jurnal BENING Prodi Manajemen
UNIVERSITAS RIAU KEPULAUAN BATAM

Jurnal Bening
Volume 13 No. 1 2026
ISSN: 2252-52672
P-ISSN 2252-5262

PENGARUH KERJASAMA TIM, KEMAMPUAN KERJA, KUALITAS KERJA, DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.HONYUAN NEW MATERIAL BATAM

Eva Maria Hutasoit[1], Yannik Ariyati[2], Hutri Agus Romi[3], Rini Elfina[4], Sastra Tamami[5]

[125]Universitas Riau kepulauan
[34]Universita Ibnu Sina
Penulis Korespondensi: *hutasoitmaria62@gmail.com*

A R T SAYA CLEINFO

Kata kunci: Kerjasama Tim; Kemampuan Kerja; Kualitas Kerja; Pengawasan Kerja; Kinerja Karyawan

.

Received : 20 Maret 2026
Revised : 3 April 2026
Accepted: 31 Mei 2026

©2026The Penulis: Ini adalah sebuah akses terbuka artikel didistribusikan di bawah itu ketentuan dari itu Kreatif milik bersama Atribusi 4.0 Internasional .

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis dan mengetahui Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, kemampuan kerja, kualitas kerja, dan pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hongyuan New Material Batam, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Populasi penelitian berjumlah 113 karyawan dengan sampel sebanyak 88 responden yang ditentukan melalui rumus Slovin dan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala Likert lima poin yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kerjasama tim (t=3,340; sig=0,001), kemampuan kerja (t=4,124; sig=0,000), dan kualitas kerja (t=4,512; sig=0,000) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, pengawasan kerja (t=1,396; sig=0,161) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung sebesar 78,700 (sig=0,000) dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,759 atau 75,9%. Implikasi penelitian ini menyarankan agar perusahaan memperkuat aspek kerjasama tim, kemampuan kerja, dan kualitas kerja melalui program pelatihan, pengembangan kompetensi, dan budaya kolaboratif untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang menentukan keberlanjutan dan daya saing organisasi dalam era globalisasi industri. Robbins dan Judge (2021) menegaskan bahwa kinerja karyawan menjadi indikator utama efektivitas pengelolaan SDM, karena kinerja yang tinggi berkorelasi langsung dengan produktivitas, kualitas output, dan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Dalam konteks industri manufaktur di Kota Batam, khususnya pada PT. Hongyuan New Material Batam, pengelolaan SDM menghadapi tantangan kompleks akibat tuntutan kualitas produksi yang tinggi, persaingan global, serta dinamika tenaga kerja yang multikultural.

Beberapa fenomena empiris menunjukkan adanya penurunan produktivitas pada PT. Hongyuan New Material Batam yang diduga berkaitan dengan lemahnya kerjasama tim, terbatasnya kemampuan kerja sebagian karyawan, kurangnya pengendalian kualitas kerja, serta sistem pengawasan yang belum optimal. Permasalahan ini sejalan dengan temuan Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kombinasi faktor internal organisasi seperti kerjasama tim, kompetensi, kualitas pekerjaan, dan pengawasan menjadi penentu utama tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Kerjasama tim (teamwork) didefinisikan oleh Anggraeni dan Saragih (2019) sebagai sekelompok individu yang menjalankan pekerjaan secara terkoordinasi guna mencapai hasil yang lebih besar daripada upaya individual. Lawasi dan Triatmanto (2020) menyatakan bahwa kerjasama tim yang efektif terbukti meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, terutama dalam organisasi berbasis proyek. Namun demikian, kerjasama tim yang lemah, kurangnya komunikasi, serta konflik antar anggota menjadi penghambat kinerja yang sering ditemui dalam praktik industri.

Selain kerjasama tim, kemampuan kerja (work ability) merupakan determinan penting bagi produktivitas karyawan. Supriyadi et al. (2021) mendefinisikan kemampuan kerja sebagai gabungan kompetensi teknis, pengalaman, dan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas. Suryanto (2019) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks industri manufaktur material baru, kemampuan kerja yang memadai sangat dibutuhkan karena proses produksi menuntut presisi tinggi serta penguasaan teknologi yang terus berkembang.

Faktor lain yang turut menentukan kinerja adalah kualitas kerja (work quality). Hasmalawati dan Hasanati (2017) menjelaskan bahwa kualitas kerja merupakan refleksi standar profesional karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ekspektasi organisasi. Martoyo (2020) menambahkan bahwa kualitas kerja dapat ditingkatkan melalui evaluasi berkala, penetapan standar kerja, serta penguatan etos kerja. Penelitian Putri et al. (2022) menemukan bahwa kualitas kerja memiliki kontribusi positif yang substansial terhadap kinerja karyawan pada industri manufaktur.

