

PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN BERDASARKAN KERJA SAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN DISIPLIN KERJA (STUDI PADA KARYAWAN RESTAURANT KOREA MUJIGAE CABANG JABODETABEK BAGIAN OPERASIONAL)

SILVI VIRNALISI

STIE Indonesia Banking School

Silvi.20191131045@ibs.ac.id

RADEN BAMBANG BUDHIJANA*

STIE Indonesia Banking School

r.bambang.budhijana@ibs.ac.id

Abstract

This research aims to examine improving employee performance based on teamwork, communication and work discipline. This research was conducted at the Mujigae Resto Jabodetabek branch in the Operations sections. Hypothesis testing in this research uses the PLS or Partial Least Square method with SmartPLS 4.0 software. The data collection technique uses a questionnaire distributed via Google form to collect respondent information. The sample in this study consisted of 34 employees of the Mujigae Resto Jabodetabek branch in the Operations department. The results of the analysis show that Teamwork, Communication and Work Discipline do not have a positive influence on Employee Performance.

Keywords: teamwork, communication, work discipline, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Peningkatan Kinerja Karyawan berdasarkan Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja. Penelitian ini dilakukan pada Mujigae Resto cabang Jabodetabek bagian Operasional. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode PLS atau *Partial Least Square* dengan software SmartPLS 4.0. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar melalui Google form untuk mengumpulkan informasi responden. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 34 orang karyawan Mujigae Resto cabang Jabodetabek bagian operasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: kerja sama tim, komunikasi, diaiplin kerja, kinerja karyawan

*) Corresponding Author

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja. Kinerja sangat penting karena kinerja dapat menentukan seberapa mampu seorang karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya (Rinny dkk, 2020). Menjadi pegawai di masa pemulihan pasca Covid-19, ditambah dengan kebijakan pemerintah yang memberikan dampak negatif kepada pegawai, membuat mereka semakin merasa bosan (sumber: <https://amp.kompas.com/money/read/2022/04/08/140240226/karyawan-burnout-dan-kinerja-menurun-kenali-work-engagement-dan-tips>).

Hal ini akan mempengaruhi perasaan karyawan di tempat kerja dan dapat menyebabkan mereka kelelahan di tempat kerja. Apa itu kelelahan? *Burnout* adalah perasaan kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat stres kronis di tempat kerja (Schaufel dan Greenglass, 2001). Menurut (Maslach dan Leiter, 2016) tanda-tanda seseorang mengalami burnout adalah:

1. Merasa lelah luar biasa (*exhaustion*), yaitu merasa jemu, kehilangan energy, mengalami penurunan kinerja, dan merasa tidak bersemangat.
2. Merasa tidak menyatu dengan pekerjaan (*sinisme*), yaitu menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan seperti marah, menarik diri dari pekerjaannya, dan sikap yang tidak pantas kepada karyawan lain.
3. Tidak efektif saat bekerja (*inefficacy*), yaitu menurunnya produktifitas dan kemampuan seseorang saat bekerja serta tidak memiliki pencapaian.

Contohnya *burnout* pada Restaurant Korea Mujigae, disaat pandemi covid-19 karyawan Resto Mujigae mengalami *burnout*. Disebabkan karena tempat mereka bekerja yaitu mall mengalami penutupan, dan menyebabkan sebagian karyawan di PHK. Agar bisa memutar pendapatan pihak resto memilih pindah berjualan diruko/toko pinggir jalan yang hanya bisa online delivery dan take away. Karena sebagian karyawan di PHK, untuk karyawan yang bekerja di ruko hanya sedikit yang biasanya 1 outlet mall berjumlah 15-20 karyawan, pada saat pandemi hanya 3-5 karyawan saja. Dengan adanya efek ini, menyebabkan karyawan Mujigae mengalami *burnout*, atau kelelahan karena pekerjaan harus diselesaikan 1 orang.

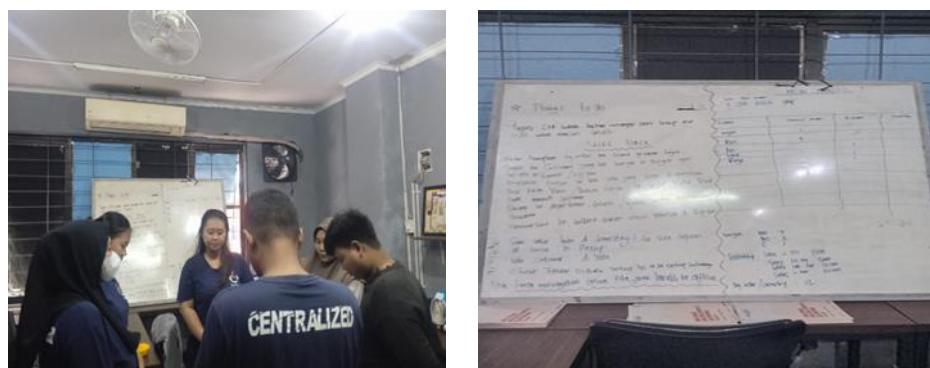
Dalam penelitian ini, kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja adalah faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Tim yang bekerja secara sinergis dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari pada individu yang bekerja sendiri. Dengan kerjasama tim yang baik, seseorang dapat memperoleh umpan balik dari rekan-rekan timnya, dan memperbaiki diri serta meningkatkan kinerja mereka secara bersama-sama.

