

## Pengaruh Kerja sama Tim, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada karyawan PT. Amerta Indah Otsuka

Nihayatul Mutimmah<sup>1</sup>, Eko Agus Alfianto<sup>2</sup>

Universitas Yudharta Pasuruan

nihayaamutimmah@gmail.com<sup>1</sup>, ekoagus@yudharta.ac.id<sup>2</sup>

### ABSTRACT

*This research delved into the individual and combined effects teamwork, work discipline, work environment, and loyalty at PT. Amerta Indah Otsuka Kejayaan. Our methodology employed an explanatory quantitative approach, drawing data from the entire workforce of 216 employees. For data collection, we selected a random sample of 140 employees using the Slovin formula. Information was gathered through questionnaires utilizing a 5-point Likert scale. Prior to analysis, the measurement tools underwent rigorous validity and reliability assessments. To ensure the statistical integrity of our findings, we also conducted normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests, confirming the data adhered to classical assumptions. The t-test results revealed that each factor—teamwork, work discipline, work environment, and work loyalty—exerted a unique influence on employee performance. Moreover, the F-test unequivocally demonstrated a collective impact of all these elements on employee performance at PT. Amerta Indah Otsuka Kejayaan.*

**Keywords:** Teamwork, Work discipline, Work Environment, Work Loyalty, Employee Performance

### ABSTRAK

Hasil penelitian ini mendalami penagaranuh individual dan kolektif dari kerja sama, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Amerta Indah Otsuka Kejayaan. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Amerta Indah Otsuka kejayaan yang berjumlah 216 orang. Dalam penelitian ini, sampel diambil menggunakan teknik random sampling dengan jumlah sampel ditentukan dengan rumus slovin yaitu 140 karyawan. Teknik Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner dan skala Likert 5 poin. Sebelum analisis, alat ukur ini menjalani penilaian validitas dan reliabilitas yang ketat. Guna memastikan integritas statistik temuan kami, kami juga melakukan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, memastikan data memenuhi asumsi klasik. Hasil uji-t menunjukkan bahwa setiap faktor—kerja tim, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja—memiliki dampak yang khas terhadap kinerja karyawan. Terlebih lagi, uji-F secara tegas menunjukkan adanya pengaruh kolektif dari semua elemen ini terhadap kinerja karyawan di PT. Amerta Indah Otsuka Kejayaan.

**Kata Kunci:** Kerja sama tim, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas kerja, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan bisnis perdagangan, perusahaan dituntut untuk memaksimalkan kinerja dalam berbagai aspek seperti teknologi, finansial, dan sumberdaya manusianya. Sumberdaya manusia menjadi salah satu aspek penting dalam keberhasilan perusahaan, karena pengoperasian perusahaan dijalankan oleh manusia. Dengan pernyataan diatas dapat dijelaskan bahwa SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kerja sama tim menjadi salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan untuk menciptakan hubungan yang harmonis yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kerja sama tim dilakukan oleh dua orang atau lebih yang saling bekerja sama dalam mencapai target hasil produksi dengan lebih ringan di bandingkan bekerja secara individu. Ketika sebuah tim memiliki kinerja dengan baik, maka pencapaian tujuan lebih efisien.

Selain kerja sama tim, disiplin kerja juga harus di perhatikan dalam perusahaan.

Adanya disiplin dalam bekerja maka perusahaan memiliki kualitas karyawan yang baik, karyawan yang baik akan berusaha menunjukkan suatu sikap kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta hubungan baik antar karyawan satu dengan yang lain, maupun karyawan dengan atasan. Dengan disiplin kerja dalam sebuah perusahaan akan menjamin terpeliharanya suatu tata tertib yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan demi kelancaran pelaksanaan tugas sehingga mendapat hasil yang optimal. Dalam dunia kerja disiplin kerja untuk karyawan akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Apabila semua karyawan di perusahaan tersebut disiplin, maka karyawan lain ikut disiplin, tetapi apabila karyawan di lingkungan perusahaan tidak disiplin maka karyawan lain juga tidak ikut disiplin. Oleh karena itu setiap perusahaan wajib menerapkan kedisiplinan terhadap karyawannya agar pencapaian pelaksanaan tugas bisa tercapai dengan maksimal (Yulistria, dkk 2018).

