

## *The Influence of Teamwork, Communication and Work Environment on Employee Performance at PT. Indo World Mojokerto District*

### **Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto**

Mochammad Saifur Rochman<sup>1</sup>, Hasan Ubaidillah<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>)Program Studi Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2</sup>\*)Program Studi Program Studi Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: [ubaid@umsida.ac.id](mailto:ubaid@umsida.ac.id)

**Abstract.** *Human resources are one element in an organization, be it a private organization or a public organization. Human resources are the backbone of an organization. This research aims to determine the influence of teamwork, communication and work environment on the performance of employees located at PT. Indo World Mojokerto Regency. With a population of 932 employees, it is processed using the Slovin formula. And 100 employees were sampled. This research method uses quantitative. The data collection technique uses a Likert scale questionnaire. The sampling technique uses Simple Random Sampling Technique. Data analysis uses linear regression analysis. The data processing technique uses SPSS 26. Hypothesis testing uses the t test, f test. The results of this study show that the variables of teamwork, communication and work environment have partially positive and significant effects on employee performance at PT. IndoWorld. The variables of teamwork, communication and work environment also have a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords** - teamwork, Communication, Work Environment, Performance Employees.

**Abstrak.** *Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi publik. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berlokasi di PT. Indo World Kabupaten Mojokerto. Dengan populasi sebanyak 932 karyawan diolah menggunakan rumus slovin. Dan 100 karyawan yang dijadikan sampel. Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner skala likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Simple Random Sampling. Analisis data menggunakan analisis regresi linear. Teknik olah data menggunakan SPSS 26. Pengujian hipotesis menggunakan uji t, uji f. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki hasil yang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indo World. Variabel kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja juga secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci** - Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **I. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam suatu organisasi, baik itu organisasi swasta maupun organisasi publik. Sumber daya manusia merupakan tulang punggung suatu organisasi. Dalam hal ini peneliti memfokuskan objek penelitian pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto. PT. Indo World merupakan Perusahaan Thailand yang terletak di Indonesia. Saat ini Perusahaan PT. Indoword memproduksi santan untuk di ekspor ke berbagai Negara terutama di Negara Eropa seperti Jerman, Australia, Prancis, Spanyol, Italy, Swiss, Australia, Selandia Baru, Inggris dan Negara lainnya. Sedangkan ampas dari pembuatan santan yaitu ampas kelapa kering diproduksi di Perusahaan ini untuk di ekspor ke Negara Pakistan. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang mendistributorkan produksi santan ke berbagai Negara-negara di berbagai Dunia, Perusahaan ini menghasilkan merk

sendiri yaitu santan kelapa AROY-D. dalam hal ini banyak negara yang mengonsumsi hasil produk dari pengolahan santan AROY-D, oleh karena itu Perusahaan berperan sangat penting dalam memenuhi permintaan dari konsumen diberbagai negara sehingga Perusahaan harus memiliki Kerjasama tim yang baik, baik dalam setiap anggota karyawan maupun di setiap divisi sehingga akan memenuhi target yang diinginkan.

Fenomena yang terjadi dalam PT. Indo World Kabupaten Mojokerto yaitu terjadinya penurunan kinerja diakibatkan oleh kurangnya kerjasama tim yang disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik dalam patner kerja maupun dalam setiap divisi sehingga menyebabkan seringnya terjadinya kesalahan komunikasi. Hal ini berdampak pada kerjasama tim yang kurang optimal sehingga terjadinya penurunan kinerja karyawan. Maka dari fenomena tersebut peneliti mengambil permasalahan variabel tersebut. Selain itu, adanya bukti nyata yang menunjukkan penurunan kinerja karyawan dalam Perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan tentunya harus mempunyai komunikasi yang jelas dalam setiap individu maupun dalam setiap divisi Perusahaan. Komunikasi merupakan pemindahan pesan, informasi, gagasan pikiran maupun pendapat baik secara lisan maupun tertulis dan dapat dilakukan oleh dua orang ataupun lebih. Kurangnya komunikasi akan menyebabkan kendala dalam suatu Perusahaan, sehingga komunikasi sangat dibutuhkan dalam suatu Perusahaan karena komunikasi yang baik akan menunjang kelancaran aktivitas Perusahaan.