SUMMARY TARGET JULI 2023	
Kategori	Jumlah Store
Target tercapai + Zero Complaint	0
Target tercapai + ada Complaint	0
Target tidak tercapai + Zero Complaint	63
Target tidak tercapai + ada Complaint	5
Total Store	68
TARGET SALES JULI 2023	8,001,100,000
IDEAL SALES 17 JULI 2023	4,387,700,000
ACTUAL SALES 17 JULI 2023	2,811,592,436
SELISIH	-1,576,107,564

Gambar 1. Kerja Sama Tim

Sumber: Data Restaurant Mujigae Juli 2023

Dari tabel 1. diatas adalah data pencapaian kerjasama tim selama 1 bulan target penjualan store Mujigae. Dimana dalam 1 bulan ada target yang harus dicapai. Dan bias dilihat, tidak ada store yang mencapai target tersebut pada bulan Juli 2023. Untuk data complain customer ada 5, artinya kejadian tersebut perlu di evaluasi antara karyawan, penyebabnya seperti apa dan cara meningkatkannya bagaimana. Karena jika terus seperti ini, Restaurant Mujigae ini akan mengalami penurunan, tidak ada peningakatan dan mengakibatkan kebangkrutan.



Gambar 2. Komunikasi
Sumber: Data dokumen pribadi Juli 2023

Ada 2 kategori utama komunikasi yaitu:

1. Lisan atau Verbal

Komunikasi lisan diartikan sebagai komunikasi tetap muka dengan menggunakan mulut (lisan) dalam penyampaian informasi ketika berbicara dengan rekan kerja seperti tatap muka, rapat, dan percakapan melalui telpon (Rasmiyatun, 2021). Contohnya karyawan Mujigae selalu melakuakan brieing pagi dan sore dengan tujuan agar anggota tim tetap terjaga dan dapat meningkatkan produktivitas para karyawan.

2. Tertulis atau nonverbal

Komunikasi tertulis adalah penulisan, pengetikan, atau pencetak symbol (seperti huruf dan angka) untuk menyampaikan informasi. Hal ini berguna karena memberikan informasi tentang catatan tersebut (Christina, 2018). Misalnya manajemen kerja dalam perusahaan adalah pengelolaan prestasi seorang atasan/supervisor dan rekan-rekan bawahannya melalui komunikasi tertulis untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atau didelegasikan kepadanya dan pekerjaan yang sedang berjalan untuk dilanjutkan pada shift berikutnya.

Tabel 1.
Disiplin Kerja

Cabang	ID PEGAWAI	NAMA	SCHEDULE					MASUK	PULANG	DURASI	FINAL	44 SILAHKAN DI COPY VALUE UNTUK MERUBAH
			X5	X6	X7	X8	X9					
Outlet												
DAR	15020032	DWI BABONGKO	11:00-19:00	28/04/2023 11:44:30	28/04/2023 19:38:33	7:54	7					
PNB	17010018	HAMPANI	18:00-00:00	28/04/2023 17:41:04	28/04/2023 20:03:14	4:13	4					
DIS	22010029	TOMI IRWANISHAH	06:00-14:00	28/04/2023 6:30:28	28/04/2023 14:37:01	8:06	8					
DKM	22040022	SANDY MULJANA	16:00-00:00	28/04/2023 16:14:16								
DPK	22090018	RATNA YUNINGSH	11:00-19:00	28/04/2023 11:52:26	28/04/2023 20:58:24	9:03	9					
DCL	22090066	SULTAN HABIB	06:00-14:00	28/04/2023 7:43:07	28/04/2023 14:03:06	6:19	6					
DLC	22100028	REZA SAFIK ALFANSYAH	19:00-00:00	28/04/2023 19:08:15	28/04/2023 23:47:17	4:39	4					

Sumber: Darata Restaurant Mujigae Juli 2023

Dari tabel 1 dapat dilihat beberapa karyawan cabang di Restaurant Korea Mujigae banyak mengalami keterlambatan masuk kerja, sehingga menghambat operasional dan merugikan perusahaan. Keterlambatan juga merugikan tim dicabang tersebut dikarenakan penilaian store akan buruk dimata manajemen. Jika hal-hal seperti ini diabaikan, maka akan mengurangi efisiensi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul "Peningkatan Kinerja Karyawan Berdasarkan Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja." Dalam melakukan penelitian pada karyawan Restaurant Korea Mujigae Cabang Jabodetabek Bagian Operasional.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018). Kinerja karyawan yang tinggi diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan mampu bertahan dalam persaingan global. Kinerja karyawan dapat diukur melalui penyelesaian tugas yang efektif dan efisien serta menjalankan peran dan fungsinya serta berhubungan positif dengan keberhasilan perusahaan (Badrianto & Ekhsan, 2019).

Indikator Kinerja Karyawan menurut (Darmawan et al., 2020), diantaranya:

1. Harus teliti saat menyelesaikan tanggung jawab.
2. Dapat membenahi apabila terdapat kekeliruan.
3. Harus tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.
4. Menyelesaikan target tepat waktu.
5. Harus bersosialisasi dan beradaptasi.