Manfaat disiplin kerja mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurangnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari lambatnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan yang tidak disiplin dapat membawa dampak yang cukup besar pada perusahaan. Oleh karena itu perlu dipahami penyebab karyawan yang tidak disiplin dalam perusahaan agar dapat diupayakan pencegah yang diperlukan. Karyawan yang bekerja tanpa ketataan terhadap disiplin kerja tidak akan bisa memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Tujuan disiplin kerja menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja, karena lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan tentunya akan membuat semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat selesai sesuai dengan target.

# **Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah**

**Volume 7 Nomor 7 (2025) 3171 – 3182 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351**  
**DOI: 10.47467/alkharaj.v7i7.9228**

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan di PT. Amerta Indah Otsuka yang memiliki berbagai divisi pekerjaan. Di salah satu divisi terlihat adanya permasalahan yang terjadi dalam kerja sama tim yang dimana ada beberapa karyawan datang terlambat, ada yang bekerja santai sementara yang lain bekerja keras dan ada beberapa karyawan bahkan memiliki waktu luang tetapi tidak membantu rekan-rekannya. Disisi lain ada karyawan yang tidak bertanggung jawab terhadap tugasnya. Dampak dari kelalaian ini juga dapat mempengaruhi pencapaian target kerja yang sudah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, disiplin dalam bekerja menjadi pokok utama, seseorang karyawan perlu menjalankan kewajiban untuk disiplin dalam bekerja. Tanpa adanya dukungan disiplin yang baik maka akan susah untuk perusahaan agar berhasil dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selain masalah kerja sama tim, lingkungan kerja yang kurang harmonis antara atasan dengan bawahan, antara sesama leader juga menjadi faktor penghambat hubungan dalam bekerja, kurangnya kerja sama dan dukungan antar rekan kerja dapat mengurangi loyalitas kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fonomena diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kerjasam Tim, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Amerta Indah Otsuka)".

## **TINJAUAN LITERATUR**

Melalui lanskap bisnis yang penuh persaingan, kerja sama tim muncul sebagai kekuatan sinergis. Upaya kolektif individu-individu dalam sebuah tim menghasilkan kinerja yang melampaui totalitas kontribusi personal, menandakan bahwa performa tim secara keseluruhan jauh lebih unggul dibanding kinerja anggota secara individual dalam suatu perusahaan (Aprianti, 2023). Kerja sama tim menjadi krusial untuk mencapai kesuksesan organisasi, karena ia menyuntikkan energi dan sinergi pada setiap individu yang terlibat, sekaligus memicu lahirnya ide-ide inovatif. Menurut Murad, dkk (2024), kerja sama tim memiliki tiga indikator meliputi kerja sama, kepercayaan dan kekompakan.

Disiplin kerja dimaknai sebagai kebebasan dalam aturan perusahaan yang terkontrol, demi meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk memenuhi seluruh ketentuan yang berlaku (Paryanti, dkk., 2024). Disiplin kerja merupakan kebutuhan mendasar bagi karyawan; tanpa itu, sasaran perusahaan akan sulit terwujud. Disiplin adalah perilaku fundamental yang harus ditanamkan pada setiap individu, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Setiap individu wajib bersedia mengikuti dan mematuhi peraturan yang telah disepakati, serta menerima konsekuensi apabila melanggarinya. Ketaatan ini secara bertahap akan membentuk kebiasaan positif yang mengakar kuat. Selain itu, disiplin juga berfungsi sebagai upaya preventif terhadap pelanggaran ketentuan yang telah disepakati, sehingga dapat menghindarkan sanksi. Khairi (2022) mengidentifikasi lima indikator penting dari disiplin kerja.

