Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page 14209-14222

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rumah Jelantah Surabaya

Imam[1], Siti Mujanah[2], Achmad Yanu Alifianto[3]
[1,2,3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Corresponding Author: Imam, E-Mail: 1262400017@surel.untag-sby.ac.id

Published: Desember, 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Rumah Jelantah Surabaya. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Rumah Jelantah Surabaya yang berjumlah 80. Dengan jumlah sampel 80 responden yang dikumpulkan dengan menggunakan kuisioner dan teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis dengan menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian ini adalah secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kineja karyawan. Secara parsial variabel kerjasama tim memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karawan. Secara parsial variabel komunikasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel lingkungan kerja, kerjasama tim, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rekomendasi penelitian ini adalah penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau kepuasan kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Peneliti berikutnya juga dapat menggunakan metode penelitian kualitatif atau *mixed methods* untuk menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman karyawan terhadap lingkungan kerja, kerjasama tim, serta komunikasi di perusahaan.

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

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of work environment, teamwork, and communication on employee performance. This study was conducted on employees of PT. Rumah Jelantah Surabaya. This research method uses a quantitative approach. The population used in the study was all 80 employees of PT. Rumah Jelantah Surabaya. With a sample of 80 respondents collected using a questionnaire and the analysis techniques used were validity testing, reliability testing, multiple linear regression testing, and hypothesis testing using SPSS 26. The results of this study are that partially the work environment variable has a significant positive influence on employee performance. Partially the teamwork variable has a significant positive influence on employee performance. Partially the communication variable has a significant positive influence on employee performance. Simultaneously, the work environment, teamwork, and communication variables have a positive and significant influence on employee performance. The recommendation of this study is that further research can develop the research model by adding other variables such as work motivation, leadership style, or job satisfaction to gain a more comprehensive understanding of the factors that influence employee performance. Future researchers can also use qualitative research methods or mixed methods to dig deeper into employee perceptions and experiences of the work environment, teamwork, and communication in the company.

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

© The Author(s). 2025 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan

efisien. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting keberhasilan perusahaan, karena pencapaian target organisasi sangat bergantung pada kontribusi individu dalam menjalankan tugasnya (Sari, 2022). **Menurut (Cinthia Putri Anggraeni et al., 2023)**, *kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.* Fenomena yang terjadi pada PT Rumah Jelantah Surabaya, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pengelolaan limbah minyak jelantah menjadi bahan baku energi terbarukan, menunjukkan bahwa masih terdapat fluktuasi dalam tingkat produktivitas dan kualitas kerja karyawan di beberapa divisi. Berdasarkan hasil observasi awal dan laporan internal perusahaan, diketahui adanya perbedaan performa antar tim, yang diduga disebabkan oleh faktor lingkungan kerja, tingkat kerjasama tim, serta efektivitas komunikasi antar karyawan.

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki peran penting dalam membentuk kenyamanan dan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak tertata dengan baik, kurangnya penerangan, kebersihan yang tidak terjaga, serta hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis dapat menurunkan semangat dan fokus kerja (Naura Adhitya Qutrunnada et al., 2024). Di sisi lain, kerjasama tim (*teamwork*) juga menjadi faktor kunci dalam mencapai hasil kerja optimal, terutama pada perusahaan seperti PT Rumah Jelantah Surabaya yang mengandalkan koordinasi lintas divisi dalam proses produksi dan distribusi. Namun, ditemukan bahwa dalam beberapa tim, masih terdapat hambatan koordinasi, rendahnya rasa tanggung jawab bersama, serta kurangnya sinergi dalam menyelesaikan tugas. Hal ini mengindikasikan adanya potensi masalah dalam aspek kerjasama tim.

Selain itu, komunikasi organisasi juga menjadi elemen penting dalam mendukung efektivitas kerja. Komunikasi yang tidak terbuka atau tidak efektif dapat menyebabkan kesalahpahaman, keterlambatan informasi, dan penurunan kinerja individu maupun kelompok (Fristky & Suwarni, 2023). Hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa arus komunikasi antara pimpinan dan bawahan belum sepenuhnya berjalan dua arah, sehingga beberapa kebijakan atau instruksi kerja tidak tersampaikan dengan optimal. Kondisi ini memperkuat dugaan bahwa faktor komunikasi turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memahami bagaimana ketiga factor lingkungan kerja, kerjasama tim, dan komunikasi secara simultan maupun parsial memengaruhi kinerja karyawan. Bagi PT Rumah Jelantah Surabaya, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dalam merancang strategi peningkatan produktivitas dan pengelolaan SDM yang lebih efektif. Di sisi akademik, penelitian ini juga berkontribusi dalam memperkaya kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan pengelolaan limbah yang masih relatif jarang dikaji.

