

**PENGARUH HUBUNGAN KERJA, *TEAM WORK*, KETERAMPILAN *DIGITAL* DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDRA JAYA MANDIRI**

***THE EFFECT OF WORK RELATIONSHIP, TEAM WORK, DIGITAL SKILLS AND FACILITIES ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SAMUDRA JAYA MANDIRI***

Ajeng Handayani Purwaningrum<sup>1</sup>, Sri Langgeng Ratnasari<sup>2</sup>, Yannik Ariyati<sup>3</sup>, Lamhot Kartob Barus<sup>4</sup>, Abdul Manan<sup>5</sup>, Peri Yudianto<sup>6</sup>, Erma Kusdiyanti<sup>7</sup>, Gandhi Sutjahjo<sup>8</sup>, Suhana<sup>9</sup>, Nola Fibriyani Bte Salman<sup>10</sup>

<sup>1-7</sup>Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

<sup>8</sup>Universitas Batam, Indonesia

<sup>9</sup>Universiti Teknologi Mara, Malaysia

<sup>10</sup>Muhammadiyah Islamic College, Singapore

\*Co Author: [ajenghandayani@feb.unrika.ac.id](mailto:ajenghandayani@feb.unrika.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Hubungan Kerja, Team Work, Keterampilan Digital dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Jaya Mandiri baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain deskriptif dengan tempat penelitian PT. Samudra Jaya Mandiri. Teknik sampling dari penelitian ini menggunakan teknik sensus. Populasi dari penelitian ini adalah 69 karyawan. Sampel penelitian ini adalah seluruh populasi. Data dari penelitian ini diperoleh dari PT. Samudra Jaya Mandiri. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 22. Hasil penelitian ini diperoleh Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karyawan PT. Samudra Jaya Mandiri. Team Work berpengaruh signifikan terhadap Karyawan PT. Samudra Jaya Mandiri. Keterampilan Digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karyawan PT. Samudra Jaya Mandiri. Fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Karyawan PT. Samudra Jaya Mandiri. Hubungan Kerja, Team Work, Keterampilan Digital dan Fasilitas secara bersama - sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Jaya Mandiri.

**Kata Kunci:** Hubungan Kerja; *Team Work*; Keterampilan Digital; Fasilitas; Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to determine and analyze the influence of work relationships, teamwork, digital skills, and facilities on employee performance at PT. Samudra Jaya Mandiri, both partially and simultaneously. This research is a quantitative study using a descriptive design, conducted at PT. Samudra Jaya Mandiri. The sampling technique used in this study is the census technique. The population of this study consists of 69 employees, and the sample includes the entire population. Data for this study were obtained from PT. Samudra Jaya Mandiri. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis with SPSS 22. The results of this study indicate that work relationships have a positive and significant effect on employees at PT. Samudra Jaya Mandiri. Teamwork has a significant effect on employees at PT. Samudra Jaya Mandiri. Digital skills have a positive and significant effect on employees at PT. Samudra Jaya Mandiri. Facilities have a positive and significant effect on employees at*

*PT. Samudra Jaya Mandiri. Work relationships, teamwork, digital skills, and facilities collectively have a positive and significant effect on employee performance at PT. Samudra Jaya Mandiri.*

**Keyword:** *Work Relationships; Teamwork; Digital Skills; Facilities; Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, banyak perusahaan menghadapi tantangan untuk meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai target dan tujuan bisnis mereka. PT. Samudra Jaya Mandiri sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di sektor penyalur tenaga kerja kebersihan juga menghadapi tantangan serupa. Untuk itu, berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan perlu dieksplorasi, antara lain hubungan kerja, kerja tim, keterampilan *digital*, dan fasilitas kerja.