Kerjasama Tim

Kerjasama Tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk inisiatif berdiskusi, mencari informasi, dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, serta mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Lawasi et al., 2017).

Menurut (Letsoin & Ratnasari, 2020) mendefinisikan indikator kerjasama tim sebagai alat ukur sebagai berikut:

1. Bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan bersama-sama.
2. Saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran.
3. Menggerahkan kemampuan secara maksimal bersama-sama.
4. Kompak dalam tim.
5. Membantu anggota lain yang tidak dapat melakukan tugas.
6. Kejujuran anggota tim menciptakan rasa saling percaya.

Komunikasi

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, dan pemahaman dari satu orang ke orang lain dengan harapan orang lain dapat menafsirkannya sesuai tujuan yang dimaksudkan (Marceline et al. 2021). Komunikasi adalah pertukaran informasi antara pengirim dan penerima serta penarikan kesimpulan dari pengamatan yang membentuk sesuatu yang bermakna antara individu yang berpartisipasi (Sianturi, 2017).

Indikator menurut (Wasiman, 20180 yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi yaitu:

1. Harus bersikap bijak dan santun.
2. Menerima feedback atau respon yang baik.
3. Berbagi informasi terkait permasalahan yang ada kepada rekan kerja dan pimpinan.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah ketersediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2019). Disiplin kerja adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan tindakan sesuai peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah tekad, ketiaatan, tindakan, sikap sangat hormat yang tampak sesuai dengan aturan yang disepakati antara organisasi dan karyawan (Muchliisa dan Nuridin, 2019).

Disiplin kerja dapat diukur berdasarkan atas indikator menurut (Fahri, 2017) sebagai berikut:

1. Harus hadir dalam bekerja, datang, dan pulang kerja tepat waktu.
2. Harus teliti dan waspada dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.
4. Harus taat dan mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
5. Harus memperhatikan etika dalam bekerja.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Handoko, 2017) menyatakan bahwa kerjasama tim dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang mampu bekerjasama dengan orang lain dalam bekerja maka kinerja yang akan dihasilkan optimal. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk inisiatif berdiskusi, mencari informasi untuk mencapai tujuan.

Hasil sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Rosalinda, 2018) pada PT Freeport Indonesia menyatakan bahwasannya kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho1: Kerjasama tim tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha1: Kerjasama tim memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi et al., 2022) menyatakan bahwa komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Peran komunikasi yang efektif adalah untuk menghindari terjadinya *miss communication* pada sesama karyawan. Pada suatu perusahaan, komunikasi yang efektif merupakan salah satu alternatif yang diinginkan dimana hal ini dapat memodifikasi atau mengkoreksi suatu pesan yang disampaikan agar bawahannya dapat memahami dan menerima dengan baik.

Berdasarkan penelitian (Nengah Sandi Pradnyaba, 2023) pada 55 karyawan Crystal Kuta Hotel Bali menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Ho2: komunikasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Ha2: komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Pamungkas, 2016), menilai bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan ketepatan jam datang dan pulang kantor, komitmen karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tinggi kesadaran dari karyawan mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan meningkatkan kualitas kerja sehingga kinerja akan meningkat.

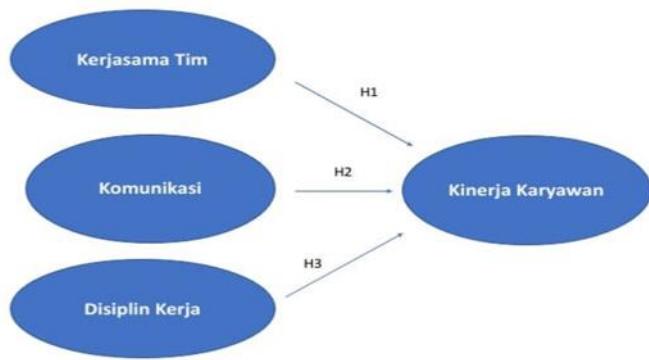
Berdasarkan penelitian (Khairi & Syahrian, 2022) pada 60 karyawan PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Cikarang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain oleh (Adriyani et al., 2020) pada 96 karyawan PT Aquavue Vision International bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho3: Disiplin Kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Ha3: Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini merupakan karyawan Restaurant Korea Mujigae cabang Jabodetabek Bagian Operasional. Penelitian ini berfokus pada permasalahan mengenai kerjasama tim, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memiliki tujuan mengumpulkan informasi tentang suatu fenomena pada penelitian yang sedang dilakukan (Malhotra, 2020).

**Gambar 3. Model Penelitian**

Populasi adalah sekumpulan elemen yang memiliki beberapa karakteristik secara umum, yang tercakup dari bidang-bidang tertentu untuk ditemui (Amirullah, 2015). Populasi yang digunakan merupakan seluruh karyawan Restaurant Korea Mujigae cabang Jabodetabek Bagian Operasional, dengan sampel sebanyak 34 responden dihitung berdasarkan rumus *ten times rule* menurut (Barclay, Higgins & Thompson, 1995) dalam (Hair Jr et al., 2021), bahwa sampel minimum harus sama dengan 10 kali jumlah *structural path* terbanyak yang mengarah pada *construct* pada model struktural.

