
**DAMPAK KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN J&T EXPRESS CRYSTAL
CABANG TANGERANG**

Risma Erlani¹, Chotamul Fajri²

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

¹rismaerlni444@gmail.com, ²dosen01717@unpam.ac.id.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Dampak Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan J&T Express Crystal Cabang Tangerang baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Pada Perusahaan J&T Express Crystal Cabang Tangerang. Metode pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh, dimana sampel adalah karyawan Perusahaan J&T Express Crystal Cabang Tangerang yang berjumlah 43 karyawan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diambil adalah data hasil jawaban dari responden yang berjumlah 43 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berdampak secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan J&T Express Crystal Cabang Tangerang yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5,527 > 2,020)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Lingkungan kerja non fisik berdampak secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan J&T Express Crystal Cabang Tangerang yang dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(1,987 > 2,020)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,054 < 0,05)$. Kerjasama Tim dan lingkungan kerja non fisik berdampak secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan J&T Express Crystal Cabang Tangerang yang dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(169,117 > 3.232)$, hal ini juga diperkuat dengan nilai $Sig. < 0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$.

Kata kunci : Kerjasama Tim; Lingkungan Kerja Non Fisik; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the impact of teamwork and the non-physical work environment on employee performance at the J&T Express Crystal Tangerang Branch, both partially and simultaneously. The research method used in this research is quantitative research. The population used in this research were employees at the J&T Express Crystal Company, Tangerang Branch. The sampling method used by the author in this research is the saturated sample method, where the sample is 43 employees of Perusahaan J&T Express Crystal Cabang Tangerang. The data collection method used in this research is primary data. The primary data taken was data from answers from 43 respondents. The results of this research show that the Collaboration Team has a partial influence on employee performance at the J&T Express Crystal Company, Tangerang Branch, as evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(5.527 > 2.020)$. This is also reinforced by the value of $Sig. < 0.05$ or $(0.001 < 0.05)$.

0.05). *The non-physical work environment has a partial effect on employee performance at the J&T Express Crystal Company, Tangerang Branch, as evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(1.987 > 2.020)$. This is also reinforced by the value of $Sig. < 0.05$ or $(0.054 < 0.05)$. Teamwork and the non-physical work environment simultaneously influence employee performance at the J&T Express Crystal Company, Tangerang Branch, as evidenced by the value of $F_{count} > F_{table}$ or $(169.117 > 3.232)$, this is also reinforced by the Sig value. < 0.05 or $(0.001 < 0.05)$.*

Keywords: *Team Collaboration; Non-Physical Work Environment; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM), Pesatnya perkembangan ekonomi yang cepat saat ini menghasilkan dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan sektor bisnis. Untuk mempertahankan eksistensi dan memperluas jangkauan pasar, perusahaan perlu menerapkan strategi manajerial yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa efektif, efisien, dan produktif seorang individu dalam memenuhi standar dan ekspektasi organisasi. Namun, di J&T Express, Produktivitas tenaga kerja belum menunjukkan hasil yang maksimal sesuai dengan target perusahaan. Disebabkan oleh berbagai faktor yang akan dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kerja sama tim berdampak terhadap kinerja karyawan di J&T Express Cabang Crystal Tangerang?
2. Apakah lingkungan kerja non fisik memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di J&T Express Cabang Crystal Tangerang?
3. Apakah kerja sama tim dan lingkungan kerja non fisik secara simultan berdampak terhadap kinerja karyawan di J&T Express Cabang Crystal Tangerang?

Dari hasil penulisan ini peneliti memiliki tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis dampak kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di J&T Express Cabang Crystal Tangerang.
2. Untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi dampak lingkungan kerja non-fisik terhadap kinerja karyawan di J&T Express Cabang Crystal Tangerang.
3. Untuk menganalisis dampak secara simultan antara kerja sama tim dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di J&T Express Cabang Crystal Tangerang.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan organisasi dengan upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2017:9), "manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektifitas dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan menekankan bahwa manajemen SDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengembangan, dan pengendalian tenaga kerja dalam sebuah organisasi, dengan fokus pada peningkatan produktivitas serta kesejahteraan karyawan.