# **Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah**

**Volume 7 Nomor 7 (2025) 3171 – 3182 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351  
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i7.9228**

Menurut Astuti (2023) Lingkungan Kerja adalah suatu kondisi dimana seorang karyawan dapat merasa nyaman ditempat ia bekerja atau diperusahaan tempatnya bekerja. Semakin baik lingkungan kerja yang ia dapatkan dari perusahaan akan semakin baik juga kinerja serta produktivitas yang ia berikan kepada perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Mustangin, 2023). Lingkungan kerja menurut Rahmawati, dkk (2023) memiliki lima indicator yang meliputi penerangan, suhu udara, warna ruangan, hubungan kerja dan suasana kerja.

Loyalitas Kerja merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik, dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari-hari dalam pelaksanaan tugas yang diberikan atasan kepada karyawan untuk mencapai sebuah target yang telah ditentukan (Izzatun Nisa, 2023). Loyalitas adalah bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, berhubungan dengan berkomitmen dari karyawan terhadap perusahaan dan loyalitas menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan sukses atau tidak suatu perusahaan. Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk secara begitu saja didalam perusahaan, melainkan ada beberapa indicator. Menurut Letsoin (2020) Loyalitas kerja memiliki empat indikator yaitu ketiaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian dan kejujuran.

Terakhir, kinerja karyawan merujuk pada berbagai pencapaian yang diselesaikan sesuai tanggung jawab dalam periode waktu tertentu. Kinerja mencerminkan kapasitas dan kompetensi individu dalam suatu pekerjaan, yang pada gilirannya akan berdampak pada imbalan yang diterima dari perusahaan (Mustangin, 2023). Armansyah (2024) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian terbaik karyawann yang selama ini berjuang keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif, Penelitian eksplanasi (*Explanatory Research*) yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena dan hubungan yang telah dihipotesiskan antar-variabel. Penelitian kuantitatif adalah pendekatan kuantitatif dengan mengedepankan data-data, angka-angka, fakta-fakta, bukti-bukti, tabel, grafik yang ada pada lokasi penelitian. Desain penelitian ini menguji pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) melalui analisis uji hipotesis menggunakan teknik statistika yang relevan. Lokasi penelitian dipilih di PT. Amerta Indah Otsuka di Kejayan dikarenakan memiliki jumlah sampel yang memenuhi kualifikasi metode kuantitatif.

# Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 7 (2025) 3171 – 3182 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351  
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i7.9228

Variabel dalam penelitian ini antara lain  
Kerja sama Tim ( $x_1$ )  
Disiplin Kerja ( $x_2$ )  
Lingkungan Kerja ( $x_3$ )  
Loyalitas Kerja ( $x_4$ )  
Kinerja Karyawan (Y).

Populasi penelitian ini adalah seluruh seluruh karyawan di PT. Amerta Indah Otsuka Kejayan. Pengambilan sampel menggunakan teknik *probability sampling*, khususnya *simple random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Karena apabila populasinya berjumlah banyak atau besar, sangat tidak mungkin bagi peneliti untuk mempelajari populasi keseluruhan tersebut karena berbagai keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga dan dana. Ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus slovin yang terdapat dalam Sugiyono (2018), yang menghasilkan jumlah sampel 140 responden setelah dilakukan perhitungan menggunakan slovin dari populasi sebanyak 216 dan margin error 5%. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner daring menggunakan Google Form, sementara data sekunder diperoleh dari jurnal dan penelitian relevan lainnya (Sugiyono, 2018). Skala Likert dengan lima kategori jawaban digunakan untuk mengukur respons responden terhadap pertanyaan kuesioner (Sugiyono, 2018).