Pada penelitian ini, metode analisis data yang digunakan yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM). Menurut (Harahap, 2020), metode SEM merupakan sekumpulan teknik statistika yang dapat menguji sekumpulan hubungan yang relatif kompleks yang tidak dapat diselesaikan dengan persamaan regresi linier. *Software* yang digunakan sebagai pendukung SEM pada penelitian ini yaitu SmartPLS 4.0. Menurut (Hair Jr et al., 2021) terdapat kriteria pada penilaian model *Partial Least Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis data

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Model pengukuran merupakan model yang menggambarkan hubungan antar variabel laten dengan indikator atau dapat diartikan bahwa *outer model* menggambarkan hubungan dari setiap indikator dengan variabel laten.

a. Construct Validity

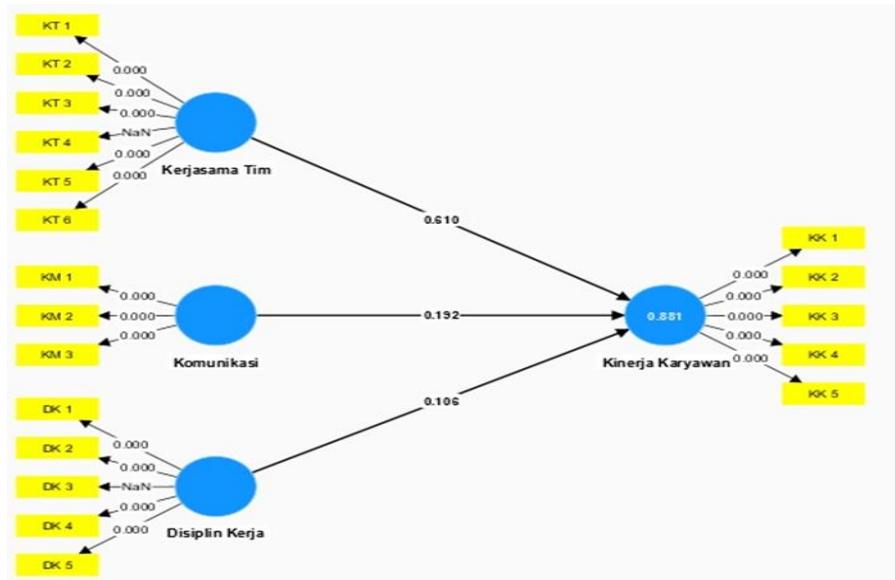
Uji validitas dengan PLS dapat dinilai berdasarkan *outer loadings* menggunakan parameter *Average Variance Extracted* (AVE). Konstruk dikatakan valid apabila variabel skor loading diatas 0,7 dan nilai dari *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5 (Hair Jr et al., 2021). Berikut hasil output koreksi antar indikator dengan konstruknya:

Tabel 1.
Construct Validity

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE	Kriteria
Kinerja Karyawan	KK 1	0.944	0,877	Valid
	KK 2	0.952		Valid
	KK 3	0.860		Valid
	KK 4	0.976		Valid
	KK 5	0.947		Valid
Kerjasama Tim	KT 1	0.948	0,859	Valid
	KT 2	0.965		Valid
	KT 3	0.947		Valid
	KT 4	0.957		Valid
	KT 5	0.776		Valid

Komunikasi	K5 6	0.954	Valid
	KM 1	0.939	
Disiplin Kerja	KM 2	0.967	Valid
	KM 3	0.870	
Disiplin Kerja	DK 1	0.927	Valid
	DK 2	0.960	
Disiplin Kerja	DK 3	0.954	Valid
	DK 4	0.958	
Disiplin Kerja	DK 5	0.964	

Sumber: SmartPLS 4.0 (2024)

**Gambar 4. Hasil Output Model**

Sumber: Data SmartPLS 4.0 yang diolah oleh peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 1 dan gambar 4 di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan pengujian *convergent validity* yaitu *outer loadings* dan AVE semua indikator yang dinyatakan valid. Dengan demikian, indikator yang digunakan pada penelitian ini ialah valid atau telah memenuhi persyaratan uji *convergent validity* artinya data yang diberikan oleh responden Mujigae Resto cabang Jabodetabek Bagian Operasional dalam penelitian ini sesuai dan dapat diukur.

b. Discriminant Validity

Discriminant validity pada model pengukuran (*outer model*) dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loadings* pengukuran dengan konstruk. Apabila korelasi konstruk dengan item pengukuran yang lain lebih besar daripada konstruk lain, hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten dapat memprediksi ukuran pada blok mereka lebih besar daripada blok lain (Josephine & Harjanti, 2017). Berikut merupakan *cross loading* pada keseluruhan konstruk:

Tabel 2.
Cross Loading

Indikator	Kinerja Karyawan	Kerjasama Tim	Komunikasi	Disiplin Kerja
KK 1	0.944	0.917	0.880	0.928
KK 2	0.952	0.832	0.882	0.868
KK 3	0.860	0.688	0.721	0.755
KK 4	0.976	0.903	0.915	0.920
KK 5	0.947	0.876	0.904	0.890
KT 1	0.872	0.948	0.889	0.928
KT 2	0.848	0.965	0.899	0.924
KT 3	0.862	0.947	0.916	0.916
KT 4	0.834	0.957	0.871	0.920

