

**Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo**

**SKRIPSI**



Oleh :

**Adhe Dwy Ningsih  
2012121006/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA  
2024**

**Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Karyawan Pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi  
Program Studi Manajemen



Oleh :

**Adhe Dwy Ningsih**  
**2012121006/FEB/MA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

**2024**

## SURAT PERNYATAAN

Nama : Adhe Dwy Ningsih

NIM : 2012121006

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul :

**“Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo”**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi atau tugas akhir orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku.

Surabaya,

Yang Membuat Pernyataan



Adhe Dwy Ningsih

**SKRIPSI**  
**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN**  
**KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANTOS**  
**JAYA ABADI SIDOARJO**

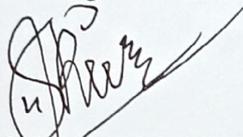
Yang diajukan

**ADHE DWY NINGSIH**

**2012121006/FEB/MA**

Telah disetujui untuk ujian skripsi oleh

Pembimbing I

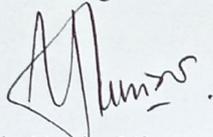


Prof. Dr. Musriha, Dra., Ec., M.Si

NIDN. 0019085801

Tanggal : 22 Juli 2024

Pembimbing II



Elly Yunita Nitawati, SE., M.Si

NIDN. 0018068001

Tanggal : 23 Juli 2024

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., MM.

NIDN. 0703106403

SKRIPSI

PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANTOS JAYA  
ABADI SIDOARJO

Disusun oleh :

ADHE DWY NINGSIH  
2012121006/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan  
dan diterima oleh tim penguji skripsi  
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya  
Pada tanggal 29 Juli 2024

Pembimbing I

Prof. Dr. Musriha, Dra., Ec., M.Si  
NIDN. 0019085801

Pembimbing II

Elly Yuniar Nitawati, SE., M.Si  
NIDN. 0018068001

Tim Penguji  
Ketua

Susi Tri Wahyuni, SE., M.Si  
NIDN. 0727127305

Sekretaris

Prof. Dr. Musriha, Dra., Ec., M.Si  
NIDN. 0019085801

Anggota

R.M. Bramastyo K.N., SE., SH., MM., M.Kn  
NIDN. 0724027702

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Bhayangkara Surabaya

Dr. Siti Rosyafah, Dra.Ec.,MM.  
NIDN. 0703106403

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana di Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Bhayangkara Surabaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Kedua orang tua saya Ayahanda Edy Pitoto dan Ibunda Ira Suci Jumiati, terimakasih atas doa yang tak pernah henti kalian panjatkan, serta dukungan motivasi yang tidak pernah henti kalian berikan. Terimakasih atas perjuangan yang dilakukan untuk membahagiakan saya, semoga selalu dalam lindungan Allah S.W.T.
2. Untuk kakak ku tercinta Nurani Suciati, S.H dan adik ku Tree Yuningsih, terimakasih atas semangat yang selalu kau berikan, semoga selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah S.W.T.
3. Bapak Irjen Pol (purn) Drs. Anton Setiadji, SH., M.H selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya

4. Ibu Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
5. Ibu Indah Noviandari, SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya
6. Dosen Pembimbing I Ibu Prof. Dr. Musriha, Dra., Ec., M.Si dan Dosen Pembimbing II Ibu Elly Yuniar Nitawati, SE., M.Si.
7. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan. Serta seluruh staf dan karyawan Universitas Bhayangkara Surabaya yang telah memberikan bantuan kepada penulis.
8. Teman spesial Yusuf Afriandi beserta keluarga yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi.
9. Sahabat terbaik Sefira Dwi Santoso yang selalu menemani, mendoakan dan memberikan semangat agar penulis dapat segera menyelesaikan skripsi.
10. Para sahabat terbaik saya All in 02 (M. Annas Alayubi, Kevin Raditya Agung, Much. Al Givari) dan Kelompok KKN 031 (Marshanda Bunga Aprilia, Gita Arika Putri dan Bagus Al-Hidayatullah), terimakasih banyak untuk selalu menghibur, saling menyemangati dan sudah membuat suasana skripsi menjadi lancar.
11. Seluruh teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi angkatan 2020 yang telah memberikan dukungan berupa doa dan kerjasama yang tidak akan pernah terlupakan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak pada umumnya dan mahasiswa Universitas Bhayangkara pada khususnya.

Surabaya, 29 Juli 2024

Adhe Dwy Ningsih

## **ABSTRAK**

### **Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo**

Pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi persaingan di pasar tenaga kerja ASEAN. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan tingkat kinerja karyawan. Seluruh karyawan berjumlah 102 orang menjadi responden dalam penelitian ini. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan pengumpulan data melalui studi dokumen dan penyebaran kuesioner skala Likert. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja menjadi faktor penentu kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo, dengan lingkungan kerja sebagai faktor paling dominan.

Kata Kunci : Komunikasi, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*The Influence of Communication, Teamwork, and Work Environment on Employee Performance at PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo*

*Sustainable human resource development is key to a company's success in facing competition in the ASEAN labor market. This study aims to describe the job satisfaction level of, with all 102 employees serving as respondents. The research employed a descriptive quantitative method, collecting data through document analysis and Likert scale questionnaires. The results of multiple linear regression analysis revealed that communication, teamwork, and the work environment are determining factors in employee performance at PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo, with the work environment being the most dominant factor.*

*Keywords : Communication, Teamwork, Work Environment, Employee Performance*

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 Penelitian Terdahulu.....	11
2.2 Landasan Teori .....	19
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	19
2.2.2 Perilaku Organisasi .....	20
2.2.3 Komunikasi.....	21
2.2.3.1 Pengertian Komunikasi .....	21
2.2.3.2 Manfaat Komunikasi .....	22
2.2.3.3 Unsur-unsur Komunikasi .....	22
2.2.3.4 Indikator Komunikasi.....	23
2.2.4 Kerjasama Tim.....	24
2.2.4.1 Pengertian Kerjasama Tim.....	24
2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim.....	25
2.2.4.3 Indikator-indikator Kerjasama Tim .....	25

2.2.5 Lingkungan Kerja .....	26
2.2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	26
2.2.5.2 Manfaat Lingkungan Kerja .....	27
2.2.5.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	27
2.2.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	29
2.2.5.5 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	30
2.2.6 Kinerja Karyawan .....	31
2.2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	31
2.2.6.2 Strategi Kinerja Karyawan.....	32
2.2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	33
2.2.6.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	35
2.2.7 Pengaruh antar Variabel terhadap Kinerja Karyawan .....	37
2.2.7.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan .....	37
2.2.7.2 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	38
2.3 Kerangka Konseptual .....	38
2.4 Hipotesis .....	39
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>40</b>
3.1 Kerangka Proses Berpikir.....	40
3.1.1 Definisi Operasional Variabel .....	42
3.1.2 Pengukuran Variabel.....	44
3.1.3 Desain Instrumen Penelitian .....	45
3.2 Teknik Penentuan Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel ....	48
3.2.1 Populasi dan Penelitian Sampel.....	48
3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel .....	50
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	51
3.3.1 Lokasi Penelitian.....	51
3.3.2 Waktu Penelitian.....	51
3.4 Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data.....	51
3.4.1 Jenis Data.....	51
3.4.2 Pengumpulan Data.....	52
3.5 Pengujian Data .....	53

3.5.1 Uji Validitas .....	53
3.5.2 Uji Reliabilitas .....	53
3.6 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis .....	54
3.6.1 Teknik Analisis Data .....	54
3.6.2 Uji Hipotesis .....	56
3.6.2.1 Uji F .....	56
3.6.2.2 Uji Hipotesis Kedua .....	57
3.6.2.3 Uji Hipotesis Ketiga.....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>60</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	60
4.1.1 Deskripsi Objek PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo.....	60
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	61
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian .....	62
4.2.1 Karakteristik Responden.....	62
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	63
4.2.2 Deskriptif Hasil Penelitian.....	64
4.2.2.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	64
4.2.2.2 Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) .....	65
4.2.2.3 Statistik Deskriptif Variabel Kerjasama Tim ( $X_2$ ).....	67
4.2.2.4 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....	68
4.2.2.5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	70
4.3 Analisis Hasil Penelitian .....	72
4.3.1 Uji Validitas .....	72
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	73
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	74
4.4.1 Analisis Regresi Berganda.....	74
4.4.2 Koefisien Determinasi .....	76
4.4.3 Uji F .....	76
4.4.4 Uji t .....	77
4.5 Pembahasan .....	79

4.5.1 Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	79
4.5.2 Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	81
4.5.3 Pengaruh Kerjasama Tim ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	82
4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) ....	84
4.5.5 Pengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	85
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>87</b>
5.1 Simpulan.....	87
5.2 Saran .....	89
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	15
Tabel 3. 1 Skala Likert .....	45
Tabel 3. 2 Desain Instrumen Penelitian .....	47
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin Responden .....	62
Tabel 4. 2 Usia Responden.....	63
Tabel 4. 3 Interval Jawaban Responden.....	65
Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) .....	65
Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Variabel Kerjasama Tim ( $X_2$ ).....	67
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	68
Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	70
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas.....	72
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas .....	73
Tabel 4. 10 Analisis Regresi Linear Berganda .....	74
Tabel 4. 11 Koefisien Determinasi.....	76
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4. 13 Hasil Uji t.....	77

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual .....	38
Gambar 3. 1 Kerangka Proses Berpikir.....	40
Gambar 4. 1 PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo .....	61

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Penelitian
- Lampiran 3 : Karakteristik Responden
- Lampiran 4 : Hasil Pengujian SPSS
- Lampiran 5 : Tabel r
- Lampiran 6 : Tabel t
- Lampiran 7 : Tabel F
- Lampiran 8 : Surat Penugasan Pembimbingan Skripsi
- Lampiran 9 : Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 10 : Lembar Pengesahan Proposal
- Lampiran 11 : Berita Acara Ujian Proposal
- Lampiran 12 : Form Persetujuan Ujian Skripsi
- Lampiran 13 : Berita Acara Revisi Skripsi 1
- Lampiran 14 : Berita Acara Revisi Skripsi 2
- Lampiran 15 : Berita Acara Revisi Skripsi 3
- Lampiran 16 : Biodata Peserta Ujian Skripsi

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) seperti saat ini, persaingan di bursa tenaga kerja akan semakin meningkat dengan adanya pemberlakuan pasar bebas Asean ini. Modal utama sebuah perusahaan untuk menang dalam persaingan ekonomi global adalah sumber daya yang berkualitas. Indonesia adalah salah satu negara dengan populasi manusia terbanyak, namun sangat disayangkan karena dengan populasi sebanyak itu Sumber Daya Manusia (SDM) di Indonesia masih tertinggal jauh oleh negara lain. Pemerintah Indonesia harus lebih bekerja keras untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) agar mampu bersaing di era globalisasi dan pasar bebas saat ini. Globalisasi dan pasar bebas merupakan sesuatu yang tidak bisa dihindari.

Di Indonesia sendiri semakin terangnya globalisasi yang secara nyata membentuk pola persaingan yang sangat kompetitif sebagai suatu gejala orientasi perilaku dan pemikiran para pelaku ekonomi, regulasi, industri serta pelaku usaha kecil. Globalisasi kian memberikan prospek yang cerah bagi setiap industri atau perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Namun, sebaliknya globalisasi ini justru menjadi sebuah bencana atau ancaman bagi perusahaan-perusahaan yang kurang siap (mampu), karena kompetitor bukan hanya berasal dari negaranya saja tapi juga seluruh dunia, (Bangsawan, 2018).

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia (SDM) bagi tercapainya keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Apalagi di era sekarang ini, setiap

perusahaan khususnya perusahaan media perlu bergerak cepat untuk mendapatkan hasil terbaik, mampu bersaing dan terus berkembang (Didi dkk 2019). Pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang ada disekitarnya salah satunya adalah menciptakan situasi yang kondusif sehingga karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi, dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan untuk menciptakan rasa nyaman dalam bekerja. Perusahaan juga harus memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya yang ada agar dapat bertahan dalam persaingan global. Meskipun terdapat berbagai masalah dalam perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya keunggulan kompetitif suatu perusahaan. Setelah memahami apa arti manajemen sumber daya manusia baik secara MEA dan global, tugas selanjutnya ialah membahas poin-poin yang terkait manajemen sumber daya manusia, poin ini berbicara tentang pengaruh yang baik terhadap apa yang menjadi objek tujuannya.

Dalam mencapai tujuan perusahaan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo, diantaranya adalah komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja. Dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo, harus dilakukan oleh karyawan yang terampil, tanggap dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan yang diharapkan dan dapat dilihat dari hasil laporan yang ditetapkan terselesaikan dengan waktu yang tepat.

Setiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dirumuskan dan rencanakan secara jelas agar mudah dipahami. Pencapaian suatu tujuan perusahaan umumnya melalui berbagai kegiatan yang memadai, perincian tugas, perancangan pelatihan

yang disusun dalam kurun waktu tertentu, serta disusun oleh metode yang sesuai dan teknologi yang mendukung untuk membantu kelancaran dan pencapaian tujuan.

PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo merupakan sebuah perusahaan multinasional yang memproduksi aneka minuman. Perusahaan ini merupakan produsen kopi dengan merek Kapal Api, Excelso, ABC dan lain-lain. Permasalahan karyawan yang terdapat pada perusahaan ini masih ada beberapa kendala yaitu, dilihat dari karyawan tidak efektif dalam menggunakan waktu jam kerja, seperti pada saat datang ke kantor karyawan masih banyak yang terlambat dengan alasan macet di jalan dan dikarenakan selesai menghantarkan anak berangkat sekolah. Hal tersebut mencerminkan pada kinerja mereka akan perilaku karyawan yang berdampak merugikan perusahaan, karena sumber daya manusia yang tidak diperdayakan dengan baik.