Pada era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan berusaha meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawannya agar dapat mencapai target dan mempertahankan daya saing. Salah satu faktor yang sering kali menjadi penentu kinerja karyawan adalah fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan. Fasilitas ini meliputi sarana fisik seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap, fasilitas kesehatan, serta infrastruktur teknologi seperti komputer, akses internet yang stabil, dan perangkat lunak pendukung pekerjaan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa fasilitas kerja yang memadai dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, seperti peningkatan motivasi, produktivitas, serta mengurangi tingkat stres dan kelelahan.

Keterampilan *Digital* yang baik antar karyawan maupun antara karyawan dan manajemen merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang harmonis membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif, dimana karyawan merasa dihargai dan lebih berkomitmen pada tugas mereka.

Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, Keterampilan *Digital* menjadi salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Keterampilan *Digital* yang baik antara karyawan dengan atasan, rekan sejawat, serta pihak manajemen berperan penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang merasa memiliki hubungan positif dengan atasan dan rekan kerja cenderung lebih termotivasi, loyal, dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka.

Di PT. Samudra Jaya Mandiri, tantangan yang dihadapi dalam hal ini cukup kompleks, terutama dalam menciptakan Keterampilan *Digital* yang harmonis di tengah tuntutan kerja yang tinggi. Berbagai kasus menunjukkan bahwa Keterampilan *Digital* yang kurang harmonis seringkali menjadi penyebab ketidakpuasan, rendahnya motivasi kerja, dan bahkan meningkatnya tingkat absensi di antara karyawan. Kondisi ini tentu saja dapat berdampak negatif terhadap produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Fenomena lain yang terlihat di PT. Samudra Jaya Mandiri adalah adanya perbedaan tingkat kepuasan kerja diantara karyawan, yang sebagian besar diakibatkan oleh interaksi dan komunikasi yang kurang efektif dengan pihak manajemen. Selain itu, Keterampilan *Digital* yang kaku dan kurang adanya keterbukaan dapat membuat karyawan merasa kurang dihargai, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja mereka.

Selain Keterampilan *Digital*, kerja tim juga berperan penting dalam keberhasilan organisasi. Proyek-proyek perusahaan sering kali membutuhkan kerja sama antar individu dan departemen, dan kemampuan untuk bekerja dalam tim yang sinergis dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses kerja. Kerja tim yang baik memungkinkan pemanfaatan potensi individu untuk mencapai tujuan bersama secara optimal.

Salah satu fenomena yang sering terjadi adalah perbedaan kemampuan komunikasi dan koordinasi di antara anggota tim. Beberapa karyawan mengalami kesulitan untuk berkolaborasi secara efektif dengan rekan-rekan mereka karena kurangnya keterbukaan atau perbedaan pandangan dalam penyelesaian masalah. Hal ini menyebabkan kinerja tim menjadi kurang optimal dan menghambat proses pencapaian target perusahaan.

Selain itu, terdapat kesenjangan dalam pembagian peran dan tanggung jawab dalam tim yang berpotensi menimbulkan konflik dan ketidakpuasan. Ketidakjelasan tugas membuat beberapa anggota tim merasa terbebani, sementara yang lain kurang aktif terlibat, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap produktivitas dan efektivitas kinerja tim secara keseluruhan. Fenomena ini memunculkan ketidakpuasan di kalangan karyawan dan mempengaruhi motivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal dalam tim.

Keterampilan *digital* juga menjadi hal yang semakin penting di era digitalisasi ini. Penguasaan teknologi dan kemampuan menggunakan perangkat *digital* tidak hanya membantu karyawan menyelesaikan tugas lebih cepat, tetapi juga mendukung perusahaan dalam bersaing di pasar yang berbasis teknologi.

Di era *digital* saat ini, keterampilan *digital* menjadi salah satu kunci penting dalam menentukan efektivitas dan efisiensi karyawan di tempat kerja. Di PT. Samudra Jaya Mandiri, perkembangan teknologi yang pesat mempengaruhi berbagai aspek operasional dan manajerial perusahaan. Keterampilan *digital*, seperti kemampuan menggunakan perangkat lunak produktivitas, analisis data, dan aplikasi kolaborasi, kini dianggap sebagai salah satu kemampuan wajib bagi setiap karyawan.

