
**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BANGTELINDO
SURABAYA**

Muhammad Nur Rochman¹, Musriha², Heri Kusairi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya

Email: nurrochman1404@gmail.com

Abstrak:

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis komunikasi, kerja sama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangtelindo Surabaya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 102 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak 50 responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji F, uji T, uji dominan. Hasil penelitian ini menunjukkan uji-t bahwa Komunikasi, Kerja Sama Tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangtelindo Surabaya. Dengan uji f variabel Komunikasi, Kerja Sama dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bangtelindo Surabaya. Sedangkan hasil pengujian dominan berdasarkan standar koefisien beta (β) variabel Teamwork memiliki pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstract:

The purpose of this study was to analyze the communication, teamwork and work environment on the performance of employees of PT. Bangtelindo Surabaya. The population used in this study were 102 employees. The samples taken in the study were 50 respondents. This type of research is quantitative with data collection using a questionnaire. The data analysis technique used is the F test, T test, dominant test. The results of this study indicate the t-test that Communication, Teamwork and Work Environment have a partial and significant effect on the Employee Performance of PT. Bangtelindo Surabaya. With the f-test variable Communication, Teamwork and Work Environment partially and significantly affect the performance of employees of PT. Bangtelindo Surabaya. While the dominant test results based on the standardized of coefficient beta (β) the Teamwork variable has a dominant influence on Employee Performance.

Keywords: Communication, Teamwork, Work Environment and Employee Performance.

Pendahuluan

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi selalu sadar secara penuh mengenai tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan segala tugas yang di berikan kepadanya dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya untuk memperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Simanjuntak dkk (2018:15), kinerja adalah ukuran akibat kerja secara kualitas serta kuantitas yg dicapai oleh seseorang

karyawan pada melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, kinerja karyawan pada umumnya mencakup elemen kuantitas dan kualitas hasil kerja, kehadiran serta kemampuan kerjasama (Simanjuntak dkk, 2018:15). Dengan demikian bisa dikatakan kinerja sebagai tolak ukur keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan mampu memberikan kinerja optimalnya pada setiap tugas yg diberikan, maka tujuan perusahaan akan cepat tercapai. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik personal atau dalam diri karyawan maupun organisasional atau elemen-elemen perusahaan, diantaranya komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja.

Demikian dengan perusahaan PT. Bangtelindo Surabaya yang tidak lepas dari masalah kinerja karyawan. Bangtelindo mempunyai karyawan yang banyak sehingga komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja di kantor dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan, para karyawan harus selalu profesional agar tercapainya tujuan perusahaan. Terdapat kecenderungan penurunan kinerja karyawan. Penurunan ditandai karena adanya komunikasi yang kurang harmonis dan baik diantara atasan dan bawahan mengakibatkan sering terjadinya misscommunication kesalahan dalam penyampaian informasi, keterlambatan dalam memberikan informasi. Terkadang atasan telah memberi feedback tetapi belum spesifik membuat bawahan tidak memahami tugas-tugas yang telah diberikan. Dan rata-rata karyawan melakukan suatu pekerjaan hanya fokus pada pekerjaan yang sedang dikerjakan sehingga kurang adanya komunikasi dengan karyawan lainnya.

Masalah lain yang ada pada perusahaan adalah kerjasama tim perlu ditingkatkan kembali. Masih banyak pekerjaan yang overload tidak bisa memenuhi target dikarenakan tidak adanya Kerjasama yang baik antar karyawan dalam menangani pekerjaan, banyak karyawan yang cuek/bodoh amat ketika ada karyawan lain yang kurang pengetahuan tidak bisa menangani pekerjaan yang di kerjakan. Selain komunikasi dan Kerjasama tim, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. Permasalahan dalam lingkungan kerja adalah adanya karyawan yang tidak mengikuti aturan perusahaan seperti tidak menjaga kebersihan, makan di ruangan yang bisa membuat aroma ruangan tidak sedap, kurangnya penerangan ditempat kerja mengakibatkan karyawan tidak nyaman di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Bangtelindo Surabaya.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Komunikasi

Hamali, (2016) menyatakan “Komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau bawahannya untuk menjalankan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Fachrezi & Khair, (2020) “komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain”. Didalam Variabel Komunikasi memiliki indikator menurut Antartika dalam Arindhita, (2020):

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Keterampilan (*skills*)
3. Pengaruh pada sikap (*attitude*)

Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Leonard dalam Arindhita, (2020:24) “kerjasama tim merupakan orang-orang yang bekerjasama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok”. Sedangkan menurut Panggiki, Lumanauw, dan Lumintang dalam Ibrahim dkk., (2021) mendefinisikan Kerjasama tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Didalam Variabel Kerjasama Tim memiliki indikator menurut Sibarani dalam Ibrahim dkk., (2021):

1. Kerjasama tim
2. Kepercayaan
3. Kekompakan

Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Menurut Sedarmayanti, (2017) Lingkungan kerja fasilitas perkakas yang diperlukan setiap perusahaan untuk karyawan yang berkerja alat-alat yang baik diberi agar bisa melakukan pekerjaan menjadi hasil yang baik. Menurut Sutrisno (2019: 118) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Didalam Variabel Lingkungan Kerja memiliki indikator menurut Afandi dalam Dwihasrianti & Wasiman, (2020):

1. Pencahayaan di ruang kerja
2. Sirkulasi udara diruang kerja

3. Kebisingan
4. Penggunaan warna
5. Kelembapan udara
6. Fasilitas

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:94) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2011: 309) mengatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Didalam Variabel Kinerja Karyawan memiliki indikator menurut Robbins dan Coutler dalam Ibrahim dkk., (2021):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Metode Penelitian

Tuliskan dalam bagian ini beberapa hal pokok sebagai berikut: metode pengumpulan, pengolahan, dan analisis.