Untuk memaksimalkan tujuan perusahaan, tentunya karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang ia miliki. Kinerja juga merupakan faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja menurut Kasmir (2016) adalah “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Kinerja adalah hasil kerja yang dilihat dari kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Apabila kinerja karyawan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo, salah satunya adalah komunikasi. Menurut Andriyani dkk (2018) “Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara dua orang atau lebih, atau disebut juga pertukaran ide dan pikiran yang disampaikan oleh penyampai pesan kepada penerima pesan agar informasi tersebut dapat mengubah sikap dan perilaku”. Komunikasi akan dapat berhasil baik apabila sekiranya timbul saling pengertian, yaitu jika kedua belah pihak si pengirim dan si penerima informasi dapat memahami. Jika perusahaan memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik, karena dapat muncul motivasi dalam pribadi karyawan selama melaksanakan tindakan aktivitas yang benar, sehingga dapat tercipta sasaran perolehan yang diharapkan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti terdapat beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo, komunikasi yang kurang efektif di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo mencakup beberapa aspek yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Pertama, komunikasi yang kurang jelas dapat menyebabkan miskomunikasi, kesalahpahaman, dan ketidakpastian di antara karyawan. Hal ini membuat karyawan merasa bingung mengenai tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya menghambat produktivitas dan efisiensi kerja. Kedua, komunikasi yang tidak sopan atau kurang menghargai dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman dan stres di tempat kerja. Ketika karyawan merasa tidak dihargai atau diperlakukan dengan tidak hormat, motivasi mereka untuk bekerja keras dan berkontribusi secara maksimal akan menurun. Perasaan tidak nyaman ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang

negatif, mengurangi semangat tim, dan meningkatkan tingkat ketidakhadiran atau turnover karyawan. Dalam penelitian ini, permasalahan komunikasi yang kurang efektif ini berperan penting dalam menurunkan kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo, yang mengindikasikan perlunya perbaikan dalam komunikasi internal perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Faktor lain yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu kerjasama tim. Kerjasama tim adalah kunci untuk mencapai kesuksesan dalam banyak aspek kehidupan. Dengan membangun tim yang efektif dan menerapkan strategi yang tepat, dan dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan mencapai tujuan bersama dengan lebih mudah. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan bagi setiap perusahaan dalam mewujudkan keberhasilan kerja.

Menurut Leonard dalam Sarjana (2014:84) “kerjasama tim merupakan orang-orang yang bekerjasama memecahkan masalah dan mencapai tujuan dalam suatu kelompok”.

Permasalahan yang menghambat kinerja dan pencapaian tujuan di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo mencakup kurangnya komunikasi yang efektif, ketidakjelasan peran dan tanggung jawab, serta ketidakmampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan. Kurangnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan menyebabkan informasi penting tidak tersampaikan dengan baik, yang berdampak pada pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan harapan. Ketidakjelasan peran dan tanggung jawab karyawan membuat mereka tidak yakin akan tugas spesifik yang harus dilakukan, yang pada akhirnya

mengurangi efisiensi dan produktivitas kerja. Selain itu, ketidakmampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan internal maupun eksternal perusahaan mengakibatkan penurunan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan baru. Masalah kerjasama tim yang sering dijumpai juga menunjukkan bahwa banyak karyawan yang tidak mencapai target karena penerapan kerjasama tim yang belum optimal. Hal ini menandakan bahwa karyawan kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang berdampak langsung pada hasil kinerja yang kurang maksimal. Kombinasi dari faktor-faktor ini menunjukkan perlunya perusahaan untuk meningkatkan komunikasi, memperjelas peran dan tanggung jawab, serta mengembangkan kemampuan adaptasi dan kerjasama tim untuk mencapai kinerja yang lebih baik. (Utami dan Waluyo, 2015).

Selanjutnya, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) “lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi Perusahaan”. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan fisik seperti tata ruang kantor, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup dan lingkungan non fisik seperti suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan karyawan dengan pemimpin. Lingkungan kerja sangat diperlukan didalam perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja yang tidak efektif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan mencakup, ruangan kerja karyawan yang tidak ada pembatas antara meja karyawan yang satu dengan meja karyawan lainnya,

pengadaan Ac yang kurang layak dan warna ruangan yang sudah kusam dan tidak menarik, serta pencahayaan atau penerangan yang kurang memadai untuk menunjang pekerjaan karyawan sehingga menimbulkan masalah penglihatan. Hal ini membuat karyawan merasa tidak nyaman sehingga dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun.

Oleh karena itu komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja yang tepat dapat menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal sesuai dengan tujuan pencapaian PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **“Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo?
- b. Apakah komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo?
- c. Diantara variabel komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja, variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo?
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo?
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis diantara variabel komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja, variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo?

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian bertujuan untuk menerapkan ilmu dan pengetahuan yang diperoleh selama ini dan menambah ilmu pengetahuan tentang masalah-masalah yang terjadi didalam Perusahaan, terutama yang berhubungan dengan Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman khususnya ilmu Manajemen serta dapat

menerapkan teori-teori yang telah didapat selama berada di bangku perkuliahan serta memberikan masukan kepada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo terkait program kerja atau kegiatan yang berhubungan dengan Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja untuk meningkatkan produktivitas yang maju dan kinerja karyawan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan referensi tentang kinerja karyawan, khususnya masalah Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Bagi Perusahaan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo

Penelitian ini memberikan konsep untuk mengambil langkah yang terkait dengan sumber daya manusia khususnya masalah Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja dalam merumuskan kebijakan guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan proposal ini menjelaskan mengenai maksud dari bab-bab yang dibuat supaya pembuatan proposal ini terarah penulis akan menguraikan secara singkat sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan secara singkat pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan

sistematika penulisan. Latar belakang masalah merupakan dasar pemikiran untuk melakukan penelitian ini. Sedangkan rumusan masalah merupakan permasalahan yang menjadi fokus penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini terdiri dari penelitian terdahulu, landasan teori, kerangka konseptual dan hipotesis. Bab ini berisi landasan teori yang mendasari penelitian, kerangka berfikir penelitian serta hipotesis yang akan diuji dalam penelitian.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang metode yang digunakan untuk melakukan penelitian, yang terdiri dari kerangka proses berfikir, definisi operasional dan pengukuran variabel. Teknik penentuan populasi, besar sample dan teknik pengambilan sample, prosedur pengambilan atau pengumpulan data, pengujian data, teknik analisis data dan uji hipotesis. Bab ini menjelaskan mengenai cara pengumpulan data, pengolahan data, variabel-variabel penelitian, penelitian sample, sumber dan jenis data serta alat analisis yang akan digunakan.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang deskriptif objek penelitian yang menggambarkan objek penelitian yang akan diamati oleh peneliti, analisa data dan pembahasannya.

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang simpulan atas hasil pembahasan analisa data penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran-saran yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang dilakukan oleh orang lain yang mempunyai kesamaan, keseluruhan, variabel maupun sebagian variabel sebagai bahan pertimbangan dari penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu dari beberapa peneliti. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Susanto (2024), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cds Asia”.

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT CDS Asia Electronics. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah karyawan PT CDS Asia Electronics bagian packing yang berjumlah 40

orang, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel dengan menggunakan sampel jenuh.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini dan Nugroho (2024), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya”.

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, 2). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, 3). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, 4). Pengaruh Kompetensi, lingkungan kerja, kerja sama tim secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan sampel 61 responden karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Determinasi R<sup>2</sup>, uji-t dan uji-f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja yang kondusif, dan kerjasama tim memiliki peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan dan memperhatikan aspek-aspek tersebut guna memastikan pencapaian tujuan bisnis yang optimal.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Khaerul dan Hidayah (2019), dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah”.

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian adalah karyawan PT Kalimias Bintang Pratama dengan sampel sebanyak 30 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan ketiga variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk (2022), dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Teamwork, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Teamwork dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling dengan menggunakan metode sampling purposive sebanyak 60 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) . Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji t variabel Kompetensi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja

Karyawan (Y), variabel Teamwork ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan hasil Uji F menunjukkan bahwa variabel Kompetensi ( $X_1$ ), Teamwork ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri

**Tabel 2. 1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Penelitian	Judul Penelitian	Obyek Penelitian	Tehnik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Rahayu dan Susanto (2024)	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT Cds Asia	PT. Cds Asia	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Anggraini dan Nugroho (2024)	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemas Surabaya	PT. Anugrah Packaging Indo Kemas Surabaya	Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan sampel 61 responden karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemas Surabaya. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Determinasi R <sup>2</sup> , uji-t dan uji-f	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, lingkungan kerja yang kondusif, dan kerjasama tim memiliki peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemas Surabaya.
3.	Khaerul dan Hidayah (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah	PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah	Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan ketiga variabel yaitu beban kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah.

Lanjutan Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No.	Penelitian	Judul Penelitian	Obyek Penelitian	Tehnik Analisis	Hasil Penelitian
4.	Dewi dkk (2022)	Pengaruh Kompetensi, Teamwork, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri	PT. Gudang Garam Tbk, Kediri	Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .	Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil Uji t variabel Kompetensi (X <sub>1</sub> ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y), variabel Teamwork (X <sub>2</sub> ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan variabel Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5.	Peneliti(2024)	Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo	PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo	-	-

**Sumber : Peneliti (2024)**

**Keterangan :**

Persamaan dan Perbedaan Peneliti Terdahulu dengan Peneliti Sekarang :

1. Persamaan yang dapat dilihat dari penelitian Chrisensia dan Susanto (2024) dengan peneliti sekarang adalah bahwa keduanya fokus pada pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Namun, terdapat perbedaan dalam konteks dan objek penelitian. Penelitian terdahulu berkaitan perbedaan dalam konteks dan objek penelitian.

Penelitian terdahulu berkaitan PT. Cds Asia di Semarang, sementara

penelitian sekarang berkaitan dengan PT. Santos Jaya Abadi di Sidoarjo. Selain itu, penelitian terdahulu melihat pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian sekarang fokus pada pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

2. Persamaan yang dapat dilihat dari penelitian Elen dan Riyadi (2024) dengan peneliti sekarang adalah bahwa keduanya fokus pada pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Namun, terdapat perbedaan dalam konteks dan objek penelitian. Penelitian terdahulu berkaitan perbedaan dalam konteks dan objek penelitian. Penelitian terdahulu berkaitan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, sementara penelitian sekarang berkaitan dengan PT. Santos Jaya Abadi di Sidoarjo. Selain itu, penelitian terdahulu melihat pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian sekarang fokus pada pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

3. Persamaan yang dapat dilihat dari penelitian Khaerul dan Baiq (2019) dengan peneliti sekarang adalah bahwa keduanya fokus pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Namun, terdapat perbedaan dalam konteks dan objek penelitian. Penelitian terdahulu berkaitan perbedaan dalam konteks dan objek penelitian.

Penelitian terdahulu berkaitan PT. Kalimas Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah, sementara penelitian sekarang berkaitan dengan PT. Santos Jaya Abadi di Sidoarjo. Selain itu, penelitian terdahulu melihat pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian sekarang fokus pada pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo. Hal ini menyatakan bahwa variabel beban kerja, lingkungan dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja. Hal ini terjadi Karena setiap karyawan di pengaruhi oleh beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang baik serta kompensasi yang diterima sesuai dengan pekerjaan karyawan sehingga kinerja karyawan sesuai seperti apa yang diinginkan perusahaan. Hasil dari analisis menunjukkan bahwa variabel bebas yang dominan terdapat pada variabel bebas Lingkungan Kerja.

4. Persamaan yang dapat dilihat dari penelitian Dewi (2022) dengan peneliti sekarang adalah bahwa keduanya fokus pada pengaruh *teamwork* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Namun, terdapat perbedaan dalam konteks dan objek penelitian. Penelitian terdahulu berkaitan perbedaan dalam konteks dan objek penelitian. Penelitian terdahulu berkaitan PT. Gudang Garam Tbk, Kediri, sementara penelitian sekarang berkaitan dengan PT. Santos Jaya Abadi di Sidoarjo. Sedangkan, penelitian sekarang fokus pada pengaruh komunikasi,

kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Menurut Tangkilisan (2017:5) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk ukuran organisasi apa pun, karena manajemen SDM yang baik dapat membantu organisasi berkembang dan maju. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu memberikan kualitas pelayanan yang baik, dan memastikan anggotanya produktif dan bekerja dengan baik. Manajemen harus menemukan cara-cara baru untuk mempertahankan produktivitas tinggi di antara karyawan mereka, dan mengembangkan potensi mereka, sehingga mereka dapat memberikan upaya terbaik kepada perusahaan mereka. Meskipun mungkin tampak seperti masalah perusahaan saja, kualitas sumber daya manusia dapat mempengaruhi masyarakat luas juga. Hal ini dapat mempengaruhi pelayanan publik yang diberikan perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.
2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.
3. Budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia mulai dari perencanaan hingga pemberhentian sumber daya manusia yang bertujuan untuk membantu dalam pencapaian tujuan organisasi.

### **2.2.2 Perilaku Organisasi**

Menurut Triatna (2015:2) “perilaku organisasi menjelaskan studi terhadap apa yang dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan perilaku tersebut mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi”. Menurut Wijaya (2017:1) mengemukakan bahwa perilaku organisasi suatu disiplin ilmu yang mempelajari

tingkah laku individu dalam organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individual, kelompok ataupun organisasi.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi yaitu suatu sikap dan tingkah laku individu yang diharapkan dapat memberikan dampak baik bagi diri sendiri maupun organisasi. Perilaku organisasi merupakan hakikat mendasar pada ilmu perilaku itu sendiri yang dikembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi.

### **2.2.3 Komunikasi**

#### **2.2.3.1 Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan proses pertukaran dan pemahaman informasi antara dua pihak atau lebih. Proses ini melibatkan pengirim pesan, penerima pesan, dan saluran komunikasi. Komunikasi dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk verbal dan nonverbal.

Menurut Koesomowidjojo (2021), menyatakan bahwa “Komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain baik melalui media maupun secara langsung melalui ucapan, teks, gambar, simbol atau bentuk kode tertentu, kehidupan manusia tidak dapat dipisahkan dari komunikasi nonverbal dan verbal”. Sedangkan menurut 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”

### **2.2.3.2 Manfaat Komunikasi**

Menurut Husaini dan Husman (2011:420) dapat dilihat sebagai berikut:

1. Sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial.
2. Menyampaikan dan menerima informasi.
3. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan.
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.
5. Mengubah keadaan sosial.
6. Dua hal yang dapat mengubah perilaku dan keadaan sosial adalah komunikasi dan pengambilan keputusan.

### **2.2.3.3 Unsur-unsur Komunikasi**

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

#### **1. Komunikator**

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

#### **2. Pesan**

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

#### **3. Jalur**

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.

### **2.2.3.4 Indikator Komunikasi**

Menurut Antartika (2015:16) terdapat indikator-indikator dalam yang perlu diperhatikan dalam melakukan komunikasi yaitu :

#### 1. Pengetahuan

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

#### 2. Keterampilan

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

### 3. Pengaruh pada sikap

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

### 4. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

## **2.2.4 Kerjasama Tim**

### **2.2.4.1 Pengertian Kerjasama Tim**

Kerjasama Tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja. Kerjasama Tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang bergabung dalam tim kerja. Tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang

Menurut Anggraeni dan 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”. Sedangkan menurut Amirullah (2015:160) mendefinisikan “Kerjasama Tim sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan”.

#### **2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim**

Menurut Robbins dalam Setiani (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim yaitu :

1. Target

Memahami target agar bisa mencapai tujuan

2. Komitmen Bersama

Dalam mencapai tujuan yang baik setiap anggota harus berkomitmen untuk merelakan tenaga nya

3. Komunikasi

Komunikasi antar atasan dan bawahan merupakan komunikasi yang efektif

#### **2.2.4.3 Indikator-indikator Kerjasama Tim**

Kerjasama tim merupakan proses dan strategi yang dibangun untuk mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan, sehingga pada kerjasama tim ini terdapat beberapa indikator-indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Menurut Ibrahim dkk, dalam Sibarani, (2021) menetapkan indikator kerjasama tim sebagai berikut:

1. Kerjasama

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual. Kontribusi tiap-tiap individu dapat menjadi sebuah kekuatan yang terintegrasi. Individu dikatakan bekerja sama jika upaya-upaya dari setiap individu tersebut secara sistematis terintegrasi untuk mencapai tujuan bersama.