KT 5	0.730	0.776	0.791	0.768
KT 6	0.875	0.954	0.926	0.950
KM 1	0.885	0.930	0.939	0.951
KM 2	0.921	0.943	0.967	0.955
KM 3	0.741	0.760	0.870	0.753
DK 1	0.848	0.910	0.900	0.927
DK 2	0.899	0.946	0.937	0.960
DK 3	0.908	0.900	0.894	0.954
DK 4	0.885	0.926	0.929	0.958
DK 5	0.905	0.958	0.927	0.964

Sumber: SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 2 di atas nilai *cross loading* menunjukkan bahwa adanya *discriminant validity* yang baik karena nilai korelasi pada setiap indikator terhadap konstruknya memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi indikator pada konstruk lainnya.

c. Construct Reliability

Construct reliability pada model pengukuran (*outer model*) dengan indikator refleksif dapat diukur melalui nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dikatakan *reliable* apabila nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,7 (Rimadias et al., 2016). Berikut hasil pengolahan data *construct reliability*:

Tabel 3.
Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Construct	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kriteria
Kinerja Karyawan	0,965	0,973	<i>Reliable</i>
Kerjasama Tim	0,966	0,973	<i>Reliable</i>
Komunikasi	0,916	0,947	<i>Reliable</i>
Disiplin Kerja	0,974	0,980	<i>Reliable</i>

Sumber: SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap variabel berada diatas 0,7 yang membuktikan bahwa seluruh variabel *reliable*. Untuk nilai *cronbach's alpha* yang terendah ada pada variabel komunikasi sebesar 0,916 dan untuk nilai yang tertinggi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,974. Untuk nilai *composite reliability* yang memiliki nilai terendah pada variabel komunikasi sebesar 0,947 dan nilai tertinggi pada variabel disiplin kerja sebesar 0,980.

2. Evaluasi Model Struktural

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* model penelitian (Budhijana, 2023). *R-square* memiliki fungsi sebagai penentu seberapa besar kekuatan variabel independen mempengaruhi variabel dependen pada penelitian yang diteliti. Nilai *R Square* yaitu 0,75, 0,50 dan 0,25 setiap nilai disebut sebagai substansial, sedang dan lemah. Berikut tabel hasil estimasi *R- square* yang telah diolah menggunakan SmartPLS 4.0:

Tabel 4.
R-square

Construct	R-square	Kriteria
Kinerja Karyawan	0,881	Baik

Sumber: SmartPLS 4.0 (2024)

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja memiliki *R-Square* sebesar 0,881 atau 88,1% dimana sisanya 11,9% diwakili oleh variabel lain diluar model penelitian.

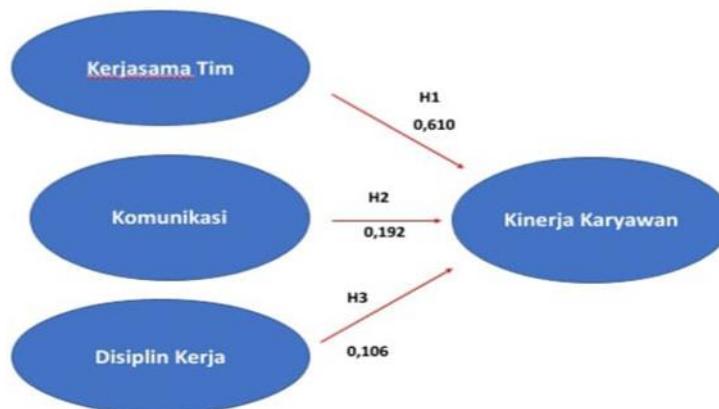
Hasil Uji Hipotesis

Untuk menjawab hipotesis penelitian dapat dilihat berdasarkan nilai yang terdapat pada *output path coefficients* yang tesaji pada tabel 5 berikut:

Tabel 5.
Uji Hipotesis

Construct	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Kesimpulan
Kerjasama Tim →Kinerja Karyawan	-0,206	0,511	0,610	H1 tidak didukung oleh data
Komunikasi Kerja →Kinerja Karyawan	0,352	1,306	0,192	H1 tidak didukung oleh data
Disiplin Kerja →Kinerja Karyawan	0,796	1,615	0,106	H1 tidak didukung oleh data

Sumber: SmartPLS 4.0 (2024)



Gambar 3. Model Penelitian dan Hasil Penelitian

Sumber: Pengolahan data SmartPLS 4.0 yang diolah oleh peneliti (2024)