Namun, perusahaan menghadapi tantangan dimana tidak semua karyawan memiliki keterampilan *digital* yang memadai. Beberapa karyawan merasa kesulitan beradaptasi dengan teknologi baru yang diimplementasikan perusahaan, sehingga menghambat produktivitas dan berdampak negatif terhadap kualitas hasil kerja. Misalnya, ketidakmampuan menggunakan aplikasi atau perangkat lunak yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas harian menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian tugas dan berpotensi menurunkan kepuasan kerja.

Selain itu, fenomena kesenjangan keterampilan *digital* antara karyawan juga mempengaruhi kerja sama dan efisiensi tim. Karyawan yang kurang terampil dalam hal *digital* sering kali membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas yang seharusnya sederhana, sehingga membuat alur kerja menjadi lambat dan dapat mengganggu target perusahaan. Situasi ini menimbulkan tekanan pada karyawan lain yang memiliki keterampilan *digital* lebih tinggi, karena mereka harus membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan.

Fasilitas kerja juga menjadi komponen utama yang tidak boleh diabaikan. Fasilitas yang memadai, seperti peralatan kerja, ruang kerja yang nyaman, dan infrastruktur yang mendukung, sangat berpengaruh pada produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Fasilitas yang baik memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih efisien dan menurunkan potensi gangguan dalam menjalankan tugas.

**Tabel 1**  
**Jenis Fasilitas PT. Samudra Jaya Mandiri**

Kategori Fasilitas	Jenis Fasilitas	Deskripsi
<b>Fasilitas Kerja Fisik</b>	Ruang Ganti & Istirahat	Tempat bagi karyawan untuk beristirahat dan berganti pakaian sebelum dan sesudah bekerja.
	Alat Pelindung Diri (APD)	Sarung tangan, masker, sepatu anti-selip, helm, dan pelindung lainnya untuk keselamatan kerja.
	Peralatan Kebersihan	Sapu, pel, kain lap, penggosok lantai, dan penyedot debu yang sesuai dengan kebutuhan pembersihan.
	Penyimpanan Peralatan	Rak atau lemari khusus untuk menyimpan peralatan kebersihan agar teratur dan mudah diakses.
<b>Fasilitas Teknologi</b>	Dispenser Air Minum	Menyediakan dispenser air untuk memastikan hidrasi yang cukup bagi karyawan selama bekerja.
	Aplikasi Penjadwalan Kerja	Sistem untuk penjadwalan harian karyawan sehingga pekerjaan dapat dikelola dengan lebih efisien.
	Sistem Pelaporan <i>Digital</i>	Platform digital untuk melaporkan hasil kerja atau masalah di lapangan, memudahkan komunikasi internal.

Sumber: PT. Samudra Jaya Mandiri (2024)

Pada Tabel 1 berdasarkan observasi awal di lapangan untuk jenis fasilitas yang sering terkendala adalah tentang peralatan kebersihan, dimana peralatan kebersihan sering kehabisan stok dan menunggu datang harus diorder dan menunggu dalam kurun waktu beberapa hari, sehingga menunda pekerjaan dan kurang maksimal hasil pekerjaan.

Namun, berdasarkan data internal dan survei awal di PT. Samudra Jaya Mandiri, terdapat indikasi bahwa fasilitas kerja yang ada belum sepenuhnya optimal dalam mendukung kinerja karyawan. Beberapa karyawan melaporkan bahwa ruang kerja terasa kurang nyaman, akses ke perangkat kerja tertentu masih terbatas, serta kebutuhan akan fasilitas *digital* yang lebih modern belum sepenuhnya terpenuhi. Situasi ini diduga berpotensi menghambat produktivitas dan memengaruhi kualitas hasil kerja karyawan.