Semakin besar integrasinya semakin besar tingkat kerja samanya.

2. Kepercayaan

Kepercayaan adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya. Kerjasama tim yang berkinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggotanya.

### 3. Kekompakan

Kekompakan adalah tingkat solidaritas dan perasaan positif yang ada dalam diri seseorang terhadap kelompoknya.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa indikator merupakan variabel yang bisa membantu kita dalam kegiatan pengukuran berbagai macam perubahan yang terjadi baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam sebuah penelitian.

## **2.2.5 Lingkungan Kerja**

### **2.2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah dimana para pegawai melakukan berbagai aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman yang memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Dalam melaksanakan pekerjaan sangat dibutuhkan kondisi-kondisi yang menyenangkan, kebersihan, dan mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi

perusahaan. Sedangkan menurut Rahmawati dkk, (2021) lingkungan kerja merupakan suatu kehidupan sosial, psikologi dan fisik yang terdapat di dalam perusahaan berpengaruh kepada karyawan dalam menjalankan tugasnya.

#### **2.2.5.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2016:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga meningkatkan produktifitas kerja meningkat. Artinya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Menurut Enny (2019:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

#### **2.2.5.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:27) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadinya yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:
- a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.
  - b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan.
  - c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

Hubungan kerja yang ada dalam perusahaan adalah hubungan kerja antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan.

d. Faktor sistem informasi

Hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik diantara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di lingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah faham.

#### **2.2.5.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Robbins (2017) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

1. Suhu

Suatu variable dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Memaksimalkan produktivitas adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Bukti tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan dapat diramalkan tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan gangguan konsentrasi pegawai.

3. Penerangan

Bekerja dengan ruang yang gelap akan menyebabkan ketegangan mata. Intensitas cahaya yang bagus tentu akan membantu pegawai dalam melakukan aktivitas kerjanya.

#### 4. Mutu Udara

Fakta yang tidak bisa diabaikan jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada Kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan karyawan. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, dan depresi.

#### **2.2.5.5 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Afandi (2018:70) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

##### a. Pencahayaan

Faktor penting dalam lingkungan kerja dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

##### b. Sirkulasi udara di ruang kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup untuk proses metabolisme. Udara dapat dikatakan kotor apabila oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

##### c. Kebisingan

Pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat

d. Penggunaan warna

Penggunaan warna di tempat kerja merupakan direncanakan karena pewarnaan yang serasi dalam satu ruangan akan senang dan memberikan arti yang sangat penting bagi semangat kerja karyawan

e. Kelembapan 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

f. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan sebagai pendukung dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang ada di perusahaan. Tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja.

## **2.2.6 Kinerja Karyawan**

### **2.2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”.

Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

#### **2.2.6.2 Strategi Kinerja Karyawan**

Strategi pemimpin yang baik dapat memberi dampak dalam mendongkrak kinerja karyawan menurut Schaffer dalam Priansa (2017: 53) yaitu :

1. Selektif dalam Mencapai Suatu Tujuan

Lebih mengarah pada menentukan tujuan yang lebih urgen terlebih dahulu sehingga masalah tersebut dapat teratasi lebih cepat dan tidak membuang waktu.

2. Spesifikasi Hasil yang Diharapkan

Suatu sasaran harus yang spesifik, yang dapat diukur, dapat diterima, dan realistis, serta sesuai standar waktu yang telah ditetapkan (time bound) atau dengan kata lain menggunakan konsep SMART.

3. Mampu berkomunikasi dengan Jelas

Dalam suatu organisasi komunikasi adalah faktor yang sangat penting, melalui komunikasi yang jelas dan mudah di mengerti sehingga membawa dampak terhadap peningkatan organisasi.

#### 4. Alokasi Tanggung Jawab

Suatu organisasi atau perusahaan perlu melakukan pembagian atau pengalokasian tanggung jawab ke beberapa karyawan yang dapat dipercaya dalam meraih tujuan perusahaan.

#### 5. Luas Proses

Keberhasilan terhadap tujuan terdahulu dapat dijadikan ukuran dalam mengulangi proses yang sama atau meluaskan tujuan dari yang terdahulu.

### **2.2.6.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain :

#### 1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

#### 2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

### 3. Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

### 4. Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

### 5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

### 6. Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

#### 7. Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

#### 8. Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

#### 9. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan.

### **2.2.6.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Didalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja. Bagi banyak organisasi,

tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Menurut Harun Samsuddin (2018:83) indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Pelayanan

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.

2. Komunikasi

Kemampuan pegawai dalam berkomunikasi engan baik kepada konsumen.

3. Kecepatan

Kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai ddituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

4. Kemampuan

Kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

5. Inisiatif

Setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam bekerja.

## **2.2.7 Pengaruh antar Variabel terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.7.1 Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Susanto (2024), dalam penelitiannya menjelaskan Pengaruh Komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menunjukkan t hitung sebesar  $3,669 > t$  tabel  $1,688$ , dimana nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, sedangkan nilai signifikannya  $0,001$  lebih kecil dari  $0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,  $H_2$  diterima.

### **2.2.7.2 Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan**

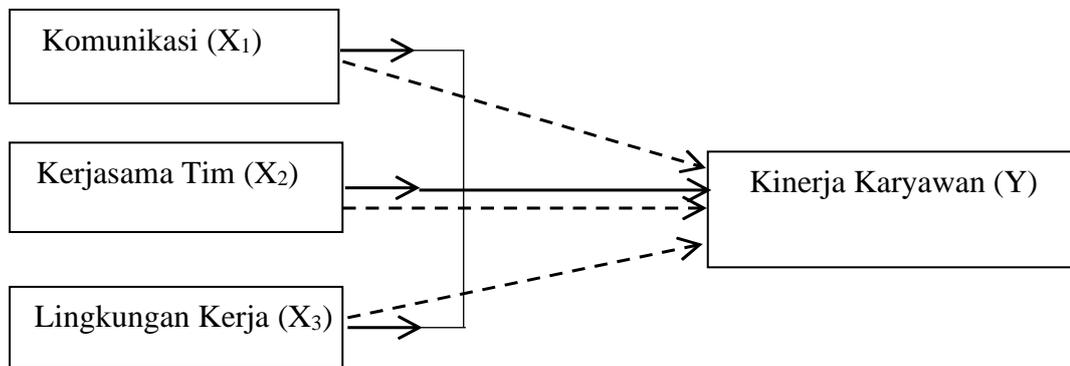
Menurut Riyadi (2024), dalam penelitiannya menjelaskan Pengaruh Kerjasama Tim (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan menunjukkan hasil uji T atau uji parsial, diperoleh nilai signifikansi variabel Kerjasama Tim (X<sub>3</sub>) sebesar  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 (H<sub>3</sub>) yang menyatakan bahwa variabel Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya, dapat diterima.

Menurut Dewi (2022), dalam penelitiannya menjelaskan Pengaruh Uji t Variabel *Teamwork* (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil perhitungan diperoleh bahwa nilai signifikan t sebesar  $0,019 < 0,05$  sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara *Teamwork* (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk.

### 2.2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Baiq (2019), dalam penelitiannya menjelaskan Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan menunjukkan hasil nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $7,826 > 2,055$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta lingkungan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja.

### 2.3 Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti (2024)

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan :

—————→ : Hubungan Simultan

- - - - -→ : Hubungan Parsial

Variabel Bebas :

$X_1$  : Komunikasi

$X_2$  : Kerjasama Tim

$X_3$  : Lingkungan Kerja

Variabel Terikat :

Y : Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 2.1 dijelaskan bahwa variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama tim ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara langsung mempunyai pengaruh baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel bebas merupakan variabel yang berhubungan dengan variabel terikat. Artinya apabila variabel-variabel bebas tersebut dapat dilakukan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dari variabel-variabel inilah peneliti ingin melakukan penelitian terhadap karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

## **2.4 Hipotesis**

Hipotesis didefinisikan sebagai alternative dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Berdasarkan pada pengertian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

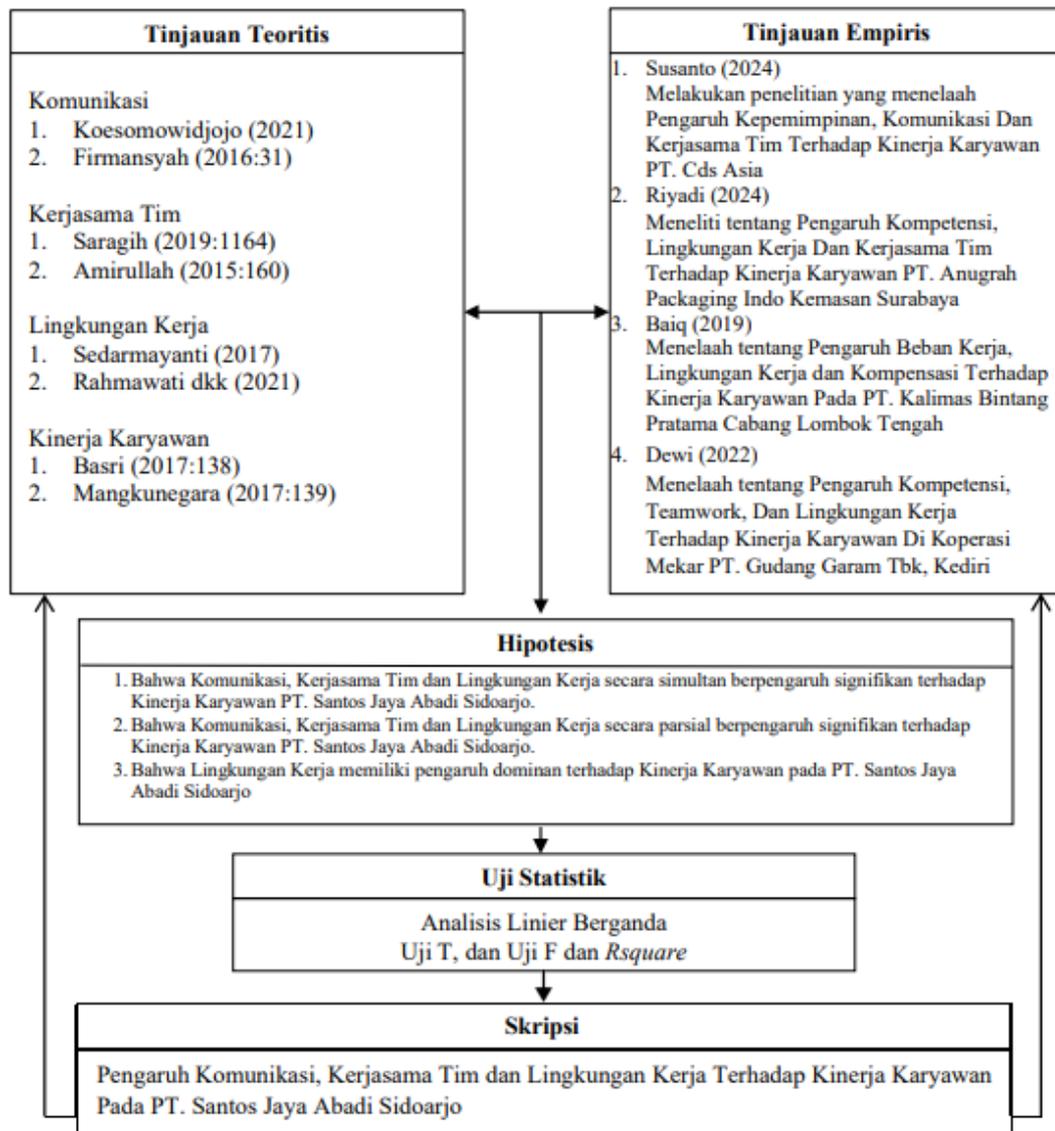
- a. Bahwa komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo
- b. Bahwa komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo
- c. Bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

Melihat permasalahan di bab I maka tinjauan teoritis dan empiris di bab II maka dapat disusunlah kerangka proses berpikir sebagai berikut :

#### 3.1 Kerangka Proses Berpikir



Gambar 3. 1  
Kerangka Proses Berpikir

**Keterangan:**

Kerangka proses berpikir merupakan inti dari teori yang dikembangkan yang mendasari perumusan hipotesis, berdasarkan tinjauan pustaka dan tinjauan empiris. Maka dari itu disusun kerangka proses berpikir yang diperoleh dengan didasari oleh teori-teori yang relevan sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam studi, yang dibahas dalam tinjauan pustaka. Studi empiris diperoleh dengan mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan dalam penelitian.

Berdasarkan studi atas teori-teori dan studi empiris dapat diperoleh hubungan antar variabel dan pengaruhnya. Antara studi teoritis dan studi empiris diperoleh hasil yang saling mendukung, sehingga dengan demikian dapat disusun rumusan masalah dan kemudian dapat diajukan hipotesis penelitian yang merupakan dugaan sementara dalam studi.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi berganda, yang diolah dengan alat bantu SPSS sehingga hipotesis yang diuji dapat terbukti kebenarannya, dimana kemudian dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menelaah fenomena baru untuk mengembangkan penelitian selanjutnya. Hasil studi teoritis dan empiris dapat memberikan kontribusi yang lebih nyata pada ilmu dan teori manajemen sumber daya manusia.

Menurut Sugiyono (2017:38) adalah Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari sehingga diperoleh informasi tentang hasil tersebut kemudian ditarik kesimpulannya.

