

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Fadliah Rahmah^{1*}, Salim Basalamah², Andi Faisal Bahari³,
Jafar Basalamah⁴

fadliahrahmahlia@gmail.com^{1*}, salim.basalamah@umi.ac.id², faisal.bahari@umi.ac.id³,
jafarbasalamah@umi.ac.id⁴

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan kerjasama tim sedangkan variabel terikatnya adalah produktivitas kerja. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 responden yaitu seluruh karyawan. Data hasil penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik kuesioner, observasi, wawancara dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif (presentase dan mean), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji linieratis, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas) uji regresi berganda, uji-t, uji-f dan uji delta koefisien determinasi (ΔR^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, kerjasama tim secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, serta lingkungan kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar.

Kata Kunci: *Kerjasama tim; Lingkungan kerja; Produktivitas kerja*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur produktivitas pegawai. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut bekerja dengan baik. Seiring dengan perkembangannya semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing dan memberikan pelayanan yang maksimal. Dalam hal ini instansi pemerintah juga dituntut mampu melayani masyarakat dan juga menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-

perubahan kearah yang lebih baik. Setiap organisasi pada umumnya juga mengharapkan para pegawainya mampu bekerja sama dengan baik.

Sumber Daya Manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Unsur sumber daya manusia ini salah satu faktor kunci yang harus dipertahankan suatu perusahaan sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi perusahaan untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Peningkatan produktivitas kerja karyawan pada sebuah perusahaan merupakan suatu strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Sutrisno, 2015). Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Masukan sering dibatasi dengan tenaga kerja sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Dalam upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan dapat mempengaruhi beberapa faktor antara lain lingkungan kerja dan kerjasama tim.

Produktivitas Kerja

Hartatik (2014), setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan. Produktivitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas adalah sikap disiplin karyawan, sampai pada manajemen dan teknologi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu, Penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

Kerjasama Tim

Frankel (2011) kerjasama tim adalah sebuah proses, keterampilan - keterampilan dan tingkah laku yang kompleks dan dinamis untuk mendukung kinerja tim. Kerjasama tim merupakan fitur penting dari program seperti manajemen kualitas total yang dimana keberhasilan dari kerjasama tim bersandar pada tiga dasar yaitu : bekerja sama, keragaman tim dan pemberdayaan keterampilan (Campbell dan Nelson, 2011). Hamiruddin et al (2019) indikator dalam kerjasama tim yaitu fokus pada tujuan tim, saling memberi motivasi, menjalin kerjasama sesama anggota tim, koordinasi.

Bosowa merupakan sebuah perusahaan swasta nasional yang didirikan pada tahun 1973 di Makassar, Sulawesi Selatan. Nama Bosowa berasal dari nama 3 Kerajaan Bugis yaitu Bone, Soppeng, dan Wajo. PT. Bosowa Propertindo merupakan salah satu unit bisnis dari Bosowa Corp. Bosowa Corp sendiri adalah Kerjasama tim yang terjadi pada PT. Bosowa Propertindo Makassar berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada hari Kamis tanggal 23 Juni 2022 tepatnya di jalan Jendral Sudirman No. 5 Gedung Menara Bosowa Lt. 3 Kota Makassar diketahui bahwa hubungan emosional diantara tim masih kurang terbangun sehingga kerjasama antar karyawan kurang maksimal. Karyawan cenderung bekerja secara individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2011), untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu Kemampuan, Meningkatkan hasil yang dicapai, Semangat Kerja, Pengembangan Diri, Mutu, Efisiensi. perusahaan induk (holding company) yang memiliki berbagai bidang bisnis, mulai dari semen hingga dealer mobil. Perusahaan ini bermula dari sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan umum bernama CV Moneter di kota Makassar, Sulawesi Selatan, pada 22 Februari 1973 oleh Aksa Mahmud. Kurangnya kontribusi satu sama lain menyebabkan adanya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu yang akan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bosowa Propertindo Makassar. Dengan terciptanya hubungan kerjasama tim yang baik terhadap para karyawan, maka secara otomatis para karyawan merasa nyaman berada di lingkungan perusahaan. Seperti yang dikatakan oleh Nitisemito bahwa salah satu indikator penunjang lingkungan kerja adalah hubungan dengan rekan kerja yang akan membuat karyawan betah dalam melaksanakan Pekerjaannya.

Penelitian ini merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih (2018) dengan judul penelitian "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja" yang hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja kerja, artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Selanjutnya dengan hasil penelitian yang berbeda ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh Layla Anggraeni, Romat Saragih (2019). Pengaruh Kerjasama tim terhadap Produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah" dengan hasil penelitian yaitu berdasarkan hasil pengujian telah terbukti bahwa kerjasama tim berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.

Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini dilakukan di PT. Bosowa Propertindo Makassar. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan September 2022. Data penelitian ini diperoleh melalui hasil observasi dan dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner dilokasi penelitian. Penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan mengambil seluruh populasi yaitu 39 Karyawan. Data Akan dianalisis melalui beberapa tahapan seperti Uji kualitas data (Uji validitas dan reliabilitas), Uji asumsi klasik (Uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) dan Uji Hipotesis (Uji analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi). Proses analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

a = Koefisien Kostanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Kerjasama Tim

E = Eror, Variabel gangguan

Hasil Penelitian

Uji Instrumen Data

Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan dengan melihat angka-angka yang terletak pada kolom "Corrected Item Total Correlation". Jika angka pada kolom tersebut lebih besar dari nilai r-tabel maka item pertanyaan tersebut valid, nilai r-tabel dicari pada taraf signifikansi 5% atau 0.05 dengan jumlah (n)=39, maka diperoleh r-tabel sebesar 0.316. Jika nilai Corrected Item Total Correlation lebih besar dari nilai r-tabel maka dinyatakan valid dan sebaliknya jika nilai Corrected Item Total Correlation lebih kecil dari nilai r-tabel maka dinyatakan invalid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X₁ (Lingkungan Kerja)

Pernyataan	Corrected Item Total Correlion	Nilai r-tabel	Ket.
Penerangan	.752**	0.316	Valid
Kondisi Udara	.849**	0.316	Valid
Suara Bising	.683**	0.316	Valid
Terhindari dari bau tidak sedap	.820**	0.316	Valid
Petugas Keamanan	.809**	0.316	Valid

Berdasarkan kolom "Corrected Item Total Correlation" pada tabel diatas terlihat bahwa semua item pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel 0.316 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variable X1 (Lingkungan Kerja) dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Kerjasama Tim)

<i>Pernyataan</i>	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Nilai r-tabel</i>	<i>Ket.</i>
Tujuan Tim	.901**	0.316	Valid
Saling memberi motivasi satu sama lain	.887**	0.316	Valid
Kerjasama yang baik	.849**	0.316	Valid
Saling berkoordinasi	.794**	0.316	Valid

Berdasarkan kolom "Corrected Item Total Correlation" pada tabel diatas terlihat bahwa semua item pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel 0.316 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variable X2 (Kerjasama Tim) dinyatakan valid dan layak digunakan.

Tabel 3. Item Total Statistics Variabel Y (Produktivitas Kerja)

<i>Pernyataan</i>	<i>Corrected Item Total Correlation</i>	<i>Nilai r-tabel</i>	<i>Ket.</i>
Kemampuan	.550**	0.316	Valid
Hasil sesuai target	.734**	0.316	Valid
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	.788**	0.316	Valid
Pengembangan diri	.842**	0.316	Valid
Mutu	.817**	0.316	Valid
Efisiensi	.724**	0.316	Valid

Berdasarkan kolom "Corrected Item Total Correlation" pada tabel diatas terlihat bahwa semua item pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel 0.316 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variable Y (Produktivitas Kerja) dinyatakan valid dan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,836	Reliabel
2	Kerjasama Tim	0,860	Reliabel
3	Produktivitas Kerja	0,826	Reliabel

Dari table diatas variabel Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Produktivitas kerja dikategorikan reliable. Hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Sehingga butir pernyataan untuk pendidikan, pengalaman kerja dan etos kerja termasuk

reliable dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variable independen dan variable dependen memiliki distribusi normal atau tidak. Data dikatakan berdistribusi normal apabila Asymp Sig (2-tailed) lebih besar dari level of significant yang dipakai yaitu 0,05.

Tabel 5. One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.39907435
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.112
	Negative	-.132
Test Statistic		.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.083^c

Berdasarkan output diatas terlihat bahwa nilai sig sebesar 0,083 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji ini digunakan untuk melihat ada atau tidak hubungan (korelasi) antara sesama variabel bebas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode uji VIF (Variance Inflation Factor), dalam pengujian VIF menggunakan criteria pengujian apabila nilai VIF < 10, maka dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikonearitas dan nilai toleransinya > 0,1 maka tidak terjadi masalah multikonearitas.