Dengan memahami pentingnya faktor-faktor tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Keterampilan *Digital*, kerja tim, keterampilan *digital*, dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudra Jaya Mandiri.

Dari masalah yang terjadi di perusahaan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Hubungan Kerja, *Team Work*, Keterampilan

*Digital dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudra Jaya Mandiri*”.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan instansi, semakin baik kinerja karyawan, maka akan semakin baik instansi, dan sebaliknya, semakin buruk kinerja karyawan maka instansi akan ikut memburuk.

Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan Kepuasan Kerja yang diberikan kepadanya.

### **Hubungan Kerja**

Robbins dan Coulter (2019) Mereka mendefinisikan *hubungan kerja* sebagai keterkaitan antara manajemen dan karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memelihara kerja sama yang baik. Hubungan kerja yang efektif menurut mereka melibatkan komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi karyawan, dan dukungan terhadap perkembangan profesional individu.

### **Team Work**

Robbins dan Judge (2019) mendefinisikan *team work* sebagai bentuk kerja sama yang memerlukan koordinasi yang efektif antar individu dalam sebuah kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka menyebutkan bahwa kunci dari *team work* adalah adanya komunikasi yang baik, peran yang saling melengkapi, serta tanggung jawab bersama atas hasil tim.

### **Keterampilan Digital**

Menurut Paul dikutip Herlina (2017) “literasi *digital* adalah kemampuan menggunakan teknologi dan Informasi dari piranti *digital* secara efektif dan efisien dalam berbagai konteks seperti akademik, karir, dan kehidupan sehari-hari”. Menurut Bawden dalam kemendikbud (2017) “*Literasi digital* berasal dari bagian literasi komputer dan literasi informasi Sehingga berkaitan dengan kemampuan mengakses, memahami dan memperluas Informasi”. Ada pula menurut Haque dalam Sulianta (2020) literasi *digital* ialah keahlian mengkaryakan dan berbagi (Sharing) dalam peluang yang sering muncul dan berbeda, menggabungkan, mengkomunikasikan apa yang dimengerti mengenai kapan dan bagaimana mengakses piranti teknologi informasi guna pencapaian suatu tujuan. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan *literasi digital* didefinisikan keterampilan membaca, menulis, memuat/mengakses/menggunakan teknologi untuk mendapatkan informasi.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan sesuatu yang digunakan untuk membantu aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya disuatu organisasi. Fasilitas kerja merupakan hal penting bagi suatu instansi atau perusahaan, sebab dengan fasilitas kerja yang lengkap, maka pegawai dapat menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan.

Menurut Sedarmayanti, (2018) fasilitas kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini berdasarkan pendekatannya merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiono (2022) metode penelitian kuantitatif berpandangan bahwa: setiap objek yang diteliti harus dapat diamati (*observable*), terukur (*measureable*), dapat diklasifikasikan, bersifat kasual dan bebas nilai

Populasi pada penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Samudra Jaya Mandiri yang berjumlah 69 orang.

Sampel pada penelitian ini karena jumlah populasinya sedikit (terbatas) sehingga tidak memungkinkan untuk menentukan sampel, sehingga peneliti mengambil jumlah sampel sama dengan jumlah populasi atau disebut dengan sensus yaitu karyawan karyawan PT. Samudra Jaya Mandiri ada sebanyak 69 orang.

### Instrumen Penelitian

instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam sebuah penelitian. Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar akurat dan dapat dipercaya. Instrumen ini dapat berbentuk berbagai alat tergantung pada jenis dan kebutuhan penelitian, terutama dalam konteks penelitian kuantitatif.