Adapun gap penelitian muncul dari hasil studi terdahulu yang menunjukkan adanya inkonsistensi temuan terkait pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja karyawan. Beberapa penelitian, seperti

yang dilakukan oleh (Rahma et al., 2025) dan (Nainggolan Hermin, 2023), menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain oleh (Herminingsih & Wiyoto, 2025) dan (Maulida Nuzula Firdaus, 2023) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja tidak selalu signifikan apabila faktor komunikasi internal tidak berjalan efektif. Demikian pula, beberapa studi menyatakan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Fitra et al., 2025) dan (Sudaryana & Yanti, 2024) sedangkan penelitian (Putri et al., 2025) dan (M. Afuan, 2024) menyatakan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Selanjutnya penelitian lain justru menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Noure et al., 2025). Penelitian (Irawati et al., 2024) menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, maka diperlukan kajian lebih lanjut pada konteks yang berbeda, yaitu di PT Rumah Jelantah Surabaya, untuk mengisi kesenjangan penelitian tersebut sekaligus memperluas pemahaman empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor industri pengelolaan limbah.

Dari beberapa penelitian terdahulu masih terjadi perbedaan hasil penelitian (*research gap*) mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rumah Jelantah Surabaya."

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2017:2) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi. Secara umum, manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai proses strategis dalam mengelola tenaga kerja melalui perencanaan, pengembangan, pengawasan, dan pemeliharaan agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi, dengan tetap memperhatikan kesejahteraan dan motivasi individu.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:26) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, dan kondisi di sekitar tempat kerja di mana seseorang bekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Nitisemito (2016:183) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan, motivasi, serta hasil kerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017)**,** indikator lingkungan kerja adalah: penerangan (lighting), sirkulasi udara, suhu ruangan, kebersihan lingkungan, tingkat kebisingan, dan keamanan dan kenyamanan kerja.

Kerjasama Tim

Menurut Robbins dan Judge (2019:442) Kerjasama tim adalah kerja kolektif dari sekelompok individu yang memiliki keterampilan saling melengkapi dan berkomitmen terhadap tujuan bersama serta tanggung jawab kolektif dalam mencapainya Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:510) Teamwork adalah aktivitas kerja yang dilakukan oleh sejumlah orang yang saling berinteraksi untuk mencapai tujuan yang sama dengan menggabungkan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Kerjasama tim adalah bentuk sinergi antar karyawan yang memiliki tujuan bersama, di mana setiap anggota berkontribusi melalui komunikasi, kepercayaan, dan tanggung jawab bersama demi meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2019) indikator teamwork meliputi: Komunikasi antar anggota, Kepercayaan antar anggota, Koordinasi kerja, Komitmen terhadap tujuan tim, Tanggung jawab bersama, Dukungan dan solidaritas tim

