PENGARUH KERJASAMA TIM KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN SEMERU SEJAHTERA

Oleh :

MISAEL YEDIJA SANDAG
NPM : 18.61201.131

Diajukan untuk memenuhi salah satu
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
2025

UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

BERITA ACARA
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen;** telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **14 Agustus 2025** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.**

Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswai;
3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Erni Setiawati, SE., M.E	1.....	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	2.....	Anggota
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	3.....	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : MISAEL YEDIJA SANDAG
NPM : 18.61201.131
Judul Skripsi : Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Semeru Sejahtera.
Nilai Angka/Huruf : 60,00 / =C=
Catatan :

1. **LULUS / ~~TIDAK LULUS~~**
2. **REVISI / ~~TIDAK REVISI~~**

Mengetahui

Pembimbing I

Erni Setiawati, SE., M.E

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE, MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul	:	**PENGARUH KERJASAMA TIM, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANGUN SEMERU SEJAHTERA**
Diajukan oleh	:	Misael Yedija Sandag
NPM	:	18.61201.131
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Jurusan/program	:	Manajemen
Konsentrasi	:	Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Erni Setiawati, SE., ME	**Eko Ravi Pratama, SE., MM**
NIDN. 1110057601	**NIDN. 1111119102**

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM

NIP. 197307042005011002

Lulus Ujian Komprehensif Tanggal : 14 Agustus 2025

HALAMAN PENGUJI

Skripsi Ini Telah Di Uji dan Dinyatakan Lulus :

Hari : Kamis

Tanggal : 14 Agustus 2025

Dosen Penguji

1. Erni Setiawati, SE., M.E 1. 
2. Eko Ravi Pratama, SE, MM 2. 
3. Dian Irma Aprianti, S.IP, MM 3. 

LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan :

Nama : Misael Yedija Sandag

NPM : 18.61201.131

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melakukan revisi skripsi yang berjudul: **Pengaruh Kerjasama Tim Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Semeru Sejahtera,** sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui :

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Erni Setiawati, SE., M.E	-	
2.	Eko Ravi Pratama, SE, MM	1. Latar Belakang. 2. Penelitian terdahulu ditambah. 3. Tambah Teori. 4. Kerangka konseptual. 5. Hipotesis jangan jadi sub bab. 6. Populasi & sampel.	
3.	Dian Irma Aprianti, S.IP, MM	1. Sistematika. 2. Data. 3. Populasi & sampel. 4. Daftar Pustaka.	

RIWAYAT HIDUP



Misael Yedija Sandag; nama panggilan Misael atau Sael. Lahir di Wineru, pada tanggal 30 Mei 2001, putra dari Bapak Vence Sandag dan Ibu Heli Desi Maratade, merupakan anak pertama dari ke-tiga bersaudara. Menempuh pendidikan dasar tahun 2006 - 2012 pada SDN 020 Tumbit Tahap, kemudian melanjutkan ke SMPN 16 Berau tahun 2012 - 2015, dan melanjutkan pendidikan di SMAN 06 Berau tahun 2015 – 2018.

Kemudian terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2018. Pada tahun 2021, penulis mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kelurahan Lok Bahu, Kecamatan sungai Kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Yesaya 43:18 “Janganlah mengingat hal-hal yang dahulu, ataupun memperhatihan hal-hal pada masa lalu.” Artinya terimalah masa lalu dan belajar darinya. Setiap pengalaman membentukmu menjadi individu yang unik.

Salam Hormat,

Misael Yedija Sandag

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat, Tuhan Yesus Kristus, karena atas kehendak dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini yang disusun dari hasil penelitian guna memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penghargaan dan ucapan terima kasih yang tak terhingga juga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Vence Sandag dan Ibunda Heli Desi Maratade, yang selalu memberikan dukungan moral dan materi, doa yang tak pernah putus, serta motivasi yang luar biasa hingga skripsi ini dapat diselesaikan. Kasih sayang dan pengorbanan kalian adalah kekuatan terbesar bagi penulis.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis juga mendapatkan banyak bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, melalui kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T. selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
2. Bapak Dr. M. Astri Yulidar, S.E., MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
3. Ibu Dian Irma Aprianti, S. IP., MM selaku Ketua Program Studi Management Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam samarinda.
4. Ibu Erni Setiawati, SE, ME selaku Dosen Pembimbing I , Bapak Eko Ravi Pratama SE., MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan saran , masukan petunjuk, arahan dan motivasi kepda penulis selama masa penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama masa perkuliahan.
6. Staf administrasi Fakultas dan Program Studi yang telah memberikan pelayanan terbaiknya dan selalu berbagi infomrasi selama proses administrasi dan perkuliahan.

7. Bapak dan Ibu selaku Atasan dan Pegawai PT. Bangun Semeru Sejahtera Samarinda Kalimantan Timur.
8. Seluruh teman-teman yang sudah banyak mendukung dan memberikan banyak motivasi, arahan dan bantuan dalam menyelesaikan proposal ini.
9. Pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebut yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dalam penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Samarinda,05 Agustus 2025

Penulis

Misael Yedija sandag

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGUJI	iii
LEMBAR PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI	iv
RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Batasan Penelitian	5
1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Landasan Penelitian Terdahulu	8
2.2. Tinjauan Teori	9
2.3. Kerangka Konseptual	27
2.4. Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	30
3.1. Metode Penelitian	30
3.2. Definisi Operasional Variabel	30
3.3. Populasi dan Sampel	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data	33
3.5. Metode Analisis	34
3.6. Instrumen Penelitian	36
3.7. Asumsi Klasik	37
3.8. Pengujian Hipotesis	39
BAB IV GAMBARAN OBYEK PENELITIAN	41
4.1. Profil Perusahaan Pt. Bangun Semeru Sejahtera	41
4.2. Visi Dan Misi Perusahaan	41
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	43
5.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian	43
5.2. Hasil Uji Asumsi Klasik	46
5.3. Hasil Analisa Regresi Linear Berganda	50
5.4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	52

5.5. Hasil Analisa Koefisien Determinasi ($R^{2)}$ 52
5.6. Pengujian Uji F (Simultan) 53
5.7. Pengujian Uji F (Simultan) 54
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN 56
6.1. Kesimpulan 56
6.2. Saran 56
DAFTAR PUSTAKA 58
LAMPIRAN 61

DAFTAR TABEL

		Hal
Tabel 2.1.	Penelitian Terdahulu	8
Tabel 3.1.	Skala Likert	34
Tabel 3.2.	Koefisien Korelasi (R)	36
Tabel 5.1.	Hasil Uji Validitas	43
Tabel 5.2.	Uji Realibilitas	45
Tabel 5.3.	One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	46
Tabel 5.4.	Uji multikoneritas	47
Tabel 5.5.	Uji Linearitas	48
Tabel 5.6.	Uji Linearitas	48
Tabel 5.7.	Uji Linearitas	48
Tabel 5.8.	Hasil analisis regresi linear berganda	50
Tabel 5.9.	Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)	52
Tabel 5.10.	Hasil Uji Simultan X Terhadap Y	53
Tabel 5.11.	Hasil Uji Parsial X Terhadap Y	54

DAFTAR GAMBAR

		Hal
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual	28
Gambar 5.1.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	49

DAFTAR LAMPIRAN

		Hal
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	61
Lampiran 2.	Tabulasi Data	67

ABSTRAK

Misael Yedija Sandag; Pengaruh Kerjasam Tim, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Semeru Sejahtera. Dosen Pembimbing I Ibu Erni Setiawati, S.E., ME. dan Dosen Pembimbing II Bapak Eko Ravi Pratama, S.E., MM.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode sampling jenuh yang artinya semua populasi pada perusahaan PT. Bangun Semeru Sejahtera menjadi sampel atau responden penelitian dengan berjumlah 35 karyawan. Teknik pengumpulan data ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data menggunakan program bantuan software yaitu SPSS Versi 26.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komunikasi berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kerjasama Tim, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Semeru Sejahtera.

Kata Kunci : kerjasama tim; komunikasi; lingkungan kerja; kinerja karyawan

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kegiatan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pemilihan, penggerakan, serta pengawasan terhadap fungsi operasional perusahaan, dengan tujuan mencapai sasarannya. Kemajuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang baik, oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang cukup dan memiliki kemampuan serta keahlian agar bisa bersaing dengan perusahaan lain.

Manusia adalah bagian terpenting dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki karakteristik positif dapat berdampak besar terhadap kinerja yang profesional dan mencapai tujuan perusahaan. Karena itu, setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mampu mencapai prestasi yang baik dan memberikan hasil yang maksimal. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah kerjasama dalam tim.

Perusahaan membutuhkan kerja sama tim agar bisa mencapai target yang ditetapkan. Dengan kerja sama tim yang kuat akan menciptakan energi positif, serta penting untuk kepuasan kerja yang bisa memengaruhi kinerja setiap orang.

Kerjasama dalam tim sangat mempengaruhi kemampuan kerja karyawan. Dengan adanya kerja sama yang baik dan teratur, maka hasil kerja dan pencapaian prestasi akan lebih baik lagi. Kerjasama tim dianggap sebagai solusi terbaik dalam organisasi karena penelitian atau tugas organisasi tidak akan berjalan lancar jika tidak

selaras. Tim yang kuat mampu bekerja dengan efisien, sehingga karyawan bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Sebuah tim biasanya punya banyak solusi yang lebih baik dibandingkan individu tunggal. Kombinasi berbagai bakat dan ide kreatif dalam tim bisa membuat kerja sama lebih unggul dibandingkan bekerja sendirian. Selain kerja sama, faktor lain yang diperlukan untuk meningkatkan performa karyawan adalah komunikasi yang baik.

