawan (Irawan, 2021). Hasil penelitian terdahulu menyatakan bahwa Kerjasama tim mempunyai pengaruh positif, baik secara bersamaan maupun secara terpisah, terhadap prestasi kerja karyawan (Lamtiur Simanjutak, 2021). Peneliti lainnya juga menjelaskan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Rizma B, 2025). Sedangkan penelitian dari (Yuwana and Siti Indah Purwani, 2021) menunjukkan bahwa upaya kolaboratif dalam tim tidak menghasilkan dampak yang menguntungkan ataupun positif pada kinerja karyawan. (Syarmila and Hirdins, 2023) Juga menyatakan jika kerjasama tim tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ghita Avia Trans, serta pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang sama. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan pengaruh secara signifikan dari lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Ghita Avia Trans. Penelitian ini memiliki keterkaitan erat dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) nomor 8, yang berfokus pada pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. SDGs 8 menekankan pentingnya peningkatan produktivitas tenaga kerja, penciptaan lingkungan kerja yang aman dan inklusif, serta penyediaan pekerjaan layak bagi semua orang (Ariansyah *et al.*, 2024).

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Dewi Andriani, 2021) Kinerja Karyawan merupakan manifestasi konkret yang dapat diukur dan dihasilkan melalui keberhasilan pencapaian tugas oleh individu dalam melaksanakan kewajiban dan fungsi mereka dalam pengaturan profesional. Sedangkan menurut (S. Achmat, 2021) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing pada waktu tertentu. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dengan baik dalam hal kualitas dan jumlah tugas yang dikerjakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Salam, 2021). Adapun Indikator dari kinerja karyawan menurut (Dewi Andriani, 2021) yaitu Kualitas kerja, Tanggung Jawab, dan Inisiatif.

### 2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat atau kondisi di mana seseorang melakukan pekerjaannya, yang mencakup semua aspek fisik, sosial, budaya, dan organisasi yang terdapat di tempat seseorang bekerja (Damayanti & Subagja, 2023). Aspek nyata dari lingkungan kerja fisik mencakup elemen yang terlihat dan dapat dialami secara langsung, termasuk peralatan yang digunakan, konfigurasi ruang kerja, serta keadaan fisik dan kenyamanan keseluruhan dalam lingkungan itu. Menurut (R. D. Sihalo and H. Siregar, 2020) Lingkungan kerja adalah tempat yang sering digunakan karyawan untuk melakukan

RESEARCH ARTICLE

berbagai kegiatan sehari-hari. Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut(W. Nasrul, 2020) antara lain adalah Penerangan, Temperatur, Kelembapan, dan sirkulasi udara

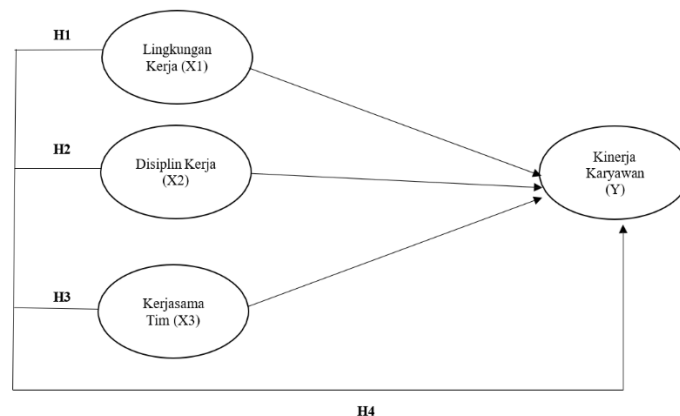
**2.3 Disiplin Kerja**

Disiplin di tempat kerja adalah sikap yang baik, baik secara tegas maupun tidak langsung, yang menunjukkan rasa hormat, kerapian, kepatuhan, dan mengikuti semua aturan bisnis yang berlaku (Hasyim *et al.*, 2020a). Menurut(Vera. Firdaus, 2023) Disiplin kerja menunjukkan sikap saling menghormati dan menjalani semua aturan yang berlaku, sehingga pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Adapun indikator dari disiplin kerja yaitu Frekuensi kehadiran, ketaatan standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja (M. Kerja, 2022).