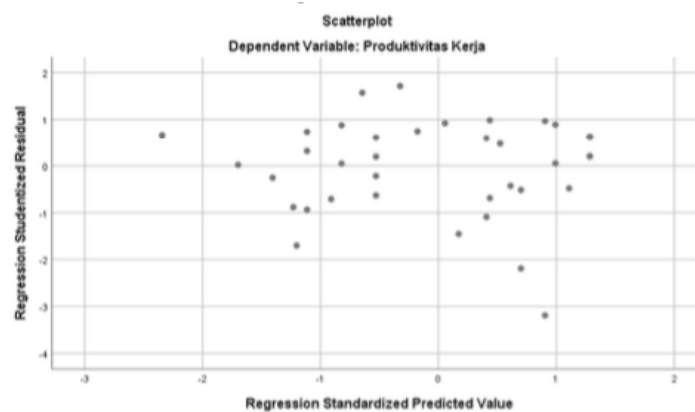
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

		Unstandardized Coefficients		Standardi zed Coefficient s	Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Toleran ce VIF
1	(Constant)	8.579	3.383		2.536	.016	
	Lingkungan Kerja	.643	.197	.577	3.270	.002	.484 2.064
	Kerjasama Tim	.193	.266	.128	.727	.472	.484 2.064

Berdasarkan uji multikonearitas bahwa menunjukkan nilai tolerance dari setiap variabel bebas $0,987 > 0,1$ dan nilai VIF $1,013 < 10$, maka kesimpulannya tidak terjadi masalah multikonearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan baik adalah apabila tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Pengujian ini digunakan dengan menggunakan metode grafik plot. Apabila plot membentuk pola tertentu, maka terjadi masalah heteroskedastisitas, tetapi jika plot menyebar dan tidak membentuk suatu pola maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode scatter plot.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik diatas terlihat bahwa plot menyebar secara tidak teratur atau tidak berpola sehingga dapat disimpulkan bahwa mode regresi tidak mengandung masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, dan juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.579	3.383		2.536
	Lingkungan Kerja	.643	.197	.577	3.270
	Kerjasama Tim	.193	.266	.128	.727

Berdasarkan hasil regresi yang didapat maka dibuat persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,579 + 0.643X_1 + 0.193X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 8,579 mempunyai arti bahwa nilai Produktivitas Kerja (Y) sebelum dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) mempunyai nilai positif; Koefisien regresi X1 adalah positif 0.643 artinya setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Produktivitas kerja karyawan; Koefisien regresi X2 adalah positif 0.193 artinya setiap kenaikan variabel Kerjasama Tim akan meningkatkan Produktivitas Kerja karyawan.

Berdasarkan output SPSS.22 diatas diketahui bahwa nilai Sig. yaitu 0.000 < dari nilai probabilitas 0.05, maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y). Dasar pengambilan keputusan Uji-F juga dapat dilakukan berdasarkan nilai Fhitung dan nilai Ftabel. Menurut V. Wiratna Sujarweni (2014), jika nilai Fhitung > Ftabel maka artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Diketahui nilai Ftabel sebesar 3.25 (lihat F-tabel pada lampiran), karena nilai F-hitung 15.110 > F-tabel 3.25 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) secara simultan atau bersama- sama berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja (Y).

Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan R Square.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.456	.426	2.46481

Untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas kepada variabel terikat adalah dengan melihat output SPSS pada tabel