Komunikasi sangat penting bagi kinerja karyawan karena komunikasi memengaruhi cara kerja perusahaan. Jika hubungan antar orang tidak baik, bisa menimbulkan masalah yang merugikan perusahaan. Karyawan bisa berkomunikasi dengan atasan dan teman kerja dengan baik, sehingga tidak ada kesalahan dalam laporan. Kurangnya komunikasi antar anggota tim akan menyebabkan hasil yang tidak baik atau tidak mencapai target yang ditentukan. Kinerja karyawan bisa maksimal jika ada komunikasi yang baik dan efektif. Jika perusahaan memiliki komunikasi yang baik, maka produktivitas akan meningkat karena karyawan akan lebih termotivasi saat melakukan tugas dengan benar, sehingga target yang diharapkan bisa tercapai.

Selain komunikasi, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mencakup beberapa aspek seperti manajemen, struktur perusahaan, deskripsi pekerjaan, tingkat kebebasan, lingkungan fisik yang nyaman seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang nyaman, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai, serta tugas yang bermakna. Lingkungan kerja memiliki kondisi yang beragam dan relatif sederhana terhadap faktor seperti

suhu, kebisingan, atau kualitas daerah, sehingga memberi dampak signifikan terhadap sikap dan kinerja karyawan. Selain itu, desain ruangan yang memperhatikan jumlah area kerja, tata letak, serta tingkat kebebasan yang diberikan, juga berpengaruh pada tingkat kepuasan dan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan sangat berkaitan dengan perusahaan, karena bisa dilihat dari apa yang sudah dilakukan untuk memberikan hasil yang baik bagi perusahaan. Kerja sama dalam tim, komunikasi, dan lingkungan kerja yang lancar sangat penting agar tujuan perusahaan tercapai, sehingga membuat karyawan merasa semangat dalam bekerja.

PT. Bangun Semeru Sejahtera adalah perusahaan Indonesia yang berdiri sendiri dan dimiliki oleh perusahaan berbadan hukum yang sudah ada sejak tahun 2022, serta menjadi perusahaan kontraktor pertambangan terkemuka di Indonesia.

Berdasarkan wawancara dan pengamatan, masalah yang terkait dengan kerjasama tim adalah kurangnya kerjasama antar karyawan di perusahaan. Hal ini menyebabkan pekerjaan sering tidak selesai tepat waktu, sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan harapan.

Masalah berikutnya yang terkait dengan komunikasi adalah para karyawan selalu berkomunikasi secara satu arah, sehingga informasi tidak sampai ke anggota lainnya, yang berdampak pada berjalannya operasional. Komunikasi dari atasan ke bawahan sering kali kurang jelas dalam memberikan instruksi mengenai operasional.

Permasalahan berikutnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti pendingin ruangan, monitor, dan lainnya. Meski keamanan tempat kerja dan pencahayaan sudah cukup, tetapi masih ada

beberapa pegawai yang merasa hubungan dengan rekan kerja kurang baik dan komunikasi antarpegawai juga kurang. Saat diwawancara, para pegawai menyebutkan bahwa mereka tidak bisa bekerja dibawah tekanan karena bisa menyebabkan stres dan menurunkan rasa percaya diri. Mereka juga mengatakan bahwa mereka bisa bekerja sendirian maupun berkelompok, tetapi merasa tidak nyaman jika rekan kerjanya tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik atau tidak sesuai harapan. Jika ada pekerjaan yang sulit, pegawai dituntut untuk mencoba meskipun itu di luar tugas mereka, dan akan memengaruhi keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Meskipun secara umum ketiga variabel tersebut berdampak positif, penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam. Sebagian studi menemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berdampak signifikan terhadap kinerja jika iklim hubungan antar-karyawan buruk. Begitu pula dengan kerjasama tim, yang sering kali tidak efektif apabila tidak didukung oleh jalur komunikasi yang transparan. Adanya perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar-variabel tersebut masih perlu diuji kembali.

Selain itu, terdapat pula keterbatasan secara teoritis dan kontekstual. Penelitian lama hanya meneliti satu atau dua variabel saja, belum ada yang menggabungkan kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja secara bersamaan dalam satu model dan lebih banyak berfokus pada industri manufaktur atau instansi pemerintah. Padahal, komunikasi sebenarnya berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan kenyamanan lingkungan kerja dengan kekompakan tim.

Melihat adanya celah penelitian tersebut, penelitian ini hadir untuk mengintegrasikan variabel kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja ke dalam

satu kerangka konseptual yang utuh. Kebaruan dari studi ini terletak pada pengujian model komprehensif yang mengombinasikan elemen interaksi sosial (*teamwork*), proses pertukaran informasi (*communication*), dan kondisi penunjang (*work environment*) pada objek penelitian. Peneliti juga ingin memahami sejauh mana hubungan antara variabel-varabel tersebut, dan mengangkat judul penelitian dengan tema sebagai berikut. **"Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangun Semeru Sejahtera".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Semeru Sejahtera?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Semeru Sejahtera?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bangun Semeru Sejahtera?
4. Apakah kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Semeru Sejahtera?

1.3 Batasan Penelitian

Untuk mencegah masalah berkembang lebih luas dan agar mencapai tujuan yang diinginkan, penulis hanya akan fokus pada masalah penelitian ini, yaitu

pengaruh kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bangun Semeru Sejahtera.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Semeru Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Semeru Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Semeru Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Semeru Sejahtera.
5. Untuk penulis: penulis berharap melalui penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama kuliah, agar mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas, meningkatkan pengalaman, serta belajar bagaimana menganalisis suatu masalah, mengambil keputusan, dan akhirnya menyimpulkan hal tersebut.
6. Untuk PT. Bangun Semeru Sejahtera: penulis berharap penelitian ini dapat menjadi pedoman dan pendorong bagi perusahaan agar di masa depan lebih memperhatikan para karyawan yang ada di PT. Bangun Semeru Sejahtera sehingga bisa meningkatkan kinerja dan kualitas kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Penulisan Skripsi ini terdiri dari 6 bab, dengan perincian sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan Latar belakang, Rumusan Masalah, Batasan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang Penelitian Terdahulu, Teori, Kerangka Konseptual, dan Hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menentukan Metode Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Alat Analisis dan Uji Hipotesis.

BAB IV : GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

Bab ini menggambarkan objek yang akan diteliti, dan Visi Misi Perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil Uji Penelitian dan Pembahasan Penelitian.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini memberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran untuk pihak-pihak yang akan memanfaatkan atau melanjutkan penelitian ini.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, diharapkan peneliti dapat membandingkan perbedaan antara penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini. Selain itu, diharapkan juga dalam penelitian ini dapat dilihat kelebihan dan kekurangan dari penelitian sebelumnya. Kajian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengenai kerja sama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rahmat Hidayat (2021)	Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Metalindo Elekt ronik Cikarang.	Analisis Regresi Berganda	1. Komunikasi: Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik dan efektif komunikasi internal di perusahaan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. 2. Disiplin Kerja: Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka kinerja karyawan semakin meningkat.

				3. Kerjasama Tim: Berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin solid kerjasama antaranggota tim, maka kinerja karyawan secara keseluruhan juga akan semakin meningkat.
2.	Nainggolan, H., (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Pt. Recon Sarana Utama Balikpapan.	Analisis Regresi Berganda	Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja (bersama Beban Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Tjahjana Dominicus Josephus Swanto et al., (2024)	Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Perusahaan Pertambangan Pt. Samantaka Batubara Riau.	Analisis Regresi Berganda	Penelitian ini menunjukkan bahwa Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan. Walaupun variabel dependennya Motivasi, temuan ini sangat relevan karena Motivasi merupakan faktor yang sering memediasi pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

2.2 Tinjauan Teori

Teori dibutuhkan sebagai pedoman dalam melakukan penelitian ini. Adanya teori tersebut dapat membantu penulis dalam menjalankan penelitian selanjutnya dan memperjelas pemahaman penulis tentang tujuan dan arti dari penelitian ini.

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM, adalah serangkaian proses yang digunakan untuk menangani berbagai masalah yang terjadi dalam lingkungan kerja, baik itu karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja lainnya. Tujuan dari manajemen SDM adalah untuk meningkatkan peran dan kontribusi karyawan terhadap organisasi agar dapat membantu mencapai tujuan perusahaan. Hal ini penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan bergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Manajemen SDM juga melibatkan kerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu, artinya memanfaatkan kemampuan yang berasal dari orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sofyandi, 2013: 6) manajemen sumber saya manusia adalah:

> Perkembangan sumber daya manusia diukur dengan menggunakan perpaduan antara efektivitas dan efisiensi. Yang merupakan startegi dalam mengimplementasikan fungsi manajemen yaitu planning, organizing, actuating dan controlling. Kaitannya dengan SDM yaitu memulai proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, lalu penilaian kinerja. Sehingga dalam memberikan kompensasi, terhadap hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Menurut Hasibuan (2016:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah:

> Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut Firmansyah dan Syamsudin (2016:8) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah:

Ilmu dan seni dalam mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, secara efisien, efektif dan produktif.

2.2.2 Kerjasama Tim

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 51) Kerjasama tim adalah:

pengelompokan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyelarasan tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik. Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain.

Studi yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2018) menjelaskan:

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan.

Menurut (Anggraeni & Saragih, 2019: 1164) kerjasama tim adalah:

sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya.

Menurut (Hamiruddin *et al*., 2019: 142) kerja tim merupakan:

Sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama dari pada melakukannya sendiri. Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalah tersebut.

2.2.2.1 Jenis–Jenis Kerjasama Tim

Menurut (Masyithah *et al*., 2018: 53) diperoleh 6 jenis kerjasama tim yakni:

1. Tim Formal

   Tim formal merupakan sebuah tim dibangun dalam susunan lembaga terstruktur.

2. Tim Vertikal

   Tim vertikal merupakan tim manajemen yang mencakup bos beserta sebagian pegawai di ikatan instruksi terstruktur.

3. Tim Horisontal

   Tim horisontal merupakan tim kohesif yang mencakup sebagian anggota stafdengan jenjang hierarki yang serupa namun bermula diberbagai bidangketerampilan.