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa T-statistik bernilai dibawah 1,96 yaitu sebesar 0,511 dengan P-Values sebesar $0,610 > 0,05$ dan nilai *path coefficient* sebesar 0,610. Hasil data menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rosalinda, 2018) dimana pada penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini didukung oleh (Abdillah & Sari, 2023) yang mengungkapkan kerjasama tim tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa kerjasama tim karyawan Mujigae Resto cabang Jabodetabek bagian operasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa T-statistik bernilai diatas 1,96 yaitu sebesar 1,306 dengan P-Values sebesar $0,192 < 0,05$ dan nilai *path coefficient* sebesar 0,192. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi et al., 2022) dimana pada penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lustono & Hasnaeni, 2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa komunikasi karyawan Mujigae Resto cabang Jabodetabek bagian operasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa T-statistik bernilai diatas 1,96 yaitu sebesar 1,615 dengan P-Values sebesar $0,106 > 0,05$ dan nilai *path coefficient* sebesar 0,106. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja kerja. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khairi & Syahrian, 2022) dimana pada penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Satedjo & Kempa, 2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, bahwa disiplin kerja karyawan Mujigae Resto cabang Jabodetabek bagian operasional tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan pada tabel 5 dan gambar 3 model penelitian dan hasil penelitian, dapat diketahui bahwa variabel independen yang tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Berikut penjelasan melalui implikasi manajerial untuk karyawan Mujigae cabang Jabodetabek bagian operasional.

Tabel 6.
Mean Indikator Kerjasama Tim

Indikator Pernyataan	Mean Indikator	Mean
KT 1: Bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan bersama-sama.	5,433	5,405
KT 2: Saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran.	5,466	
KT 3: Menggerahkan kemampuan secara maksimal bersama-sama.	5,466	
KT 4: Kompak dalam tim	5,6	
KT 5: Membantu anggota lain yang tidak dapat melakukan tugas.	4,933	
KT 6: Kejujuran anggota tim menciptakan rasa saling percaya.	5,533	

Berdasarkan tabel 6 *mean* indikator kerjasama tim terdapat 1 indikator yang bernilai dibawah rata-rata mean variabel sebesar 5,405 yaitu KT 5. Indikator KT 5 bernilai sebesar 4,933 yang berarti bahwa "membantu anggota lain yang tidak dapat melakukan tugas". Sebaiknya manajemen melakukan pendekatan terhadap orang mungkin bisa dibilang tidak ikut andil untuk menyelesaikan tugas, setelah melakukan pendekatan kita tanya kepada orang yang bersangkutan apakah dia memiliki masalah atau memang dia belum paham tentang *jobdesk* nya, apabila kita sudah menemukan masalahnya, maka selanjutnya yang dilakukan yaitu dapat memberikan pandangan dan pemahaman tentang masalah yang dialami dan membantu menyelesaikan masalahnya.

Manajemen perlu memperhatikan kembali apakah karyawan sudah bekerja sesuai dengan *jobdesk* dan perlu memperhatikan jarak waktu yang diberikan serta manajemen dapat memberikan *reward* jika karyawan menyelesaikan tanggung jawab mereka sesuai dengan target yang ingin dicapai perusahaan.

Tabel 7.
Mean Indikator Komunikasi Kerja

Indikator Pernyataan	Mean Indikator	Mean
KM 1: Harus bersikap bijak dan santun.	5,433	5,288
KM 2: Menerima feedback atau respon yang baik.	5,3	
KM 3: Berbagi informasi terkait permasalahan yang ada kepada rekan kerja dan pimpinan.	5,133	

Berdasarkan tabel 7 *mean* indikator komunikasi kerja terdapat 1 indikator yang bernilai dibawah rata-rata mean variabel sebesar 5,288 yaitu KM 3. Indikator KM 3 bernilai sebesar 5,133 yang berarti bahwa "berbagi informasi terkait permasalahan yang ada kepada rekan kerja dan pimpinan". Sebaiknya manajemen menjadi mediator yang bijaksana berdiskusi dalam kondisi yang tenang, hal ini penting dilakukan agar saat berdiskusi kedua pihak dapat membahas poin-poin masalah yang terjadi secara jelas tanpa menimbulkan kesalahpahaman lain.

Manajemen sebaiknya memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyampaikan pendapat mereka sebagai bentuk kontribusi untuk perusahaan. Manajemen sebaiknya mempertimbangkan pendapat yang disampaikan karyawan dan perlu memikirkan solusi dari risiko yang akan dihadapi perusahaan kedepannya.

Tabel 8.
Mean Indikator Disiplin Kerja

Indikator Pertanyaan	Mean Indikator	Mean
DK 1: Harus hadir dalam bekerja, datang, dan pulang kerja tepat waktu.	5,4	5,453
DK 2: Harus teliti dan waspada dalam melaksanakan pekerjaan.	5,5	
DK 3: Harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang saya lakukan.	5,533	
DK 4: Harus taat dan mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.	5,433	
DK 5: Harus memperhatikan etika dalam bekerja.	5,4	

Berdasarkan tabel 8 *mean* indikator disiplin kerja terdapat 3 indikator yang bernilai dibawah rata-rata mean variabel sebesar 5,453 yaitu DK 1, DK 4, dan DK 5. Indikator DK 1 bernilai 5,4 yang berarti bahwa “harus hadir dalam bekerja, datang, dan pulang kerja tepat waktu”. Sebaiknya manajemen memberi sanksi atau peraturan kepada karyawan, dengan begitu kehidupan perusahaan akan aman, tertib, lancar dan tujuan perusahaan tercapai.

Indikator DK 4 bernilai 5,433 yang berarti bahwa “harus taat dan mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan”. Sebaiknya manajemen membuat aturan yang sewajarnya, aturan yang tegas tapi tidak memberatkan karyawan. Manajemen perlu memperhatikan kembali aturan yang ditetapkan apakah sudah berjalan sesuai dengan sebagaimana mestinya dan dapat mengubah aturan yang mungkin memberatkan karyawan.