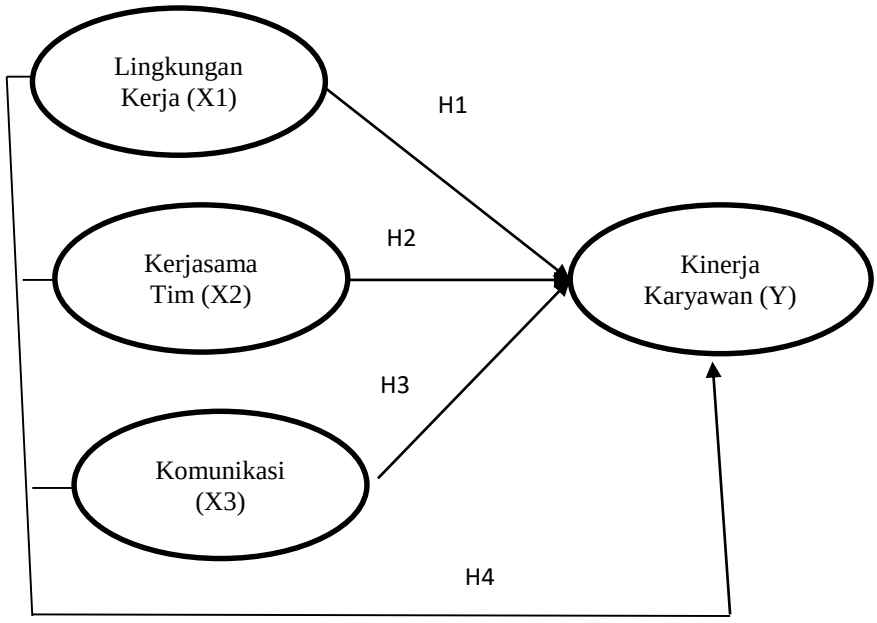
Komunikasi

Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2018:142) Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, dan pemahaman dari satu orang kepada orang lain untuk memengaruhi tindakan dan perilaku. Menurut Hasibuan (2019:193) Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan, ide, atau informasi dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan untuk mencapai saling pengertian dan kerja sama dalam pelaksanaan tugas. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi dan makna antara individu atau kelompok dalam organisasi, yang berperan penting untuk membangun koordinasi, menyamakan persepsi, serta meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja karyawan. Menurut Robbins (2017) indikator komunikasi dalam organisasi meliputi: kejelasan pesan, keterbukaan informasi, umpan balik (feedback), media komunikasi yang digunakan, hubungan komunikasi antar level organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2018:309) Kinerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2017) indikator kinerja karyawan meliputi: kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, kedisiplinan dan tanggung jawab, inisiatif dan kemampuan bekerja sama.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini mencoba memberikan jawaban sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan permasalahan yang diajukan dan tujuan penelitian ini, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4 : Lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Sumber data dalam penelitian menggunakan data primer. Pengumpulan data dari penelitian ini didapakan melalui teknik survey yang dilakukan dengan menyebarkan angket kuisioner melalui google form. Pengumpulan data menggunakan kuisioner ini merupakan salah satu bentuk dari *Non Probability Sampling*. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan PT. Rumah Jelantah Surabaya. Sampel pada penelitian ini adalah 80 karyawan PT. Rumah Jelantah Surabaya. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan IBM SPSS Statistik Versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas adalah salah satu karakteristik utama yang menentukan kualitas dalam penelitian dan pengukuran, memastikan keandalan dan kegunaan data. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan melibatkan perbandingan antara nilai r_hitung dan r_tabel, dengan derajat kebebasan (df) yang dihitung sebagai n-2, pada tingkat signifikansi alpha sebesar 0,05 yang bernilai 0,1966. Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa indikator dan setiap variabel, yaitu lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan kinerja karyawan, memiliki nilai r_hitung yang lebih besar dari nilai r_tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan adalah valid.

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha hasil hitung	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	0,946	0,6	Reliabel
Kerjasama Tim (X2)	0,932	0,6	Reliabel
Komunikasi (X3)	0,912	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,942	0,6	Reliabel

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Dari tabel uji reliabilitas diatas ini dapat dilihat bahwa nilai item pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,946, kerjasama tim (X2) sebesar 0,932, komunikasi (X3) sebesar 0,912 dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,942 berdasar kriteria nilai cronbach's alpha suatu variabel dinyatakan konsisten karena nilai cronbach's alpha > 0,6 sehingga variabel lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan kinerja karyawan dapat dinyatakan reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.42589194
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.090
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi dan kinerja karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 80, nilai signifikasi atau nilai Asymo. Sig. (2-tailed)

sebesar 0.200 dimana nilai signifikasi lebih besar dari 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan sampel sebanyak 80 data, maka data residual terdisribusi normal. Untuk itu dilanjutkan uji asumsi klasik selanjutnya.

2. Uji Multikolinearitas

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.917[a]	.842	.837	1.448	1.839
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kerjasama tim, komunikasi					
b. Dependent Variable: kinerja karyawan					

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Dari tabel diketahui nilai VIF pada variabel lingkungan kerja (3,990), variabel kerjasama tim (5,922) dan variabel komunikasi (6,388). Dengan demikian dapat disimpulkan nilai VIF < 10. Selain itu, nilai tolerance pada variabel lingkungan kerja (0,151), variabel kerjasama tim (0,189) dan variabel komunikasi (0,127). Artinya nilai *tolerance* > 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