4. Tim Penugasan Khusus

   Tim penugasan khusus adalah tim yang dirancang untuk menangani tugas dengan minat atau imajinasi tersendiri.

5. Tim Mandiri

   Tim mandiri merupakan tim yang mencakup 5 sampai 20 karyawan melalui beraneka keahlian dan pengalaman perputaran aktivitas demi mewujudkan komoditas ataupun layanan lengkap.

6. Tim Pemecah Masalah

   Tim pemecah masalah umumnya mencakup 5 sampai 1 pekerja yang diupah per jam dalam divisi yang sama tempat pegawai bekerja serta

membahas taktik meningkatkan produktivitas, kinerja, serta area aktivitas.

2.2.2.2 Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Menurut (Masyithah *et al*., 2018: 53) terdapat 4 ciri-ciri kerjasama tim yaitu:

1. Memiliki tujuan bersama

   Anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bersinergi positif

   Anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

3. Tanggung jawab individu dan bersama

   Anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yangtelah dilakukan.

4. Keahlian yang saling melengkapi

   Anggota tim yang memliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

2.2.2.3 Indikator Kerjasama Tim

Menurut (Hamiruddin *et al*., 2019: 142) ada 4 indikator dalam kerjasama tim yaitu:

1. Fokus pada tujuan tim

   Tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi.

2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas

   Motivasi sangat diperlukan agar anggota lebih termotivasi dalam melakukansebuah pekerjaan.

3. Menjalin kerjasama sesama anggota tim

   Sesama anggota tim akan menjalin kerjasama yang baik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas

   Koordinasi dalam setiap tim dalam memudahkan penyelesaian sebuah tugas.

2.2.3 Komunikasi

Syamsudin dan Firmansyah (2016:31) menyatakan bahwa:

"Komunikasi adalah proses pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan antara dua orang atau lebih dengan cara efektif, sehingga pesan yang dimaksud dapat dimengerti".

Sedangkan menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:145):

"Komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain."

Disamping itu (Mangkunegara, 2013: 145) menyatakan:

Komunikasi juga bisa diartikan sutu perpindahan informasi, gagasan, pendapat dan pemahaman dari inddividu satu ke yang lainnya dengan tujuan saling memahami. Seorang pemimpin harus dapat melaksanakan komunikasi yang baik memungkinkan setiap karyawan melaksanakan tugas dan bertanggung jawab secara tepat dan benar.

Menurut (Sugeng *et al*., 2016: 312) komunikasi adalah:

Tindakan menyampaikan pesan terhadap individu berbeda, sebagai lisan serta tak serentak melalui perangkat, untuk mengatakan atau membarui keyakinan, pemikiran, atau karakter. Pesan yang tadinya disampaikan untuk penerima akan terdapat sebuah respons atau balasan terhadap pesan yang diterima.

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 50) komunikasi merupakan:

Metode mengirimkan catatan dengan mode atau cara transmisi yang dapat diubah untuk mencapai pentingnya pesan dan terbentuk peralihan catatan verbal ataupun tak verbal. Makna dalam pesan tidak diterima dengan baik maka tidak akan terjadi *feedback* dari penerima pesan. Diperlukan komunikasi yang efektif untuk terhindar dari miskomunikasi antara pengirim dengan penerima pesan.

Menurut (Arifin, 2017: 154) ada empat fungsi utama dalam komunikasi, yaitu:

Pengendalian, motivasi, pernyataan emosional, serta informasi. Komunikasi bukan hanya tentang bagaimana kita melakukannya tetapi bagaimana komunikasi itu berfungsi untuk suatu perusahaan. Komunikasi yang baik tetapi bukan hanya memahami apa itu komunikasi harus mengetahui juga bahwa berkomunikasi memliki fungsi dalam kita berinteraksi. Fungsi dalam mengendalikan komunikasi yang baik agar saat disampaikan bisa kita paham.Setiap komunikasi pasti ada pesan tersembunyi dimana kita bisa langsung mengajak seseorang dengan hanya berbicara langsung, serta menyampaikan dengan emosional yang berarti kita bisa mengontrol emosi dalam menyampaikan komunikasi.

Sedangkan menurut (Mulyana, 2014: 68) komunikasi adalah:

Transmisi informasi, gagasan, emosi, keterampilan dengan menggunakan simbol, kata, gambar, figure, grafik.Komunikasi saat ini bisa dilakukan dengan menunjukkan transmisisi informasi diliputi informasi ,gagasan, emosi dan keterampilan seseorang yang ia miliki.Teknologi memang sangat berperan penting dalam kemajuan komunikasi didalam perusahaan karena memiliki transmisi atau pengiriman komunikasi yang lebih cepat dan singkat.Keterampilan komunikasi disesuaikan dengan kemajuan yang dimiliki dilakukan dengan menggunakan bentuk keterampilanyang dimiliki pada saat ini.Karyawan bisa memiliki kemampuan

tersendiri saat ingin bisa memiliki komunikasi yang terampil dengan atasan terlihat kreatif tetapi formal dan juga bisa bersifat inovatif untuk perusahaan tersebut.

2.2.3.1 Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut (Toha & Darmanto, 2016: 66) terdapat 6 unsur-unsur komunikasi, yaitu:

1. Komunikator

   Seseorang yang mengirim informasi ke orang lain, serta seseoran yang melaksanakan komunikasi.

2. Pesan

   Pandangan yang perlu ditranformasikan menjadi simbol dalam pikiran yang dapat dipahami oleh penerima pesan.

3. Jalur (*Medium*)

   Agar pesan dapat dengan cepat dipahami oleh penerima dalam proses komunikasi, maka penggunaan media dapat dilakukan secara bersamaan atau berurutan dengan berbagai cara dalam organisasi.

4. Penerima

   Komunikator memberi informasi ke penerima, kemudian setelah menerima informasi, ada operasi menafsirkan informasi sehingga konteksnya mampu ditafsirkan.

5. Umpan balik

   Dalam prosedur komunikasi membutuhkan timbal balik, agar dapat dikatakan bahwa komunikasi berjalan dengan baik.

6. Gangguan

   Dalam prosedur komunikasi, rintangan kerap terjadi akibat konteks pengirim dan penerima pesan yang berlainan, sebagai politis, mental,

maupun bervariasi sepanjang pendidikan, pengalaman dan keterampilan mereka.

2.2.3.2 Fungsi-Fungsi Komunikasi

(Mulyana, 2014: 5-38) terdapat empat fungsi komunikasi yaitu :

1. Fungsi Komunikasi Sosial

   Fungsi komunikasi social melibatkan hubungan antara individu dan lingkungan social untuk mencapai komunikasi yang sehat. Komunikasi ini dibangun dengan cara mengkonsep diri dengan sosial, dan memerhatikan keberlangsungan kehidupan social untuk mendapat hak bahagia, ketenangan, dan menghindari adanya bahaya atau tekanan yang ditimbulkan oleh hubungan komunikasi yang tidak baik.

2. Fungsi Komunikasi Ekspresif

   Tujuan dari fungsi komunikasi ekspresif adalah untuk memberikan pengaruh terhadap individu lainnya dengan cara menyampaikan komunikasi verbal dengan baik.

3. Fungsi Komunikasi Ritual

   Fungsi komunikasi ritual melibatkan budaya dan tradisi yang dibawa oleh keluarga dengan komitmen yang utuh. Artinya, komunikasi jenis ini melibatkan adat, suku, bangsa, negara, ideologi bahkan agama.

4. Fungsi Komunikasi Instrumental

   Tujuan umum dari komunikasi instrumental yaitu, memberi informasi, mengajari, mendorong, serta mengubah sikap dan keyakinan yang dianut serta bertujuan untuk menghibur. Dengan kata lain, komunikasi instrumentini bersifat persuasif yang menekankan pada lawan

komunikasi agar mempercayai apa yang tlah diinformasikan kepadanya bersifat benar.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Siagian (2015:308), faktor-faktor yang mempengaruhi dalam suatu komunikasi yaitu:

1. Bahasa dan tulisan
2. Latar belakang budaya
3. Ikatan kelompok atau group
4. Harapan
5. Pendidikan
6. Situasi

2.2.3.4 Indikator Komunikasi

Menurut Antartika (2015:16) ada beberapa indikator komunikasi efektif yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

   Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidangnya masing masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

2. Keterampilan (*skills*)

   Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dan kemampuan dalam berkomunikasi yang baik secara lisan.

3. Pengaruh pada sikap *(attitude)*

   Memiliki kemampuan dalam berkreatifitas dalam bekerja, adanya semangat kerja yang tinggi dan memiliki kemampuan dalam perencanaan pengorganisasian.

2.2.4 Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2015:38) menyatakan bahwa:

"Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja".

Menurut (Nuraini, 2013: 97) lingkungan kerja merupakan:

Sesuatu yang asa dilingkungan para perkerja yang memiliki pengaruh terhadap dirinya dalam melaksanakan tugas, seperti kelembapan, temperatur ventilasi, penerangan, dan kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan pengadaan sarana prasarana kerja. Perhatian terhadap lingkungan kerja merupakan elemen pentingterhadap lingkungan itu sendiri, karena dapat mempengaruhi secara langsung / tidak langsung terhadap kegiatan manajerial. Karena lingkungan kerja merupakan sistem sosial yang memiliki pengaruh kuat terhadap pembentukan perilaku individu pada organisasi serta berpengaruh terhadap prestasi perusahaan.

Menurut (Sedarmayanti, 2014: 2) menyatakan bahwa:

Lingkungan kerja harus mempunyai alat-alat yang mana diperlukan karyawan karena setiap perusahaaan pasti memiliki karyawan yang berkerja dicukupkan sengan fasilitasi alat alat yang baik agar kerja yang dilakukan menjadi hasil yang baik. Lingkungan kerja tanpa alat perkakas pasti bukan lingkungan karena setiap ada perkerjaan adanya pendukung yang diberi untuk bisa melakukan pekerjaan yang diberikan seperti alatyang sesuai untuk tugas dibutuhkan masingmasing karyawan.