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS 27, diawali dengan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas memastikan kuesioner valid jika pertanyaan dapat mengungkap variabel yang diteliti, ditunjukkan oleh nilai  $KMO > 0.50$  (Ghozali, 2018). Uji reliabilitas menilai konsistensi jawaban, dengan kriteria Cronbach Alpha  $> 0.60$  menunjukkan reliabel (Ghozali, 2018). Selanjutnya, dilakukan analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan data (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2018), diikuti uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas untuk memenuhi persyaratan analisis jalur (Ghozali, 2018). Analisis regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, serta uji determinasi ( $R^2$ ) untuk mengetahui seberapa jauh model menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018; Riduan, 2017).

Terakhir, Uji hipotesis terdapat melibatkan dua jenis pengujian:

Uji t (parsial) untuk melakukan pengujian apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

Uji F untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Amerta Indah Otsuka merupakan anak perusahaan Otsuka Pharmaceutical Co, Ltd yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dibidang farmasi yang sudah cukup terkenal di Jepang. Diawali berdirinya pada tahun 1997, Otsuka merupakan perusahaan afiliasi dari Otsuka Pharmaceutical Co, Ltd Jepang yang memulai

# Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 7 (2025) 3171 – 3182 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351  
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i7.9228

perjalannya di indonesia dengan nama PT. Kapal Indah Otsuka. Perusahaan ini terbentuk dari hasil investasi bersama antara Otsuka Pharmaceutical Jepang dan PT. Kapal Api dengan Pocari Sweat sebagai produk pertamanya. Kemudian di tahun 1999, PT. Kapal Indah Otsuka merubah namanya menjadi PT. Amerta Indah Otsuka. Lokasi Perusahaan PT. Amerta Indah Otsuka Berada di Jl. Raya Pasuruan, No. 11, Pacar Keling, Kec. Kejayan, Pasuruan, Jawa Timur 67172.

Analisis karakteristik responden berdasarkan posisi bagian tempat bekerja menunjukkan karakteristik responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan yang bekerja di bagian shrink sebanyak 55 orang atau 39,3% dari total 140 responden. Selanjutnya, bagian loader memiliki 15 responden (10,7%), diikuti oleh bagian inspeksi dan snackbar yang masing-masing terdiri dari 14 responden (10,0%). Bagian delivery dan forklif masing-masing menyumbang 12 responden (8,6%), kemudian *finished good* dengan 10 responden (7,1%), dan yang paling sedikit berasal dari bagian RMPM sebanyak 8 responden (5,7%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berasal dari bagian produksi khususnya di bagian shrink, yang berperan besar dalam proses operasional perusahaan.

Analisis karakteristik responden berdasarkan usia sebagian besar responden berada pada rentang usia 26-30 tahun sebanyak 79 orang atau 56,4% dari total responden yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada usia produktif awal. Disusul oleh kelompok usia 31-35 tahun sebanyak 32 responden (22,9%) dan usia 21-25 tahun sebanyak 27 responden (19,3%), yang juga masih tergolong usia muda. Hanya 2 responden (1,4%) yang berusia di atas 36 tahun. Kategori usia responden ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT. Amerta Indah Otsuka didominasi oleh tenaga kerja muda yang memiliki energi tinggi dan adaptif terhadap dinamika kerja.

Analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 82 orang atau 58,6% dari total 140 responden, sedangkan responden laki-laki berjumlah 58 orang atau 41,4%. Data ini menunjukkan bahwa proporsi karyawan perempuan di PT. Amerta Indah Otsuka lebih tinggi dibandingkan laki-laki, yang menunjukkan kebijakan rekrutmen. Selanjutnya analisis karakteristik responden berdasarkan masa kerja sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, yaitu sebanyak 82 orang atau 58,6% dari total responden, sedangkan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 58 orang atau 41,4%. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PT. Amerta Indah Otsuka telah bekerja dalam jangka waktu yang relatif lama yang menjadi indikator adanya loyalitas kerja dan kenyamanan dalam lingkungan kerja, serta menunjukkan pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dan untuk analisis karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir pada jenjang SMA/SMK sebanyak 127 orang atau 90,7% dari total 140 responden. Sedangkan 8 responden (5,7%) berpendidikan SMP/MTS, dan hanya 5 responden (3,6%) yang merupakan lulusan sarjana (S1). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT.