Kinerja karyawan digambarkan sebagai kemampuan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, terutama ketika tujuan kerja terpenuhi. Menurut moralitas dan etika perusahaan, waktu harus tepat atau tidak melebihi target waktu agar tujuan dapat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai aspek, termasuk bakat, motivasi, pengetahuan, lingkungan kerja, posisi strategis, proses manusia, struktur, kepribadian, kepuasan, gaya kepemimpinan, tim kerja, serta masalah teknologi dan fasilitas.. Menurut [1] Kinerja Karyawan merupakan tingkat kinerja pegawai dalam memenuhi standar yang ditentukan. Kinerja karyawan harus mendapat perhatian yang sangat serius oleh perusahaan karena hal ini mempunyai pengaruh langsung terhadap Kerjasama tim di dalam perusahaan secara keseluruhan dalam banyak hal. Kerjasama tim di perusahaan sangatlah penting karena dapat memberikan pengaruh yang menguntungkan bagi efektivitas dan efisiensi perusahaan [1].

#### Literatur Review

##### **Kerjasama Tim (X1)**

Menurut [2] Untuk mengungguli kinerja individu, kerja tim adalah suatu sistem yang menggabungkan upaya kelompok yang didukung oleh berbagai talenta dengan tujuan yang jelas, serta bantuan dari kepemimpinan dan komunikasi. [3] mengemukakan bahwa Kerjasama tim merupakan sejumlah orang yang berkerja sama melakukan pekerjaan yang upayanya digabungkan untuk mencapai tujuan Bersama. Adapun indikator – indikator variabel kerjasama tim menurut [2] sebagai berikut :

1. Kerjasama
2. Kepercayaan
3. Kekompakan

##### **Komunikasi (X2)**

Komunikasi menurut [4] adalah proses penyampaian informasi dan pemahaman, tentang simbol verbal atau non-verbal. Komunikasi adalah proses penyampaian pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seorang atau organisasi.[5] mengemukakan komunikasi adalah pengutaraan informasi, gagasan, keadaan yang terjadi, pikiran, dan perasaan dari pihak satu ke pihak lainnya. Adapun indikator komunikasi menurut [6] yaitu :

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dukungan
4. Rasa positif
5. Kesamaan

##### **Lingkungan kerja (X3)**

[7] dalam penelitian [8] menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi sekitar karyawan yang mampu membantu atau mendukung karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Lingkungan kerja menurut [9] Lingkungan kerja diartikan sebagai seluruh aspek fisik dan psikologis yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja menurut [10] dan menurut [11] yaitu :

1. Hubungan antar rekan kerja
2. Suasana tempat kerja
3. Tersediannya fasilitas kerja
4. Sirkulasi udara
5. Pencahayaan ruangan kerja

### Kinerja Karyawan (Y)

Menurut [12] Kinerja adalah performa yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok suatu organisasi dalam upayanya mencapai tujuan organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dan tanpa melanggar tujuan tersebut. [13] Mengemukakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kerja kuantitatif dari pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepada pegawai. Indikator kinerja karyawan menurut [14] dalam penelitian [15] tercantum di bawah ini.:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Waktu Tingkat
4. Efektivitas