(Nitisemito, 2013: 75) mengemukakan pendapatnya tentang lingkungan kerja:

Menurutnya, lingkungan kerja adalah suatu wilayah alami yang berpengaruh terhadap karyawaan dalam melakukan aktifitas pekerjaanya. Lingkungan kerja bisa

mempengaruhi pekerjaan saat mereka jalani jadi saat lingkungan itu tidak mendukung bisa jadi tugas-tugas itu dilakukan dengan waktu yang lama dan juga bisa menunda waktu *dateline* yang ditetapkan. Lingkungan kerja memang mempengaruhi sekitarnya , jika lingkungan kotor pasti karyawanlebih merasa kurang senang saat mereka lakukan pekerjaannya.

2.2.4.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Ada 2 jenis lingkungan kerja seperti yang diungkapkan oleh (Siagian, 2014: 57) dibawah ini:

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisifisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

   a. Bentuk fisik yang mengutamakan kesalamatan kerja berupa infrastruktur bungunan tempat kerja dimana akan membuat karyawan merasa betah dan nyaman.
   b. Adanya alat-alat penunjang kerja yang lengkap dan fungsional.
   c. Adanya ruang untuk ishoma para karyawan melepas penat dijam istirahat mereka, bila memungkinkan ditunjang dengan disediakannya kantin yanng
      sehat dan bersih.
   d. Disediakan ruang peribadahan bagi dalam melaksanan ibadah bagi karyawan.
   e. Adanya transportasi berupa angkot atau bus yang diperuntukkan bagi karyawan yang bersifat murah dan memberi keselamatan, serta kenyamanan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

   Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu wilayah tempat kinerja yang aman dan menyenangkan, sehingga para karyawan akan saling memiliki huungan kerja yang sehat, antara karyawan dan pimpinan juga pada dasarnya bekerja dengan baik apabila lingkungannya sehat, indah, bersih, menarik dan menyenangkan.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

(Sofyan, 2013: 20) berpendapat ada 3 faktor lingkungan kerja dipengaruhi yaitu:

1. Fasilitas Kerja

   Merupakan faktor utama pengaruh lingkungan kerja karenafasilitas sangat menentukan aktifitas pekerjaan karyawan dan atasan. Apabila fasilitas kerja yang tersedia kurang memadai, tidak fungsional dan ruang kerja yang tidak terorganisasi tentu akan memberi dampak buruk untuk produktifitas.
2. Gaji dan tunjangan

   Adalah faktor kedua yang terjadi dilingkungan kerja,sebab apabila para karyawan tidak mendapat haknya berupa gaji maupuntunjangan kerja, mereka akan sangat mempertimbangkan untuk mencariperusahaan lain yang peduli dengan jaminan mereka.
3. Hubungan kerja

   Merupakan faktor ketiga yang melibatkkan relasi antar para pekerja lain dan atasan, hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktifitas kinerja mereka dan saling mendukung untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

(Afandi, 2018: 71-72) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator-indikator adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan di ruang kerja

   Pencahyaan harus bersifat cukup, artinya tidak mengganggu aktifitas kinerja dan produksi dengan mengatur pencahayaan yang ideal yaitu tidak redup atau terlalu terang sehingga sangat mengganggu dan membuat susasana tidak nyaman

2. Sirkulasi udara di ruang kerja

   Adanya fentilasi yang cukup pergantian udara dilingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan sehat, oleh sebab itu tersedianya sirkulasai udara yang tertata sangat penting untuk kenyamanan dan kesehatan karyawan.

3. Kebisingan

   Kebisingan, meminimalisir adanya suara berlebihan, baik itu dengan mengatur suara mesin atau alat-alat kerja atau menempatkan perusahaan diwilayah yang tingkat kebisingannya cukup.

4. Penggunaan warna

   Komposisi pewarnaan ruang atau wilayah kerja harus diperhatikan dengan baik, sebab hal itu merupakan bagian dari keindahan yang dapat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja diwilayah lingkungan kerja.

5. Kelembaban udara

   Kelembapan udara harus diperhatikan karena dapat meningkatnya rasa nyaman berada di dalam ruang atau wilayah lingkungan kerja. Karena temperature udara juga dapat mempengaruhi dara produktifitas.

6. Fasilitas

   Fasilitas tidak dapat dipisahkan dari kegiatan kerja karyawan, fasilitas yang baik, cukup dan memadai dapat menunjang aktifitas produksi dan hubungan kerja masing-masing individu menjadi sehat.

2.2.5 Kinerja Karyawan

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 49) kinerja merupakan:

Kapasitas pekerja untuk melakukan kelengkapan kewajiban sebagai tanggung jawab mereka. Kinerja juga bisa diukur dengan kuantitas yang telah diselesaikan oleh karyawan pada periode tertentu sehingga bisa dilihat seberapa jauh peningkatan yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaanya. Kinerja juga merupakan salah satu variabel untuk dinilai kemampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Menurut (Panggiki *et al*., 2017: 3020) kinerja karyawan merupakan:

Keberhasilan produk dari keunikan serta kapasitas pekerjaan yang dilakukan pekerja bersama melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, bertanggung jawab bisa memungkinkan karyawan bekerja lebih keras dari sebelumnya serta karyawan termotivasi dalam meningkatkan maupun pencapaian sasaran organisasi.

Menurut (Putri & Sariyathi, 2017: 3400) Kinerja adalah:

Efek dari aktivitas individu selama periode waktu tertentu ketika akan lebih mudah untuk mencapai tujuan tertentu dengan memantau keberhasilan karyawan organisasi, kemudian karyawan juga akan mengalami peningkatan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan. Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan juga dapat tercapai jika kinerja karyawan dalam sebuah organisasi mengalami peningkatan.

Menurut Amir dalam Lestari (2016:36) kinerja adalah:

“Suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input* proses, *output* dan bahan *outcome*”.

Menurut Pabundu dalam Busro (2018:88) kinerja yaitu:

“Suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

2.2.5.1 Unsur–Unsur Penilaian Kinerja

Menurut (Nanulaitta, 2018: 209) terdapat 6 unsur–unsur penilaian kerja myakni:

1. Prestasi

   Evaluasi aktivitas mengenai atribut maupun kapasitas yang akan diproduksi pegawai.

2. Kedisiplinan

   Evaluasi keahlian sesuai dengan regulasi yang ada serta serasi bersama arahan yang diberikan kepadanya.

3. Kreatifitas

   Penaksiran kapasitas pekerja untuk melebarkan inovasi dan menuntaskan pekerjaan mereka, maka mereka mampu bertindak makin efektif serta efisien.

4. Bekerja sama

   Evaluasi kepuasan pekerja aktif serta berproses sebagai lurus atau tegak dengan pekerja lain didalam atau di luar maka hasil tes makin kuat.

5. Kecapakan

   Evaluasi penyatuan serta harmonisasi berbagai komponen yangmberpartisipasi selama pengembangan kebijakan serta keadaan administrasi.

6. Tanggung jawab

   Evaluasi kemampuan pekerja untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka, hasil pekerjaan dan asal taktik yang digunakan serta perilaku kerja.

2.2.5.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Pramularso, 2017: 174) kinerja karyawan dipengaruhi akibat 3 faktor, yakni:

1. Faktor individu mencakup: kapabilitas, kemahiran, konteks, serta demografi.
2. Faktor psikologis mencakup: kesan, perilaku personalitas, pengkajian stimulan.
3. Faktor organisasi mencakup: sumber daya, koordinator, penghargaan, polasketsa kegiatan.

2.2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Noviawati, 2016: 4) diperoleh 5 indikator kinerja karyawan yakni:

1. Kuantitas

   Pemahaman karyawan tentang jumlah dan efek dari tugas yang direncanakan.

2. Kualitas

   Pemahaman karyawan tentang tingkat pekerjaan yang dihasilkan dan peran pelatihan dan kemampuan pekerja dikuasai.

3. Ketepatan waktu

   Pemahaman karyawan tentang suatu tindakan yang dilakukan dari awal waktu hingga *output* dihasilkan.

4. Efektivitas

   Penggunaan terbaik sumber daya serta masa lembaga mendapatkan pendapatan serta meminimalkan biaya.

5. Kehadiran

   Derajat kemunculan staf di organisasi akan memutuskan efisiensi pekerja.

2.2.6 Hubungan antar Variabel terhadap Kinerja Karyawan

2.2.6.1 Hubungan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Leonard dalam Sarjana (2014:84) kerjasama tim merupakan:

"Orang-orang yang bekerjasama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok." Seseorang bisa mencapai sukses jika didukung dan mendukung orang lain. Intinya, sukses bisa diraih melalui kerjasama tim. Siapa pun yang telah mencapai sukses pasti menyadari hal ini. Tetapi, tentu saja tim yang dimaksud di sini bukanlah sembarang tim, tetapi tim yang efektif. Kerjasama tim seperti kemampuan yang harus terus diasah. Tidak ada artinya karyawan berkemampuan tinggi tetapi tidak bisa bekerja sama dalam tim. Dua hal tersebut seperti satu paket.

Kerjasama tim karyawan yaitu ikut berpatisipasi dalam kegiatan tersebut sekaligus terlibat dalam pengambilan keputusan merupakan kemampuan yang harus terus diasah dan masih terdapat ruang untuk perbaikan. Tujuan dibentuknya tim untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kinerja dan kualitas manajemen.

2.2.6.2 Hubungan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017:145) komunikasi adalah:

"Pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada orang lain." Komunikasi memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang berjalan dengan baik akan sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan. Komunikasi yang baik dicirikan oleh pemahaman tentang makna pengirim, tidak harus dengan perjanjian antara beberapa pihak.

Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik. Karena pada dasarnya komunikasi dibutuhkan pada setiap kegiatan yang ada, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik maka dapat memacu para karyawan untuk dapat meningkatkan kreatifitas dan semangat kerja.