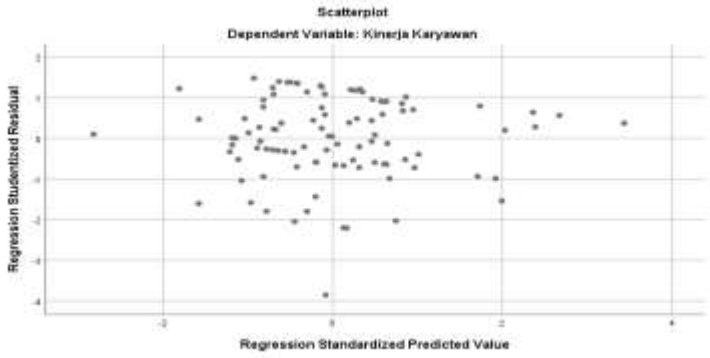
3. Uji Autokorelasi

Coefficients[a]		
Model	**Collinearity Statistic**	
	Tolerance	**VIF**
Lingkungan Kerja	0,151	3.990
Kerjasama Tim	0,189	5.922
Komunikasi	0,127	6.388
a. Dependent Variabel: Kepuasan Konsumen		

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 1,839 dengan jumlah predictor 3 buah (k-3) dan sampel sebanyak 80 (n=80), berdasarkan tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikasi 0.05, maka dapat ditentukan nilai (dl) adalah sebesar 1.5600 dan nilai (du) sebesar 1.7153. Dengan demikian nilai dl < d < 4 – du, yaitu 1.5600 < 1.839 < 1.7153 menandakan bahwa tidak terdapat autokorelasi dalam model regresi, atau dengan kata lain penelitian ini terbebas dari masalah autokorelasi.

4. Uji Heteroskedasitas



Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diatas, dapat dilihat bahwa grafik scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.167	1.164		.121	.541
	Lingkungan kerja	.367	.066	.449	5.535	.000
	Kerjasama tim	.248	.059	.413	4.181	.000
	Komunikasi	.273	.076	.439	4.562	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 25

Dari tabel diatas maka, model persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta1.X1 + \beta2.X2 + \beta3.X3 + e$$

$$Y = 0{,}167 + 0{,}367(X1) + 0{,}248(X2) + 0{,}273(X3) + e$$

Dimana :

α = Bilangan Konstanta

Nilai konstanta (α) bernilai sebesar 0,167 berarti mengandung pengertian bahwa jika semua variabel bebas yang terdiri lingkungan kerja (X1), kerjasama tim (X2), dan komunikasi (X3) bernilai sama dengan 0 (nol) , maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 0,167.

$\beta1 =$ Koefesien Regresi dari variabel lingkungan kerja (X1)

Nilai Koefesien dari variabel lingkungan kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,367 berarti jika lingkungan kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,367 dengan anggapan variabel kerjasama tim (X2) dan komunikasi (X3) konstan atau tetap.

$\beta2$ = Koefesien Regresi dari variabel kerjasama tim (X2)

Nilai Koefesien dari variabel kerjasama tim (X2) bernilai positif sebesar 0,248 berarti jika kerjasama tim (X2) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0,248 dengan anggapan variabel komunikasi (X3) konstan atau tetap.

$\beta3$ = Koefesien Regresi dari variabel komunikasi (X3)

Nilai Koefesien dari variabel komunikasi (X3) bernilai positif sebesar 0,273 berarti jika komunikasi (X3) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,273 dengan asumsi variabel lain tetap.

Teknik Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (t)

Uji T (Parsial) merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu lingkungan kerja, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan secara parsial. Cara mencari nilai t-tabel:

Jumlah responden (n) = 80

Jumlah variabel (k) = 3

Tara sg. 5% / 2 + = 0,025

Derajat bebas (df = n – k - 1) = 76 maka nilai t tabel adalah 1,665

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.167	1.164		.121	.541
	Lingkungan kerja	.367	.066	.449	5.535	.000
	Kerjasama tim	.248	.059	.413	4.181	.000
	Komunikasi	.273	.076	.439	4.562	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijadikan acuan dapat dijadikan acuan dalam menjelaskan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Pengujian variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 5,535. Dengan demikian nilai t hitung lebih dari nilai t table (5,535 > 1,665) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 seperti terlihat pada tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Pengujian Variabel kerjasama tim (X2) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung variabel kerjasama tim (X2) sebesar 4,181. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (4,181 > 1,665) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 seperti terlihat pada tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Maka H0 ditolak dan H2 diterima.

3. Pengujian Variabel komunikasi (X3) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung variabel komunikasi (X3) sebesar 4,562. Dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel (4,562 > 1,665) dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 seperti terlihat pada tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Maka H0 ditolak dan H3 diterima.