1. Kerjasama Tim

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2020:17), Kerjasama Tim adalah proses di mana individu-individu dalam suatu kelompok bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Nitisemito (2014:97), Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Nitisemito (2021:97) lingkungan kerja non-fisik merujuk pada aspek-aspek yang berhubungan dengan suasana, iklim, dan hubungan sosial dalam suatu organisasi atau tempat kerja, yang berdampak kesejahteraan dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja non-fisik mencakup hal-hal seperti hubungan antar sesama karyawan, kepemimpinan, kebijakan organisasi, nilai dan budaya perusahaan, serta komunikasi di dalam tim.

3. Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63), "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan". Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang dapat dikembangkan adalah:

- Ho₁: p₁: Diduga tidak terdapat dampak kerjasama tim secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan J&T Express Crystal di gading sepong Kabupaten Tangerang.
- Ha₁: p₁: Diduga terdapat dampak kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan Perusahaan J&T Express Crystal di gading sepong Kabupaten Tangerang.
- Ho₂: p₂: Diduga tidak terdapat dampak lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan J&T Express Crystal di gading sepong Kabupaten Tangerang.
- Ha₂: p₂: Diduga terdapat dampak lingkungan kerja non fisik secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan J&T Express Crystal di gading sepong Kabupaten Tangerang.
- Ho₃: p₃: Diduga tidak terdapat dampak kerjasama tim dan lingkungan kerja non fisik secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan J&T Express Crystal di gading sepong Kabupaten Tangerang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dimana penelitian mengambil sampel dari suatu populasi.

Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah atau bukan buatan. Peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur dan lain sebagainya..

3.1 Operasional Variabel Penelitian

Sugiyono (2018:63) berpendapat bahwa "operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Operasionalisasi variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar. Penelitian ini terdiri dari variabel independent (bebas) dan variable dependen (terikat).

3.2.1 Variabel Independen (X)

Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain. Menurut Sugiyono (2018:33), "variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen)". Variabel bebas merupakan variabel yang diukur atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diobservasi.

3.2.3 Variabel Independen (Y)

Menurut Sugiyono (2018:39) berpendapat "variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen atau terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas". Variabel dependen dalam penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan.

Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja.

3.3 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:147) berpendapat "Dalam penelitian kuantitatif analisa data merupakan kegiatan pengumpulan data dari sumber-sumber yang diperoleh". Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.3.1 Analisis Statistik Deskriptif

Metode analisis data berupa analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2018:147), Statististik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

3.3.2 Uji Instrument Data

Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi

asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menghitung koefisien kolerasi antara skor item dengan skor totalnya, yang dimana untuk uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan dengan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n - 2$, yang dimana n adalah jumlah sampel(n).

2. Uji Reliabilitas

Menurut (ghozali 2018:47) “uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

menunjukkan bahwa variabel,kerjasama tim (X_1) lingkungan kerja non-fisik (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600.

3.3.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji asumsi klasik normalitas menurut Sunyoto (2017:92), digunakan untuk menguji data variabel bebas (x) dan data variabel terikat (y) pada uji regresi yang dihasilkan. Hasil regresi yang baik, jika mempunyai data variabel bebas dan terikat mendekati normal. Uji yang digunakan adalah *kolmogorov-smirnov*. Salah satu uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) pada alpha sebesar 5%. Jika nilai signifikan dari pengujian *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal, jika tidak maka data tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2016:158-159).

2. Uji Heterokedastisitas

Uji asumsi klasik heteroskedastisitas menurut Sunyoto (2017:90), digunakan untuk mengetahui sama atau tidaknya varian dari nilai sisa dan hasil uji yang satu dengan lainnya. Jika hasil dari nilai sisa mempunyai varian yang sama, maka terjadi homoskedastisitas atau jika berbeda maka disebut dengan heteroskedastisitas.

3.3.4 Analisa Kuantitatif

1. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis regresi linier berganda dimaksud untuk menganalisis pengaruh dari variabel Kerjasama Tim (X_1) Dan Lingkungan Kerja Non Fisik(X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Formula untuk regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

- a. Apabila nilai $r > 0$, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan yang positif yaitu semakin besar nilai variabel bebas, maka semakin besar pula dampak terhadap nilai variabel terikat.