### Uji Validitas

Menurut Umar (2019), uji validasi berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dihapus atau diganti karena pernyataan itu tidak mengukur apa yang hendak diukur. Menurut Sugiyono (2022), syarat yang harus dipenuhi pada pengujian ini harus memiliki kriteria, yaitu:

- a) Jika  $r \geq 0,30$  maka pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b) Jika  $r \leq 0,30$  maka pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas Hubungan Kerja**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.564	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 2	0.634	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 3	0.580	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 4	0.708	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 5	1.000	0.4438	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas Team Work**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.467	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 2	0.655	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 3	0.561	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 4	0.834	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 5	1.000	0.4438	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas Keterampilan Digital**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.725	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 2	0.646	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 3	0.831	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 4	0.841	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 5	0.725	0.4438	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Validitas Fasilitas**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.558	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 2	0.508	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 3	0.616	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 4	0.594	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 5	1.000	0.4438	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

Pernyataan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Pernyataan 1	0.664	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 2	0.912	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 3	0.730	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 4	0.815	0.4438	<i>Valid</i>
Pernyataan 5	0.650	0.4438	<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data dari Tabel 1 sampai Tabel 5, setiap pernyataan dari masing-masing variabel X1, X2, X3, X4, Y nilai rhitung > rtabel maka dinyatakan seluruh pernyataan dikatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2019), Uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 22 dengan uji *Cronbach alpha*. Berikut hasil uji reliabilitas masing-masing variabel:

- Jika nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,60$  maka suatu skala dinyatakan reliabel.
- Jika Cronbach's Alpha  $\leq 0,60$  maka suatu skala dinyatakan tidak reliabel.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Cronbach alpha yang disyaratkan	Keterangan
Hubungan Kerja	5	0.813	0,6	Reliabel
Team Work	5	0.841	0,6	Reliabel
Keterampilan Digital	5	0.666	0,6	Reliabel
Fasilitas	5	0.921	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0.820	0,6	Reliabel

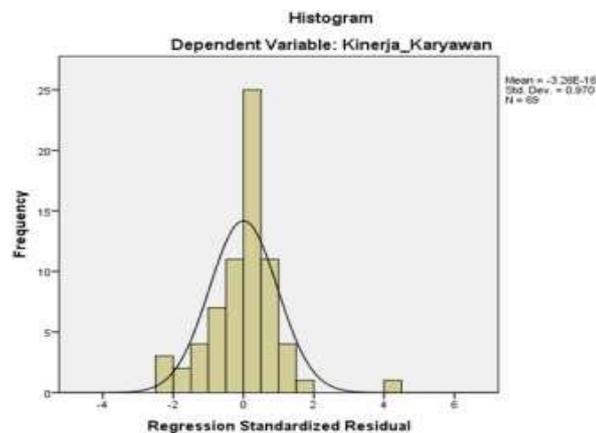
Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach alpha* lebih dari 0,6. Berdasarkan hal tersebut, maka semua variabel bersifat reliabel.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, diantaranya sebagai berikut:

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak sebagai salah satu syarat analisis data dengan statistik parametris



**Gambar 1**  
**Grafik Hasil Uji Histogram**

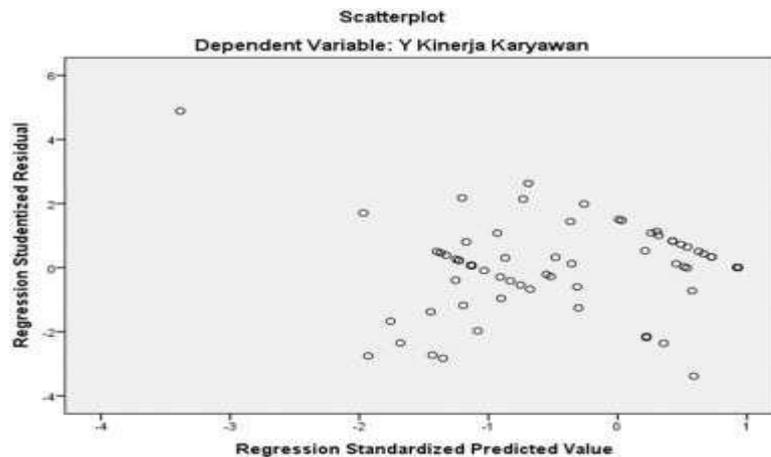
#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Masing-masing nilai menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 masing-masing sebesar 1.798, 1.616, 1.966 dan 1.842 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas karena  $VIF < 10$ .