2. Uji Simultan (F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1070.106	3	356.702	160.125	.000[b]
	Residual	201.284	96	2.097		
	Total	1271.390	99			
a. Dependent Variable: Kepuasan Konsumen						
b. Predictors: (Constant), Lokasi, Persepsi Harga, Kualitas Pelayanan						

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh f hitung > f tabel yaitu 160,125 > 2,725 maka kaidah pengambilan keputusannya dikatakan berpengaruh karena nilai F hitung lebih besar dari nilai f tabel seperti terlihat pada tabel. Artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja, kerjasama tim, dan komunikasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, **maka H0 ditolak dan H4 di terima.**

3. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917[a]	.842	.837	1.448
a. Predictors: (Constant), Lokasi, Persepsi Harga, Kualitas Pelayanan				

Sumber : Data angket yang diolah menggunakan SPSS 26

Dari tabel diatas hasil uji koefesien determinasi diperoleh besarnya nilai Adjusted R Square yaitu 0,837 yang berarti 83,7%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (lingkungan kerja, kerjasama tim, dan komunikasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 83,7%, sedangkan sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diperoleh nilai t hitung sebesar 5,535 > t tabel 1,665 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, hipotesis pertama (H1) diterima. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh PT. Rumah Jelantah Surabaya, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kondisi ini mencerminkan bahwa karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja, pencahayaan, kebersihan, serta hubungan antar rekan kerja yang harmonis. Lingkungan kerja yang kondusif mampu mendorong karyawan untuk lebih fokus, termotivasi, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sutrisno (2020) dan Putri & Rachmawati (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap

peningkatan kinerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kenyamanan dan keamanan lingkungan kerja akan berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kerjasama Tim (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,181 > t tabel 1,665 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05. Maka, hipotesis kedua (H2) diterima. Kerjasama tim yang efektif membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan, menciptakan sinergi antar individu, serta memperkuat rasa saling percaya dan tanggung jawab bersama dalam mencapai target kerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Robbins & Judge (2019) dan Pramudito (2021) yang menyatakan bahwa sinergi dan kolaborasi antar anggota tim dapat meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas organisasi. Dengan demikian, semakin kuat kerjasama tim yang terjalin antar karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X3) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 4,562 > t tabel 1,985 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Komunikasi yang terbuka, jelas, dan dua arah antara pimpinan dan karyawan meminimalkan kesalahpahaman serta mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. Hasil ini mendukung penelitian Wibowo (2020) dan Lestari & Arifin (2023) yang membuktikan bahwa komunikasi efektif mampu meningkatkan koordinasi, pemahaman tugas, dan motivasi kerja karyawan. Dengan komunikasi yang baik, hubungan antar karyawan menjadi harmonis dan tujuan kerja dapat tercapai secara optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Komunikasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 160,162 > F tabel 2,725 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara simultan memiliki kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, kerjasama tim yang solid, dan komunikasi yang efektif menciptakan iklim organisasi yang positif sehingga karyawan lebih bersemangat dan produktif. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari & Hartono (2021) dan Yuliana (2023) yang menegaskan bahwa kombinasi faktor internal seperti lingkungan kerja, komunikasi, dan teamwork berperan penting dalam mendorong performa karyawan. Dengan demikian, PT. Rumah Jelantah Surabaya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan dengan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, memperkuat kerjasama tim, serta membangun sistem komunikasi yang terbuka dan transparan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rumah Jelantah Surabaya,* maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja seperti kenyamanan ruangan, kebersihan, pencahayaan, keamanan, serta hubungan antar karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja yang kondusif membuat karyawan merasa nyaman, fokus, dan termotivasi untuk bekerja dengan optimal.
2. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin solid kerjasama antar anggota tim, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Sinergi, saling membantu, dan komunikasi terbuka dalam tim menjadi faktor penting yang mendukung efektivitas kerja karyawan di PT. Rumah Jelantah Surabaya.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi yang jelas, dua arah, dan efektif antara pimpinan dan karyawan dapat memperlancar proses kerja, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan motivasi kerja. Dengan adanya komunikasi yang baik, koordinasi kerja menjadi lebih efisien dan produktivitas meningkat.
4. Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman, kerjasama tim yang kuat, dan komunikasi yang efektif membentuk suasana organisasi yang positif dan mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan (PT. Rumah Jelantah Surabaya)
   a. Perusahaan sebaiknya terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik (seperti kebersihan, pencahayaan, ventilasi) maupun nonfisik (seperti suasana kerja yang harmonis dan mendukung).
   b. Manajemen perlu memperkuat budaya kerja tim dengan mengadakan pelatihan *team building* dan kegiatan kolaboratif agar antar karyawan memiliki rasa tanggung jawab bersama.
   c. Sistem komunikasi internal perlu diperbaiki melalui media yang lebih terbuka, seperti rapat rutin, aplikasi komunikasi internal, atau forum diskusi agar pesan dari pimpinan dapat diterima dan dipahami dengan baik oleh seluruh karyawan.