- b. Apabila nilai $r < 0$, maka hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan negatif, yaitu semakin kecil variabel bebas, maka semakin kecil nilai variabel terikat.
- c. Apabila nilai $r = 0$, maka antara variabel bebas dengan variabel terikat tidak ada hubungan sama sekali.
- d. Apabila $r = 1$ berarti terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- e. Apabila nilai $r = -1$, maka telah terjadi hubungan negatif yang sempurna antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3.3.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2018:213) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan." Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Dalam penelitian ini rumusan hipotesis yang dibuat adalah sebagai berikut. masing-masing independen yaitu:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < \alpha$ maka:

H_0 ditolak, H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

H_0 diterima, H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat maka model persamaan regresi masuk dalam kriteria cocok atau fit.

Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom* - $n - (k+1)$) agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Adapun nilai α yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $sig < 0,05$ maka terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel Y.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $sig > 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh X secara simultan terhadap variabel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1.1.1 Deskriptif Data

Responden dalam penelitian ini berjumlah 43 orang yang merupakan karyawan J&T Express Cabang Crystal Tangerang. Data diperoleh melalui kuesioner yang disusun berdasarkan variabel penelitian, yakni kerjasama tim, lingkungan kerja non fisik, dan kinerja karyawan.

1. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1
Distribusi Responden Berdasarkan

Jenis Kelamin				
Valid		Frequency	Percent	Cumulative Percent
	Laki-Laki	5	11.6	11.6
	Perempuan	38	88.4	88.4
	Total	43	100.0	100.0

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30, 2025

Distribusi responden menurut jenis kelamin ditampilkan pada Tabel 4.1. Dari 43 responden, sebagian besar merupakan perempuan sebanyak 38 orang (88,4%), sementara laki-laki berjumlah 5 orang (11,6%).

b. Usia

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan usia responden.

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan

Usia				
Valid		Frequency	Percent	Cumulative Percent
	19-20 tahun	4	9.3	9.3
	21 tahun	9	20.9	30.2
	22 tahun	13	30.2	60.5
	23-30 tahun	17	39.5	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30, 2025

menyajikan distribusi usia responden. Responden terbanyak berada pada rentang usia 23–30 tahun sebanyak 17 orang (39,5%). Kelompok usia 22 tahun berjumlah 13 orang (30,2%), usia 21 tahun sebanyak 9 orang (20,9%), dan usia 19–20 tahun sebanyak 4 orang (9,3%).

c. Pendidikan

Berikut ini adalah hasil dari karakteristik responden berdasarkan pendidikan.

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan

Pendidikan Terakhir				
Valid		Frequency	Percent	Cumulative Percent
	SMA/SMK	33	76.7	76.7
	S1	10	23.3	100.0
	Total	43	100.0	100.0

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30, 2025

Mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 33 orang (76,7%), sementara sisanya 10 orang (23,3%) berpendidikan sarjana (S1).

1.1.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Multikolinearitas

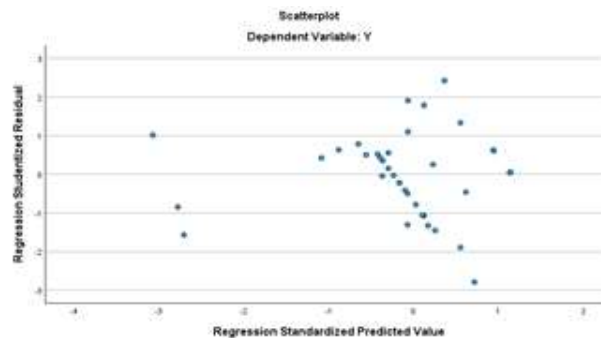
Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.251	2.134		1.524	.135	
	Kerjasama Tim	.691	.125	.707	5.527	<.001	.161
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.241	.121	.254	1.987	.054	.161

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30, 2025

Berdasarkan hasil uji di atas, diketahui bahwa nilai Tolerance untuk kedua variabel independen adalah 0,161, dan nilai VIF sebesar 6,195. Kedua nilai ini masih berada dalam batas toleransi yang diperbolehkan, yaitu Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi yang digunakan.