**2.4 Kerjasama Tim**

Menurut (Ibrahim, 2021a)Kerja sama tim adalah menggabungkan kelompok orang yang memiliki kemampuan, bakat, dan latar belakang yang berbeda untuk mencapai tujuan yang sama. Kerja tim kolaboratif merupakan kolektif dari dua atau lebih individu yang bersatu dalam mengejar tujuan bersama, khususnya keberhasilan pelaksanaan tugas, memanfaatkan beragam ide yang disumbangkan oleh setiap anggota kelompok. Akibatnya, melalui sinergi yang melekat dalam kerja tim, efisiensi organisasi ditingkatkan secara signifikan. Sebaliknya, tidak adanya kolaborasi antara divisi yang berbeda dalam suatu organisasi dapat menyebabkan hasil yang kurang optimal dan penurunan produktivitas(Yulichah *et al.*, 2024). Peneliti lain menjelaskan bahwa kerjasama tim merupakan komponen penting dari organisasi berkinerja tinggi, karena mereka memiliki potensi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional di tempat kerja. Gregory menegaskan bahwa atribut seperti kolaborasi, komunikasi yang mahir, antisipasi proaktif dan kepuasan persyaratan bersama, serta pembentukan kepercayaan di antara anggota tim adalah karakteristik mendasar(Andarias & Lutfi, 2021). Adapun indikator –indikator variabel kerjasama tim sebagai berikut (Ibrahim, 2021b) :

- 1) Kerja sama
- 2) Kepercayaan
- 3) Kekompakan



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pada Hipotesis 1 (H1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ghita Avia Trans. Untuk Hipotesis 2 (H2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ghita Avia Trans. Pada Hipotesis 3 (H3) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ghita Avia Trans. Kemudian untuk hipotesis 4 (H4): Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan Kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ghita Avia Trans.

### 3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian ini di T2. Terminal Kargo Bandara International Juanda Blok A-B-C, Sidoarjo, Jawa Timur. Populasi penelitian ini adalah karyawan di PT. Ghita Avia Trans yang berjumlah 90. Pada penelitian ini menggunakan non Probability sampling. Jumlah sampel pada penelitian ini ialah menggunakan sampel jenuh. Gagasan pengambilan sampel jenuh merupakan pendekatan metodologis di mana setiap individu dalam populasi dimasukkan dalam proses pengambilan sampel. Akibatnya, para peneliti memilih sampel saturasi karena ukuran populasi yang relatif sederhana, yaitu kurang dari 100 (Sugiyono, 2020). Jenis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Alat analisis nya menggunakan SmartPLS 3. Data yang dimupulkan pada penelitian ini ialah data primer, yaitu langsung melalui penyebaran kuisisioner yang berupa google form. Nilai bobot kuisisioner digunakan untuk mengevaluasi jawaban responden, yang dihitung berdasarkan skala likert dengan menggunakan indikator yang memiliki lima 5 skala, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Responden

Jawaban Responden	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

#### 3.1 Variabel Penelitian

Variabel yang di analisis dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi dua, variabel *independent* pada penelitian ini ialah Lingkungan kerja, Disiplin kerja, dan kerjasama tim. Sedangkan untuk variabel *dependent* pada penelitian ini ialah Kinerja Karyawan

#### 3.2 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai keberhasilan pencapaian tujuan organisasi oleh individu melalui pelaksanaan tanggung jawab mereka, dan dievaluasi berdasarkan standar kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan dedikasi kepada organisasi (Rochmadona, 2024). Adapun indikator dari Kinerja karyawan merujuk pada (S. achmat, 2021):

- 1) Kualitas Kerja : Menunjukkan seberapa baik dan tepat seorang karyawan menyelesaikan tugasnya sesuai standar yang ditetapkan
- 2) Tanggung Jawab : Sejauh mana karyawan menunjukkan keandalan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan mematuhi tanggung jawabnya dengan dedikasi yang tak tergoyahkan ditunjukkan.
- 3) Inisiatif : menunjukkan kemampuan karyawan untuk secara proaktif mengambil tindakan atau memulai pekerjaan tanpa menunggu perintah

#### 3.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik berarti menciptakan interaksi kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada dasarnya kerja adalah suatu kegiatan dan bukan hanya sumber penghasilan (Rochmadona, 2024). Adapun indikator lingkungan kerja yang merujuk pada peneliti (Hasyim *et al.*, 2020).

- 1) Penerangan: Tingkat pencahayaan yang tepat dapat meningkatkan presisi dan kecepatan penyelesaian tugas, sedangkan pencahayaan yang tidak memadai dapat mengakibatkan kelelahan visual, ketidakakuratan operasional, dan bahkan tekanan fisik.
- 2) Temperatur: Suhu udara di tempat kerja sangat penting karena memengaruhi kenyamanan, fokus, dan kemampuan kerja para karyawan. Jika suhu terlalu panas atau terlalu dingin, bisa membuat semangat kerja menurun, membuat pekerja cepat merasa lelah, dan bahkan menyebabkan masalah kesehatan.