Pengawasan kerja (work supervision) merupakan fungsi manajerial yang dirancang untuk memastikan bahwa pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana dan standar yang ditetapkan. Kadarman (2019) mendefinisikan pengawasan kerja sebagai upaya sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi. Akan tetapi, penelitian Yuyun (2018) menemukan bahwa pengawasan kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja; pengawasan yang berlebihan justru dapat

menurunkan motivasi karyawan.

Berdasarkan kajian penelitian terdahulu, ditemukan inkonsistensi hasil (research gap) terkait pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Beberapa studi menunjukkan pengaruh signifikan dari pengawasan kerja, sementara studi lain menunjukkan hasil sebaliknya. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan keempat variabel (kerjasama tim, kemampuan kerja, kualitas kerja, dan pengawasan kerja) secara simultan dalam konteks industri manufaktur material baru di Kota Batam, sehingga penelitian ini memiliki novelty baik secara empiris maupun kontekstual.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Hongyuan New Material Batam; (2) menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan; (3) menganalisis pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja karyawan; (4) menganalisis pengaruh pengawasan kerja terhadap kinerja karyawan; dan (5) menganalisis pengaruh keempat variabel tersebut secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta kontribusi praktis bagi manajemen PT. Hongyuan New Material Batam dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (employee performance) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mangkunegara (2020) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian individu dalam organisasi yang diukur berdasarkan standar, target, dan kriteria tertentu. Robbins dan Judge (2021) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap perilaku kerja individu berdasarkan kriteria yang ditetapkan organisasi. Indikator kinerja meliputi kualitas hasil kerja, kuantitas output, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja (Sutrisno, 2021).

Kerjasama Tim

Anggraeni dan Saragih (2019) mendefinisikan kerjasama tim sebagai sekelompok orang yang menyelesaikan suatu pekerjaan secara kolaboratif dengan mengarahkan setiap pencapaian individu untuk mencapai hasil yang lebih besar. Indikator kerjasama tim antara lain: kepercayaan antar anggota, komunikasi efektif, pembagian tugas yang jelas, kepemimpinan yang mendukung, serta orientasi pada tujuan bersama (Lawasi & Triatmanto, 2020). Robbins dan Judge (2021) mengklasifikasikan tim dalam empat tipe: tim pemecah masalah, tim kerja swakelola, tim lintas fungsional, dan tim virtual.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja menurut Supriyadi et al. (2021) merupakan kapasitas individu dalam melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan, baik bersifat intelektual maupun fisik. Wirawan (2019) menambahkan bahwa kemampuan kerja dibentuk oleh kombinasi pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude). Indikator kemampuan kerja meliputi: penguasaan tugas, kecepatan menyelesaikan pekerjaan, ketelitian, kemampuan adaptasi, serta

inisiatif dalam menyelesaikan masalah (Suryanto, 2019).

Kualitas Kerja

Martoyo (2020) menjelaskan kualitas kerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar. Hasmalawati dan Hasanati (2017) mendefinisikan kualitas kerja sebagai standar profesional yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas. Indikator kualitas kerja mencakup: ketepatan, kecermatan, kerapian, kesesuaian dengan standar, serta minimnya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan (Sedarmayanti, 2020).

Pengawasan Kerja

Kadarman (2019) mendefinisikan pengawasan kerja sebagai upaya sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi guna memastikan tujuan organisasi tercapai. Siagian (2020) menyatakan bahwa pengawasan terdiri dari empat tahap: penetapan standar, pengukuran kinerja, perbandingan dengan standar, dan tindakan korektif. Indikator pengawasan meliputi: kejelasan standar, monitoring berkala, pemberian umpan balik, serta tindakan korektif yang konstruktif (Hasibuan, 2020).

Penelitian Terdahulu dan Hipotesis

Berdasarkan penelitian Lawasi dan Triatmanto (2020), Arif et al. (2020), Hasmalawati dan Hasanati (2017), serta Yuyun (2018), dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: H1: Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H2: Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H3: Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H4: Pengawasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; H5: Kerjasama tim, kemampuan kerja, kualitas kerja, dan pengawasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antar variabel. Sugiyono (2019) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, dimana data penelitian merupakan angka yang dianalisis menggunakan statistik. Penelitian dilaksanakan di PT. Hongyuan New Material Batam pada periode Oktober 2025 hingga Februari 2026.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Hongyuan New Material Batam yang berjumlah 113 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 88 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling, dengan kriteria responden adalah karyawan tetap yang telah bekerja minimal satu tahun pada PT. Hongyuan New Material Batam.