Data hasil uji tolerance untuk variabel X1, X2, X3, dan X4 masing-masing sebesar 0.558, 0.619, 0.509, dan 0.543 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi

tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas karena nilai tolerance masing-masing variabel  $> 0,10$ . Hal ini berarti variabel X1, X2, X3, dan X4 dapat digunakan sebagai variabel yang saling independen.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2**  
**Scatterplot Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Gambar diolah dengan SPSS V.22

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji T (Parsial)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y apakah variabel X1, X2, X3, X4 benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y secara terpisah atau parsial.

Untuk mengetahui ttabel digunakan ketentuan n-k pada *level of significance* sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji T**

Model	T	Sig.	Collinearity Statistics	
			Toleranc e	VIF
1 (Constan)	1.040	.302		
Hubungan_Kerja	2.866	.007	.556	1.798
Team_Work	5.580	.000	.619	1.616
Keterampilan_Digital	.035	.972	.509	1.966
Fasilitas	4.125	.000	.543	1.842

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7 dapat dijelaskan Uji T sebagai berikut:

- a) Hasil variabel Hubungan Kerja (X1) nilai thitung  $2.866 >$  ttabel  $1.997$  dan nilai

- signifikan  $0,007 > 0,05$ . Hal ini berarti *Hubungan Kerja* (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Hasil variabel *Team Work* (X2) nilai thitung  $5.580 > t_{tabel} 1.997$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti terdapat pengaruh *Team Work* (X2) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
  - Hasil variabel Keterampilan Digital (X3) nilai thitung  $0.048 < t_{tabel} 1.997$  dan nilai signifikan  $0.972 > 0,05$ . Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh Keterampilan Digital (X3) dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
  - Hasil variabel Fasilitas (X4) nilai thitung  $4.125 > t_{tabel} 1.997$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti Fasilitas (X4) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

### Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Pengujian dengan menggunakan uji F dengan kriteria pengambilan keputusan adalah:

- Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F > \alpha 5\%$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $\text{sig } F < \alpha 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.127	4	103.282	38.942	.000 <sup>b</sup>
	Residual	169.742	64	2.652		
	Total	582.870	68			

a. Dependent Variabel: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Fasilitas, Hubungan\_Kerja, Team\_Work, Keterampilan\_Digital

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh nilai  $F_{hitung} 38.942 > F_{tabel} 2,52$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hubungan Kerja (X1), Team Work (X2), pengalaman kerja (X3), dan Fasilitas (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan teori yang telah ada serta pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka dengan ini peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hubungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Jaya Mandiri.
- Team Work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Jaya Mandiri.

3. Keterampilan *Digital* berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Jaya Mandiri.
4. Fasilitas positif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Jaya Mandiri
5. Hubungan Kerja, *Team Work*, Keterampilan Digital dan Fasilitas secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Jaya Mandiri.

### Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan maupun bahan pertimbangan untuk tetap meningkatkan terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudra Jaya Mandiri. Dari hasil penelitian ini beberapa saran yang bisa dikemukakan yaitu:

1. PT. Samudra Jaya Mandiri dapat mengadakan kegiatan seperti team- building, pelatihan komunikasi, atau sesi evaluasi rutin untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan koordinasi antar karyawan.
2. Perusahaan dapat memberikan pelatihan kerja tim dan mendorong budaya kerja kolaboratif agar karyawan lebih terbiasa bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, meningkatkan efisiensi kerja, serta memperkuat solidaritas dalam tim.
3. PT. Samudra Jaya Mandiri dapat menyelenggarakan pelatihan keterampilan digital seperti penggunaan aplikasi manajemen kerja, sistem absensi digital, atau teknologi lain yang relevan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Perusahaan perlu memastikan bahwa fasilitas kerja, seperti peralatan cleaning service yang berkualitas, ruang istirahat yang nyaman, serta alat pelindung diri yang memadai, tersedia bagi karyawan guna meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja.
5. Perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala guna mengidentifikasi kendala yang dihadapi dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Dengan adanya evaluasi ini, perusahaan dapat terus meningkatkan kualitas kerja dan kepuasan karyawan.