A. Lokasi dan waktu penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Bangtelindo Surabaya yang berada di Jl. Ketintang No. 154 Surabaya. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Maret 2022 – terkumpulnya data.

B. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif

C. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti mengadakan riset lapangan kepada karyawan PT. Bangtelindo Surabaya menggunakan angket untuk memperoleh data dari karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup sehingga responden dapat memilih jawaban dengan melakukan check list (✓) pada kolom pertanyaan yang tersedia. Pertanyaan-pertanyaan tersebut digunakan untuk mengetahui tanggapan responden yang berkaitan dengan komunikasi, Kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bangtelindo Surabaya.

D. Analisis Data

Analisis data penelitian dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1: Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.182	1.779		-.664	.510
KOMUNIKASI	.331	.158	.167	2.093	.042
KERJASAMA TIM	.754	.171	.442	4.421	.000
LINGKUNGAN KERJA	.329	.083	.406	3.967	.000

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

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

$$Y = -1.182 + 0.331X_1 + 0.754X_2 + 0.329X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Komunikasi

X2 = Kerjasama Tim

X3 = Lingkungan Kerja

e = Error

Nilai Constant (Y) sebesar -1.182 artinya jika variabel komunikasi (X1), kerjasama tim (X2), dan lingkungan kerja (X3) bernilai 0 (nol), maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka -1.182. Atau jika tidak ada pengaruh dari variabel-variabel bebas (komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja), maka kinerja karyawan mengalami perubahan yaitu menurunnya kinerja karyawan.

1. Koefisien komunikasi (X1) = 0.331

Jika variabel komunikasi mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel kerjasama tim, dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.331.

2. Koefisien kerjasama tim (X2) = 0.754

Jika variabel kerjasama tim mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel komunikasi dan lingkungan kerja dianggap konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.754.

3. Koefisien lingkungan kerja = 0.329

Jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu poin, sementara variabel komunikasi dan kerjasama tim dianggap konstan, maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.329.

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa variabel Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Bangtelindo Surabaya. Secara lebih jelas dapat diketahui berdasarkan penjelasan berikut:

1. Komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 1, pengaruh variabel komunikasi (X1) terhadap kinerja karyawan adalah 0.331 dengan nilai signifikansi sebesar 0.042 atau lebih kecil dari 0.05 ($0.042 < 0.05$), maka bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima dapat dijelaskan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Kerjasama Tim berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 1, pengaruh variabel kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan adalah 0.754 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima dapat dijelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 1, pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan adalah 0,329 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 atau lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), maka bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2: Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	462.415	3	154.138	58.858	.000 ^b
Residual	120.465	46	2.619		
Total	582.880	49			

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji ANOVA diatas, menunjukkan hasil F hitung dengan nilai 58.858 dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil signifikan 0,000 dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja

secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima.

Tabel 3: Pengaruh Variabel Dominan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-1.182	1.779	
KOMUNIKASI	.331	.158	.167
KERJASAMA TIM	.754	.171	.442
LINGKUNGAN KERJA	.329	.083	.406

Sumber: Peneliti (2022)

Dari tabel 3 menunjukkan variabel komunikasi memiliki koefisien beta sebesar 0.167 atau 16.7%. Variabel kerjasama tim memiliki koefisien beta sebesar 0.442 atau 44.2%. Kemudian variabel lingkungan kerja memiliki koefisien beta sebesar 0.406 atau 40.6%. Ini menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim memiliki koefisien beta terbesar diantara variabel bebas lainnya yang berarti bahwa variabel kerjasama tim merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga Hipotesis diterima.

Simpulan

1. Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangtelindo Surabaya,
2. Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangtelindo Surabaya,
3. Variabel Kerjasama Tim memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Bangtelindo Surabaya.

Daftar Pustaka

- Arindhita, Agatha Reza. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo, *Skripsi*, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Asanawi, Melan Angriani. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas*. Gorontalo: CV. Athra Samudra.
- Bansich, Tsabitah Octasyah. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Milenial pada PT Wahana Lentera Raya Gresik, *Skripsi*, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Budiasa, I Komang. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Dwihasrianti, Vivi., dan Wasiman. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia Tbk. *Jurnal Ilmiah Core IT*, 8(1).
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press
- Fachrezi, Hakim., dan Khair, Hazmanan. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834>
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: Media Pressindon Group.
- Ibrahim, Farhan Elang., Djuhartono, Tjipto., dan Sodik, Nur. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Julita, dan Arianty, Nel. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (PERSERO) Tbk Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 195–205.
- Laksono, Bayu Rama., dan Wilasittha, Acynthia Ayu. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*, 4(1), 249–258.
- Nasabella, Alfiyanti. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Panggiki, Agatha Cristine., Lumanauw, Bode., dan Lumintang, Genita G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3018–3027.

Setiani, Mutia Dwina., Djaelani, Abd. Kodir., dan Khoirul, M. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*, 09.

Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Bumi Aksara.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

Susanti, Widyani, A.A Dwi., dan Utami, Ni Made Satya. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/1742>

Yahya, Cici Haryati. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Telkom Tbk Divisi Regional 1 Sumatera, *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.