## RESEARCH ARTICLE

- 3) Kelembapan: Mengatur tingkat kelembapan yang tepat sangat penting untuk menjamin fungsionalitas peralatan yang optimal, meningkatkan kenyamanan karyawan, dan menghambat proliferasi mikroorganisme. Spektrum kelembapan optimal bergantung pada prasyarat lingkungan yang berbeda, membawa konsekuensi besar untuk kesehatan dan produktivitas.
- 4) Sirkulasi udara: Sirkulasi udara di lingkungan kerja merupakan indikator penting kualitas udara dalam ruangan dan kenyamanan pekerja. Sistem sirkulasi udara yang efektif dapat secara signifikan meningkatkan kesehatan dan produktivitas dengan memastikan bahwa udara dipertukarkan secara memadai dan polutan dihilangkan.

### 3.4 Disiplin Kerja

Konsep disiplin di tempat kerja, khususnya kepatuhan terhadap peraturan atau standar yang ditetapkan yang diterapkan dalam suatu organisasi, sangat penting untuk meningkatkan kesesuaian karyawan dengan tujuan menyeluruh untuk mencapai tujuan kolektif (A. S. K. Dewi, 2023). Adapun indikator disiplin kerja yang merujuk dari peneliti (Vera. Firdaus, 2023):

- 1) Frekuensi kehadiran: yakni tingkat kehadiran karyawan guna menjalankan kegiatan atau bekerja, yang diperlihatkan melalui minimnya tingkat ketidakhadiran mereka.
- 2) Ketaatan standar kerja: yaitu Dalam konteks ini, yang dimaksud adalah Ketaatan standar kerja adalah kepatuhan terhadap prosedur dan kualitas kerja yang telah ditetapkan.
- 3) Ketaatan pada peraturan kerja: Ketaatan pada peraturan kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat kerja
- 4) Etika kerja: Etika kerja adalah perilaku kerja positif dan bermutu tinggi yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan.

### 3.5 Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah cara bekerja bersama dalam suatu kelompok yang didukung oleh berbagai kemampuan, tujuan yang jelas, serta didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi yang baik, sehingga mampu menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dari hasil individu masing-masing (F. A. Ibrahim, 2021). Adapun indikator kerjasama tim yang merujuk pada peneliti (Ibrahim, 2021):

- 1) Kerjasama: Kerjasama adalah proses beregu (berkelompok) yang antar-anggotanya saling mendukung dan saling mengandalkan untuk mencapai suatu hasil yang mufakat.
- 2) Kepercayaan: Kepercayaan di antara anggota tim merupakan elemen inti dalam membangun fondasi kolaborasi yang kuat. Tanpa kepercayaan, kerjasama tim dapat terhambat
- 3) Kekompakan: Setiap anggota dalam tim harus saling percaya bahwa karyawan lainnya mampu melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang baik

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil

#### 4.1.1 Evaluasi Measurement Model (Model Pengukuran)

Model pengukuran merupakan model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten dengan indikator atau dapat diartikan bahwa outer model menggambarkan hubungan dari setiap indikator dengan variabel laten

##### 1) Construct Validity

Uji Validitas dengan PLS dapat dinilai berdasarkan *outer loadings* menggunakan parameter *Average Variance Extracted* (AVE). Penilaian kriteria validitas yang berkaitan dengan konstruk atau variabel dapat dilakukan melalui evaluasi nilai pemuatan luar yang terkait dengan setiap konstruk atau variabel masing-masing. Suatu item atau pernyataan dianggap valid jika menunjukkan nilai korelasi atau nilai validitas konvergen yang melebihi ambang 0,7.

RESEARCH ARTICLE

Tabel 2. Construct Validity

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Kriteria
Lingkungan Kerja	LK1	0,939	0,902	Valid
	LK2	0,955		Valid
	LK3	0,944		Valid
	LK4	0,961		Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,964	0,899	Valid
	DK2	0,948		Valid
	DK3	0,947		Valid
	DK4	0,933		Valid
Kerjasama Tim	KT1	0,939	0,891	Valid
	KT2	0,930		Valid
	KT3	0,963		Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,922	0,883	Valid
	KK2	0,948		Valid
	KK3	0,948		Valid

Bedasarkan tabel 2 dan gambar di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan pengujian *convergent validity* yaitu *outer loadings* dan AVE (*Average Variance Extracted*) semua indikator yang dinyatakan valid. Dengan demikian, indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi persyaratan uji *convergent validity*. Artinya data yang diberikan oleh responden di PT. Ghita Avia Trans dalam penelitian ini sesuai dan dapat diukur.