1.1.3 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 30, 2025

Gambar 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan pengamatan terhadap **Gambar 4.4**, titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar sumbu horizontal dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga memenuhi asumsi klasik dan layak untuk digunakan dalam analisis regresi lebih lanjut.

1.1.4 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.18
Regresi Berganda Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Non Fisik
Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,251	2,134		1,524
	Kerjasama Tim	,891	,125	,707	,001
	Lingkungan Kerja Non Fisik	,241	,121	,254	,054

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 30, 2025

1.1.5 Uji Korelasi dan Determinasi

Untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel Dalam konteks penelitian, uji koefisien korelasi dan determinasi sangat penting untuk memahami seberapa baik hubungan antara variabel yang diteliti, serta untuk memberikan dasar yang kuat dalam pengambilan keputusan berdasarkan data yang ada.

1. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^a									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig.
					Change	Change df1	Change df2	Change	
1	,946 ^a	,894	,889	2,519	,894	169,117	2	40	,001

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30, 2025

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					Change	Change	df1	df2	Sig. Change	
1	.946 ^a	.894	.889	2.519	.894	169.117	2	40	<.001	2.280
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim										
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan										
Sumber: Hasil Output SPSS Versi 30, 2025										

Nilai R Square sebesar 0,894 menunjukkan bahwa 89,4% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kerjasama tim dan lingkungan kerja non fisik, sementara sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

1.1.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan dua tahap yaitu pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan.

1. Uji Hipotesis Parsial

Tabel 4.21
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.251	2.134		1.524	.135		
Kerjasama Tim	.691	.125	.070	5.527	<.001	.161	6.195
Lingkungan Kerja Non Fisik	.241	.121	.254	1.987	.054	.161	6.195
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							
Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 30, 2025							

Berdasarkan hasil analisis, nilai t-hitung sebesar 1,987 lebih kecil dari t-tabel 2,020 dan nilai signifikansi sebesar 0,054 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, yang berarti bahwa lingkungan kerja non fisik tidak memberikan dampak parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada J&T Express Cabang Crystal Tangerang.

2. Uji Hipotesis Simultan

Tabel 4.22
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2146.355	2	1073.178	169.117	<.001 ^b
Residual	253.831	40	6.346		
Total	2400.186	42			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim					
Sumber: Hasil Perhitungan SPSS Versi 30, 2025					

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F-hitung sebesar 169,117 yang lebih besar dari F-tabel 3,232 dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu, H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, yang berarti bahwa kerjasama tim dan lingkungan kerja non fisik secara bersama-sama memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di J&T Express Cabang Crystal Tangerang.

tersebut, sementara sisanya 22,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kerjasama tim terbukti memiliki dampak signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di J&T Express Crystal Cabang Tangerang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *t*-hitung sebesar 5,527 yang lebih tinggi daripada *t*-tabel sebesar 2,020, serta nilai signifikansi (Sig.) 0,001 yang berada di bawah batas 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa kerjasama tim berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja non fisik juga memperlihatkan dampak parsial terhadap kinerja karyawan. Meski nilai *t*-hitung sebesar 1,987 sedikit lebih rendah dari *t*-tabel yaitu 2,020, nilai signifikansi sebesar 0,054 mendekati batas kritis 0,05. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan lingkungan kerja non fisik memberikan dampak terhadap kinerja, walaupun tidak signifikan secara statistik dalam penelitian ini.
3. Secara simultan, kerjasama tim dan lingkungan kerja non fisik memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai *F*-hitung sebesar 169,117 yang jauh melampaui *F*-tabel 3,232, serta nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$). Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama berkontribusi secara nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam proses pelaksanaan penelitian ini, peneliti menghadapi beberapa batasan yang perlu diperhatikan untuk pengembangan penelitian berikutnya, agar hasil yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan menyeluruh. Beberapa kendala tersebut antara lain:

1. Jumlah responden yang dilibatkan hanya sebanyak 43 orang, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi seluruh karyawan di cabang tersebut maupun perusahaan secara keseluruhan.
2. Kegiatan wawancara dengan pihak manajemen belum dapat dilakukan secara menyeluruh karena keterbatasan waktu dan kesibukan narasumber. Padahal, wawancara langsung dapat memperkaya informasi dan memberikan gambaran lebih mendalam terkait kondisi aktual di perusahaan.
3. Data yang diperoleh melalui kuesioner memiliki keterbatasan yang disebabkan oleh perbedaan persepsi, cara pandang serta makna yang diberikan oleh setiap responden terhadap pertanyaan. Selain itu, tingkat kejujuran dalam menjawab juga dapat memengaruhi validitas informasi yang diberikan..