### 3.1.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas Variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat, Kinerja ( $Y$ ). Operasional variabel ini dilakukan untuk membatasi agar pembahasan tidak terlalu meluas. Untuk memahami atas variabel penelitian ini maka indikator-indikator dari masing-masing dijelaskan dalam definis operasional variabel sebagai berikut :

#### 1. Komunikasi ( $X_1$ )

Pengertian komunikasi menurut 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”. Dalam hal ini, peneliti menggunakan indikator Antartika (2015:16) terdapat indikator-indikator dalam yang perlu diperhatikan dalam melakukan komunikasi yaitu :

- a. Pengetahuan yaitu mengetahui dan memahami materi sehingga mudah menyampaikan informasi pada karyawan dengan baik
- b. Keterampilan yaitu kemampuan dalam komunikasi dengan baik dan benar
- c. Pengaruh pada sikap yaitu memiliki kemampuan sikap baik dalam menyelesaikan suatu masalah

#### 2. Kerjasama Tim ( $X_2$ )

Pengertian Kerjasama Tim 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”. Dalam hal ini, peneliti menggunakan indikator menurut Farhan Elang Ibrahim et al., dalam Sibarani, (2021) yaitu :

- a. Kerjasama yaitu saling berkontribusi dengan baik akan tercipta nya kerjasama sehingga mempercepat waktu yang dibutuhkan
- b. Kepercayaan yaitu tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasa
- c. Kekompakan yaitu saling kerjasama antara karyawan dan yang lain nya sehingga melaksanakan tugas dengan maksimal

### 3. Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

Pengertian Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2017) “Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan.” Dalam hal ini, peneliti menggunakan indikator menurut Afandi (2018:70) yaitu :

- a. Pencahayaan yaitu dengan adanya pencahayaan yang cukup akan membantu para karyawan menyelesaikan tugas dengan efektif
- b. Sirkulasi ruang kerja yaitu sirkulasi yang dibutuhkan setiap manusia untuk menjaga kelangsungan kerja tanpa bau-bau tidak sedap
- c. Tata letak ruang yaitu penataan tata letak ruang yang baik akan menciptakan kenyamanan
- d. Dekorasi yaitu tata warna yang baik agar tidak mengganggu pekerja

- e. Kebisingan yaitu suara bising hendaknya dihindari agar pelaksanaan pekerjaan dengan nyaman
- f. Fasilitas yaitu tersedianya fasilitas yang memadai akan menunjang proses kelancaran dalam bekerja

#### 4. Kinerja Karyawan (Y)

Pengertian kinerja karyawan menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Dalam hal ini, peneliti menggunakan indikator menurut Harun Samsuddin (2018:83) yaitu:

- a. Kualitas Pelayanan yaitu kualitas yang dihasilkan dapat memuaskan pelanggan
- b. Komunikasi yaitu karyawan dapat berkomunikasi dengan baik terhadap konsumen
- c. Kecepatan yaitu karyawan dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja
- d. Kemampuan yaitu melakukan pekerjaan dengan maksimal
- e. Inisiatif yaitu mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar pekerjaan dengan nyaman

#### 3.1.2 Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2015:93) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini

yang mana menggunakan instrumen penelitian berupa kuisisioner, penulis menggunakan metode skala Likert (Likert's Summated Ratings). Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner rekrutmen, penempatan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala likert, dengan tingkatan sebagai berikut :

**Tabel 3. 1**  
**Skala Likert**

No.	Skala	Skor
1	Tidak Setuju (TS)	1
2	Kurang Setuju (KS)	2
3	Setuju (S)	3
4	Sangat Setuju (SS)	4
5	Sangat Setuju Sekali (SSS)	5

**Sumber : Peneliti (2024)**

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian atas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Karena validitas dan reliabilitas ini bertujuan untuk menguji apakah kuesioner yang disebarkan untuk mendapatkan data penelitian adalah valid dan reliabel, maka untuk itu, penulis juga akan melakukan kedua uji ini terhadap instrumen penelitian (kuesioner).

### **3.1.3 Desain Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:147) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara

spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian atau juga menunjukkan penjabaran secara teknis dari variabel-variabel yang diamati. Dengan kegiatan penelitian ini, dalam desain kuesioner terdapat indikator-indikator item-item yang akan digunakan sebagai sarana pengukuran variabel dan pengumpulan data dilapangan. Desain kuesioner untuk memudahkan peneliti untuk menjabarkan variabel dalam indikator yang nantinya akan digunakan sebagai kuesioner. Adapun masing-masing variabel terpilih beserta indikator sebagai berikut :

Tabel 3. 2

## Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan
Komunikasi (X <sub>1</sub> ) Antartika (2015:16)	1. Pengetahuan	Karyawan mempunyai pengetahuan yang luas dan dapat menguasai materi sehingga dapat mempermudah menyampaikan ide, informasi atau pesan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.
	2. Keterampilan	Karyawan mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik dan benar di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan
	3. Pengaruh pada sikap	Karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo sikap baik dapat meminimalisasi permasalahan dalam suatu pekerjaan
Kerjasama Tim (X <sub>2</sub> ) Ibrahim dkk (2021)	1. Kerjasama Tim	Kerjasama dalam pekerjaan dapat mempercepat waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.
	2. Kepercayaan	Karyawan memiliki kepercayaan maksimal terhadap tanggung jawab tugas yang diberikan atasan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.
	3. Kekompakan	Karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo memiliki kekompakan antara karyawan satu dengan yang lain untuk menuju tujuan yang maksimal.
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> ) Afandi (2018:70)	1. Pencahayaan di ruang kerja	Penerangan cahaya yang cukup akan menambah efisiensi kerja para karyawan
	2. Sirkulasi udara diruang kerja	Sirkulasi udara ditempat sudah cukup baik tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap
	3. Kebisingan	Suasana yang ada di tempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising
	4. Penggunaan warna	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja

**Lanjutan Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian**

Variabel	Indikator	Pernyataan
	5. Kelembapan udara	Udara sangatlah penting untuk kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja karna suhu udara mempengaruhi sirkulasi pada otak.
	6. Fasilitas	Fasilitas ditempat kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja
Kinerja Karyawan (Y) Samsuddin (2018:83)	1. Kualitas Pelayanan	Karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo bekerja untuk memuaskan pelanggan
	2. Komunikasi	Karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo memiliki kemampuandalam berkomunikasi kepada konsumen
	3. Kecepatan	Karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo bekerja cepat dalam mencapai peningkatan kerja
	4. Kemampuan	Karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo mampu melakukan pekerjaan semaksimal mungkin
	5. Inisiatif	Karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cara saya sendiri

Sumber : Peneliti (2024)

### 3.2 Teknik Penentuan Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan

#### Sampel

Adapun penjelasan lebih lanjut mengenai populasi dan sampel diatas sebagai berikut :

#### 3.2.1 Populasi dan Penelitian Sampel

##### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) mendefinisikan populasi adalah sebagai berikut :

“Dalam penelitian kuantitatif populasi adalah wilayah 51 generalisasi yang

terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.” Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo sebanyak 102 karyawan.

Secara keseluruhan, penelitian ini melibatkan 102 karyawan PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo. Mayoritas laki-laki bekerja di divisi produksi dan operasional. Banyak dari mereka yang memiliki posisi sebagai teknisi, operator mesin, dan supervisor lini produksi. Sebagian lainnya bekerja di divisi pemasaran dan penjualan, dengan peran sebagai sales representative dan manajer pemasaran. Responden perempuan tersebar di berbagai divisi perusahaan. Sebagian besar dari mereka bekerja di divisi administrasi dan keuangan, dengan posisi sebagai staf administrasi, akuntan, dan manajer keuangan. Selain itu, terdapat juga sejumlah perempuan yang bekerja di divisi sumber daya manusia, bertanggung jawab atas rekrutmen dan pengembangan karyawan. Sebagian lainnya terlibat dalam kegiatan penelitian dan pengembangan produk, berperan sebagai analis laboratorium dan peneliti.

#### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2015:81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel ini diambil karena dalam penelitian ini tidak mungkin diteliti seluruh anggota populasi karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo. Menurut Arikunto (2012:134) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti.

Secara keseluruhan, penelitian ini melibatkan 102 karyawan PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo. Mayoritas laki-laki bekerja di divisi produksi dan operasional. Banyak dari mereka yang memiliki posisi sebagai teknisi, operator mesin, dan supervisor lini produksi. Sebagian lainnya bekerja di divisi pemasaran dan penjualan, dengan peran sebagai sales representative dan manajer pemasaran. Responden perempuan tersebar di berbagai divisi perusahaan. Sebagian besar dari mereka bekerja di divisi administrasi dan keuangan, dengan posisi sebagai staf administrasi, akuntan, dan manajer keuangan. Selain itu, terdapat juga sejumlah perempuan yang bekerja di divisi sumber daya manusia, bertanggung jawab atas rekrutmen dan pengembangan karyawan. Sebagian lainnya terlibat dalam kegiatan penelitian dan pengembangan produk, berperan sebagai analis laboratorium dan peneliti.

### **3.2.2 Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel dalam sebuah penelitian, termasuk dalam penelitian ini yang menggunakan teknik Probability Sampling. Menurut Sugiyono (2017:82) Probability Sampling adalah suatu teknik yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata atau kedudukan yang ada dalam populasi tersebut. Dengan menggunakan Simple Random Sampling yaitu setiap unsur dari keseluruhan populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk di pilih. Hal ini berarti setiap unsur dipilih bebas dari setiap unsur lainnya.

### **3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian**

#### **3.3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi aneka minuman yang beralamatkan Jalan Raya Gilang No. 159, Gilang Selatan, Kec. Taman, Kab. Sidoarjo.

#### **3.3.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan sejak bulan Maret 2024 hingga data yang diperlukan sudah lengkap.

### **3.4 Prosedur Pengambilan atau Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Jenis Data**

Teknik pengumpulan data disini menjelaskan tentang bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Dalam pengumpulan data yang melalui field research ini berasal dari data primer dan data sekunder dengan penjelasan sebagai berikut :

##### **1. Data Primer**

“Data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Berdasarkan pendapat yang ada Sugiyono (2017:193)”. Sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diperoleh dari observasi langsung dan data hasil pengisian kuesioner.

##### **2. Data Sekunder**

“Data sekunder adalah data yang tidak diberikan secara langsung kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada. Penggunaan data sekunder adalah sebagai pendukung perolehan data hasil yang didapat dari artikel, internet, dan dokumen-dokumen yang dimiliki organisasi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Sugiyono (2017:193)”  
Jadi penulis mengambil kesimpulan bahwa data sekunder adalah data tambahan yang didapatkan untuk membantu penelitian.

### **3.4.2 Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang sangat menunjang terselenggaranya penelitian dengan digunakan cara-cara pengumpulan data adalah:

a. Observasi

Menurut Hadi dalam Sugiyono (2017:203) mengemukakan bahwa observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik observasi ini digunakan untuk mengamati secara langsung karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

b. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan teknik ini peneliti memberikan sebuah pernyataan tertulis kepada responden karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo secara langsung untuk dijawab.

c. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiyono (2015: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo meliputi dokumen primer (rekapan kerja karyawan) dan dokumen sekunder (laporan atau cerita karyawan lain).

### **3.5 Pengujian Data**

Berdasarkan perolehan data penelitian ini akan menggunakan data kuesioner yang dibagikan kepada seluruh karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo dan menggunakan data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

#### **3.5.1 Uji Validitas**

Menurut Sugiyono (2015:267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data yang valid adalah data “yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian

#### **3.5.2 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas diterjemahkan dari kata *reliability* yang berarti hal yang dapat dipercaya (tahan uji). Sebuah tes dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi jika tes tersebut memberikan data hasil yang ajeg (tetap) walaupun diberikan pada waktu

yang berbeda kepada responden yang sama. Hasil tes yang tetap atau seandainya berubah maka perubahan itu tidak signifikan maka tes tersebut dikatakan reliabel. Oleh karena itu reliabilitas sering disebut dengan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, konsistensi, kestabilan, dan sebagainya. Reliabilitas menyangkut masalah ketepatan alat ukur. Ketepatan ini dapat dinilai dengan analisa statistik untuk mengetahui kesalahan ukur. Reliabilitas lebih mudah dimengerti dengan memperhatikan aspek pemantapan, ketepatan, dan homogenitas.

Pengujian reliabilitas instrumen dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal dilakukan dengan cara tes-retes, equivalen, dan gabungan. Secara internal dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen.

Metode yang digunakan dalam pengujian reliabilitas menurut Marzuki (2010:309) dalam penelitian ini adalah metode *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach' alpha*( $\alpha$ ) > 0,60.

### **3.6 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Teknik analisis dari sebuah data perlu ditentukan untuk mendapat data yang akurat. Setelah melakukan teknik analisis baru akan dilakukan uji hipotesis dari sebuah data.

#### **3.6.1 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2015:125) teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah cara menganalisis data yang berbentuk angka yang dibandingkan antara yang satu

dengan yang lain. Untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara proses rekrutmen, penempatan, dan pelatihan dengan kinerja karyawan digunakan teknik analisis regresi berganda, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (Variabel X) terhadap kejadian lainnya (Variabel Y). Analisis regresi menggunakan rumus persamaan regresi linier berganda seperti yang dikutip dalam Sugiyono (2015:277), yaitu:

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

**Keterangan :**

Y = Variabel terikat, yaitu Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> = Variabel bebas, yaitu Komunikasi

X<sub>2</sub> = Variabel bebas, yaitu Kerjasama Tim

X<sub>3</sub> = Variabel bebas, yaitu Lingkungan Kerja

a = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> sama dengan nol

b<sub>1</sub> = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X<sub>1</sub> dengan menganggap X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> konstan

b<sub>2</sub> = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X<sub>2</sub> dengan menganggap X<sub>1</sub> dan X<sub>3</sub> konstan

b<sub>3</sub> = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X<sub>3</sub> dengan menganggap X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> konstan

e = Koefisien *Error*

### 3.6.2 Uji Hipotesis

#### 3.6.2.1 Uji F

Untuk melihat pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F.

Langkah-langkah pengujian :

##### 1. Menentukan Hipotesis

- a.  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , tidak ada pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- b.  $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$ , ada pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

##### 2. Membuat Batasan Nilai

Tingkat yang diinginkan dalam penelitian adalah  $\alpha = 0,05$  dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df = (k-1)$  dan  $(h-k)$  dimana  $k$  adalah banyaknya variabel dan  $h$  adalah jumlah data.

##### 3. Menentukan $F_{hitung}$

Menurut Sugiyono (2014:192), perhitungan uji F dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - K - 1)}$$

##### **Keterangan :**

$F_{hitung}$  =  $F_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $F_{tabel}$

$R^2$  = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah Variabel Bebas

n = Jumlah Sampel

4. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- a. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_i$  ditolak.

Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

- b. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima.

Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

### 3.6.2.2 Uji Hipotesis Kedua

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dimaksud. Dalam hal ini dengan melihat uji t dapat diketahui masing-masing variabel secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t.

Langkah-langkah pengujian :

1. Menentukan Hipotesis :

- a.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya bahwa nilai Komunikasi ( $X_1$ ) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : b_1 \neq 0$ , artinya bahwa nilai Komunikasi ( $X_1$ ) ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b.  $H_0 : b_2 = 0$ , artinya bahwa nilai Kerjasama Tim ( $X_2$ ) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : b_2 \neq 0$ , artinya bahwa nilai Kerjasama Tim ( $X_2$ ) ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c.  $H_0 : b_3 = 0$ , artinya bahwa nilai Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) tidak ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$H_1 : b_3 \neq 0$ , artinya bahwa nilai Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) ada pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2. Menentukan batasan nilai tabel

Tingkat yang diinginkan dalam penelitian adalah  $\alpha = error$ . *Reference source and found* = 0,05 dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan  $df = (k - 1)$  dan  $(h-k)$  dimana k adalah banyaknya variabel.