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden,

sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, jurnal ilmiah, dan literatur terkait. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Setiap variabel diukur menggunakan indikator yang dikembangkan dari kajian teoretis. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya pada 30 responden uji coba.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara bertahap menggunakan program SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi: (1) uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dengan kriteria r-hitung > r-tabel pada taraf signifikansi 5%; (2) uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai > 0,60; (3) uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov dan P-Plot), uji multikolinearitas (VIF < 10 dan Tolerance > 0,10), serta uji heteroskedastisitas (rank Spearman); (4) analisis regresi linear berganda; (5) uji hipotesis melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil distribusi kuesioner kepada 88 responden, diperoleh karakteristik responden sebagai berikut: mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62% dan perempuan 38%. Berdasarkan usia, sebagian besar responden (47%) berada pada rentang 26-35 tahun, sementara berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden (54%) memiliki pendidikan SMA/sederajat, diikuti D3/S1 sebanyak 41%. Karakteristik masa kerja menunjukkan bahwa 58% responden telah bekerja antara 1-5 tahun. Distribusi karakteristik ini menunjukkan bahwa responden memiliki representasi yang baik untuk diteliti.

Uji Validitas

Hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan pada empat variabel independen (kerjasama tim, kemampuan kerja, kualitas kerja, pengawasan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) menunjukkan bahwa nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,209 pada taraf signifikansi 5%. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang tinggi. Variabel kerjasama tim memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,815, kemampuan kerja sebesar 0,812, kualitas kerja sebesar 0,712, dan pengawasan kerja sebesar 0,807. Seluruh nilai Cronbach's Alpha melebihi nilai kritis 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan reliabel dan konsisten untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti (Ghozali, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas dilakukan menggunakan grafik histogram dan P-Plot. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dimana titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi dan model regresi layak

untuk digunakan.

Uji heteroskedastisitas menggunakan metode rank Spearman menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel kerjasama tim sebesar 0,881, kemampuan kerja sebesar 0,764, kualitas kerja sebesar 0,822, dan pengawasan kerja sebesar 0,739. Seluruh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel kerjasama tim adalah 2,016, kemampuan kerja sebesar 1,817, kualitas kerja sebesar 2,144, dan pengawasan kerja sebesar 1,619. Seluruh nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah: $Y = 5{,}172 + 0{,}329X_1 + 0{,}428X_2 + 0{,}519X_3 + 0{,}414X_4 + e$. Persamaan ini menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5,172 yang berarti apabila seluruh variabel independen bernilai nol, maka kinerja karyawan tetap memiliki nilai sebesar 5,172. Koefisien regresi kerjasama tim sebesar 0,329 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kerjasama tim sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,329 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi kemampuan kerja sebesar 0,428 menunjukkan setiap peningkatan kemampuan kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,428 satuan. Koefisien regresi kualitas kerja sebesar 0,519 menunjukkan kontribusi terbesar terhadap kinerja, dimana setiap peningkatan kualitas kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,519 satuan. Koefisien regresi pengawasan kerja sebesar 0,414 menunjukkan peningkatan pengawasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,414 satuan.

Uji Hipotesis

Hasil uji t (parsial) dengan nilai t-tabel sebesar 1,663 menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim memiliki nilai t-hitung sebesar 3,340 (sig=0,001), kemampuan kerja sebesar 4,124 (sig=0,000), kualitas kerja sebesar 4,512 (sig=0,000), dan pengawasan kerja sebesar 1,396 (sig=0,161). Dengan demikian, hipotesis H1, H2, dan H3 diterima karena nilai t-hitung > t-tabel dan signifikansi < 0,05, sedangkan H4 ditolak karena pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan.

Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 78,700 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai F-hitung (78,700) lebih besar dari F-tabel (2,48) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H5 diterima. Hal ini berarti bahwa kerjasama tim, kemampuan kerja, kualitas kerja, dan pengawasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hongyuan New Material Batam.

Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,759 atau 75,9%, yang berarti bahwa 75,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kerjasama tim, kemampuan kerja, kualitas kerja, dan pengawasan kerja. Sisanya sebesar 24,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model regresi ini, seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Lawasi dan Triatmanto (2020) serta Anggraeni dan Saragih (2019) yang menyatakan bahwa kerjasama tim yang efektif menciptakan sinergi dalam menyelesaikan pekerjaan, mempercepat penyelesaian tugas, serta meningkatkan kualitas output. Pada PT. Hongyuan New Material Batam, kerjasama tim terbukti memberikan kontribusi nyata melalui koordinasi antar departemen produksi yang lebih baik.

Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kemampuan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Arif et al. (2020) dan Suryanto (2019) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja yang memadai memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan akurat dan efisien. Hal ini sangat relevan dengan industri manufaktur material baru yang menuntut presisi tinggi dalam setiap proses produksi.

Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kualitas kerja menunjukkan pengaruh positif paling besar (koefisien 0,519) terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Hasmalawati dan Hasanati (2017) dan Putri et al. (2022) yang menyatakan bahwa karyawan dengan standar kerja yang tinggi cenderung menghasilkan output yang berkualitas, sehingga berdampak positif pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berbeda dengan ekspektasi awal, pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Yuyun (2018) yang menemukan hasil serupa. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Hongyuan New Material Batam telah memiliki kesadaran diri yang tinggi dan budaya kerja mandiri, sehingga pengawasan eksternal tidak menjadi faktor dominan dalam mendorong kinerja. Bahkan, pengawasan yang berlebihan dapat menimbulkan perasaan tidak dipercaya dan menurunkan motivasi kerja (Robbins & Judge, 2021).

Pengaruh Simultan. Secara bersama-sama, keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 75,9%. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak dapat dicapai melalui satu faktor saja, melainkan perlu integrasi kebijakan SDM yang komprehensif. Manajemen perlu memprioritaskan pengembangan kualitas kerja sebagai variabel dengan pengaruh terbesar, diikuti kemampuan kerja, pengawasan, dan kerjasama tim.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: (1) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hongyuan New Material Batam dengan nilai t-hitung 3,340 (sig=0,001); (2) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 4,124 (sig=0,000); (3) Kualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan kontribusi paling besar (t-hitung 4,512; sig=0,000); (4) Pengawasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (t-

hitung 1,396; sig=0,161); (5) Secara simultan, keempat variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F-hitung 78,700 (sig=0,000) dan koefisien determinasi 75,9%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah: Pertama, bagi manajemen PT. Hongyuan New Material Batam, sebaiknya memprioritaskan pengembangan kualitas kerja melalui program pelatihan teknis dan penerapan standar mutu yang konsisten. Kedua, perusahaan perlu memperkuat program pengembangan kemampuan kerja melalui sertifikasi kompetensi dan rotasi kerja. Ketiga, kerjasama tim dapat ditingkatkan melalui program team building, peningkatan komunikasi internal, dan pemberdayaan tim lintas fungsional. Keempat, model pengawasan perlu direformasi dari pendekatan kontrol menjadi pendekatan pembinaan (coaching) yang lebih mendukung pengembangan karyawan. Kelima, bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas variabel penelitian dengan menambahkan faktor motivasi, kompensasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan, serta menggunakan metode penelitian campuran (mixed method) untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *eProceedings of Management*, 6(1), 1-8.

Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(1), 106-119.

Bangun, W. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). London: Pearson Education.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasmalawati, N., & Hasanati, N. (2017). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Mediapsi*, 3(2), 1-9.

Kadarman, A. M. (2019). *Pengantar ilmu manajemen: Buku panduan mahasiswa*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Lathifaturahmah, L., Martoyo, A., Widayati, W., Susanti, M. S. L., Idrus, I., Rasminingsih, N. K. N., & Maryadi, A. F. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Bandung: Penerbit Widina.

Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 1-14.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Martoyo, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 5). Yogyakarta: BPFE.

Putri, R. A., Sembiring, R., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh kualitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 145-158.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). London: Pearson Education.

Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriyadi, A., Wibowo, N. M., & Subijanto, S. (2021). Analisis pengaruh komunikasi, pengalaman kerja dan kemampuan kerja terhadap profesionalisme karyawan pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 8(2), 42-53.

Suryanto, D. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. *JUSIE (Jurnal Sosial dan Ilmu Ekonomi)*, 4(2), 71-81.

Sutrisno, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wirawan. (2019). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Yuyun, T. A. (2018). Pengaruh pengawasan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pipit Mutiara Indah di Desa Sekatak Buji Kecamatan Sekatak Kabupaten Bulungan. *EJournal Administrasi Bisnis*, 4(2), 386-399.