2.2.6.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan :

"Komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja." Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

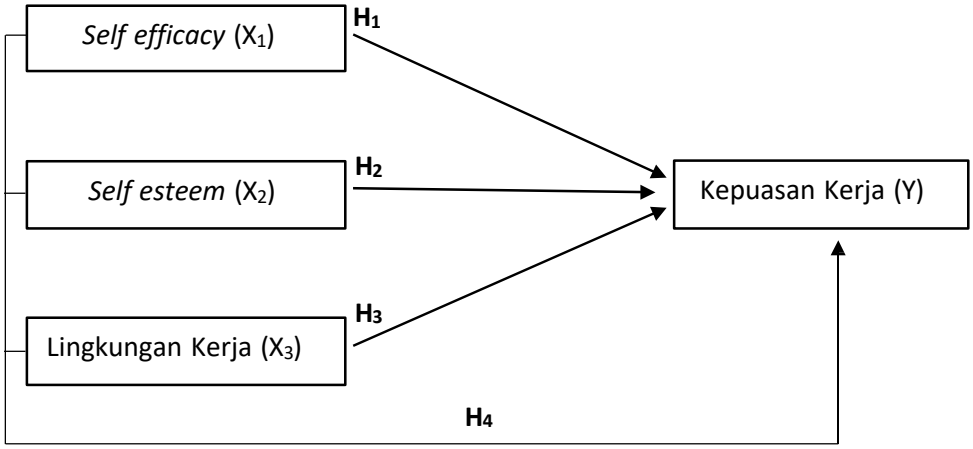
Lingkungan kerja berperan penting untuk meningkatkan kepuasaan kerja karyawan. Peningkatan fasilitas sarana dan prasarana kerja akan membantu kelancaran karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya, dan hal ini akan menimbulkan rasa puas dari karyawan. Karyawan yang puas akan lebih loyal terhadap perusahaan, sehingga dengan demikian karyawan akan melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hubungan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian, yang digunakan sebagai panduan dalam menyusun

penelitian secara sistematis. Kerangka konseptual ini membantu peneliti menjelaskan secara terstruktur teori-teori yang digunakan dalam penelitian. Dalam penulisan skripsi ini, terdapat tiga variabel bebas yaitu Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja, serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Berdasarkan tinjauan dari landasan teori, maka dapat dibentuk suatu kerangka konseptual dalam penelitian ini, seperti yang ditampilkan dalam gambar berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis

Dari masalah utama yang sudah dibahas di atas, berikut ini adalah hipotesis yang dianggap sebagai jawaban sementara dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut.:

H1 : Kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

H2 : Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Kominikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam sebuah penelitian agar dapat menyelesaikan masalah yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk mengamati populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Metode ini disebut metode kuantitatif karena data yang digunakan dalam penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang berasal dari jawaban-jawaban berupa angka pada kuesioner yang membahas pengaruh kerja sama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel bebas yaitu Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3), serta variabel terikat yaitu Kinerja (Y). Operasionalisasi variabel tersebut dilakukan agar pembahasan tetap terfokus dan tidak terlalu luas. Untuk memudahkan pemahaman terhadap variabel-variabel penelitian ini, setiap indikator dari variabel tersebut dijelaskan dalam definisi operasional variabel berikut ini :

1. Kerjasama Tim (X1)

Kerjasama tim adalah cara dua atau lebih karyawan dari PT. Bangun Semeru Sejahtera bekerja sama dan menyelaraskan kegiatan serta upaya mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator kerjasama tim ialah sebagai berikut yaitu:

1. Fokus pada tujuan tim
2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas
3. Menjalin kerjasama sesama anggota tim
4. Koordinasi tim dalam proses menyelesaikan tugas

2. Komunikasi (X2)

komunikasi adalah pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang karyawan kepada orang lain.Pada PT. Bangun Semeru Sejahtera ada beberapa indikator komunikasi yaitu :

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

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja baik fisik dan non fisik, dimana karyawan PT. Bangun Semeru Sejahtera bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan

motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Pada PT. Bangun Semeru Sejahtera ada beberapa indikator untuk mengukur lingkungan kerja :

1. Pencahayaan di ruang kerja
2. Sirkulasi udara di ruang kerja
3. Kebisingan
4. Penggunaan warna
5. Kelembapan udara
6. Fasilitas

4. Kinerja Karyawan (Y)

Pada karyawan PT. Bangun Semeru Sejahtera, kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Ada beberapa Indikator kinerja karyawan yakni:

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

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi berarti wilayah generalisasi yang mencakup: obyek atau subyek dengan jumlah dan karakteristik spesifik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti lebih lanjut dan dari situ diambil kesimpulan. "Di dalam penelitian ini, populasi yang menjadi fokus adalah karyawan PT. Bangun Semeru Sejahtera yang terdiri dari 35 orang.

3.3.2 Sampel

Populasi yang dianalisis dalam studi ini terdiri dari sejumlah pekerja di bagian office dan juga operator. Untuk mendapatkan sampel, digunakan teknik pengumpulan data dengan metode probability sampling. Metode yang dikenal juga sebagai sampel acak ini berarti bahwa sampel dalam penelitian ini mengambil sebagian anggota populasi untuk mewakili seluruh kelompok yang bekerja di PT. Bangun Semeru Sejahtera, berjumlah 35 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Kuesioner

Kuesioner adalah metode untuk mengumpulkan informasi yang melibatkan pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka jawab. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan dengan pilihan jawaban

yang sudah disiapkan, di mana responden hanya perlu memilih dari jawaban yang sudah disediakan.

Pengukuran yang diterapkan dalam studi ini menggunakan skala likert. Skala likert adalah metode yang digunakan untuk menilai situasi, pendapat, atau persepsi individu atau sekelompok orang terkait fenomena sosial. Dalam penelitian ini, skala likert digunakan untuk memberikan nilai pada setiap pertanyaan, di mana variabel penelitian disesuaikan dengan variabel yang diteliti seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini, dengan penghitungan skor sebagai berikut:

Tabel 3.1. Skala Likert

NO	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Setuju	S	3
4	Sangat Setuju	SS	4

3.5 Metode Analisis

Berdasarkan pengumpulan informasi, penelitian ini akan memanfaatkan data dari kuesioner yang disebar kepada semua pegawai PT. Bangun Semeru Sejahtera serta memanfaatkan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan karyawan PT Bangun Semeru Sejahtera.

3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan program aplikasi atau software SPSS. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel indenpenden (X1, X2, X3, …..) terhadap variabel dependen (Y atau terikat).

kemudian, persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β : Koefisien Regresi

X1 : Kerjasama Tim

X2 : Komunikasi

X3 : Lingkungan Kerja

e : Error

3.5.2 Koefisien Korelasi (R)

Analisa Korelasi mempunyai tujuan untuk mengetahui berapa derajat memiliki hubungan atau kekuatan antara variabel independen dan dependen. Koefisien korelasi disimbolkan huruf R yang berkisar antara 0 = 1, maka

semakin mendekati nilai 1 antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat.

Tabel 3.2. Koefisien Korelasi (R)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.100-0.199	Sangat Rendah
0.200-0.399	Rendah
0.400-0.599	Sedang
0.600-0.799	Kuat
0.800-1.000	Sangat Kuat

3.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Banyaknya persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya maka disebut koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

3.6 Instrumen Penelitian

Pengumpulan informasi yang berfungsi sebagai alat pendukung dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam prosesnya mengumpulkan data, sehingga penelitian tersebut menjadi teratur dan dapat dikategorikan sebagai instrumen penelitian.

3.6.1 Validitas

Penelitian kuantitatif yang dimana berkaitan dengan sejauh mana seorang peneliti mengukur apa yang harus diukur yaitu validitas. Alat pengukuran

yang umum yang dipakai ialah kuesioner dan tes. Alat ukur tersebut perlu disusun sedemikian rupa agar dapat dijadikan instrumen yang tepat dalam mendapatkan, menemukan, informasi dan variabel penelitian.

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi 5% Adapun kriteria penilaian validitas, adalah:

3.3.6.1 Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ dalam tingkat signifikansinya 5% maka dinyatakan kuesioner atau angket bernilai valid.

3.3.6.2 Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dalam tingkat signifikansinya 5% maka dinyatakan kuesioner atau angket bernilai tidak valid

3.6.2 Reliabilitas

Peneliti menguraikan secara mendetail tentang prosedur- prosedur pengujian reliabilitas kuesioner atau angket dalam penelitian disebut reliabilitas. Teknik pengujian reliabilitas menggunakan spss untuk menguji nilai koefisien *alpha cronbach*. Apabila *alpha cronbach* atau $\alpha > 0{,}60$ dalam menggunakan program excel dan spss maka dinyatakan reliabel.

3.7 Asumsi Klasik

Sebelum melaksanakan pengujian hipotesis, perlu dilakukan pemeriksaan terhadap segala bentuk penyimpangan dari asumsi klasik. Metode yang diterapkan untuk menguji semua penyimpangan asumsi klasik dalam studi ini adalah sebagai berikut:

3.7.1 Normalitas

Tujuan dari uji ini untuk dapat mengetahui ada atau tidak adanya distribusi normal pada regresi, variabel dependen, dan variabel independen. Jika sebuah model memiliki distribusi normal maka menjadi model regresi yang terbaik. Pengujian ini maka menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov.*

3.7.2 Multikoneritas

Uji multikoneritas memiliki tujuan adalah mendapati adanya tersedia relasi variabel yang ada dalam model prediksi diketahui dengan melalui nilai-nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Jika terjadinya multikoneritas apabila jika nilainya VIF ≥ 10 dan nilai toleransinya < 0,1.

3.7.3 Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah informasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris harus linier, kuadrat, atau kubik. Pada penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS dengan melihat tabel ANOVA atau sering disebut dengan uji linieritas. Di bawah ini adalah prosedur pengujian.

Pernyataan hipotesis

Ho = model regresi linier.