Amerta Indah Otsuka berada pada jenjang pendidikan menengah yang sesuai dengan kebutuhan kualifikasi pekerjaan operasional di perusahaan tersebut di lini produksi.

Deskripsi variabel Persepsi Kemudahan (X1) menunjukkan bahwa responden memiliki nilai yang positif. Untuk setiap indikator-kerja sama (X1.1), kepercayaan (X1.2), kekompakan (X1.3), mayoritas responden secara konsisten memilih "Netral" atau "Setuju". Persentase gabungan "Sangat Setuju" dan "Setuju" mencapai angka tinggi, berkisar antara 68.6% hingga 72.1%. Nilai rata-rata (Mean) untuk setiap item juga tinggi, antara 2.81 hingga 4.04. Secara keseluruhan, grand mean variabel kerja sama tim sebesar 3,61 maka dapat disimpulkan bahwa secara umum persepsi karyawan PT. Amerta Indah Otsuka terhadap kerja sama tim berada dalam kategori netral. Meskipun terdapat variasi pada tiap indikator, hasil ini menunjukkan bahwa kepercayaan dan kekompakan menjadi indikator yang lebih kuat dibandingkan indikator kerja sama dalam pelaksanaan tugas.

Pada variabel Disiplin Kerja (X2), hasil deskriptif juga menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi dari responden. Lima indikator yang diukur—kehadiran (X2.1), ketataan pada peraturan kerja (X2.2), standar kerja (X2.3), tingkat kewaspadaan dalam penggunaan fasilitas perusahaan (X2.4) dan etika kerja (X2.5)—mendapatkan respons positif yang dominan. Persentase gabungan responden yang menyatakan "Sangat Setuju" atau "Setuju" konsisten di atas 40% untuk item X2.4. Nilai rata-rata (Mean) per item berkisar antara 3.77 hingga 4.59. Gran Mean sebesar variabel disiplin kerja sebesar 4,31, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka tergolong baik. Indikator tanggung jawab dan kewaspadaan cukup baik yang menjadi kekuatan utama dalam menunjang produktivitas kerja.

Pada variabel Lingkungan Kerja (X3), hasil deskriptif juga menunjukkan tingkat persetujuan yang cukup tinggi. Lima indikator yang diukur—penerangan (X3.1), suhu udara (X3.2), warna ruangan (X3.3), hubungan kerja (X3.4) dan suasana kerja (X3.5)—mendapatkan respons positif yang dominan. Persentase gabungan responden yang menyatakan "Sangat setuju" atau "Setuju" konsisten di angka 45% untuk item X3.2. Nilai rata-rata (Mean) per item berkisar antara 3.49 hingga 4.79. grand mean sebesar 4,14, maka secara keseluruhan variabel lingkungan kerja dinilai baik oleh karyawan PT. Amerta Indah Otsuka. Indikator lingkungan fisik seperti penerangan dan suhu udara mendapat penilaian paling tinggi, sementara indikator sosial seperti hubungan kerja masih menjadi permasalahan yang perlu dibenahi.

Pada variabel Loyalitas Kerja (X4), hasil deskriptif juga menunjukkan tingkat persetujuan yang cukup tinggi. Tiga indikator yang diukur—ketataan atau kepatuhan (X4.1), tanggung jawab (X4.2) dan kejujuran (X4.3)—mendapatkan respons positif yang dominan. Persentase gabungan responden yang menyatakan "Sangat setuju" atau "Setuju" konsisten di angka 73,6% untuk item X4.1. Nilai rata-rata (Mean) per item berkisar antara 3.79 hingga 4.69. Grand mean sebesar 4,27, dapat disimpulkan bahwa loyalitas kerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka berada pada kategori tinggi. Nilai tertinggi terdapat pada indikator kejujuran, sementara indikator kepatuhan meskipun tetap baik, menjadi bagian yang lebih rendah dibanding dua indikator

# **Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah**

**Volume 7 Nomor 7 (2025) 3171 – 3182 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351  
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i7.9228**

lainnya. Hal ini memberi gambaran bahwa karyawan memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan, terutama dalam hal kejujuran dan tanggung jawab.