## 3. Menentukan thitung

Menurut Suhardi dan Purwanto (2011:229) perhitungan uji T dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{b - B}{S_b}$$

Keterangan :

b = Koefisien regresi parsial sampel

B = Koefisien regresi parsial populasi

S<sub>b</sub> = Standard error koefisien regresi sampel

## 4. Kriteria pengujian sebagai berikut :

a. Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

b. Jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

### 3.6.2.3 Uji Hipotesis Ketiga

Menurut Sugiyono (2014) untuk mengetahui variabel mana yang dominan berpengaruh diantara variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo, maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandardkan atau *standardized of coefficient beta* ( $\beta$ ) dari masing-masing variabel bebas yang signifikan, variabel yang memiliki koefisien ( $\beta$ ) beta terbesar merupakan variabel bebas ( $X$ ) yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Objek PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo

Didirikan pada tahun 1979, PT Santos Jaya Abadi adalah salah satu perusahaan pemanggangan kopi terbesar di Indonesia. Berbisnis dengan nama Kapal Api Group, perusahaan ini merupakan perusahaan multinasional yang memproduksi aneka minuman, termasuk kopi dengan merek terkenal seperti Kapal Api, Excelso, dan ABC, serta produk kopi dan sereal lainnya. Berkantor pusat di Taman, Sidoarjo, Jawa Timur, PT Santos Jaya Abadi juga memiliki anak perusahaan bernama PT Agel Langgeng yang memproduksi permen dan biskuit, seperti permen Relaxa, Relaxa Twish, Relaxa Play, Bontea Green, Kapal Api Coffee Candy, Gingerbon, Espresso, dan biskuit Oatbits, Oat 8, dan Hi-Cal. *Core values* perusahaan ini mencakup *Work Excellence* yang berarti bekerja optimal untuk mencapai kualitas hasil terbaik, *Customer Focus* yang menekankan pentingnya menjadikan pelanggan (internal dan eksternal) dan kebutuhan mereka sebagai fokus utama dalam hubungan kerja yang positif dan produktif, *Continuous Development* yang mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian guna menghadapi perubahan tren dan teknologi modern yang cepat melalui budaya *improvement* dan *innovation* secara berkesinambungan, *Winning Team* yang berpartisipasi, berkontribusi, dan berkolaborasi secara aktif untuk memastikan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, serta *Integrity* yang

mempertahankan dan memegang teguh aturan pelaksanaan, norma-norma sosial, etika, dan organisasi.



**Gambar 4. 1**

**PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo**

Sumber : Peneliti (2024)

#### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo memiliki visi untuk tumbuh bersama sebagai Global Coffee Company yang inovatif. Dalam upaya mencapai visi tersebut, perusahaan ini memiliki misi untuk menyediakan produk unggulan yang berbasis kopi guna memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan. Misi ini diwujudkan melalui tiga strategi utama. Pertama, peningkatan mutu produk dan layanan menjadi prioritas utama perusahaan untuk memastikan bahwa produk yang dihasilkan selalu memenuhi standar kualitas tinggi dan memberikan kepuasan maksimal kepada pelanggan. Kedua, pengembangan sumber daya manusia menjadi

fokus penting dalam mendukung pertumbuhan dan inovasi perusahaan, dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan yang berkelanjutan bagi karyawan. Ketiga, perbaikan terus menerus diterapkan sebagai budaya perusahaan untuk memastikan bahwa setiap aspek operasional selalu mengalami peningkatan dan adaptasi terhadap perubahan kebutuhan pasar serta perkembangan teknologi. Dengan visi dan misi ini, PT Santos Jaya Abadi berkomitmen untuk tetap menjadi pemimpin dalam industri kopi global, sambil terus berinovasi dan memberikan kontribusi positif bagi pelanggan dan masyarakat.

## **4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian**

### **4.2.1 Karakteristik Responden**

#### **4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Tabel 4. 1**  
**Jenis Kelamin Responden**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Responden)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Laki – Laki</b>	61	59,8%
<b>Perempuan</b>	41	40,2%
<b>Total</b>	102	100%

Sumber : Lampiran Bab 4

Dalam penelitian ini, karakteristik responden karyawan menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki dengan jumlah 61 orang, yang mewakili 59,8% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 41 orang, atau sekitar 40,2% dari keseluruhan responden. Secara keseluruhan, penelitian ini melibatkan 102 karyawan PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo. Mayoritas responden laki-laki bekerja di divisi produksi dan operasional.

Banyak dari mereka yang memiliki posisi sebagai teknisi, operator mesin, dan supervisor lini produksi. Sebagian lainnya bekerja di divisi pemasaran dan penjualan, dengan peran sebagai sales representative dan manajer pemasaran. Responden perempuan tersebar di berbagai divisi perusahaan. Sebagian besar dari mereka bekerja di divisi administrasi dan keuangan, dengan posisi sebagai staf administrasi, akuntan, dan manajer keuangan. Selain itu, terdapat juga sejumlah perempuan yang bekerja di divisi sumber daya manusia, bertanggung jawab atas rekrutmen dan pengembangan karyawan. Sebagian lainnya terlibat dalam kegiatan penelitian dan pengembangan produk, berperan sebagai analis laboratorium dan peneliti. Data ini memberikan gambaran mengenai proporsi gender di antara karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini dan dapat memberikan perspektif yang lebih dalam mengenai distribusi pekerjaan berdasarkan jenis kelamin.

#### 4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. 2**  
**Usia Responden**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah (Responden)</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>20 – 24 Tahun</b>	27	26,5%
<b>25 – 29 Tahun</b>	31	30,4%
<b>30 – 34 Tahun</b>	25	24,5%
<b>≥ 35 Tahun</b>	19	18,6%
<b>Total</b>	102	100%

Sumber : Lampiran Bab 4

Dalam penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan variasi yang cukup beragam. Dari 102 responden yang terlibat,

kelompok usia 20-24 tahun merupakan yang terbesar dengan jumlah 27 responden atau sekitar 26,5%. Kelompok usia 25-29 tahun memiliki jumlah yang sedikit lebih banyak, yaitu 31 responden atau 30,4%. Kelompok usia 30-34 tahun terdiri dari 25 responden yang mewakili 24,5% dari total responden. Sementara itu, responden yang berusia 35 tahun ke atas berjumlah 19 orang atau sekitar 18,6%. Pada Usia 20-24 tahun mayoritas karyawan baru memulai karir mereka di posisi entry-level seperti asisten administrasi, operator produksi junior, dan staf pendukung. Sehingga pada kelompok usia ini seringkali terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan keterampilan. Karyawan dengan beberapa tahun dengan usia 25 hingga 29 tahun memiliki pengalaman kerja mulai mengambil peran yang lebih signifikan sehingga memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan sering menjadi mentor bagi karyawan yang lebih muda. Usia 30-34 lebih memiliki kontribusi signifikan terhadap strategi dan pengambilan keputusan perusahaan. Kelompok usia  $\geq 35$  tahun terdiri dari karyawan berpengalaman yang memegang posisi senior dan berperan penting dalam pengembangan strategi jangka panjang dan pengelolaan tim, dengan fokus lebih pada tugas-tugas strategis dan pengawasan.

## **4.2.2 Deskriptif Hasil Penelitian**

### **4.2.2.1 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Statistik deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menyajikan gambaran terperinci dari data melalui ringkasan deskriptif, termasuk nilai rata-rata, maksimum, minimum, dan deviasi standar. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang berkisar dari 1 (Tidak Setuju) hingga 5 (Sangat Setuju Sekali). Skor ini digunakan untuk mengevaluasi setiap indikator pada

masing-masing variabel. Kriteria untuk setiap variabel dihitung berdasarkan interval kelas sebesar 0,8, yang diperoleh dengan rumus (nilai maksimum - nilai minimum) dibagi dengan jumlah kelas. Melalui perhitungan ini, kriteria untuk setiap variabel dapat dirangkum dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Interval Jawaban Responden**

Kelas	Kriteria Setiap Variabel
1,00 – 1,80	Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Kurang Setuju
2,61 – 3,40	Setuju
3,41 – 4,20	Sangat Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju Sekali

Sumber : Lampiran Bab 4

#### 4.2.2.2 Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4.4**  
**Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi**

Item Pernyataan	5		4		3		2		1		Mean Item	Kriteria
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Saya mempunyai pengetahuan yang luas dan dapat menguasai materi sehingga dapat mempermudah menyampaikan ide, informasi atau pesan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.	23	22,5	49	48,0	20	19,6	9	8,8	1	1,0	3,82	Sangat Setuju
Saya mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik dan benar di PT.	22	21,6	50	49,0	22	21,6	5	4,9	3	2,9	3,81	Sangat Setuju

Lanjutan Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)

Item Pernyataan	5		4		3		2		1		Mean Item	Kriteria
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Santos Jaya Abadi Sidoarjo sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan.												
Saya bersikap baik dapat meminimalisasi permasalahan dalam suatu pekerjaan..	17	16,7	55	53,9	20	19,6	7	6,9	3	2,9	3,74	Sangat Setuju
<b>Mean Total</b>											3,79	Sangat Setuju

Sumber : Lampiran Bab 4

Dalam penelitian ini variabel komunikasi dievaluasi melalui tiga item pernyataan. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo umumnya sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan mengenai komunikasi. Pernyataan pertama, yang menyatakan bahwa karyawan memiliki pengetahuan yang luas dan mampu menguasai materi sehingga mempermudah penyampaian ide, informasi, atau pesan, memiliki mean sebesar 3,82 dengan 48,0% responden menyatakan setuju dan 22,5% sangat setuju. Pernyataan kedua, yang menilai keterampilan komunikasi karyawan yang baik dan benar serta dampaknya terhadap pekerjaan, memiliki mean sebesar 3,81 dengan 49,0% responden menyatakan setuju dan 21,6% sangat setuju. Pernyataan ketiga, yang menyebutkan bahwa sikap baik karyawan dapat meminimalisasi permasalahan dalam pekerjaan, memiliki mean sebesar 3,74 dengan 53,9% responden menyatakan setuju dan 16,7% sangat setuju. Rata-rata total untuk variabel komunikasi adalah 3,79, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden sangat setuju bahwa komunikasi di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.2.3 Statistik Deskriptif Variabel Kerjasama Tim ( $X_2$ )

**Tabel 4. 5**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kerjasama Tim**

Item Pernyataan	5		4		3		2		1		Mean Item	Kriteria
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Kerjasama dalam pekerjaan dapat mempercepat waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.	23	22,5	46	45,1	23	22,5	8	7,8	2	2,0	3,78	Sangat Setuju
Saya memiliki kepercayaan maksimal terhadap tanggung jawab tugas yang diberikan atasan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.	21	20,6	45	44,1	27	26,5	7	6,9	2	2,0	3,74	Sangat Setuju
Karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo memiliki kekompakan antara karyawan satu dengan yang lain untuk menuju tujuan yang maksimal.	20	19,6	45	44,1	28	27,5	6	5,9	3	2,9	3,71	Sangat Setuju
<b>Mean Total</b>											3,74	Sangat Setuju

Sumber : Lampiran Bab 4

Dalam penelitian ini variabel kerjasama tim dievaluasi melalui tiga item pernyataan. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa karyawan umumnya sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan mengenai kerjasama tim. Pernyataan

pertama, yang menyatakan bahwa kerjasama dalam pekerjaan dapat mempercepat waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi, memiliki mean sebesar 3,78 dengan 45,1% responden menyatakan setuju dan 22,5% sangat setuju. Pernyataan kedua, yang menilai kepercayaan maksimal karyawan terhadap tanggung jawab tugas yang diberikan oleh atasan, memiliki mean sebesar 3,74 dengan 44,1% responden menyatakan setuju dan 20,6% sangat setuju. Pernyataan ketiga, yang menyebutkan bahwa karyawan memiliki kekompakan antara satu dengan yang lain untuk mencapai tujuan maksimal, memiliki mean sebesar 3,71 dengan 44,1% responden menyatakan setuju dan 19,6% sangat setuju. Rata-rata total untuk variabel kerjasama tim adalah 3,74, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden sangat setuju bahwa kerjasama tim di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.2.4 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

**Tabel 4. 6**  
**Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja**

Item Pernyataan	5		4		3		2		1		Mean Item	Kriteria
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Penerangan cahaya yang cukup akan menambah efisiensi kerja para karyawan.	22	21,6	54	52,9	17	16,7	4	3,9	5	4,9	3,82	Sangat Setuju
Sirkulasi udara ditempat sudah cukup baik tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.	21	20,6	50	49,0	21	20,6	7	6,9	3	2,9	3,77	Sangat Setuju

Lanjutan Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	5		4		3		2		1		Mean Item	Kriteria
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Suasana yang ada di tempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising.	17	16,7	43	42,2	27	26,5	12	11,8	3	2,9	3,57	Sangat Setuju
Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja.	23	22,5	45	44,1	23	22,5	11	10,8	-	-	3,78	Sangat Setuju
Udara sangatlah penting untuk kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja karna suhu udara mempengaruhi sirkulasi pada otak.	26	25,5	47	46,1	20	19,6	5	4,9	4	3,9	3,84	Sangat Setuju
Fasilitas ditempat kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.	20	19,6	47	46,1	27	26,5	5	4,9	3	2,9	3,74	Sangat Setuju
<b>Mean Total</b>											3,75	Sangat Setuju

Sumber : Lampiran Bab 4

Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja dievaluasi melalui enam item pernyataan. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa karyawan umumnya sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan mengenai lingkungan kerja. Pernyataan pertama, yang menyatakan bahwa penerangan cahaya yang cukup meningkatkan efisiensi kerja, memiliki mean sebesar 3,82 dengan 52,9% responden menyatakan setuju dan 21,6% sangat setuju. Pernyataan kedua, yang menilai

sirkulasi udara yang baik dan bebas dari bau tidak sedap, memiliki mean sebesar 3,77 dengan 49,0% responden menyatakan setuju dan 20,6% sangat setuju. Pernyataan ketiga, yang menyebutkan bahwa suasana kerja nyaman karena jauh dari suara bising, memiliki mean sebesar 3,57 dengan 42,2% responden menyatakan setuju dan 16,7% sangat setuju. Pernyataan keempat, yang menyatakan bahwa warna cat dinding tidak mengganggu kenyamanan bekerja, memiliki mean sebesar 3,78 dengan 44,1% responden menyatakan setuju dan 22,5% sangat setuju. Pernyataan kelima, yang menekankan pentingnya udara untuk kesehatan dan kenyamanan kerja, memiliki mean sebesar 3,84 dengan 46,1% responden menyatakan setuju dan 25,5% sangat setuju. Pernyataan keenam, yang menyebutkan bahwa fasilitas kerja sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja, memiliki mean sebesar 3,74 dengan 46,1% responden menyatakan setuju dan 19,6% sangat setuju. Rata-rata total untuk variabel lingkungan kerja adalah 3,75, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden sangat setuju bahwa lingkungan kerja di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.2.5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