H1 = Model regresi tidak linier.

Kriteria tes

Jika probabilitas (Sig) > 0,05, maka Ho diterima.

Jika probabilitas (Sig) < 0,05 maka Ho ditolak

3.7.4 Heteroskedastisitas

Pengujian ini mendapat keterjadian perbedaan varian dalam model regresi dari penelitian pada penelitian lainnya. Mendeteksi tidak adanya heterokedastisitas maka bisa dilihat dalam pola scatterplot yang titik-titik nya tersebar dan tidak berpola.

3.8 Pengujian Hipotesis

Penelitian yang memiliki acuan menerima atau menolak hipotesis yang telah dikemukakan, maka akan digunakan alat penguji hipotesis sebagai berikut:

3.8.1 Uji F (Simultan):

Uji f dasarnya menunjukkan jika semua variabel independen atau bebas berpengaruh bersama terhadap variabel terikat atau dependen. Pengujian uji f dilakukan dengan bantuan software SPSS.

Uji f dilakukan dengan membandingkan seluruh tingkatan signifikansi yang ditetapkan oleh penelitian dengan probability value dari hasil penelitian tersebut dapat dilihat kriteria penilainnya sebagai berikut:

3.8.1.1 Apabila jika signifikan lebih besar dari 0,05 maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.8.1.2 Apabila jika signifikan lebih kecil dari 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.8.2 Uji T (Parsial)

Uji t berfungsi untuk mengetahui variabel bebas secara sendiri atau parsial kemudian pengaruhnya terhadap variabel terikat. Peneliti menggunakan software SPSS untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

3.8.2.1 Apabila *probability value* < 0,05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima (terdapat pengaruh parsial).

3.8.2.2 Apabila *probability value* > 0,05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh parsial)

BAB IV
GAMBARAN OBYEK PENELITIAN

4.1 Profil Perusahaan Pt. Bangun Semeru Sejahtera

PT. Bangun Semeru Sejahtera adalah perusahaan pertambangan yang ada di Indonesia dan independen dimiliki oleh PT "Perseroan Terbatas" yang telah berdiri sejak tahun 2022, dengan jenis izin IUP OPK (Izin Usaha Pertambangan Operasi Produksi Khusus) dan nomor izin 1920003002024103.

PT. Bangun Semeru Sejahtera adalah sebuah perusahaan penambangan yang beroperasi di wilayah Kalimantan Timur, khususnya di Samarinda office site Makroman. Sejalan dengan namanya, perusahaan ini menjual produk tambangnya yang berupa batu bara, untuk kebutuhan lokal maupun ekspor.

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi

Visi dari PT. Bangun Semeru Sejahtera adalah untuk menjadi perusahaan energi unggulan yang berdedikasi dalam melestarikan lingkungan dan memberikan dampak yang baik bagi masyarakat.

4.2.2 Misi

Misi adalah menjaga tatakelola perusahaan yang baik serta mengedepankan perusahaan sebagai individu yang bertanggung jawab, mengembangkan budaya yang mengutamakan kesehatan, keselamatan, dan lingkungan, menciptakan lingkungan pendidikan untuk meraih keunggulan dan meningkatkan kesejahteraan, memaksimalkan nilai bagi

seluruh pemangku kepentingan, dan yang terakhir melaksanakan praktik pengelolaan dan operasional terbaik untuk menghasilkan produk dan kinerja yang berkualitas tinggi secara konsisten.

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

5.1.1 Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas ini dilakukan untuk mengukur sah atau tidak sah-nya dalam kuesioner dan apakah bisa dikatakan valid atau tidak valid dalam setiap pertanyaannya. Pengujian ini menggunakan tingkat signifikansinya sebesar 5%. Seluruh pertanyaan akan dikatakan valid jika apabila rhitung > rtabel maka dinyatakan valid dan sebaliknya. Nilai rtabel pada penelitian ini menggunakan rumus df (degree of freedom) yaitu n (sampel) – 2, maka 35 – 2 = 33 maka rtabel yang ditetapkan yaitu 0,333. Hasil uji validitas menggunakan software SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 5.1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X1)	X1.1	0,697	0,333	Valid
	X1.2	0,821	0,333	Valid
	X1.3	0,443	0,333	Valid
	X1.4	0,628	0,333	Valid
	X1.5	0.762	0,333	Valid
	X1.6	0,513	0,333	Valid
Komunikasi	X2.1	0,554	0,333	Valid
(X2)	X2.2	0,637	0,333	Valid

	X2.3	0,728	0,333	Valid
	X2.4	0,572	0,333	Valid
	X2.5	0,700	0,333	Valid
	X2.6	0,496	0,333	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,706	0,333	Valid
	X3.2	0,577	0,333	Valid
	X3.3	0,576	0,333	Valid
	X3.4	0,508	0,333	Valid
	X3.5	0,493	0,333	Valid
	X3.6	0,509	0,333	Valid
	X3.7	0,706	0,333	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,547	0,333	Valid
	Y.2	0,718	0,333	Valid
	Y.3	0,678	0,333	Valid
	Y.4	0,643	0,333	Valid
	Y.5	0,595	0,333	Valid
	Y.6	0,662	0,333	Valid
	Y.7	0,450	0,333	Valid

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Dari tabel 5.1 diatas bisa dinyatakan semua alat ukur yang dipergunakan penulis pada penelitian dinyatakan valid. Pada tabel diatas dinyatakan bahwa semua alat ukur yang dipergunakan penulis dalam penelitian yaitu terbukti valid. Hal tersebut bisa dilihat dari hasil pengujian validitas yang menunjukkan bahwasannya nilai dari setiap butir pernyataan memiliki nilai R hitung melebih R tabel, maka dapat

ditentukan keputusan seluruh kuisioner yang peneliti bagikan kepada responden adalah valid.

5.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk menguji apakah instrument yang digunakan reliabel. Reliabel apabila terdapat sebuah kesamaan data dalam waktu yang berbeda.Teknik pengujian reliabilitas menggunakan teknik yang sudah di kembangkan oleh Cronbach Alpha.

Tabel 5.2. Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Batas	Cronbach Alpha	Keterangan
Kerjasama Tim X1	0,60	0,727	Reliabel
komunikasi X2	0,60	0,676	Reliabel
Lingkungan Kerja X3	0,60	0,655	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0,60	0,728	Reliabel

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Berdasarkan dari tabel diatas diketahui bahwa Cronbach alpha dari seluruh variabel yang telah diajukan nilai melebihi 0,60. Pada uji reliabilitas diatas item pertanyaan kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki nilai croncobach alpha dari semua variabel yang ada pada penelitian lulus dalam pengujian reliabilitas dan dinyatakan reliable.

5.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

5.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji model, regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya. Model regresi ini yang sangat baik adalah yang berdistribusi normal. Dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov dengan bantuan software SPSS Versi 26 adalah:

Tabel 5.3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.65996699
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.125
	Negative	-.148
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.050[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Hasil uji normalitas pada tabel 5.3 menunjukkan hasil dalam menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,050 > 0,05 maka uji ini berdistribusi normal.

5.2.2 Uji Multikoneritas

multikoneritas digunakan sebagai menguji model regresi sederhana antar variabel bebas. Dalam hasil pengelolahan data menggunakan SPSS versi 26 maka

diperoleh hasil uji multikoneritas sebagai berikut:

Tabel 5.4. Uji Multikoneritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.921	1.003		-1.915	.065		
	Kerjasama Tim	.113	.039	.112	2.872	.007	.807	1.239
	Komunikasi	1.106	.046	.931	24.054	.000	.820	1.220
	Lingkungan Kerja	.024	.038	.026	.634	.531	.734	1.362

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikoneritas menunjukkan nila Tolerance setiap variabel Self efficacy, Self esteem dan lingkungan kerja lebih besar/> dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari/< 10,00. Maka ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikoneritas antar variabel bebas model regresi.

5.2.3 Linearitas

Uji linearitas memiliki tujuan dalam untuk menguji apakah model regresi linear apakah antara masing-masing variabel bebas saling mempengaruhi. Memastikan bahwa model regresi linier sederhana atau berganda cocok untuk menganalisis data.

Tabel 5.5. Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kerjasama Tim	Between Groups	(Combined)	228.188	10	22.819	3.406	.007
		Linearity	58.841	1	58.841	8.783	.007
		Deviation from Linearity	169.347	9	18.816	2.809	.021
	Within Groups		160.783	24	6.699		
	Total		388.971	34			

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Tabel 5.6. Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Komunikasi	Between Groups	(Combined)	376.738	10	37.674	73.910	.000
		Linearity	368.772	1	368.772	723.476	.000
		Deviation from Linearity	7.967	9	.885	1.737	.135
	Within Groups		12.233	24	.510		
	Total		388.971	34			

Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Tabel 5.7. Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	146.924	10	14.692	1.457	.216
		Linearity	78.986	1	78.986	7.832	.010
		Deviation from Linearity	67.938	9	7.549	.748	.662
	Within Groups		242.048	24	10.085		
	Total		388.971	34			