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y), data deskriptif menunjukkan tingkat persetujuan yang sangat tinggi terhadap kinerja karyawan. Indikator kualitas kerja (Y.1), kuantitas kerja (Y.2), ketepatan waktu (Y.3), tanggung jawab (Y.4) dan kemandirian kerja (Y.5) secara konsisten mendapatkan respons positif dari responden. Persentase gabungan "Sangat Setuju" dan "Setuju" untuk setiap item berkisar antara 73.6% hingga 88.6%. Nilai rata-rata (Mean) per item berada di kisaran 3.79 hingga 4.87. Gran Mean sebesar 4,30, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka tergolong baik. Indikator kualitas kerja menjadi kekuatan utama, sedangkan kuantitas kerja menunjukkan skor paling rendah di antara lima indikator. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja dengan hasil yang baik serta memiliki rasa tanggung jawab dan kemandirian yang tinggi dalam pelaksanaan tugas.

Penelitian ini diawali dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen pengukuran. Berdasarkan Tabel Uji Validitas, semua item pertanyaan dari kelima variabel (Kerja sama Tim, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan) dinyatakan valid karena koefisien korelasi setiap item jauh lebih besar dari  $r$  tabel (0,166). Ini menunjukkan bahwa setiap pertanyaan secara akurat mengukur konsep yang dimaksud. Selanjutnya, Tabel Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 (Kerja sama Tim 0,842; Disiplin Kerja 0,719; Lingkungan Kerja 0,719; Loyalitas Kerja 0,699 dan Kinerja Karyawan 0,653), mengindikasikan bahwa kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik dan data yang dikumpulkan dapat diandalkan.

Selanjutnya, Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan statistik. Pada Uji Normalitas, untuk Model 1 (Kerja sama Tim, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan), nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,072 ( $>0,05$ ) menunjukkan data residual terdistribusi normal. Namun, untuk Model 2 (Persepsi Kemudahan, Inovasi Teknologi terhadap Sikap), nilai Asymp. Uji heteroskedastisitas hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glejser, terlihat bahwa seluruh variabel independen (X1 hingga X4) memiliki nilai signifikansi (Sig.) di atas 0,05, yaitu X1 sebesar 0,764, X2 sebesar 0,721, X3 sebesar 0,203, dan X4 sebesar 0,243. Karena tidak ada nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Varians residual model bersifat konstan dan model regresi memenuhi uji asumsi klasik heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, yaitu Kerja sama Tim (Tolerance 0,588; VIF 1,699), Disiplin Kerja (0,802; 1,247), Lingkungan Kerja (0,571; 1,750), dan Loyalitas Kerja (0,627; 1,595). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi ini. Masing-masing variabel bebas memiliki hubungan yang cukup independen satu sama lain dan tidak saling

# Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 7 (2025) 3171 – 3182 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351  
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i7.9228

memengaruhi secara berlebihan, sehingga hasil analisis regresi dapat dianggap valid dan dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat.

Uji Linieritas dilakukan untuk memeriksa hubungan linier antar variabel. Hasil pada Tabel 4.16 menunjukkan bahwa semua variabel independen (Kerja sama Tim, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja) memiliki nilai signifikansi Deviasi dari Linearitas  $>0,05$  ketika dihubungkan dengan Kinerja Karyawan, menegaskan adanya hubungan linier yang signifikan. Pemenuhan asumsi linearitas ini krusial untuk memastikan bahwa model regresi linier yang digunakan adalah tepat untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian.