2) Discriminant Validity

Validitas diskriminan dalam model pengukuran (model luar) dengan indikator refleksif dievaluasi berdasar pada pengukuran *cross loadings* dengan konstruk. Jika hubungan antara konstruk dengan item pengukuran lainnya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain, ini menunjukkan bahwa konstruk laten mampu memprediksi ukuran dalam blok mereka dengan lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya (Ibrahim, 2021).

	DISIPLIN KERJA_	KERJASAMA TIM_	KINERJA KARYAWAN_	LINGKUNGAN KERJA_	Salir
DK1	0.964	0.906	0.912	0.929	
DK2	0.948	0.876	0.865	0.901	
DK3	0.947	0.963	0.893	0.935	
DK4	0.933	0.865	0.882	0.889	
KK1	0.818	0.800	0.922	0.812	
KK2	0.884	0.856	0.948	0.877	
KK3	0.933	0.906	0.948	0.926	
KT1	0.890	0.939	0.871	0.879	
KT2	0.856	0.930	0.813	0.848	
KT3	0.947	0.963	0.893	0.935	
LK1	0.894	0.871	0.865	0.939	
LK2	0.922	0.900	0.882	0.955	
LK3	0.914	0.889	0.880	0.944	
LK4	0.931	0.915	0.905	0.961	

Gambar 2. Cross Loading

RESEARCH ARTICLE

Bedasarkan gambar diatas nilai *cross loading* menunjukkan bahwa adanya *descriminant validity* yang baik karena nilai korelasi pada setiap indikator terhadap konstraknya memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi indikator pada konstruk lainnya.

3) Construct Reliability

Penilaian keandalan instrumen penelitian merupakan prosedur evaluatif yang bertujuan untuk memastikan keandalan kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Dalam penilaian reliabilitas, penyelidikan dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Jika variabel menunjukkan nilai Alpha Cronbach > 0,60, dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dianggap dapat diandalkan atau konsisten dalam kemampuan pengukurannya (Rosita *et al.*, 2021).

Matriks	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Vari
	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	
DISIPLIN KERJA_	0.963	0.963	0.973	
KERJASAMA TIM_	0.939	0.941	0.961	
KINERJA KARYAWAN_	0.934	0.938	0.958	
LINGKUNGAN KERJA_	0.964	0.964	0.974	

Gambar 3. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Bedasarkan gambar 3 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* dan *Compossite Reliability* (Reliabilitas Komposit) pada setiap variabel berada di atas 0,60 yang membuktikan bahwa seluruh variabel reliabel. Untuk nilai *Cronbach's Alpha* yang tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,964 dan nilai terendah pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,934. Untuk nilai *Composit Reliability* yang memiliki nilai tertinggi pada variabel tinggi pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,974 dan untuk nilai terendahnya pada variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,958

4.1.2 Evaluasi Model Struktural

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* model penelitian[38]. R Square berfungsi untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Nilai R Square yang diperoleh adalah 0,75, 0,50, dan 0,25. Setiap nilai tersebut menggambarkan tingkat kekuatan hubungan, yaitu kuat, sedang, dan lemah. Berikut hasil dari SmartPLS 3.

R Square	
Matriks	R Square
	Adjus
	R Square
KINERJA KARYAWAN_	0.889

Gambar 4. R-Square

Bedasarkan gambar menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim memiliki *R-Square* sebesar 0.889 atau 88,9% dimana sisanya 11,1% diwakili oleh variabel lain diluar model penelitian.

RESEARCH ARTICLE

4.1.3 Hasil Uji Hipotesis

Selanjutnya adalah pengujian hipotesis untuk model dalam. Signifikansi dari parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat penting mengenai hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai-nilai yang terdapat pada output koefisien jalur. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel yang memiliki nilai 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Jika nilai t-hitung < t-tabel 1,96, maka hipotesis nol (Ho) ditolak. Namun, jika nilai t-hitung > t-tabel 1,96, maka hipotesis alternatif (Ha) diter.