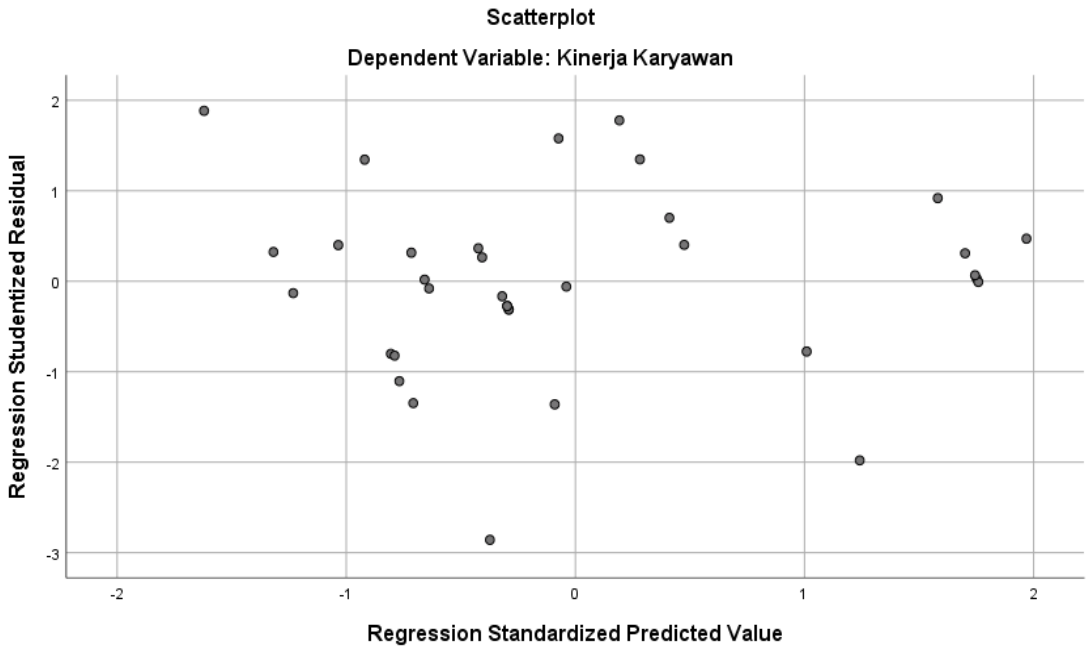
Sumber: Data Hasil Perhitungan SPSS Versi 26

Hasil uji linearitas dari tabel 5.5, 5.6, dan 5.7 menunjukkan nilai Sig devitation from linearity pada variable kerjasama tim, komunikasi, lingkungan kerja lebih besar/> dari 0,05, maka terdapat hubungan yang linear antara variable bebas kerjasama tim (X1), komunikasi (X2), lingkungan kerja (X3) terhadap variable terikat lingkungan kerja (Y).

5.2.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam menguji model regresi adanya terjadi dari residual ke dalam satu pengamatan ke pengamatannya lain. Uji ini menggunakan alat bantu software SPSS Versi 26 antara lain:

Gambar 5.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Hasil SPSS Versi 26

Uji Heteroskedastisitas mendapatkan hasil pola Scatterplot dilihat pada gambar 5.1 yang dimana penyebaran titik data tidak terbentuknya suatu pola yang berkumpul pada angka 0 pada di atas dan di bawah. Hal ini disimpulkan bahwa uji ini tidak terdapat heterokedastisitas.

5.3 Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dalam menguji adanya pengaruh *Kerjasama Tim* (X_1), *Komunikasi* (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dalam pengolahan analisis ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 sebagai berikut:

Tabel 5.8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.921	1.003		-1.915	.065
	Kerjasama Tim	.113	.039	.112	2.872	.007
	Komunikasi	1.106	.046	.931	24.054	.000
	Lingkungan Kerja	.024	.038	.026	.634	.531

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Hasil SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.8 dapat diketahui bahwa variabel Kerjasama Tim (X_1) sebesar 0,113, variabel Komunikasi (X_2) sebesar 1.106, variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,24 dengan nilai *constant* sebesar -1.921. maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = -1.921 + 0{,}113\ X_1 + 1.106\ X_2 + 0{,}024\ X_3}$$

1. Constanta: 15.298

Hasil -1.921 telah membuktikan bahwa variabel Y yaitu kinerja karyawan pada PT. Bangun Semeru Sejahtera tanpa ada variable independent.

2. Kerjasama Tim (X_1) : 0.113

Pengujian ini membuktikkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi kerjasama tim (X_1) sebesar 0,113. Artinya bahwa apabila kerjasama tim bertambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,113 satuan.

3. Komunikasi (X_2) : 1.106

Pengujian ini membuktikkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi Komunikasi (X_2) sebesar 1.106. Artinya bahwa apabila Komunikasi bertambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.106 satuan.

4. Lingkungan Kerja (X_3) : 0,24

Pengujian ini membuktikkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,24. Artinya bahwa apabila Lingkungan Kerja bertambah 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,24 satuan.

5.4 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisa Korelasi mempunyai tujuan untuk mengetahui berapa derajat memiliki hubungan atau kekuatan antara variabel independen dan dependen. Pengolahan data ini menggunakan aplikasi SPSS Versi 22 untuk mengetahui antara variabel independent dan dependen dapat dinilai R tabel sebagai berikut:

Tabel 5.9. Hasil Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981[a]	.962	.958	.69116

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kerjasama Tim

Sumber: Data Hasil SPSS Versi 26

Hasil uji R pada tabel 5.9 bahwa diperoleh adanya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,981 dengan nilai dari tabel interprestasi koefisien korelasi sehingga memperoleh hasil senilai 0,800 – 1.000 artinya diinterprestasikan kedalam koefisien tersebut masuk ke dalam kategori sangat kuat. Kesimpulan hasil uji ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

5.5 Hasil Analisa Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi dasarnya merupakan banyaknya persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya.

Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Jika nilai R^2 yang kecil

berarti kemampuan variasi variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas.

Pada nilai R Square pada tabel 5.9 memperoleh nilai 0,981 atau 98,1%. Hasil ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel bebas Kerjasama Tim, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan sebesar 98,1% yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Semeru Sejahtera, sisanya 1,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5.6 Pengujian Uji F (Simultan)

Tabel 5.10. Hasil Uji Simultan X Terhadap Y

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.163	3	124.721	261.082	.000[b]
	Residual	14.809	31	.478		
	Total	388.971	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kerjasama Tim

Sumber: Data Hasil SPSS Versi 26

Uji F pada tabel di atas menjelaskan pengujian secara simultan (F) di peroleh nilai hitung 261.082 >2.91 sementara dengan signifikansi 0.000 karena nilai F hitung melebihi F tabel serta nilai sig dibawah (0.000 < 0.05) maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh posifif dan signifikan terhadap kerjasama tim, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Semeru Sejahtera.

5.7 Pengujian Uji T (Parsial)

Tabel 5.11. Hasil Uji Parsial X Terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.921	1.003		-1.915	.065		
	Kerjasama Tim	.113	.039	.112	2.872	.007	.807	1.239
	Komunikasi	1.106	.046	.931	24.054	.000	.820	1.220
	Lingkungan Kerja	.024	.038	.026	.634	.531	.734	1.362

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Hasil SPSS Versi 26

1. Hasil uji parsial yang diperoleh variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat bahwa dari nilai signifikansi variabel kerjasama tim sebesar 0,07 < 0,05 dan nilai THitung sebesar 2,872 > 2,039. Maka disimpulkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji parsial yang diperoleh variabel komunikasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat bahwa dari nilai signifikansi variabel self esteem sebesar 0,00 < 0,05 dan nilai THitung sebesar 24,054 > 2,039. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hasil uji parsial yang diperoleh variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat dilihat bahwa dari nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,531 > 0,05 dan nilai THitung sebesar 0,634 < 2,039. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB VI
KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dan menjawab dari rumusan masalah, tujuan penelitian serta mengacu pada proses dan hasil dari analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut

1. Secara simultan Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Semeru Sejahtera.
2. Secara parsial Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bangun Semeru Sejahtera..
3. Secara parsial Komunikasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Bangun Semeru Sejahtera.
4. Secara parsial Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

6.2 Saran

Saran yang diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Kerjasama Tim yang baik dapat meningkatkan Kinerja karyawan, oleh karena itu diharapkan pihak manajemen perusahaan terus meningkatkan Kerjasama Tim yang baik, Kerjasama Tim yang baik dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Penulis menyarankan agar setiap karyawan atau umumnya organisasi lebih meningkatkan dan memperhatikan hubungan yang baik, baik itu hubungan kepada atasan, hubungan dengan sesama pegawai ataupun hubungan dengan atasan.
3. Penulis menyarankan agar memperhatikan kinerja pegawai dan terus meningkatkan kualitas perusahaan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Zifatama Jawara.

Anggraeni, D., & Saragih, E. (2019). Kerjasama Tim dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 1160-1170.

Antartika. (2015). *Pengantar Komunikasi Bisnis.* Penerbit A.

Antartika, A. (2015). *Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 4(2).

Arifin, A. (2017). *Fungsi Komunikasi dalam Organisasi.* Penerbit B.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen.* Cetakan ke-3. Jakarta: Kencana.

Firmansyah, A., & Syamsudin, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik.* [Tesis/Disertasi/Artikel].

Hidayat, R. (2021). *Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Dimensi.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara.

Hamiruddin, M., Mustakim, M., & Tilaar, M. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Galesong Pratama. *Jurnal EMBA*, 7(2).

Hamiruddin, H., Sari, R. A., & Rahman, A. (2019). Kerja Tim dan Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 140-150.

Lawasi & Triatmanto, M. S. (2017). *Komunikasi Efektif dan Feedback.* Penerbit C.

Lawasi, A., & Triatmanto, A. (2017). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 5(1), 50-60.

Lawasi, I. R., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(11).

Lestari, E. D. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Skrips.*(S1). Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan ke-12. PT. Remaja Rosdakarya.

Masyithah, N., Rahman, A., & Sari, R. A. (2018). Jenis dan Ciri-Ciri Kerjasama Tim. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 16(1), 50-60.

Mulyana, D. (2014). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar.* Cetakan ke-2. PT Remaja Rosdakarya.

Nainggolan , H. . (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan Pt.Recon Sarana Utama Balikpapan.* Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 23(2), 414–425.

Nanulaitta, A. J. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1(2).

Nitisemito, A. (2013). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Edisi ke-6. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Noviawati, H. (2016*). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Ekonomi Manajemen, 5(2).

Nuraini, A. (2013). *Pengantar Manajemen Perkantoran.* Jakarta: Bumi Aksara.

Pandelaki, J. (2018). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Riset Manajemen,* 6(2), 100-110.

Panggiki, M., Muna, N., & Budiarto, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis,* 1(2).