Uji T pada penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel inedependen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.17 Uji T, semua hubungan yang diuji (Kerja sama Tim, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan) menunjukkan nilai Signifikansi (Sig)  $\leq 0,05$ , yang berarti semua hubungan tersebut signifikan secara statistik. Selanjutnya adalah uji F digunakan untuk menilai apakah variabel independen (kerja sama tim) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan tabel 4.18, nilai nilai F hitung (36,298) lebih besar dari nilai F tabel (2,44) serta nilai sig 0,000 berada dibawah tingkat signifikansi 5%. Dengan demikian terdapat pengaruh kerja sama tim, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka.

Terakhir Uji Koefisien Determinasi melengkapi analisis. Uji Koefisien Determinasi (Tabel 4.19) menunjukkan bahwa variabel independen menjelaskan 50,4% variasi dalam variabel dependen. Sisa variasi dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model, menyoroti ruang lingkup untuk penelitian di masa depan.

Kerja sama tim ( $X_1$ ) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), ditunjukkan oleh koefisien beta 0,158 dan signifikansi 0,044( $< 0,05$ ). Ini berarti Semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka. Temuan ini didukung oleh penelitian Aprianti (2023) di PT. Santosa Utama Lestari, yang menunjukkan bahwa kerja sama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dalam penelitian Devi, dkk (2022) di PT. Pegadaian Wilayah V Manado yang menyatakan bahwa kerja sama tim memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, terutama dalam memperkuat kreativitas dan integritas kerja.

Disiplin Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), ditunjukkan oleh koefisien beta 0,161 dan signifikansi 0,017( $< 0,05$ ). Ini berarti Semakin tinggi kerja sama tim maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hilmawan (2020) di Kementerian Agama Kabupaten Serang, yaitu disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin dalam menjalankan tugas menciptakan stabilitas dan efisiensi dalam proses kerja sehingga berdampak langsung terhadap capaian kinerja organisasi. Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Suryatiningsih (2021) pada PT. ISS Indonesia, yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

# **Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah**

**Volume 7 Nomor 7 (2025) 3171 – 3182 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351  
DOI: 10.47467/alkharaj.v7i7.9228**

Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh koefisien beta 0,244 dan signifikansi 0,002(< 0,05). Ini berarti Semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian Heruwanto, dkk (2020) di PT Nusa Multi Centralestari Tangerang, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Febrian (2023) di PT Indomarco Prismatama Jakarta, yang menemukan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Loyalitas (X4) memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh koefisien beta 0,374 dan signifikansi 0,000(< 0,05). Ini berarti Semakin tinggi loyalitas maka akan semakin tinggi kinerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka. Temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian Sapira, dkk (2023) di PT. Gapura Angkasa, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi loyalitas kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Karyawan yang loyal akan bekerja dengan dedikasi tinggi, menyelesaikan pekerjaan dengan baik, serta terlibat aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan pengaruh kerja sama tim, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka. Hasil ini dapat dijelaskan melalui pendekatan teori manajemen sumber daya manusia yang menekankan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor internal dan eksternal yang saling berkaitan. Dalam MSDM, kinerja bukan hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan sosial, sistem kerja, dan sikap kerja yang dibentuk oleh budaya organisasi serta hubungan antar karyawan. Dengan demikian, berdasarkan teori MSDM, kombinasi antara kerja sama tim, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja dapat membentuk fondasi yang kuat bagi terciptanya kinerja karyawan yang optimal. Hal ini juga mendukung tercapainya efisiensi organisasi secara keseluruhan, karena SDM yang termotivasi dan terkelola dengan baik akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan perusahaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis, dapat disimpulkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka. Dan kerja sama tim, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Amerta Indah Otsuka.