## II. METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Penelitian ini bersifat observasional, yaitu menggunakan data yang dikumpulkan dengan cara observasi. Observasi merupakan suatu pendekatan pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk menyaksikan langsung dan mencatat sesuatu yang terjadi dengan menggunakan analisis korelasional, khususnya dengan mencari keterkaitan antara dua variabel, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Tempat Penelitian di PT. Indo World. Ngoro Industri Persada Blok-9 Kel. Lolawang Kec. Ngoro Kab. Mojokerto Jawa Timur Indonesia 61385. Berdasarkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan data primer, yaitu diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara, dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan kepada karyawan PT. Indo World. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indo World yang berjumlah 932 karyawan. Rumus pada penelitian ini menggunakan rumus slovin yang dimana rumus ini digunakan, untuk mencari populasi yang sudah diketahui secara pasti dan akan dijadikan sampel. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan dengan *Google Form* dan manual. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan *Software IBM Spss statistic V.26*.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk membantu menentukan apakah ada pernyataan pada kuesioner perlu diganti karena dianggap tidak relevan. Pernyataan yang dinyatakan valid di peroleh dengan membandingkan nilai  $r$  table dengan  $r$  Hitung.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	Deskripsi
Kerjasama Tim X1	1	0,724	0,196	0,000	Valid
	2	0,811	0,196	0,000	Valid
	3	0,858	0,196	0,000	Valid
Komunikasi X2	1	0,794	0,196	0,000	Valid
	2	0,673	0,196	0,000	Valid
	3	0,673	0,196	0,000	Valid
	4	0,642	0,196	0,000	Valid
	5	0,689	0,196	0,000	Valid
Lingkungan Kerja X3	1	0,666	0,196	0,000	Valid
	2	0,651	0,196	0,000	Valid
	3	0,671	0,196	0,000	Valid
	4	0,784	0,196	0,000	Valid
	5	0,815	0,196	0,000	Valid
Kinerja Karyawan Y	1	0,745	0,196	0,000	Valid
	2	0,832	0,196	0,000	Valid
	3	0,675	0,196	0,000	Valid
	4	0,722	0,196	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	sig. (2-tailed)	Deskripsi
----------	------------	----------	---------	-----------------	-----------

Sumber : Proses Data (2024)

Pada perhitungan uji validitas diatas menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan rhitung masing – masing variabel lebih besar dari nilai rtabel sebesar 0,196. Disisi lain semua variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk pengukuran memiliki signifikansi statistik pada tingkat 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan bahwa uji validitas diatas adalah valid. pada nilai *sig. (2-tailed)* nilai setiap variabel memiliki nilai  $0,000 < 0,05$ . Maka dinyatakan valid.

#### Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dan dipakai adalah Cronbach Alfa. Di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alfa  $> 0,6$ . Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2 Uji Reliabilitas

Variable	N of Items	Hasil Cronbach's alpha	Koefisien Cronbach's alpha	Deskripsi
Kerjasama Tim	3	0,709	$> 0,60$	Reliabel
Komunikasi	5	0,729	$> 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja	5	0,764	$> 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan	4	0,729	$> 0,60$	Reliabel

Sumber : Proses Data (2024)

Pada tabel 3.2 nilai Cronbach's alpha masing variabel Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) masing – masing memiliki nilai yang lebih dari 0,60 maka tabel diatas dinyatakan reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Dapat dinyatakan dalam uji *one-sample Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 3.3 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,000000
	Std. Deviation	1,26052373
Most Extreme Differences	Absolute	0,068
	Positive	0,042
	Negative	-0,068
Test Statistic		0,068
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Proses Data (2024)

Hasil uji normalitas dengan uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov* menguatkan temuan uji normalitas. Dikatakan valid dan signifikan jika hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200<sup>e,d</sup> > 0,05 dan dikatakan valid dan berdistribusi normal

### Uji Multikolinier

Pengujian dapat dihitung dengan menggunakan Tolerance Value (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika Nilai Tolerance melebihi 0,10 dan VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinier.