Berdasarkan hasil Kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil data responden variabel kerjasama tim (*X*₁), pernyataan dengan skor terendah yaitu sebesar 4.02 terdapat pada nomor 2 dari indikator komunikasi. Dengan pernyataan berikut " Saya merasa nyaman untuk berbicara atau memberi masukan pada anggota tim lainnya". Dapat

disimpulkan bahwasannya komunikasi antaranggota tim masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal kenyamanan karyawan untuk menyampaikan pendapat atau masukan kepada rekan kerja lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kerjasama tim sudah baik secara umum, terdapat hambatan komunikasi terbuka yang dapat memengaruhi efektivitas kerja tim secara keseluruhan.

2. Berdasarkan hasil data responden variabel lingkungan kerja non fisik (X2), pernyataan dengan skor terendah yaitu sebesar 4,09 terdapat pada nomor 8 dari indikator tersedianya fasilitas kerja. Dengan pernyataan berikut “ Perusahaan memberikan fasilitas kepada karyawan” Dapat disimpulkan bahwasannya fasilitas kerja yang diberikan perusahaan masih dirasa belum optimal oleh karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan ketersediaan dan kelayakan fasilitas penunjang kerja, agar karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan produktif di lingkungan kerja yang kondusif.
3. Berdasarkan hasil data responden variabel lingkungan kerja non fisik (X2), pernyataan dengan skor terendah yaitu sebesar 3,91 terdapat pada nomor 2 dari indikator kualitas kerja . Dengan pernyataan berikut “ Karyawan mampu menguasai bidang pekerjaan dengan hasil yang baik” Dapat disimpulkan bahwasannya kemampuan karyawan dalam menguasai bidang pekerjaannya masih perlu ditingkatkan. Hal ini menunjukkan bahwa diperlukan pelatihan atau pendampingan kerja yang lebih intensif agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dan sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andarias dan Anugrah Lutfi (2021) *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank SulSelBar Kantor Pusat Makassar* Vol. 1 No. 1 (2021): 2021 Januari
- Anthoni (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan PT AJS Amanahjiwa Giri Artha* Jurnal Keberlanjutan Vol 5, No, 1 ISSN:2528-5599
- Chotamul Fajri dan Melisa (2020) *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada POPEXPRESS Cabang Palmerah Di Jakarta Barat* VOLUME 3, NOMOR 2, April 2023
- Chotamul Fajri, Denok Sunarsi, Widia Astuti dan Elis Triani Sari (2024) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi PT. Samwon Copper Tube Tangerang* Vol. 1 No. 2 (2024):
- Chotamul Fazri & Herik Dalmar (2020) *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Permata Mitra Karya Tangerang Selatan* Vol. 1 No. 2 (2020)
- Darmadi (2020) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang* Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma Vol 3 No 3, 2020) ISSN:2598-9545
- Ghozali, I (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE,

- Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendri Sembiring (2020) *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Sinarmas Medan* Vol. I, No. 11, Januari 2019 ISSN : 2086-681X
- Ismail Hajiali Dkk (2021) *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar* Vol. 8 No. 1 (2021):
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya. Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noorainy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Modern*. Yogyakarta: Deepublish.
- Nuraeni Gani, Dkk (2021) *Pengaruh Tanggung Jawab, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BTN Kantor Cabang Syariah Makassar)* Vol. 2 No. 1 (2021)
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, Stephen P., dan Mary Coulter. 2020. *Management* (15th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (2020). *Management* (6th ed.). Pearson Education.
- Stoner, James A.F., dan R. Edward Freeman. 2020. *Management* (6th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2017). *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Kencana.
- Tegar, N. (2019) *Manajemen SDM Dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant
- Umar, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Valentines Jen dan Kurniati W. Andani (2021) *Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Commonwealth Jakarta* Vol. 3 No. 2 (2021)