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
DISIPLIN KERJA_ -> KINERJA KARYAWAN_	0.497	0.498	0.169	2.951	0.003
KERJASAMA TIM_ -> KINERJA KARYAWAN_	0.118	0.126	0.112	1.052	0.294
LINGKUNGAN KERJA_ -> KINERJA KARYAWAN_	0.340	0.330	0.138	2.468	0.014

Gambar 5. Uji Hipotesis

4.2 Pembahasan

Bedasarkan tabel dapat diketahui bahwa T-Statistic bernilai 2,468 dengan P-Values sebesar 0,014 < 0,05 dan nilai path coefficient sebesar 2,468. Hasil data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gelvi, 2024). Dengan kata lain, bahwa Lingkungan Kerja pada PT. Ghita Avia Trans secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa T-Statistic bernilai 2,951 dengan P-Values sebesar 0,003 < 0,05 dan nilai path coefficient sebesar 2,951. Hasil data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budhijana, 2023). Dengan kata lain, bahwa Disiplin Kerja pada PT. Ghita Avia trans secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa T-Statistic bernilai 1,052 dengan P-Values sebesar 0,294 > 0,05 dan nilai path coefficient sebesar 1,052. Hasil data menunjukkan bahwa Kerjasama Tim tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudarmanto, 2022). Dengan kata lain, bahwa Kerjasama Tim pada PT. Ghita Avia Trans secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan secara simultan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim secara bersama-sama memengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Ghita Avia Trans. Meskipun secara terpisah, variabel Kerjasama Tim tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi kehadiran variabel tersebut dalam model penelitian tetap membantu menjelaskan perbedaan dalam kinerja karyawan ketika diuji bersama dengan variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja merupakan faktor yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan Kerjasama Tim belum memberikan dampak maksimal secara individu, sehingga peningkatan kinerja karyawan lebih tergantung pada kondisi lingkungan kerja yang baik serta tingkat disiplin kerja yang tinggi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di PT. Ghita Avia Trans dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim. Dari ketiga faktor tersebut, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara individu maupun dalam keseluruhan model. Dengan demikian, kedua faktor ini menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, kerjasama tim belum

## RESEARCH ARTICLE

menunjukkan pengaruh yang signifikan secara individu, yang menunjukkan bahwa penerapan faktor ini belum berjalan dengan baik. Namun, ketiganya tetap memainkan peran dalam memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang nyaman, peningkatan disiplin kerja, serta pengembangan kerjasama tim secara lebih baik agar efeknya lebih maksimal.

## 6. Referensi

- A. Nona. (2021). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Kreasicipta Aksesdasindo Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Industri*.
- A. S. K. Dewi. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Afiyani, I., Suhaeli, D., & Muhiyanto, M. (2024). Pengaruh work life balance, motivasi, lingkungan kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan. *UMMagelang Conference Series*, 259–271. <https://doi.org/10.31603/conference.12004>.
- Andarias, A., & Lutfi, A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar. *Management and Accounting Research Statistics*, 1(1), 70–89. <https://doi.org/10.59583/mars.v1i1.7>.
- Ariansyah, A., Prayogi, S., Kurnia, N., Bilad, M. R., & Sutarto, S. (2024). Digital technology to support sustainable development goals (SDGs): Literature review. *Lensa: Jurnal Kependidikan Fisika*, 12(2), 315. <https://doi.org/10.33394/j-lkf.v12i2.13557>.
- Budhijana. (2023). The factors influence on the intention to buy halal food products in Indonesia. *Journal of Namibian Studies*.
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PD. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v11i1.918>.
- Dewi, Andriani. (2021). Analisis emotional intelligence, efikasi diri dan perubahan organisasi terhadap kinerja melalui motivasi pada PT Angkasa Pura I (Persero). *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 16(2), 279–301.
- F. A. Ibrahim. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, Vol 1.
- Fauzi, & N. Wakhidah. (2020). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 78–80.
- G. Lumintang. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 963–972.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020a). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>.

## RESEARCH ARTICLE

- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V., & Priyadi, S. A. P. (2020b). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>.
- Ibrahim, F. E. (2021b). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*.
- Ibrahim. (2021a). Manajemen sumber daya manusia.
- Intan, Putri. (2021). Analisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan atasan, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan outsourcing PT. Indosat Tbk.
- Irawan. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 176–185.
- Jason, Sebastian. (2021). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*.
- Lamtiur, Simanjutak. (2021). Pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada BKD Kota Pematangsianta. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1).
- M. Abdullah. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Rengat. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, IX(3).
- M. Kerja. (2022). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Awal Bros Batam.
- Maulana, R., & Yusuf, M. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan generasi milenial di perusahaan manufaktur plastik. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(3), 860–870. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i3.986>.
- R. D. Sihaloho, & H. Siregar. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Rizma, B. (2025). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tiokindo Electric. *Management Research and Business Journal*, 2(2), 70–88.
- Rochmadona. (2024). Pengaruh komitmen organisasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas sebagai variabel moderasi dalam menentukan sehat atau tidaknya suatu organisasi. *Pengembangan SDM yang Bunga Jaya Jati Bintang*.