Tabel 3.4 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance			VIF	
1	(Constant)	4,799	1,089		4,406	0,000		
	KERJASAMA_TIM	0,400	0,074	0,436	5,441	0,000	0,558	1,792
	KOMUNIKASI	0,256	0,068	0,311	3,754	0,000	0,522	1,915
	LINGKUNGAN_KERJA	0,145	0,069	0,186	2,113	0,037	0,464	2,155

a. *Dependent Variable: KINERJA\_KAR*

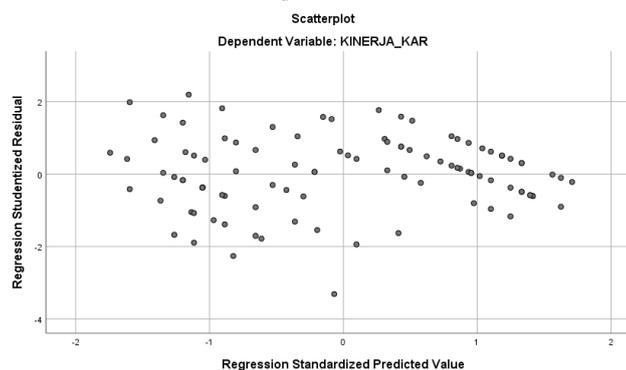
Sumber : Proses Data (2024)

Pada tabel 3.4 menunjukkan bahwa nilai masing – masing variabel pada kolom VIF menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas. Pada variabel Kerjasama Tim X1 memiliki nilai sebesar 1,792 < 10, pada variabel Komunikasi X2 memiliki nilai sebesar 1,915 < 10, dan pada variabel Lingkungan Kerja X3 memiliki nilai sebesar 2,155 < 10. Juga dapat dilihat dari nilai *Collinearity Statistics* yang setiap hasil nilai variabel masing – masing memiliki nilai > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa uji multikolinier pada penelitian dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, jika tidak tergambar pola yang jelas atau pola yang berkumpul maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 3.2 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Proses Data (2024)

Pada gambar 3.2 menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang berkumpul, melainkan titik – titik pola menyebar, maka dapat disimpulkan bahwa gambar diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Kerja Sama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 3.5 Analisis Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,799	1,089		4,406	0,000
	KERJASAMA_TIM	0,400	0,074	0,436	5,441	0,000
	KOMUNIKASI	0,256	0,068	0,311	3,754	0,000
	LINGKUNGAN_KERJA	0,145	0,069	0,186	2,113	0,037

a. Dependent Variable: KINERJA\_KAR

Sumber : Proses Data (2024)

hasil uji analisis regresi linear berganda ditampilkan pada tabel 3.5. Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 3.5 kolom *Unstandardized Coefficients* bagian B maka nilai koefisien regresi masing – masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 4,799 + 0,400 + 0,256 + 0,145 + 1,089$$

Dimana:

X1 : Kerjasama Tim

X2 : Komunikasi

X3 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

e : Std. Error

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar 4,799 menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan sebesar 1 satuan persen maka Kinerja Pegawai sebesar 4,799 satuan. Hasil dari regresi linier berganda, disini konstanta 4,799 berarti berpengaruh Positif.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,400 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 1 satuan persen dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,400 satuan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,256 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Komunikasi (X2) sebesar 1 satuan persen dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,256 satuan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,145 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 1 satuan persen dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,145 satuan.

### Hipotesis

#### Uji T (Parsial)

Pada uji t penelitian ini digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh signifikansi secara parsial antara variabel bebas Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.6 Uji T ( Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients	Std.		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Error			
1	(Constant)	4,799	1,089		4,406	0,000
	KERJASAMA_TIM	0,400	0,074	0,436	5,441	0,000
	KOMUNIKASI	0,256	0,068	0,311	3,754	0,000
	LINGKUNGAN_KERJA	0,145	0,069	0,186	2,113	0,037

a. Dependent Variable: KINERJA\_KAR

Sumber : Proses Data (2024)

### H1 Variabel Kerjasama Tim (X1)

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Kerjasama Tim (X1) sebesar 5,441 dan nilai t tabel sebesar 0,196, maka nilai t hitung > t tabel (5,441 > 0,196) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,400 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel Kerjasama Tim (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Indo World.

### H2 Variabel Komunikasi (X2)

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Komunikasi (X2) sebesar 3,754 dan nilai t tabel sebesar 0,196, maka nilai t hitung > t tabel (3,754 > 0,196) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,256 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel Komunikasi (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Indo World.