# **Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah**

**Volume 7 Nomor 7 (2025) 3171 – 3182 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351**  
**DOI: 10.47467/alkharaj.v7i7.9228**

## **Saran**

### **Bagi Manajemen PT. Amerta Indah Otsuka:**

1. menguatkan budaya kerja tim guna mencapai tujuan bersama. Ini dapat diwujudkan melalui pelatihan kolaboratif, simulasi kerja tim, atau penerapan sistem evaluasi berbasis kinerja tim yang mendorong sikap saling membantu dan kontribusi aktif.
2. Tingkatkan Disiplin Kerja: Disiplin presensi karyawan dapat ditingkatkan melalui pengawasan yang lebih ketat dan penerapan sistem *reward and punishment* yang efektif terkait kehadiran.
3. Perbaiki Hubungan Kerja: Manajemen disarankan untuk mengevaluasi dan memperbaiki kualitas hubungan antar karyawan serta antara karyawan dan atasan. Forum diskusi internal, sesi *coaching* oleh atasan, dan kegiatan informal rutin bisa menjadi inisiatif yang efektif.
4. Bangun Loyalitas Karyawan: Penting bagi manajemen untuk memperkuat komitmen dan rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan bersama dan pemberian penghargaan atas kontribusi jangka panjang adalah beberapa cara untuk mencapai hal ini.

### **Bagi Penelitian Selanjutnya:**

1. Variabel Independen Lain: Penelitian mendatang disarankan untuk mengkaji variabel independen lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor-faktor penentu kinerja karyawan.
2. Metode Pendekatan Campuran: Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran (*mixed methods*) untuk menggali pengalaman dan perspektif karyawan yang mungkin tidak sepenuhnya terungkap melalui kuesioner kuantitatif.
3. Perkuat Budaya Kerja Tim: Manajemen sebaiknya meningkatkan upaya untuk Desain Komparatif: Penelitian di masa depan bisa dilakukan dengan desain komparatif antar perusahaan atau di sektor industri yang berbeda untuk mendapatkan temuan yang lebih luas dan relevan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerja sama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i1.1299> 2

# **Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah**

**Volume 7 Nomor 7 (2025) 3171 – 3182 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351**  
**DOI: 10.47467/alkharaj.v7i7.9228**

- Agustina, I., Mutaufiq, A., & Taryanto. (2024). Pengaruh Kerja sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Samick Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, q1a 4(1), 7–17.
- Armansyah. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>.
- Astuti, D. & Muhammad Richo Rianto. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaji dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *EVOKASI: Jurnal Kajian Administrasi dan Sosial Terapan*, 1(2). <https://doi.org/10.20961/evokasi.v1i2.529>.
- Diana, N. P. E. R. F., Mitariani, N. W. E., & Ayu, I. G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. 3(2), 610–621.
- Fersinata, F. J., & Sitohang, F. M. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yuwana Karya Catur Manunggal. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 11(7), 2–14.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hilmawan, I. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Serang. 4(2), 135–146.
- Izzatun Nisa' Khaidar Albasari, & Adiwati, M. R. (2023). Pengaruh Loyalitas Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PMP Unit Bobbin Jember. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(1), 30–38. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i1.616>.
- Jumiati, & Aprianti, K. (2023). Pengaruh Kerja sama Tim Dan Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santosa Utama Lestari Kabupaten Bima. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(3), 01–22. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.1188>
- Khairi, R. H., & Syahrian, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, <https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i3.1558>.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 93–110.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>.

# **Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah**

**Volume 7 Nomor 7 (2025) 3171 – 3182 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351**  
**DOI: 10.47467/alkharaj.v7i7.9228**

- Murad, M. F., Yantu, I., & Selvi. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bap Studio Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Paryanti, A. B., Wardhani, T. E., Eliza, & Susilo, D. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan PT Itama Bekasi. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 14(1), 65–74. <https://doi.org/10.35968/mpu.v14i1.1187>.
- Rahmawati, P. A., Samsuri, S., & Ismartaya. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(2), 132–138. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i2.9728>.
- Sugiyono, D. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D.
- Yulistria, R., Handayani, E. P., & Nurmalsari, T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prisma Krista Sejahtera Bandung.