Pramularso, A. (2017). *Manajemen Kinerja Karyawan.* Yogyakarta: Penerbit A.

Putri, R. A., Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 123-135.

Putri, A. N., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(3).

Sarjana, N. (2014). *Kerjasama Tim yang Efektif.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sedarmayanti. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. P. (2015). *Teori dan Praktek Kepemimpinan.* Cetakan ke-3. Penerbit F.

Siagian, S. P. (2014). *Teori dan Praktek Kepemimpinan.* Cetakan ke-2. Jakarta: Rineka Cipta.

Sofyan, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sugeng, S., Budiman, R., & Puspita, R. (2016). *Pengantar Ilmu Komunikasi.* Penerbit D.

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

Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan ke-2. Yogyakarta: CAPS. Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan ke-12. PT. Remaja Rosdakarya.

Syamsudin, S., & Firmansyah, F. (2016). *Komunikasi Organisasi.* Penerbit E.

Tjahjana, D. J. S., Syahputra, H., Darmasari, R., Rivai, Y., & Rusilawati, E. (2024). *Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di perusahaan pertambangan pt. samantaka batubara riau.* Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis, 9(1), 22.

Toha, M., & Darmanto, S. (2016). *Unsur-Unsur Komunikasi.* Penerbit G.

LAMPIRAN

Lampiran 1

Kuesioner Penelitian

Dengan hormat,

Bapak/Ibu/Sdr/i yang saya hormati, Saya mahasiswa dari Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda sedang melakukan penelitian yang saya lakukan berjudul "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Semeru Sejahtera". Penelitian ini merupakan rancangan dalam pembuatan KKU (Kertas Karya Utama) atau skripsi.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Dengan kode etik penelitian ini, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/i mengisi kuesioner merupakan bantuan yang tak ternilai bagi saya.

Selamat bekerja dan semoga sukses ke depan!

CARA PENGISIAN KUISIONER

1. Mohon diberi tanda *checklist* (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/i paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

Keterangan

Sangat Setuju	(SS)	: 4 Skor
Setuju	(S)	: 3 Skor
Tidak Setuju	(TS)	: 2 Skor
Sangat Tidak Setuju	(STS)	: 1 Skor

KERJASAMA TIM

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Kami secara bersama-sama bertanggung jawab terhadap kualitas kerja				
2	Dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi				
3	Setiap anggota tim memiliki andil yang kuat terhadap keberhasilan tim				
4	Saya diberikan tugas dibangun atas dasar kepercayaan akan kemampuan saya				
5	Hasil kerja tim bukanlah merupakan semata-mata kemampuan individu				
6	Kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai				

KOMUNIKASI

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Hubungan komunikasi yang dilakukan sesama karyawan dan atasan hingga saat ini sudah terlaksana dengan baik				
2	Setiap adanya kendala dalam pekerjaan yang terjadi, saya segera komunikasikan dengan atasan				
3	Saya dan rekan kerja lainnya saling menaruh kepercayaan ketika memberikan saran keputusan dalam pemecahan suatu masalah				
4	Setiap informasi yang diberikan baik dari atasan maupun rekan kerja sangat jelas dan dapat saya terima dengan baik				
5	Perbedaan divisi tidak menjadi suatu penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi				
6	Pimpinan atau Atasan selalu terbuka terhadap kritik atau saran yang disampaikan oleh bawahannya				

LINGKUNGAN KERJA

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya mampu beradaptasi diri dalam suhu ruangan yang berbeda-beda				
2	Saya mampu beradaptasi bekerja dengan adanya suara mesin bising di perusahaan				
3	Saya sudah puas fasilitas yang diberikan oleh perusahaan				
4	Saya menjalin hubungan baik dengan rekan kerja saya				
5	Pengawasan sudah dilakukan secara benar				
6	Keamanan di lingkungan kerja saya sudah baik				
7	Perusahaan tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya				

KINERJA KARYAWAN

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata pegawai lain				
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat				
3	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari pegawai lain				
4	Efisiensi waktu saya melebihi rata-rata pegawai lain				
5	Saya tiba di tempet kerja sesuai jadwal yang sudah di berikan				
6	Saya memiliki inisiatif tinggi dan mampu mengambil tindakan proaktif untuk memecahkan masalah tanpa harus menunggu instruksi				
7	Saya mampu mengelola sumber daya (waktu, alat, dll.) dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal.				

Lampiran 2

Tabulasi Data

Kerjasama Tim							
No Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total
1	3	2	4	4	2	4	19
2	4	4	4	3	4	4	23
3	2	4	3	3	4	4	20
4	4	2	2	4	2	4	18
5	2	3	2	2	3	4	16
6	4	4	4	4	4	4	24
7	3	3	4	2	3	4	19
8	4	4	4	3	4	4	23
9	4	3	4	3	4	4	22
10	3	3	3	4	4	4	21
11	4	4	4	3	4	4	23
12	1	1	3	1	2	4	12
13	1	1	3	3	4	4	16
14	4	4	4	4	4	4	24
15	4	4	3	3	4	4	22
16	3	4	1	4	4	4	20
17	3	1	3	1	1	1	10
18	3	4	4	2	4	4	21
19	4	4	4	3	4	4	23
20	1	3	4	3	3	4	18
21	4	4	4	1	4	4	21
22	4	3	4	3	3	4	21
23	4	4	4	3	3	4	22
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	2	4	4	2	4	4	20
27	4	4	4	3	3	4	22
28	4	4	4	3	4	4	23
29	3	4	4	3	4	4	22
30	3	3	4	4	4	2	20
31	4	3	3	3	4	4	21
32	4	4	3	2	4	2	19
33	4	4	4	4	4	4	24
34	4	4	4	3	4	4	23
35	2	3	4	1	2	3	15

Komunikasi							
No Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
1	4	4	4	4	4	4	24
2	3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	3	3	3	4	4	20
5	3	3	3	3	2	2	16
6	4	3	3	4	3	3	20
7	3	4	4	4	4	4	23
8	3	3	3	3	3	3	18
9	3	3	2	4	3	2	17
10	4	4	4	5	4	4	25
11	3	2	3	3	2	4	17
12	4	3	2	2	3	4	18
13	4	2	2	3	3	3	17
14	4	4	4	4	4	4	24
15	3	4	1	3	2	2	15
16	4	3	2	2	4	4	19
17	2	2	4	2	4	4	18
18	3	2	4	4	3	3	19
19	3	3	3	3	3	3	18
20	3	2	4	4	4	4	21
21	4	2	3	3	3	3	18
22	2	3	4	3	3	4	19
23	3	3	4	4	4	4	22
24	4	4	4	4	4	4	24
25	4	4	4	4	4	4	24
26	3	1	3	3	3	4	17
27	3	3	2	4	1	3	16
28	3	3	3	3	3	3	18
29	3	2	2	2	4	4	17
30	4	4	3	3	3	3	20
31	3	3	1	3	4	4	18
32	2	2	3	3	3	4	17
33	4	4	4	4	4	4	24
34	3	3	3	3	3	3	18
35	1	1	2	4	3	4	15

Lingkungan Kerja								
No Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	Total
1	4	4	4	4	3	4	4	27
2	3	4	4	4	4	4	3	26
3	3	4	4	4	2	4	3	24
4	3	4	4	4	4	2	3	24
5	3	4	3	3	2	3	3	21
6	3	4	4	4	4	4	3	26
7	4	4	4	4	3	3	4	26
8	3	4	4	4	4	4	3	26
9	3	4	4	4	4	4	3	26
10	4	4	1	4	4	4	4	25
11	2	4	4	4	4	4	2	24
12	3	4	3	4	1	2	3	20
13	2	4	4	4	1	1	2	18
14	4	3	4	4	4	4	4	27
15	4	3	4	4	4	4	4	27
16	3	4	4	3	4	3	3	24
17	2	3	4	4	4	2	2	21
18	2	3	1	1	4	4	2	17
19	3	4	4	4	4	3	3	25
20	2	3	2	4	1	3	2	17
21	2	4	4	4	4	4	2	24
22	3	3	4	4	4	3	3	24
23	3	4	4	4	4	4	3	26
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	3	4	3	4	26
26	1	1	4	4	2	2	1	15
27	3	3	2	1	4	4	3	20
28	3	4	3	2	4	3	3	22
29	2	3	2	1	4	4	2	18
30	4	3	4	4	4	4	4	27
31	3	3	2	1	4	1	3	17
32	2	3	4	3	4	4	2	22
33	4	3	2	1	4	2	4	20
34	3	4	4	4	4	3	3	25
35	1	3	3	4	2	4	1	18

Kinerja Karyawan								
No Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	3	3	3	3	3	21
4	3	4	3	3	3	4	4	24
5	3	2	3	3	3	2	2	18
6	4	4	3	3	4	3	3	24
7	3	2	4	4	4	4	4	25
8	3	3	3	3	3	3	3	21
9	3	3	3	2	4	3	2	20
10	4	4	4	4	5	4	4	29
11	3	3	2	3	3	2	4	20
12	4	1	3	2	2	3	4	19
13	4	3	2	2	3	3	3	20
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	3	3	4	1	3	2	2	18
16	4	4	3	2	2	4	4	23
17	2	1	2	4	2	4	4	19
18	3	2	2	4	4	3	3	21
19	3	3	3	3	3	3	3	21
20	3	3	2	4	4	4	4	24
21	4	1	2	3	3	3	3	19
22	2	3	3	4	3	3	4	22
23	3	3	3	4	4	4	4	25
24	4	4	4	4	4	4	4	28
25	4	4	4	4	4	4	4	28
26	3	2	1	3	3	3	4	19
27	3	3	3	2	4	1	3	19
28	3	3	3	3	3	3	3	21
29	3	3	2	2	2	4	4	20
30	4	4	4	3	3	3	3	24
31	3	3	3	1	3	4	4	21
32	2	2	2	3	3	3	4	19
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	3	3	3	3	3	3	3	21
35	3	1	1	2	4	3	4	18