### REFERENSI

- Asri, R. (2019). *Facilities in the Workplace and Employee Productivity*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Belbin, R. M. (2019). *Management Teams: Why They Succeed or Fail*. Routledge.
- Dessler, G. (2019). *Human Resource Management*. New York: Pearson.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Ghozali, I. (2019). *Statistical Analysis for Social Research*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2019). *Organizational Behavior and Its Impact on Performance*. New York: McGraw-Hill.
- Glister, P. (2020). *Digital Literacy for Effective Learning*. London: Routledge.
- Handoko, T. H. (2020). *Fasilitas Kerja dan Kinerja*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Haque, F.

- (2021). *Sharing and Digital Literacy in the Information Age*. Journal of Digital Literacy, 8(3), 210–215.
- Juliani, E., & Sari, R. (2022). *Characteristics of Workplace Facilities in Indonesian Organizations*. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 12(1), 45-52.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2018). *The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization*. Harvard Business Review Press.
- Kozlowski, S. W. J., & Ilgen, D. R. (2019). *The Science of Team Work and Collaboration* Annual Review of Psychology, 60, 14–19.
- Lencioni, P. (2018). *The Five Dysfunctions of a Team: A Leadership Fable*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Job performance and its effect on organizational success*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Mantero, L. (2022). *Workplace Facilities and Employee Efficiency*. Rome: Sapienza Publishing.
- Mathis, R., & Jackson, J. (2019). *Human Resource Management*. Boston: Cengage Learning.
- Nurhadian A. F. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Majalah Bisnis dan IPTEK.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Nurlaila, N., Ratnasari, S. L., Harsasi, M., & Sultan, Z. (2025). Bridging Ethics and Commitment: The Mediating Role of Islamic Work Values in Sharia Banking. *Society*, 13(2), 680–697. <https://doi.org/10.33019/society.v13i2.840>
- Prawira, B. (2019). *Employee performance: A quantitative approach*. Jakarta: Erlangga.
- Prawirosentono (2019). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kemampuan Koping Terhadap Kinerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUD Undata*. *Jurnal Kesehatan Tadulako*, Vol. 6 No. 2, Mei 2018.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2019). *Manajemen Hubungan Kerja yang Efektif*. New Jersey: Prentice Hall.
- Salas, E., Reyes, D. L., & McDaniel, S. H. (2019). *Team Work and Its Effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Sharma, A. (2022). *Team Collaboration and Organizational Goals*. India: Academic Press.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN
- Sobirin, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Robbin Stephen, P. & Judge, T. A. (2019). *Team Work in Organizations*. Boston: Pearson.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Deskriptif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo, K. (2018). *Sistem Pengendalian Manajemen Dan Perilaku Disfungsional*. Bogor: Cergas Publika.
- Tarwiyani, T., Ratnasari, S. L., Sari, M., Yanti, F., Hutagaol, N. M., Argadinata, M. P., & Ruslan, R. (2025). The Concept of Education in Malay Society from a Philosophical Perspective. *JURNAL EDUSCIENCE*, 12(2), 342-355.
- Timotius, A. (2019). *Metode penelitian kuantitatif: Pendekatan deskriptif dan aplikasinya*. Pustaka Akademika
- Umar, H. (2019). *Metodologi penelitian: Aplikasi dalam penelitian bisnis*. Rajawali Pers.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). Analisis Struktur Organisasi Matriks Terhadap Keuntungan Bisnis. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262
- Zuhroh, D., J Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.