**Tabel 4. 7**  
**Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan**

Item Pernyataan	5		4		3		2		1		Mean Item	Kriteria
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Saya bekerja untuk memuaskan pelanggan.	19	18,6	50	49,0	22	21,6	8	7,8	3	2,9	3,72	Sangat Setuju
Saya memiliki kemampuan	21	20,6	40	39,2	31	30,4	8	7,8	2	2,0	3,68	Sangat Setuju

Lanjutan Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	5		4		3		2		1		Mean Item	Kriteria
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
dalam berkomunikasi kepada konsumen.												
Saya bekerja cepat dalam mencapai peningkatan kerja.	18	17,6	46	45,1	27	26,5	10	9,8	1	1,0	3,68	Sangat Setuju
Saya mampu melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.	17	16,7	44	43,1	29	28,4	9	8,8	3	2,9	3,61	Sangat Setuju
Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cara saya sendiri.	23	22,5	37	36,3	34	33,3	5	4,9	3	2,9	3,70	Sangat Setuju
<b>Mean Total</b>											3,67	Sangat Setuju

Sumber : Lampiran Bab 4

Dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan dievaluasi melalui lima item pernyataan. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa karyawan umumnya sangat setuju dengan pernyataan-pernyataan mengenai kinerja mereka. Pernyataan pertama, yang menyatakan bahwa karyawan bekerja untuk memuaskan pelanggan, memiliki mean sebesar 3,72 dengan 49,0% responden menyatakan setuju dan 18,6% sangat setuju. Pernyataan kedua, yang menilai kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan konsumen, memiliki mean sebesar 3,68 dengan 39,2% responden menyatakan setuju dan 20,6% sangat setuju. Pernyataan ketiga, yang menyebutkan bahwa karyawan bekerja cepat untuk mencapai peningkatan kerja, memiliki mean sebesar 3,68 dengan 45,1% responden menyatakan setuju dan 17,6% sangat setuju. Pernyataan keempat, yang menyatakan bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan semaksimal mungkin, memiliki mean sebesar 3,61

dengan 43,1% responden menyatakan setuju dan 16,7% sangat setuju. Pernyataan kelima, yang menyebutkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cara mereka sendiri, memiliki mean sebesar 3,70 dengan 36,3% responden menyatakan setuju dan 22,5% sangat setuju. Rata-rata total untuk variabel kinerja karyawan adalah 3,67, yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden sangat setuju bahwa kinerja karyawan di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo berpengaruh positif terhadap kinerja mereka.

### 4.3 Analisis Hasil Penelitian

#### 4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah kuesioner yang digunakan oleh peneliti tepat dan sesuai untuk mengukur serta mengumpulkan data dari responden. Uji validitas dianggap sah jika nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel (0,1946) pada tingkat signifikansi 5%. Berikut adalah tabel yang menampilkan hasil uji validitas yang telah dilakukan.

**Tabel 4. 8**  
**Hasil Uji Validitas**

<b>Indikator</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X1.1	0,858	0,1946	Valid
X1.2	0,864	0,1946	Valid
X1.3	0,886	0,1946	Valid
X2.1	0,895	0,1946	Valid
X2.2	0,859	0,1946	Valid
X2.3	0,904	0,1946	Valid
X3.1	0,885	0,1946	Valid
X3.2	0,882	0,1946	Valid
X3.3	0,803	0,1946	Valid
X3.4	0,830	0,1946	Valid
X3.5	0,893	0,1946	Valid
X3.6	0,725	0,1946	Valid
Y1.1	0,860	0,1946	Valid

Lanjutan Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas

Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Y1.2	0,884	0,1946	Valid
Y1.3	0,898	0,1946	Valid
Y1.4	0,839	0,1946	Valid
Y1.5	0,871	0,1946	Valid

Sumber : Lampiran Bab 4

Berdasarkan hasil perhitungan, nilai  $r$  hitung untuk semua item kuesioner Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) lebih besar dari  $r$  tabel pada tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha. Keputusan dalam pengujian ini didasarkan pada nilai Cronbach's Alpha, di mana nilai  $> 0,6$  menunjukkan bahwa instrumen tersebut reliabel, sedangkan nilai  $< 0,6$  menunjukkan bahwa instrumen tersebut tidak reliabel.

**Tabel 4. 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Komunikasi ( $X_1$ )	0,838	Reliabel
Kerjasama Tim ( $X_2$ )	0,864	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,914	Reliabel
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,920	Reliabel

Sumber : Lampiran Bab 4

Berdasarkan nilai-nilai Cronbach Alpha yang tercantum di tabel, yaitu 0,838 untuk Komunikasi ( $X_1$ ), 0,864 untuk Kerjasama Tim ( $X_2$ ), 0,914 untuk Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), dan 0,920 untuk Kinerja Karyawan ( $Y$ ), dapat disimpulkan bahwa semua kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabel. Hal ini dikarenakan setiap

item memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,6, yang menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Oleh karena itu, kuesioner tersebut dapat dianggap sebagai instrumen pengukuran yang layak digunakan dalam penelitian ini.

#### 4.4 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.4.1 Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4. 10**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Model (Constant)	-.357	.852		-.419	.676
Komunikasi (X1)	.408	.131	.237	3.118	.002
Kerjasama Tim (X2)	.572	.116	.346	4.926	.000
Lingkungan Kerja (X3)	.341	.074	.399	4.638	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Lampiran Bab 4

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi linear, sebagai berikut:

$$Y = -0,357 + 0,408.X1 + 0,572.X2 - 0,341.X3 + e$$

Berdasarkan persaman tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,357 menunjukkan bahwa jika semua variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>), Kerjasama Tim (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) tetap konstan atau bernilai nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan memiliki nilai sebesar -0,357. Kinerja Karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh Komunikasi

( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), konstanta negatif dalam model regresi berarti bahwa jika tidak ada komunikasi, kerjasama tim, atau lingkungan kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan sangat buruk atau negatif.

2. Nilai koefisien regresi untuk Komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 0,408, dengan nilai positif yang menunjukkan adanya hubungan searah antara Komunikasi ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Artinya, jika komunikasi di antara karyawan PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo semakin baik, maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi untuk Kerjasama Tim ( $X_2$ ) sebesar 0,572, dengan nilai positif yang menunjukkan adanya hubungan searah antara Kerjasama Tim ( $X_1$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Artinya, jika kerjasama di antara karyawan PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo semakin baik, maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi untuk Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,341, dengan nilai positif yang menunjukkan adanya hubungan searah antara Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Artinya, jika lingkungan kerja di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo semakin baik, maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

#### 4.4.2 Koefisien Determinasi

**Tabel 4. 11**  
**Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.840	.835	1.68303

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kerjasama Tim (X2), Komunikasi (X1)

Sumber : Lampiran Bab 4

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square sebesar 0,840 atau 84,0% menunjukkan bahwa besarnya variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>), Kerjasama Tim (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 84,0%. Sisanya, yaitu 16,0%, dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

#### 4.4.3 Uji F

**Tabel 4. 12**  
**Hasil Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1453.280	3	484.427	171.020	.000 <sup>b</sup>
	Residual	277.592	98	2.833		
	Total	1730.873	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kerjasama Tim (X2), Komunikasi (X1)

Sumber : Lampiran Bab 4

Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung sebesar 171,020 lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 2,70, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari

0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama dapat diterima, yang menunjukkan bahwa secara simultan, Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

#### 4.4.4 Uji t

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Uji t**

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-.357	.852		-.419	.676
	Komunikasi (X1)	.408	.131	.237	3.118	.002
	Kerjasama Tim (X2)	.572	.116	.346	4.926	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.341	.074	.399	4.638	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber : Lampiran Bab 4

Berdasarkan tabel tersebut maka hasil uji t dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

##### 1. Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi untuk variabel Komunikasi ( $X_1$ ) adalah 0,002 kurang dari 0,05, maka variabel Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,118 lebih dari t tabel 1,9842, yang menunjukkan bahwa secara parsial, Komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis dapat diterima

atau dapat disimpulkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

## 2. Pengaruh Kerjasama Tim ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi untuk variabel Kerjasama Tim ( $X_2$ ) adalah 0,000 kurang dari 0,05, maka variabel Kerjasama Tim ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai t hitung sebesar 4,926 lebih dari t tabel 1,9842, yang menunjukkan bahwa secara parsial, Kerjasama Tim ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis dapat diterima atau dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) adalah 0,000 kurang dari 0,05, maka variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan nilai t hitung sebesar 4,638 lebih dari t tabel 1,9842, yang menunjukkan bahwa secara parsial, Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Sehingga hipotesis dapat diterima atau dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

## 4.5 Pembahasan

Nilai konstanta dan nilai R Square dalam model regresi ini memberikan penjelasan pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai konstanta sebesar -0,357 menunjukkan bahwa jika semua variabel independen, yaitu Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), bernilai nol, maka Kinerja Karyawan ( $Y$ ) akan bernilai -0,357. Ini mengindikasikan bahwa tanpa adanya komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja yang memadai, kinerja karyawan akan sangat buruk atau bahkan negatif. Hal ini menegaskan pentingnya ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja karyawan. Nilai konstanta negatif menegaskan bahwa tanpa adanya faktor-faktor pendukung seperti komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja yang baik, kinerja karyawan akan jatuh di bawah standar minimum yang diharapkan. Nilai R Square sebesar 0,840 atau 84,0% menunjukkan bahwa 84,0% variasi dalam Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh variasi dalam Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ). Ini berarti bahwa model regresi yang digunakan sangat kuat dalam menjelaskan pengaruh ketiga variabel independen terhadap kinerja karyawan. Sisa 16,0% dari variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

### 4.5.1 Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ), Kerjasama Tim ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )

Komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

Komunikasi yang efektif dalam organisasi memungkinkan penyampaian informasi yang jelas dan tepat. Ketika karyawan dapat berkomunikasi dengan baik, mereka lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan mengatasi hambatan kerja dengan lebih cepat. Informasi yang akurat dan tepat waktu adalah kunci untuk memastikan bahwa semua anggota tim berada pada jalur yang sama dan memahami tujuan serta strategi yang hendak dicapai. Dengan demikian, komunikasi yang baik meningkatkan pemahaman dan koordinasi antara karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Selain komunikasi, kerjasama tim juga memegang peran penting dalam kinerja karyawan. Kerjasama tim yang baik menciptakan sinergi di antara anggota tim, dimana setiap anggota dapat saling mendukung dan berbagi tugas sesuai dengan keahlian mereka masing-masing. Dalam lingkungan yang kolaboratif, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Setiap anggota tim dapat memanfaatkan keahlian unik mereka untuk menyelesaikan tugas secara lebih efektif, sehingga hasil kerja menjadi lebih cepat dan tepat. Ketika tim bekerja dengan harmonis, masalah dapat diselesaikan dengan lebih efisien, dan ide-ide inovatif lebih mudah berkembang, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. Lingkungan kerja yang kondusif juga memainkan peran penting dalam mendukung kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dan aman meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman di tempat kerja, mereka lebih cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek seperti kebersihan, keamanan, dan fasilitas kerja yang memadai berkontribusi pada

lingkungan kerja yang positif. Selain itu, budaya kerja yang menghargai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan kerja mereka cenderung lebih produktif dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo, nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 mendukung hipotesis bahwa komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam ketiga aspek tersebut dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

#### **4.5.2 Pengaruh Komunikasi ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Secara parsial, komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo. Secara teori, komunikasi yang efektif dalam organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika komunikasi berjalan dengan baik, informasi dan instruksi dapat disampaikan dengan jelas, mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi kerja. Komunikasi yang jelas memungkinkan karyawan untuk memahami tujuan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif dan mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan. Ketika karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan jelas, mereka dapat mengalokasikan waktu dan sumber daya secara lebih efektif untuk menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga lebih cenderung untuk mengambil inisiatif dan berinovasi

dalam pekerjaan mereka. Dengan adanya komunikasi yang efektif, karyawan merasa lebih dihargai dan terlibat dalam proses kerja, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi. Efek kumulatif dari komunikasi yang baik adalah peningkatan keseluruhan dalam efisiensi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan data penelitian, nilai signifikansi untuk variabel komunikasi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa ada korelasi yang kuat antara seberapa baik komunikasi berlangsung di dalam organisasi dan seberapa baik kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien regresi yang positif untuk komunikasi menunjukkan adanya hubungan searah antara komunikasi dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, peningkatan dalam kualitas komunikasi akan membawa peningkatan dalam kinerja karyawan. Sebaliknya, jika komunikasi buruk, kinerja karyawan juga akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanto Chrisensia (2024) dimana Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.3 Pengaruh Kerjasama Tim (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Secara parsial, kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo. Teori yang mendukung hal ini menggarisbawahi pentingnya kolaborasi antaranggota tim dalam mencapai tujuan organisasi. Kerjasama tim yang solid tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, tetapi juga meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Ketika anggota tim dapat saling mendukung dan bekerja sama dengan efektif, mereka

dapat memanfaatkan keahlian masing-masing secara optimal untuk mencapai hasil yang lebih baik. Salah satu aspek utama dari kerjasama tim yang efektif adalah kemampuan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman. Dalam PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo, ini berarti bahwa anggota tim dapat belajar satu sama lain dan menggabungkan berbagai perspektif untuk menciptakan solusi yang inovatif dan efisien. Ketika anggota tim merasa didukung dan dihargai oleh sesama anggota tim, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi maksimal terhadap kesuksesan bersama. Dengan memperkuat kerjasama tim, maka tidak hanya akan meningkatkan kinerja operasional, tetapi juga membangun fondasi yang kuat untuk pertumbuhan dan adaptasi dalam lingkungan bisnis yang berubah-ubah. Kerjasama yang baik juga mempromosikan budaya organisasi yang inklusif dan progresif, di mana setiap anggota tim merasa memiliki peran yang penting dalam mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian yang menunjukkan nilai signifikansi untuk variabel kerjasama tim menegaskan bahwa faktor ini mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Nilai signifikansi yang rendah menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara tingkat kerjasama tim yang tinggi dan kinerja karyawan yang baik. Selain itu, nilai koefisien regresi yang positif untuk kerjasama tim menegaskan bahwa adanya hubungan searah antara tingkat kerjasama tim dan kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kerjasama di antara karyawan di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo, semakin tinggi tingkat kinerja yang dapat dicapai. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi Elen (2024) dan Susanto Chrisensia (2024) dimana disebutkan bahwa kerjasama tim