Indikator DK 5 bernilai 5,4 yang berarti bahwa “harus memperhatikan etika dalam bekerja”. Sebaiknya manajemen mengatur bagaimana karyawan berinteraksi dan bertindak, serta melakukan tugas sesuai apa yang perusahaan inginkan. Hal ini dapat membuat karyawan bertanggung jawab atas tindakan mereka, agar dapat mempertahankan kode etik yang kuat menciptakan rasa aman melalui batasan bagi karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Peningkatan Kinerja Karyawan berdasarkan Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja pada karyawan Mujigae Resto cabang Jabodetabek bagian Operasional. Hasil dari analisis dilakukan menggunakan SmartPLS 4.0 yang menunjukkan tiga hipotesis terbukti tidak memiliki pengaruh secara positif. Berdasarkan hasil *output* pengolahan data yang telah dilakukan dan dijelaskan pada bab sebelumnya, berikut kesimpulan dari penelitian ini:

1. Tidak terdapat pengaruh positif kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada karyawan Mujigae Resto cabang Jabodetabek bagian operasional.
2. Tidak terdapat pengaruh positif komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Mujigae Resto cabang Jabodetabek bagian operasional.
3. Tidak terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Mujigae Resto cabang Jabodetabek bagian operasional.

Saran

Berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

Bagi Penelitian Selanjutnya

1. Peneliti menyarankan untuk diperluas lagi jumlah sample agar responden yang mengisi kuesioner lebih banyak.

2. Peneliti menyarankan untuk dapat menambah atau mengganti variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R. & Sari, E.P. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indolakto Cabang Medan. Universitas Potensi Utama.
- Adriyansyah, D.O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 16-30.
- Afandi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Leader Member Exchange Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Radio Fiskaria.
- Agatha Christine Panggiki, Bode Lumanauw, Genita G Lumintang. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumi Putera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 5(3).
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Candana*, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1). [https://doi.org/10.31933/JEMSIBisnis Indonesia \(JEBI\), 15\(1\), 24–32](https://doi.org/10.31933/JEMSIBisnis Indonesia (JEBI), 15(1), 24–32).
- Arfian, A., & Yoraeni, A. (2019). Analisis Faktor Siswa Menggunakan M-Learning dengan Metode Structural Partial Least Square. *Inti Nusa Mandiri*, 14(1), 93–98.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, Y. (2019). The effect of work environment and motivation on employee performance of PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, Volume 1.
- Bejo Siswanto. (2005). Pengantar Manajemen. Bumi Aksara.
- Bryman, A., & Bell, E. (2011). *Business Research Methods* (third edition). New York: Oxford University Press Inc.
- Budhijana, Raden Bambang. (2023). The factors Influence on The Intention to Buy Halal Food Products in Indonesia. *Journal of Namibian Studies*, 35, 1204-1224.
- Christina. (2018). Mempromosikan Hasil Positif Melalui Intervensi Kekuatan Tinjauan Literatur. *Jurnal Psikologi Positif*, 13(6), 573-585.
- Darmaawan. (2020). Hubungan Remunerasi Retensi dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Tren Riset Ekonomi dan Akuntansi*, 1(4), 129-133.
- Darwin, M., & Umam, K. (2020). Indirect Effect Analysis on Structural Equation Modeling (Comparative Study of Using Amos and SmartPLS Software). *Nucleus*, 1(2), 50–57.
- Dyah Pratiwi. (2023). Pengaruh Pelatihan, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(3). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i3>.
- Eko, Andi Febrian, Hendy, Miftahoraji. (2017). Analisis Peran Kerja Tim dan Komunikasi Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pialang Brjangka. *Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(5), 2975-2986.
- Falah, Miftahul, Restu, Fedly. (2021). Peran Komunikasi Verbal Dalam Membangun Hubungan Barista dan Pelanggan/ Customer Studi Kasus Pada Kelfairo Coffe. *Jurnal Sains Research*, 1(2), 1118-1129.
- Firda Fahrani, Rinaldi Syarif. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomaika*, 5(1), 20-30.
- Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Anwar. (2018). Peningkatan Kinerja Berbasis Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R*. Springer Nature.
- Handoko. (2017). Profil Kemampuan Dribble, Passing, Shooting dan Freethrow Pada Tim Putra Ku-14 Cahaya Lestari Surabaya. *Jurnal Prestasi Olahraga*, 1(1).
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(01), 69–78.
- Jackson, Gabriella, Alfis. (2017). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(3), 1-17.

- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Juliandi, A. (2018). Structural Equation Model Partial Least Square (SEM-PLS) dengan SmartPLS. *Modul Pelatihan*, 1–4. Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 46–62.
- Kaswan. (2022). Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis Komunikasi Kerjasama Tim dan Kreativitas. *Jurnal Sosial dan Manajemen*, 3(2), 83-92.
- Lawas & Triatmanto. (2017). Analisis Peran Kerja Tim dan Komunikasi Tim Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Broker Trading Berjangka. *Jurnal Ekonomi*, 12(01), 84-90.
- Lustono & Hasnaeni, A.D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan Baperlitbang Banjarnegara. *STIE Tamansiswa Banjarnegara*.
- Makkira. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Cabang Panakkukang Makasar. *Jurnal Mirai*, Vol. 1 No. 1.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research: An Applied Orientation* (sixth edition). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing Research: An Applied Orientation*. In *Journal of Marketing Research* (Vol. 31, Issue 1). <https://doi.org/10.2307/3151953>.
- Maslach & Leiter. (2016). Bergerak Di Luar Kerangka Penyakit Konteks Sosial dari Kelelahan dan Kesehatan Mental, 137-149).
- Moh.Arapah & Frengki Petingko. (2023). Pengaruh Kerjasama, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Parama Su Hotel Palu. *Jurnal Of Metaverse Adpertisi*, 2(2), 1-9. <http://jurnal.adpertisi.or.id/index.php/jma>.
- Muis, M. R., Muhammad Irfan Nasution, R Rasiman, Muhammad Elfi Azhar. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Efikasi Diri Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(30), 31-142.
- Nengah Sandi Pradnyana & Ni Made Ary Widystini. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(2).
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G.G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Ratulangi. *Journal EMBA*, vol. 6, no. 2, pp. 3018-3027.
- Purwanto, A., Asbari, M., Santoso, T. I., Paramarta, V., & Sunarsih, D. (2020). Social and Management Research Quantitative Analysis for Medium Sample: Comparing of Lisrel, Tetrad, GSCA, Amos, SmartPLS, WarpPLS and SPSS. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 518–532.
- Rahardjo. (2017). Desain Penelitian Studi Kasus Pengalaman Empiris. *Repositori UIN Malang*.
- Rasmiyatun. (2021). Pengaruh Kerelasian, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Taman Kanak-Kanak di Kecamatan Bungbulang Garut. *Repositori USBYPKP*.
- Raymond & Siregar D Lestari. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Smartphone Samsung Di Kota Batam. *Jurnal Ekobistik*, 81-87.
- Rimadias, S., Ferli, O., & Hertingkir, F. (2016). The Role of Work Motivation and Job Satisfaction in Creating Employee Performance (Study on Permanent Lecturers of STIE Indonesia Banking School). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Ekonomika*, 9(1), 24–47.
- Robbins. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Kebersihan Tangan Di Rumah Sakit. *Jurnal Pengendalian Infeksi Amerika*, 49 (1), 30-33.
- Satedjo, A.D. & Kempa, S. (2017). Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. *Universitas Kristen Petra*.
- Schaufeli & Greenglass. (2001). Hubungan Burnout dengan Kesehatan Mental pada Perawat Yang Bekerja di Unit Perawatan Intensif. *Jurnal Multidisiplin Internasional*, 8(9), 236-246.
- Sekaran, U & Bougie, R. (2016). *Research Method for Business*. United Kingdom: Jhon Wiley & Sons Ltd.
- Sembiring, H., & Ferine, K. F. (2018). *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.

- Setyowati. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Di SMK Negeri 3 Kota Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen Revitalisasi*, 1(1), 245-264.
- Sianturi. (2017). Strategi Komunikasi Pemasaran UD Bolu Salak Kenaga Dalam Mempromosikan Prodak Olahan Di Kota Padang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi*, 7(2), 83-95.
- Sopah. (2018). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT PLN (Persero) P3B Sumbagut.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(1), 79–88. <https://doi.org/10.29264/jkin.v19i1.10816>.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Susetyo, W. E., Kusumaningtyas, A., & Tjahjono, H. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumen Area Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83-93.
- Sutrisno. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada UKM Industri Kerajinan Keramik Suhartono Dino Malang. *Jurnal Argegat*, 4 (1).
- Syafira Rahma Marceline, Nursapia Harahap, Syahrul Abidin. (2021). Pola Komunikasi Organisasi Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera.
- Tri Lestari. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Alfaria Trijaya TBK.
- Vinca Regina Letsoin, Sri Langgeng Ratnasari. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17-34.
- Wairooy. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Mandiri Cabang Ciledug. *Tinjauan Kebijaksanaan Pinisi*, 2(1), 61-68.
- Welda Yulia. (2021). Penggunaan Cyborspace Dalam Komunikasi Kesehatan Di Era Pandemi. *Jurnal Media dan Komunikasi*, 4(2), 130-138.
- Widiya Ananda. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi Plan Assembly PT Bintang Indokarya Gemilang Kabupaten Brebes. *Jurnal of Economic, Management and Entrepreneurship Research*, 1(3).
- Wijaya. (2022). Diversitas Gender Pada Dewan Dan Kinerja Perusahaan. *Jurnal Riset Akutansi dan Keuangan*, 10(3), 427-436.
- Yanti. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Ponogoro. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 367-377.

Website

- Profil perusahaan. <https://www.mujigae.com/> (diakses pada tanggal 20 Mei 2023 pukul 19:15).
- SOP perusahaan. <https://sites.google.com/mujigae.com/sopmujigae/home?pli=1> (diakses pada tanggal 25 Mei 2023 pukul 20:00).
- <https://amp.kompas.com/money/read/2022/04/08/140240226/karyawan-burnout-dan-kinerja-menurun-kenali-work-engagement-dan-tips>