### H3 Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Pada tabel 3.6 nilai t hitung variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 2,775 dan nilai t tabel sebesar 1,196, maka nilai t hitung > t tabel (2,113 > 1,662) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dengan pengaruh sebesar 0,145 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya secara parsial bahwa variabel Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) PT. Indo World.

### Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y. Apakah variabel X1, X2, X3 berpengaruh pada Hipotesis pengujian ini adalah:

Tabel 3.7 Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299,697	3	99,899	60,967	,000 <sup>b</sup>
	Residual	157,303	96	1,639		
	Total	457,000	99			

a. Dependent Variable: KINERJA\_KAR

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA, KERJASAMA\_TIM, KOMUNIKASI

Sumber : Proses Data (2024)

#### H4 Variabel Komitmen Kepemimpinan Transformasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel 3.7 nilai Fhitung sebesar 60,967 lebih dari nilai F sebesar 2,472 dan taraf signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan kerja sama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### Koefisien Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel keterikatan (dependen) yang ditunjukkan dengan persentase; semakin tinggi korelasi berganda, semakin tinggi kemampuan variabel independennya. Hasil penelitian ditunjukkan pada tabel di bawah ini.:

Tabel 3.7 Uji Koefisien Determinasi Berganda

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 <sup>a</sup>	0,656	0,645	1,280

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA, KERJASAMA\_TIM, KOMUNIKASI

b. Dependent Variable: KINERJA\_KAR

Sumber : Proses Data (2024)

Berdasarkan tabel 3.7 dapat disimpulkan bahwa nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,810, koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,656 dan koefisien determinasi (Adj  $R^2$ ) sebesar 0,645. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja dapat menjelaskan Kinerja Karyawan pada R 81% sisanya sebesar 19%, ( $R^2$ ) 65,6% dan sedangkan sisanya sebesar 34,4% dijelaskan pada variabel lain, pada (Adj  $R^2$ ) 64,4% dan sedangkan sisanya 35,6%, untuk sisanya dijelaskan oleh variabel lainnya juga.

## PEMBAHASAN

### H1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisis data secara parsial membuktikan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indo World. Kerjasama Tim dibangun dengan tiga indikator yaitu: Kerjasama, Kepercayaan, dan Kekompakan. Pada penelitian ini indikator yang paling dominan memberikan kontribusi yang tinggi pada variabel Kerjasama Tim yaitu kekompakan. Hal ini membuktikan bahwa sebuah kekompakan dapat dianggap sebagai perasaan kuat yang dimiliki karyawan terhadap timnya. anggota tim merasa hasil yang dicapai bukanlah hasil secara individu, tetapi hasil kekompakan bersama dalam melaksanakan pekerjaan satu sama lain. Dan kekompakan ditandai dengan kuatnya hubungan antar anggota tim yang saling merasakan adanya ketergantungan dalam urutan tugas, ketergantungan hasil yang ingin dicapai dan komitmen yang tinggi sebagai bagian dari sebuah tim. Teamwork dipilih sendiri oleh beberapa orang yang mengangkat teman satu timnya sendiri dan cara-cara sosial selepas kerja dapat merangsang kekompakan sosio-emosional. Membantu perkembangan kekompakan sosio - emosional perlu diseimbangkan dengan kekompakan tim. Maka hasil pada penelitian ini relevan dengan penelitian [16] dan [17] yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian [1] dan [18] yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### H2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisa data secara parsial membuktikan bahwa komunikasi berdistribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indo World. komunikasi dibangun dengan lima indikator yaitu: keterbukaan, empati, dukungan, rasa positif, kesamaan. Dimensi pada indikator variabel komunikasi yang paling dominan memberikan kontribusi tinggi yaitu keterbukaan. Hal ini menunjukkan pentingnya komunikasi dalam mengembangkan potensi yang dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi dan memberikan perspektif dalam jangka panjang. Dalam penelitian ini, empati memberikan dampak paling signifikan, terbukti dengan banyaknya responden yang sangat setuju dengan pernyataan: Saya merasa didengarkan dengan penuh perhatian saat berbicara dengan rekan kerja. Hal ini membuktikan bahwa keterbukaan pada sebuah pekerjaan yakni sikap yang dapat secara terbuka dan jujur berinteraksi dengan orang lain, hal ini dimaksudkan agar karyawan tidak tertutup dalam menerima