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga menjadi peran kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### **4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo. Teori menegaskan bahwa lingkungan kerja yang baik tidak hanya memberikan fasilitas fisik yang memadai, tetapi juga mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Lingkungan yang nyaman dan aman dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan secara signifikan. Faktor-faktor seperti pencahayaan yang cukup, udara bersih, serta suasana kerja yang bebas dari gangguan dapat menciptakan kondisi yang optimal untuk karyawan bekerja dengan fokus dan efisiensi yang tinggi. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel lingkungan kerja mengonfirmasi bahwa aspek ini memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang rendah menunjukkan bahwa perbaikan dalam lingkungan kerja dapat berdampak positif terhadap kualitas kerja yang dihasilkan. Selain itu, nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya hubungan searah antara kondisi lingkungan kerja yang membaik dan peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa investasi dalam memperbaiki lingkungan kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat dipengaruhi dengan meningkatkan kualitas fasilitas fisik, menyediakan ruang kerja yang nyaman, dan memastikan keamanan serta kebersihan lingkungan kerja. Selain itu, menggunakan

praktik manajemen yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan juga dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerja mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Baeq Khaerul (2019) dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **4.5.5 Pengaruh Dominan terhadap Kinerja Karyawan**

Secara teori dan berdasarkan hasil analisis data, lingkungan kerja telah terbukti memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo dibandingkan dengan komunikasi dan kerjasama tim. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mencakup faktor-faktor fisik seperti kondisi ruang kerja, pencahayaan, dan sirkulasi udara yang optimal, tetapi juga aspek psikologis seperti suasana yang mendukung dan bebas dari gangguan. Dengan kondisi ini, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka dengan efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien beta yang paling tinggi untuk lingkungan kerja ( $X_3$ ) menegaskan dominansinya dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa perbaikan dalam lingkungan kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan. Meskipun komunikasi yang efektif dan kerjasama tim juga penting untuk membangun kerja tim yang solid dan efisien, lingkungan kerja yang mendukung memberikan landasan yang kuat bagi karyawan

untuk berkembang dan memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Dalam penelitian ini, fokus perusahaan pada peningkatan lingkungan kerja sebagai strategi utama dapat menghasilkan manfaat jangka panjang. Dengan menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan fokus dan efisien, perusahaan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mempromosikan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Hal ini dapat membawa dampak positif bagi budaya organisasi serta memperkuat posisi perusahaan dalam menghadapi tantangan pasar yang semakin kompleks dan dinamis.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo, nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbaikan dalam ketiga aspek ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik memastikan penyampaian informasi yang jelas dan tepat, memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas dengan efisien dan mengatasi hambatan kerja dengan cepat. Informasi yang akurat dan tepat waktu membantu semua anggota tim memahami tujuan dan strategi yang hendak dicapai, meningkatkan pemahaman dan koordinasi. Kerjasama tim yang baik menciptakan sinergi, dimana anggota tim saling mendukung dan berbagi tugas sesuai dengan keahlian masing-masing. Lingkungan kerja yang kolaboratif membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi, sehingga mereka memberikan kontribusi terbaik mereka. Setiap anggota tim memanfaatkan keahlian unik mereka untuk menyelesaikan tugas lebih efektif dan efisien. Secara keseluruhan, peningkatan dalam komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo.

2. Secara parsial, komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo. Komunikasi yang baik memastikan informasi dan instruksi disampaikan dengan jelas, mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan efisiensi kerja. Ini memungkinkan karyawan memahami tujuan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik, sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif dan mengurangi kesalahan. Kerjasama tim yang solid meningkatkan produktivitas dengan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Anggota tim yang saling mendukung dan bekerja sama dengan efektif dapat memanfaatkan keahlian masing-masing untuk mencapai hasil yang lebih baik, serta berbagi pengetahuan dan pengalaman. Lingkungan kerja yang baik mendukung kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan. Fasilitas fisik yang memadai, pencahayaan yang cukup, udara bersih, dan suasana kerja yang nyaman meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan, menciptakan kondisi optimal untuk bekerja dengan fokus dan efisiensi tinggi. Secara keseluruhan, perbaikan dalam komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja ( $X_3$ ) memiliki koefisien beta tertinggi, menegaskan pengaruh dominannya terhadap kinerja karyawan di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo. Lingkungan kerja yang baik, yang mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan dan sirkulasi udara yang optimal, serta suasana yang mendukung secara psikologis, terbukti lebih berpengaruh

dibandingkan dengan komunikasi dan kerjasama tim. Kondisi ini membuat karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi, sehingga meningkatkan efektivitas kerja mereka.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo, berikut adalah beberapa saran yang dapat diambil:

### **5.2.1 Saran Untuk Perusahaan**

1. Untuk meningkatkan komunikasi internal, PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo bisa memperkuat teknologi komunikasi dan mengatur pertemuan rutin. Pelatihan keterampilan komunikasi, seperti memberikan umpan balik dan mendengarkan aktif, serta mendorong budaya terbuka, akan memperkuat kolaborasi dan inovasi.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo dapat menyelenggarakan pelatihan komunikasi reguler, Membangun kerjasama tim yang kuat dengan peran dan tanggung jawab yang jelas, Menyediakan ruang kerja yang nyaman dan aman. Melibatkan karyawan dalam merancang lingkungan kerja melalui survei dan forum partisipasi.
3. Untuk memperkuat lingkungan kerja sebagai faktor dominan dalam kinerja karyawan, PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo dapat Memastikan fasilitas fisik memenuhi standar kebersihan, kenyamanan, dan keamanan, Menyediakan dukungan psikologis dan program kesehatan mental, Melibatkan karyawan

dalam keputusan perbaikan lingkungan kerja melalui survei dan forum partisipasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1*. Zanafa Publishing. Riau
- Amirullah, 2015. *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andriyani, Darmawan, & Hidayati. 2018. *Buku Ajar Komunikasi Dalam Keperawatan*. Bandung.
- Antartika. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung.
- Anggraeni. 2019. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pln (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah *the Effect of Teamwork on Employee Work Productivity on PT. Pln (Persero) Central Java Transmission*. No. 6, Hal 1163–1170.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Rahayu Novita Chrisensia Novita, Susanto. 2024. “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. CDS Asia”, *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, Vol. 22, No. 1, Hal. 868-881. Fakultas Ekonomi. Universitas Semarang.
- Elen Anggraini, Riyadi Nugroho. 2024. “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Packaging Indo Kemasan Surabaya”, *Neraca Manajemen, Ekonomi*, Vol. 4, No. 3.” Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya.
- Elisabeth Simangunsong, Laonma Sianturi, Darna Sitanggang, Elizabeth Haloho, Betniar Purba. 2023. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KOPDIT CU Padoan Dolok Sanggul”, *Jurnal Manajemen dan Bisnis(JMB)*, Vol. 23. No. 2”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Katolik Santo Thomas.
- Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto. 2017. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan”, *Jurnal Manajemen-Fakultas Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 1”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Merdeka Malang.

- Farhan Elang Ibrahim. 2021. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*. No. 1, Hal. 316–325
- Firmansyah dan Syamsudin. 2016. *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Ombak, Yogyakarta.
- Husaini Usman. 2011. *Manajemen : Teori Komunikasi*. Jakarta
- Hakim Fachrezi, Hazmanan Kahir. 2020. “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”, *Jurnal Ilmu Megister Manajemen*, Vol. 3. No. 1, Hal. 107-119”. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Harun Samsuddin. 2018. *Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi (Pertama)*. Indomedia Pustaka.
- Igha Rahma Rahayu, Indra Kusdianto, Suprani Sampetan. 2024. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjsama Tim Terhadap Kinerja Karyawan PAM Tirta Magkaluku Kota Palopo”, Vol. 2, No. 1, Hal. 15-33”. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Julita, Nel Arianty. 2019. “Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan”, *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sumatra Utara.
- Kasmir. 2021. *Manajemen SDM*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Khaerul Hadi, Baiq Nurul Hidayah. 2019. “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah”, *Jurnal Ilmiah*, Vol. 16, No. 2, Hal. 215-223”. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram.
- Khofifah Badriyah, Erwin Syahputra, Anita Sumelvia Dewi. 2022. “Pengaruh Kompetensi, Teamwork, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri” , *Jurnal Mahasiswa*, Vol. 4, No. 3, Hal. 36-54”. Universitas Islam Kadiri.
- Koesomowidjojo. 2021. *Dasar-Dasar Komunikasi*. Jakarta: Penerbit Bhuana Ilmu Populer Kelompok Gramedia
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 14. Penerbit : Rosda

- Mega Christina, David Humala Sitorus. 2022. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Vol. 17, No. 1, Hal. 25-34”, *Jurnal Value*. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora. Universitas Putera Batam.
- Ni Ketut Okta Widia Astuti, I Gusti Ayu Imbayani, I Made Surya Prayoga. 2023. “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Gianyar”, *Jurnal Emas*, Vol. 4, No. 7”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Robbins. 2021. *Management 15th Edition*. United States: Pearson Education.
- Rahayu Dinda, Nurul Qomari, Enny Istanti. 2021. “Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. The Univenus di Sidoarjo, Vol. 2, No. 1”, *Jurnal FEB UBHARA*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Rivai dan Basri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2015 “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016 “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2017 “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni. 2015. “*Uji Reliabilitas*”. <file:///C:/Users/OWNER/Downloads/1855-4187-4-PB.pdf>
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Tangkilisan. 2017. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo
- Triatna Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Tika Nur Hidayah, Sugeng Rianto. 2016. “Pengaruh Ekuitas Merek Terhadap Keputusan Pembelian pada Konsumen Produk Kapal Api White Coffee di Kabupaten Brebes” , *Jurnal Bisnis Manajemen*, Vol. 4, No. 2, Hal. 177-201”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Peradaban.
- Wijaya. 2017. *Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya*. Jakarta: PT.Grasindo.

## **Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian**

### **KUESIONER**

#### **PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANTOS JAYA ABADI SIDOARJO**

---

Perkenalkan saya Adhe Dwy Ningsih, Mahasiswa Universitas Bhayangkara Surabaya bertujuan untuk mengajukan beberapa pertanyaan untuk berpartisipasi dalam penelitian saya yang berjudul "**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANTOS JAYA ABADI SIDOARJO**". Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan PT Santos Jaya Abadi Sidoarjo. Partisipasi Anda dalam penelitian ini akan memberikan kontribusi yang berharga bagi pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Partisipasi Anda akan berdampak sangat besar manfaatnya untuk penelitian kami. Hasil kuesioner ini akan digunakan untuk kepentingan akademis dan data pribadi yang rekan-rekan isikan dijamin kerahasiaannya. Silakan isi kuesioner dengan jujur dan sebaik mungkin. Terima kasih atas partisipasi.

#### **A. Cara Pengisian Kuesioner**

1. Pastikan untuk mengisi informasi identitas Anda dengan benar, seperti pada Bagian B. Ini membantu kami menganalisis data dengan lebih akurat.
2. Keterangan pilihan jawaban :

Tidak Setuju	= 1
Kurang Setuju	= 2
Setuju	= 3
Sangat Setuju	= 4
Sangat Setuju Sekali	= 5

3. Diharapkan untuk mengisi angket dengan lengkap dan tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban.

## **B. Identitas Responden**

1. Jenis Kelamin :

Laki – laki

Perempuan

2. Berapakah usia anda saat ini?

20 – 24 Tahun

25 – 29 Tahun

30 – 34 Tahun

$\geq$  35 Tahun

### C. Pernyataan Kuesioner

No	Pernyataan	1 TS	2 KS	3 S	4 SS	5 SSS
<b>A. Komunikasi (X<sub>1</sub>)</b>						
1	Saya mempunyai pengetahuan yang luas dan dapat menguasai materi sehingga dapat mempermudah menyampaikan ide, informasi atau pesan pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.					
2	Saya mempunyai keterampilan berkomunikasi yang baik dan benar di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo sehingga dapat mempengaruhi pekerjaan.					
3	Saya bersikap baik dalam meminimalisasi permasalahan dalam suatu pekerjaan.					
<b>B. Kerjasama Tim (X<sub>2</sub>)</b>						
4	Kerjasama dalam pekerjaan dapat mempercepat waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi di PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.					
5	Saya memiliki kepercayaan maksimal terhadap tanggung jawab tugas yang diberikan atasan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo.					
6	Karyawan PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo memiliki kekompakan antara karyawan satu dengan yang lain untuk menuju tujuan yang maksimal.					
<b>C. Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)</b>						
7	Penerangan cahaya yang cukup akan menambah efisiensi kerja para karyawan.					
8	Sirkulasi udara ditempat sudah cukup baik tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.					

9	Suasana yang ada di tempat kerja terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising.					
10	Warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saya saat bekerja.					
11	Udara sangatlah penting untuk kesehatan dan kenyamanan dalam bekerja karna suhu udara mempengaruhi sirkulasi pada otak.					
12	Fasilitas ditempat kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja.					
<b>D. Kinerja Karyawan</b>						
13	Saya bekerja untuk memuaskan pelanggan.					
14	Saya memiliki kemampuan dalam berkomunikasi kepada konsumen.					
15	Saya bekerja cepat dalam mencapai peningkatan kerja.					
16	Saya mampu melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.					
17	Saya mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan cara saya sendiri.					

**Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Penelitian**

No	Jenis Kelamin	Umur	X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5
1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	1	1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4
3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	2	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5
5	1	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
6	1	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5
7	1	2	2	2	2	2	5	2	5	2	4	2	5	5	2	3	2	3	3
8	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4
9	1	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
10	1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	1	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4
12	1	2	2	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	2
13	1	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	5	5	3	4	4	3	3	4
14	2	1	3	4	4	2	3	3	3	2	4	2	4	4	2	3	3	3	4
15	2	2	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
16	1	1	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
17	1	1	4	5	3	5	4	4	4	4	2	4	4	5	3	3	3	4	4
18	2	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3
19	1	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
20	1	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	2	1	5	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4

Lanjutan Lampiran 2 : Rekapitulasi Data Penelitian

22	2	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3
23	2	1	4	4	3	4	3	4	5	4	2	2	5	3	3	4	4	3	3
24	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	1	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4
26	1	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4
27	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
28	2	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
29	1	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
30	1	1	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3
31	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3
32	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
33	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
35	1	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
37	2	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
38	1	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	3	5	4	3	3	3	3
39	2	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4
40	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4
41	1	1	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3
42	2	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4
43	2	1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
44	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
45	1	1	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4







### Lampiran 3 : Karakteristik Responden

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	61	59.8	59.8	59.8
	Perempuan	41	40.2	40.2	100.0
Total		102	100.0	100.0	

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 24 Tahun	27	26.5	26.5	26.5
	25 - 29 Tahun	31	30.4	30.4	56.9
	30 - 34 Tahun	25	24.5	24.5	81.4
	≥ 35 Tahun	19	18.6	18.6	100.0
Total		102	100.0	100.0	

## Lampiran 4 : Hasil Pengujian SPSS

### 1. Statistik Derskriptif

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	102	1.00	5.00	3.8235	.91643
X1.2	102	1.00	5.00	3.8137	.93056
X1.3	102	1.00	5.00	3.7451	.91939
X2.1	102	1.00	5.00	3.7843	.95053
X2.2	102	1.00	5.00	3.7451	.93009
X2.3	102	1.00	5.00	3.7157	.94793
X3.1	102	1.00	5.00	3.8235	.97911
X3.2	102	1.00	5.00	3.7745	.95344
X3.3	102	1.00	5.00	3.5784	.99937
X3.4	102	2.00	5.00	3.7843	.91875
X3.5	102	1.00	5.00	3.8431	.99250
X3.6	102	1.00	5.00	3.7451	.93009
Y1.1	102	1.00	5.00	3.7255	.95603
Y1.2	102	1.00	5.00	3.6863	.95420
Y1.3	102	1.00	5.00	3.6863	.91175
Y1.4	102	1.00	5.00	3.6176	.96518
Y1.5	102	1.00	5.00	3.7059	.97074
<i>Valid N (listwise)</i>	102				

**X1.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0
	Kurang Setuju	9	8.8	8.8	9.8
	Setuju	20	19.6	19.6	29.4
	Sangat Setuju	49	48.0	48.0	77.5
	Sangat Setuju Sekali	23	22.5	22.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X1.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	5	4.9	4.9	7.8
	Setuju	22	21.6	21.6	29.4
	Sangat Setuju	50	49.0	49.0	78.4
	Sangat Setuju Sekali	22	21.6	21.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X1.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	7	6.9	6.9	9.8
	Setuju	20	19.6	19.6	29.4
	Sangat Setuju	55	53.9	53.9	83.3
	Sangat Setuju Sekali	17	16.7	16.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X2.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	8	7.8	7.8	9.8
	Setuju	23	22.5	22.5	32.4
	Sangat Setuju	46	45.1	45.1	77.5
	Sangat Setuju Sekali	23	22.5	22.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X2.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
--	--	------------------	----------------	----------------------	-------------------------------

Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	7	6.9	6.9	8.8
	Setuju	27	26.5	26.5	35.3
	Sangat Setuju	45	44.1	44.1	79.4
	Sangat Setuju Sekali	21	20.6	20.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

### X2.3

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	6	5.9	5.9	8.8
	Setuju	28	27.5	27.5	36.3
	Sangat Setuju	45	44.1	44.1	80.4
	Sangat Setuju Sekali	20	19.6	19.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

### X3.1

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	5	4.9	4.9	4.9
	Kurang Setuju	4	3.9	3.9	8.8
	Setuju	17	16.7	16.7	25.5
	Sangat Setuju	54	52.9	52.9	78.4
	Sangat Setuju Sekali	22	21.6	21.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

### X3.2

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	7	6.9	6.9	9.8
	Setuju	21	20.6	20.6	30.4
	Sangat Setuju	50	49.0	49.0	79.4

	Sangat Setuju Sekali	21	20.6	20.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

### X3.3

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	12	11.8	11.8	14.7
	Setuju	27	26.5	26.5	41.2
	Sangat Setuju	43	42.2	42.2	83.3
	Sangat Setuju Sekali	17	16.7	16.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

### X3.4

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Kurang Setuju	11	10.8	10.8	10.8
	Setuju	23	22.5	22.5	33.3
	Sangat Setuju	45	44.1	44.1	77.5
	Sangat Setuju Sekali	23	22.5	22.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

### X3.5

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	4	3.9	3.9	3.9
	Kurang Setuju	5	4.9	4.9	8.8
	Setuju	20	19.6	19.6	28.4
	Sangat Setuju	47	46.1	46.1	74.5
	Sangat Setuju Sekali	26	25.5	25.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**X3.6**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	5	4.9	4.9	7.8
	Setuju	27	26.5	26.5	34.3
	Sangat Setuju	47	46.1	46.1	80.4
	Sangat Setuju Sekali	20	19.6	19.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Y1.1**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	8	7.8	7.8	10.8
	Setuju	22	21.6	21.6	32.4
	Sangat Setuju	50	49.0	49.0	81.4
	Sangat Setuju Sekali	19	18.6	18.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Y1.2**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	2	2.0	2.0	2.0
	Kurang Setuju	8	7.8	7.8	9.8
	Setuju	31	30.4	30.4	40.2
	Sangat Setuju	40	39.2	39.2	79.4
	Sangat Setuju Sekali	21	20.6	20.6	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

**Y1.3**

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	1	1.0	1.0	1.0

Kurang Setuju	10	9.8	9.8	10.8
Setuju	27	26.5	26.5	37.3
Sangat Setuju	46	45.1	45.1	82.4
Sangat Setuju Sekali	18	17.6	17.6	100.0
Total	102	100.0	100.0	

#### Y1.4

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	9	8.8	8.8	11.8
	Setuju	29	28.4	28.4	40.2
	Sangat Setuju	44	43.1	43.1	83.3
	Sangat Setuju Sekali	17	16.7	16.7	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

#### Y1.5

		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	2.9	2.9	2.9
	Kurang Setuju	5	4.9	4.9	7.8
	Setuju	34	33.3	33.3	41.2
	Sangat Setuju	37	36.3	36.3	77.5
	Sangat Setuju Sekali	23	22.5	22.5	100.0
	Total	102	100.0	100.0	

## 2. Uji Validitas

### a. Komunikasi (X<sub>1</sub>)

#### Correlations

		<i>X1.1</i>	<i>X1.2</i>	<i>X1.3</i>	<i>Komunikasi (X1)</i>
X1.1	Pearson Correlation	1	.588**	.651**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102
X1.2	Pearson Correlation	.588**	1	.661**	.864**



X3.2	Pearson Correlation	.774**	1	.658**	.769**	.716**	.515**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X3.3	Pearson Correlation	.662**	.658**	1	.601**	.671**	.416**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X3.4	Pearson Correlation	.618**	.769**	.601**	1	.712**	.480**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X3.5	Pearson Correlation	.756**	.716**	.671**	.712**	1	.621**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
X3.6	Pearson Correlation	.624**	.515**	.416**	.480**	.621**	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102	102
Lingkungan Kerja (X3)	Pearson Correlation	.885**	.882**	.803**	.830**	.893**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102	102

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### d. Kinerja Karyawan (Y)

##### Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Kinerja Karyawan (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	1	.675**	.718**	.636**	.712**	.860**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y1.2	Pearson Correlation	.675**	1	.796**	.664**	.712**	.884**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000

	N	102	102	102	102	102	102
Y1.3	Pearson	.718**	.796**	1	.695**	.711**	.898**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y1.4	Pearson	.636**	.664**	.695**	1	.650**	.839**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
Y1.5	Pearson	.712**	.712**	.711**	.650**	1	.871**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson	.860**	.884**	.898**	.839**	.871**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	102	102	102	102	102	102

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Uji Reliabilitas

#### a. Komunikasi (X<sub>1</sub>)

##### Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.838	3

#### b. Kerjasama Tim (X<sub>2</sub>)

##### Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.864	3

#### c. Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)

##### Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.914	6

#### d. Kinerja Karyawan (Y)

##### Reliability Statistics

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.920	5

#### 4. Koefisien Determinasi

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 <sup>a</sup>	.840	.835	1.68303

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kerjasama Tim (X2), Komunikasi (X1)

#### 5. Uji F

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1453.280	3	484.427	171.020	.000 <sup>b</sup>
	Residual	277.592	98	2.833		
	Total	1730.873	101			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kerjasama Tim (X2), Komunikasi (X1)

#### 6. Analisis Regresi Berganda, Uji t dan Penentuan Variabel Dominan

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.357	.852		-.419	.676
	Komunikasi (X1)	.408	.131	.237	3.118	.002
	Kerjasama Tim (X2)	.572	.116	.346	4.926	.000
	Lingkungan Kerja (X3)	.341	.074	.399	4.638	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

**Lampiran 5 : Tabel r**

82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

**Lampiran 6 : Tabel t**

**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045

## Lampiran 7 : Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76

## SURAT PENUGASAN PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa :

Nama : Adhe Dwy Ningsih

N.I.M : 2012121006

Program Studi : Manajemen

Spesialisasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Judul : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo

Ditetapkan pembimbing sebagai berikut :

Pembimbing Utama : Prof. Dr. Musriha, Dra., Ec., M.Si

Pembimbing Pendamping : Elly Yuniar Nitawati, SE., M.Si

Untuk masa 12 (dua belas) bulan terhitung mulai bulan .....

Tahun ..... s/d bulan ..... Tahun .....

Menyetujui,  
Pembimbing I



Prof. Dr. Musriha, Dra., Ec., M.Si

NIDN. 0019085801

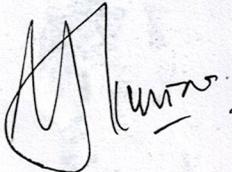
Surabaya, 29 April 2024  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Ketua Program Studi Manajemen



Indah Noviandari, SE., M.Si

NIDN. 0704117101

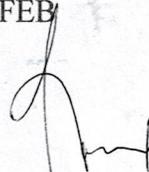
Pembimbing II



Elly Yuniar Nitawati, SE., M.Si

NIDN. 0018068001

Mengetahui,  
Dekan FEB



Dr. Siti Rosyafah, Dra., Ec., MM

NIDN. 0703106403

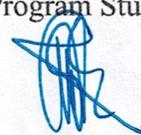
## KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Adhe Dwy Ningsih  
 N.I.M : 2012121006  
 Program Studi : Manajemen  
 Spesialisasi : MSDM  
 Mulai Memprogram : Bulan ..... Tahun .....  
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo  
 Pembimbing Utama : Prof. Dr. Musriha, Dra. Ec., M.Si  
 Pembimbing Pendamping : Elly Yuniar Nitawati, SE., M.Si

No.	Tanggal Bimbingan	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.	28 Mei 2024	Revisi Bab 1-3		
2.	4 Juni 2024	Revisi Bab 2		
3.	9 Juni 2024	Acc Bab 1-3		
4.	4 Juni 2024	Revisi Bab 1-3		
5.	10 Juni 2024	Revisi Bab 3		
6.	11 Juni 2024	Acc Bab 1-3		
7.	18 Juli 2024	Revisi Bab 4		
8.	20 Juli 2024	Acc Bab 4-5		
9.	21 Juli 2024	Revisi Bab 4 & 5		
10.	22 Juli 2024	Bab 1, 4 & 5		
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				

Surabaya  
23/7/24

Surabaya,  
 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
 Ketua Program Studi Manajemen

 23/7'24

Indah Noviardari, SE., M.Si

NIDN. 0704117101

**PROPOSAL**

**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANTOS JAYA  
ABADI SIDOARJO**

Yang diajukan

**ADHE DWY NINGSIH**  
**2012121006/FEB/MA**

Telah disetujui ujian proposal oleh

Pembimbing I



Prof. Dr. Musriha, Dra., Ec., M.Si  
NIDN. 0019085801

tanggal: 11 Juni 2024

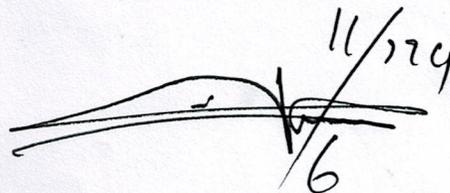
Pembimbing II



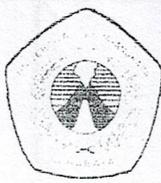
Elly Yuniar Nitawati, SE., M.Si  
NIDN. 0018068001

tanggal: 11 Juni 2024

Mengetahui  
Wakil Dekan I



Dr. Nurul Qomari, M.Si  
NIDN. 0710096101



BERITA ACARA  
UJIAN PROPOSAL / UJIAN KELAYAKAN SKRIPSI

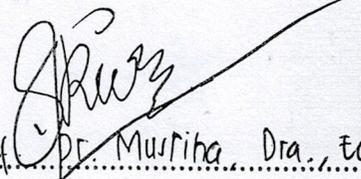
Pada hari ini : Senin  
Tanggal : 24 Juni 2024  
Pukul : 09.00 wib

Telah dilaksanakan ujian Proposal / Ujian kelayakan skripsi secara online kepada:

Nama Mahasiswa : Adhe Dwy Ningsih  
NIM : 2012121006  
Program studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo  
Dengan hasil : ( Layak / ~~tidak layak~~ ) untuk maju pada sidang skripsi.

Tim Penguji : I. Prof. Dr. Musrita, Dra., Ec., M.Si (.....)  
II. Elly Yunicar Nitawati, SE., M.Si (.....)

Surabaya, 24 Juni 2024  
Ketua Penguji

  
Prof. Dr. Musrita, Dra., Ec., M.Si

\*\*\* coret yang tidak perlu



**YAYASAN BRATA BHAKTI DAERAH JAWA TIMUR  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Kampus : Jl. A.Yani 114 Surabaya, Telp. 031 - 8285602, 8291055

**FORM PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini, selaku Kaprodi Manajemen / Ekonomi Pembangunan / Akuntansi (\*) dari mahasiswa :

Nama Mahasiswa : Adhe Dwy Ningsih  
NIM : 2012121006  
Program studi : Manajemen  
Jumlah SKS : 141  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santos Jaya Abadi Sidoarjo

dengan ini menyatakan mahasiswa tersebut layak maju sidang skripsi karena telah memenuhi persyaratan akademik dan administrasi sesuai ketentuan

Menyetujui,  
Kaprodi

Indah Noviardari, SE., M.Si

NIDN. 0704117101

Surabaya, .....  
Yang Bersangkutan

Adhe Dwy Ningsih

NIM : 2012121006

\*Coret / hapus yang tidak perlu

\*\* dilampiri transkrip nilai









YAYASAN BRATA BHAKTI DAERAH JAWA TIMUR  
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

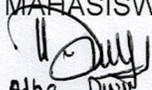
Kampus : Jl. A. Yani 114 Surabaya Telp. 031 – 8285602, 8291055, Fak. 031-8285601.

BIODATA MAHASISWA  
(PESERTA UJIAN SKRIPSI / CALON PESERTA WISUDA)

1. N A M A : Adhe Dwy Ningsih
2. N I M : 2012121006
3. NIK. : 2078144304010001
4. PROGRAM STUDI : Manajemen
5. TEMPAT / TGL LAHIR : Bandung, 03 April 2001
6. PEKERJAAN : Swasta
7. TOTAL SKS / IPK : 141 / 3.81
8. ALAMAT RUMAH : Jl. Perwira No. 2, Surabaya
9. ALAMAT KANTOR : Sidoarjo
10. NO. TELEPON / HP : 087858426740
11. ALAMAT E-MAIL : dwyning@gmail.com

JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Ungkuran  
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santas  
Taya Abadi Sidoarjo

- PEMBIMBING : 1. Prof. Dr. Murrina, Dra., Ec., M.Si  
2. Elly Yuniar Nitawati, SE., M.Si
- TGL. AWAL BIMBINGAN : 28 Mei 2024
- TANGGAL UJIAN SKRIPSI : 29 Juli 2024
- PENGUJI : 1. Susi Tri Wahyuni, SE, M.Si  
2. Prof. Dr. Murrina, Dra., Ec., M.Si  
3. P. M. Bramastyo K.M., SE., SH., MM., M.Kn.
- Surabaya, 24 Juli 2024

MAHASISWA  
  
Adhe Dwy Ningsih