2. Bagi Karyawan
   a. Diharapkan karyawan dapat menjaga hubungan baik antar sesama rekan kerja serta berperan aktif dalam setiap kegiatan tim untuk mencapai target bersama.
   b. Karyawan juga perlu mengembangkan kemampuan komunikasi interpersonal agar tercipta kerja sama dan koordinasi yang lebih efektif.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
   a. Disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau kompensasi guna memperluas hasil penelitian terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.
   b. Selain itu, penelitian berikutnya dapat dilakukan pada objek perusahaan yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih general dan komprehensif.

REFERENSI

Cinthia Putri Anggraeni, Moch. Saleh Udin, & Trisnia Widuri. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Brontoseno Nganjuk. *Nian Tana Sikka : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *1*(5), 40–49. Https://Doi.Org/10.59603/Niantanasikka.V1i5.168

Fitra, J., Susena, K. C., & Monique, E. P. (2025). The Influence Of Work Environment, Rewards And Teamwork On Employee Performance Of Pt Bank Syariah Indonesia Bengkulu Branch. *Tractare: Jurnal Ekonomi-Manajemen*, *7*(2), 231–242. Https://Doi.Org/10.62820/Trt.V7i2.154

Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, *7*(3), 828–842. Https://Doi.Org/10.31955/Mea.V7i3.3448

Handayani, T. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(2), 145–158.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Herminingsih, A., & Wiyoto, V. (2025). The Effects Of Work Environment, Work Discipline, And Work Motivation On Employee Performance. *Eduvest - Journal Of Universal Studies*, *5*(3), 3043–3055. Https://Doi.Org/10.59188/Eduvest.V5i3.50935

Irawati, M. A., Hafizni, R., & Mumpuni, Y. M. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samick Indonesia. *Jurnal Capital : Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, *5*(2), 29–40. Https://Doi.Org/10.33747/Capital.V5i2.193

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

M. Afuan, H. R. L. K. L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Tripletree Hotel & Resort Bukittinggi. *Journal Of Business And Market Innovations (Jbmi)*, *1*, 34–46.

Maulida Nuzula Firdaus. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul*. *2*(4), 31–41.

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

Naura Adhitya Qutrunnada, Edwin Agus Buniarto, & Brahma Wahyu Kurniawan. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kerjasama Tim, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sumber Pinus Jaya Kediri. *Jurnal Riset Akuntansi*, *2*(3), 228–239. Https://Doi.Org/10.54066/Jura-Itb.V2i3.2237

Noure, T. V. R., Candana, D. M., & Azka, B. P. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *4*(1), 51–61. Https://Doi.Org/10.57151/Jeko.V4i1.414

Putri, E. F., Jannah, F. S., Febrianti, D., Holifah, H., Islamiya, U. H., Sabila, Z. N., & Romadhani, F. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Mie Gacoan Cabang Kraksaan. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, *2*(2), 385–393. Https://Doi.Org/10.59837/Jpnmb.V2i2.522

Rahma, N., Hidayati, N., Agus, N., & Zamzam, N. (2025). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik , Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adira Dinamika Multi Finance Tbk Universitas Islam Kadiri , Indonesia Kondisi Empiris Menunjukkan Bahwa Pt Adira Dinamika Multi Finance Tbk Menghadapi Tan*.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education

Sari, W. N. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus Pada Klinik Pratama Rawat Inap Prisdhy). *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, *1*(3), 129–139. Http://Ejurnal.Provisi.Ac.Id/Index.Php/Jimeb

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.

Sudaryana, K., & Yanti, Ketut Erika Juni. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Sembako Di Desa Petandakan Buleleng. *Jurnal Daya Saing*, *10*(3).