dan menyampaikan informasi. Maka hasil pada penelitian ini relevan dengan penelitian [19] dan [13] yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian [20] dan [21] yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### H3. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil analisa data secara parsial membuktikan bahwa Lingkungan kerja berdistribusi positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Indo World. Lingkungan kerja dibangun dengan lima indikator yaitu: hubungan antar rekan kerja, suasana tempat kerja, tersedianya fasilitas kerja, sirkulasi udara, pencahayaan ruang kerja. Pada penelitian ini indikator yang paling dominan memberikan kontribusi yaitu Pencahayaan ruangan kerja. Hal ini menunjukkan hubungan sirkulasi udara terhadap kinerja karyawan yang penting untuk menjaga kualitas udara dan kenyamanan pegawai karena dapat mempengaruhi sebuah produktivitas. Lingkungan kerja juga dapat berdampak dalam sebuah kinerja karyawan yang dimana hubungan antar rekan kerja, suasana pada tempat kerja, ketersediaan fasilitas kerja, sirkulasi udara, dan pencahayaan ruangan kerja. Maka hal ini relevan dengan penelitian [22] dan [23] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian [9] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### H4. Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil Analisa data membuktikan secara simultan bahwa Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan berdistribusi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo World. Hal ini membuktikan H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak. Hal ini dapat digunakan untuk PT. Indo World dalam merubah kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indo World. Namun penelitian ini sesuai dengan penelitian [24] yang menyatakan kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah diatas, pertanyaan penelitian, dan tujuan penelitian. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja memiliki hasil yang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Indo World. Variabel kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja juga secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 932 karyawan dan di jadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 100 karyawan. Saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk perusahaan berdasarkan temuan penelitian adalah: Kesimpulan penelitian ini dapat memberikan masukan penting bagi pihak manajemen agar tetap peduli, atau bahkan bisa lebih meningkatkan kompensasi yang diberikan, sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang belum dikemukakan dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dan peneliti selanjutnya dianjurkan dengan menyebarkan kuisioner menggunakan *Google Form* dan kuisioner manual. Karena dapat membantu peneliti untuk menyelesaikan penelitian dengan cepat. Demikian penulis hanya dapat meneliti dengan variabel kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik atas bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan banyak-banyak terimakasih yang sudah mensupport segala sesuatu pada penulis, terutama kepada kedua orang tua dan teman dekat saya Kyki Vero, terimakasih juga untuk pemimpin PT. Indo World yang sudah memberikan izin dalam bentuk data dan dalam bentuk tulisan sehingga penulis dapat membuat artikel pada tugas akhir ini.

## REFERENSI

- [1] S. I. P. Yuwana, "Pengaruh Kerjasama Tim , Komunikasi , Lingkungan dan Kompensasi," *J. Ilm. dan Multidisiplin*, vol. 1, no. 12, hal. 4163–4170, 2022.
- [2] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, dan N. Sodik, "Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo," *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, hal. 316, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.