Summary, yaitu nilai kolom R-Square, diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0.456, maka dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah 45.6% ($0.456 \times 100 = 45.6$). Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 45.6% sisanya 54.4% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel agama, budaya, social politik, kondisi lingkungan/geografis, struktur ekonomi dan motivasi intrinsik individu, pelatihan dan pengembangan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar. Oleh karena itu, hipotesis penelitian diterima. Dengan kata lain lingkungan kerja merupakan faktor penentu baik atau tidaknya produktivitas karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan yang menjadi responden merasakan bahwa lingkungan kerja yang aman nyaman akan memberikan dampak yang baik bagi produktivitas kerja karyawan. Fasilitas yang lengkap, pencahayaan yang baik, lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi karyawan dalam melaksanakan tugas- tugasnya dengan baik, dan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Reonaldi Syahputra (2022) yang pada penelitiannya turut menemukan adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan di Perusahaan ini menyiratkan bahwa, lingkungan kerja selalu menjadi aspek utama yang menjadi perhatian pihak manajemen dalam rangka mendorong produktivitas anggota organisasi.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ditolak. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya koordinasi antara satu sama lain dalam proses penyelesaian tugas, karena Karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar fokus dalam menyelesaikan tugas individu masing-masing. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto (2017) yang pada penelitiannya juga mendapatkan hasil bahwa Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Penelitian yang dilakukan ini mengungkapkan bahwa Kerjasama Tim sebenarnya memiliki pengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan namun tidak lebih besar dari faktor- faktor lainnya. Kerjasama Tim dibangun oleh Kepercayaan. Semakin tinggi rasa percaya antar karyawan maka semakin baik pula Kerjasama Tim sehingga akan memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hamid Manro Sihite(2020), hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas kerja.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil pengujian statistika dan pembahasan yang telah dilakukan terkait pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : 1) Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar. 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar. 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan PT. Bosowa Propertindo Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data di lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang mudah-mudahan bermanfaat bagi kemajuan pendidikan pada umumnya. Adapun saran yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut: 1) Bagi Peneliti Selanjutnya. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau referensi dalam melakukan penelitian terkait variabel yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. Untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan karena variabel Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim kerja berpengaruh 45.6% terhadap Produktivitas kerja karyawan pada penelitian ini sehingga masih ada 54.4% variabel lain yang berpotensi mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan selain variabel yang diteliti. 2) Bagi Perusahaan. Meskipun tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kerjasama Tim terhadap Produktivitas kerja, harapannya perusahaan memberikan kesadaran kepada karyawannya akan pentingnya koordinasi antara satu sama lain. Selain memberikan kesadaran, perusahaan juga membuat kebijakan yang baik terkait dengan proses Kerjasama Tim. Karena, dengan kerjasama tim yang baik dapat membantu rekan kerja untuk saling mengenal lebih baik dan membantu hubungan social yang kuat. Di samping Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim juga perlu diperhatikan karena dengan Lingkungan kerja yang dimiliki para Perusahaan dapat meningkatkan Produktivitas Kerja serta membantu karyawan mengurangi kesalahan dalam bekerja. Dengan Kerjasama Tim yang baik maka

Produktivitas Kerja karyawan akan semakin baik dan mampu memberikan dampak yang positif bagi perusahaan

Daftar Pustaka

- Abdul Hamid Manro. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan dan Produktivitas Kerja Pegawai di KPP Pratama Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan.
- Adamy, Marbawi. 2016. Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. Unimal Press. Universitas Malikussaleh.
- Albert Kurniawan. 2014. Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis. Alfabeta. Bandung.
- Alex. S. Nitisemito. 1982. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.182-183)
- Ahmad. Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup. <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm>.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). The Effect of Teamwork on Employee Work PRoductivity on PT. PLN (PERSERO) CENTRAL JAVA TRANSMISSION. E- Proceeding of Management, 6(1), 11641169.
- Anthony, P Wiliam, K. Michele Kacmar and Pamela L Parewe . (2002). Human Resource. Management. A Strategic Approach. 4th edition. Orlando: Harcourt
- Apriliani, N. K., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh pemberdayaan, kerja sama tim dan Pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan di spa Santrian Bali. E-Jurnal Manajemen, 8, 58–66.
- Budi, M., Arief Setia; Leina Miska. 2021. Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, komunikasi internal dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan sekolah swasta Bunga Matahari Kota Banda Aceh, Vol. 11, No. 2: 171-173.
- Cascio, Wayne F. 2003. Managing Human Resources: Productivity, Quality of. Work Life, Profits. New York:Mcgraw and Hill.
- Danang, Sunyoto. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusi. Jakarta: PT Buku Seru.
- Edwin Flippo, 1976. Persinal Management, Mc Graw-Hill International Book Comp, Singapore 1st edition.

Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." Vol. 5, No. 1, 2017, hal. 2.

Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Kaswan. 2014. Leadership and Teamworking: Membangun tim yang efektif dan berkinerja tinggi melalui kepemimpinan. Jakarta: Alfabeta.

Mulyono. 2019. Analisis Uji Asumsi Klasik. <https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>

Ningsih, S., & Rohwiyati. 2021. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Berkah Ridho Cinta Di Karanganyar. Jurnal Penelitian Dan Kajian Ilmiah, 19(2), 111–114.

Nugroho, Arief Puji. 2020. Analisis Pengaruh Lingkungan kerja, Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Panjaitan, Givson A. 2017. Pengaruh Kerja Sama Tim, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Poerdawadarminta W.J.S. 1976.

Reonaldi Syahputra. 2022. Pengaruh lingkungan Kerja terhadap Produktivitas kerja pegawai di dinas perumahan rakyat dan kawasan pemukiman kota Gorontalo. Vol 4. No. 3.

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja. Bandung: Penerbit Bandar Maju. 28-31.

Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Susan Eri. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1.

Zainal, Veithzal Rivai. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Zahra, R Ratika & Rina, Nofha. 2018. Pengaruh Celebrity Endorser Hamidah Rachmayanti Terhadap Keputusan Pembelian Produk Online Shop Mayoutfit di Kota Bandung. Jurnal Lontar Vol. 6 No. 1.