- [3] F. Simatupang, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RESTAURANT INTERNATIONAL AND CONVENTION HALL PEMATANGSIANTAR Oleh:,” vol. 5, no. 1, hal. 50–65, 2019.
- [4] D. O. Aridansyah, “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung),” *J. Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 1, hal. 16–30, 2019.
- [5] W. Manao, “PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT FANAYAMA KABUPATEN NIAS SELATAN,” *Sentralisasi*, vol. 5, no. 2, hal. 15, 2018, doi: 10.33506/sl.v5i2.55.
- [6] D. D. Saragi, S. Suhada, dan P. S. Sari, “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan,” *J. Media Wahana Ekon.*, vol. 18, no. 1, hal. 55, 2021, doi: 10.31851/jmwe.v18i1.5582.
- [7] E. W. Faida, *Manajemen Sumber Daya Manusia. SIDOARJO : INDOMEDIA PUSTAKA.*, 2019, 2019. [Daring]. Tersedia pada: [https://perpustakaan.stikeshb.ac.id/index.php?p=show\\_detail&id=1210](https://perpustakaan.stikeshb.ac.id/index.php?p=show_detail&id=1210)
- [8] B. R. Laksono dan A. A. Wilasittha, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco,” *Behav. Account. J.*, vol. 4, no. 1, hal. 249–258, 2021, doi: 10.33005/baj.v4i1.117.
- [9] R. Nabawi dan Program, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Manuhara Pus. Penelit. Ilmu Manaj. dan Bisnis*, vol. 2, no. 1, hal. 01–10, 2019, doi: 10.61132/manuhara.v2i1.426.
- [10] I. D. Prastyo dan B. Santoso, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur,” *Al-Kharaj J. Ekon. Keuang. Bisnis Syariah*, vol. 4, no. 2, hal. 513–528, 2021, doi: 10.47467/alkharaj.v4i2.689.
- [11] Hasi, Effendy, dan Rambe, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara,” *J. AKMAMI*, vol. 1, no. 3, hal. 209–219, 2020.
- [12] M. Halim dan J. Meliza, “Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT Maxin Paint Medan,” *Bis-a*, vol. 9, no. 02, hal. 12–22, 2022, doi: 10.55445/bisa.v9i02.39.
- [13] R. J. Permatasari, “Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang Retno,” *J. Ilmiah, Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 2, no. 3, hal. 410–418, 2019.
- [14] M. Robbins, P. Stephen & Coutler, *Human Resources Management*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 2016.
- [15] R. N. Adha, N. Qomariah, dan A. H. Hafidzi, “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember,” *J. Penelit. IPTEKS*, vol. 4, no. 1, hal. 47, 2019, doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109.
- [16] Maria Salvani Lebi, Imanuel Wellem, dan Margaretha Yulianti, “Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka,” *J. Kewirausahaan dan Manaj. Bisnis Cuan*, vol. 1, no. 2, hal. 133–145, 2023, doi: 10.59603/cuan.v1i2.22.
- [17] J. Setyawan, E. Rusdianti, dan H. Widhiastuti, “Pengaruh Kepuasan, Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Mediasi Keterlibatan Karyawan,” *J. Ris. Ekon. dan Bisnis*, vol. 14, no. 2, hal. 133, 2021, doi: 10.26623/jreb.v14i2.4229.
- [18] R. Abdillah dan E. P. Sari, “Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan,” *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 1, hal. 170–183, 2023.

- [19] A. Rifai'i, "Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi," *J. Ekon.*, vol. 8, no. 1, hal. 1689–1699, 2019.
- [20] R. W. Sari, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman," *J. Menara Ekon.*, vol. 5, no. 3, hal. 91–99, 2019, [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/1665>
- [21] A. Dwi, "PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KUD KARANGPLOSO KABUPATEN MALANG) Dwi," *Malang Fak. Ilmu Adm. Univ. Islam Malang.*, 2018, no. X, hal. 97–101, 2018.
- [22] J. Heruwanto, R. Wahyuningsih, R. Rasipan, dan E. Nurpatricia, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang," *J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. 17, no. 1, hal. 69, 2020, doi: 10.33370/jmk.v17i1.391.
- [23] A. Hanafi dan Z. Zulkifli, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Dimens.*, vol. 7, no. 2, hal. 83–91, 2018, doi: 10.33373/dms.v7i2.1702.
- [24] I. K. Miza, R. Rukmini, Z. Sembiring, dan M. R. Wibowo, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di Pdam Tirta Deli," *El-Mal J. Kaji. Ekon. Bisnis Islam*, vol. 5, no. 3, hal. 1351–1362, 2023, doi: 10.47467/elmal.v5i3.4662.

**Conflict of Interest Statement:**

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.