

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim

To Varel Rahma Noure^{1*}, Dori Mittra Candana², Bayu Pratama Azka³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Padang, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received: 21 Agustus 2024

Revised: 28 Maret 2025

Accepted: 19 April 2025

DOI : 10.57151/jeko.v4i1.414

KEYWORDS

kerjasama tim; kinerja karyawan; komunikasi; lingkungan kerja

teamwork; employee performance; communication; work environment

CORRESPONDING AUTHOR

Nama : To Varel Rahma Noure

Address: Padang

E-mail : tovarelnoure@gmail.com

A B S T R A C T

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kerjasama tim dengan menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 33 karyawan sebagai responden yaitu pada JNE Kantor Cabang Utama Nipah. Penelitian menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kerjasama tim, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Kantor Cabang Utama Nipah. Lingkungan kerja melalui kerjasama Tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi melalui kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Kantor Cabang Utama Nipah. Nilai R-Square untuk variabel kerjasama tim sebesar 0,534 yang artinya 53,4% variabel kerjasama tim dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian nilai R-Square untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,426 artinya 42,6% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kerjasama tim, sedangkan sisanya 57,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

This study aims to test the influence of the work environment and communication on employee performance through teamwork by using primary data obtained by distributing questionnaires to 33 employees as respondents, namely at JNE Main Branch Office, Nipah. In this study, Structural Equation Modeling (SEM) analysis tool was used using Partial Least Square (PLS). The results showed that the work environment had a positive and insignificant effect on teamwork. Communication has a positive and significant effect on teamwork. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Communication has a positive and insignificant effect on employee performance. Teamwork has a positive and insignificant effect on employee performance at JNE Nipah Main Branch Office. The work environment through teamwork has a positive and insignificant effect on employee performance. Communication through teamwork has a positive and significant effect on employee performance at JNE Main Branch Office Nipah. The R-Square value for the teamwork variable was 0.534, which means that 53.4% of the teamwork variables were influenced by the variables of the work environment and communication, while the remaining 46.6% were influenced by other variables outside of this study. Then the R-Square value for the employee performance variable was 0.426, meaning that 42.6% of the employee performance variables were influenced by the variables of the work environment, communication, and teamwork, while the remaining 57.4% was explained by other variables outside of this study.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan

penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan (Sudarman, dkk., 2022). Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi (Aini, dkk., 2024).

Memperhatikan terhadap lingkungan kerja dibutuhkan memotivasi untuk bekerja. Bila semangat kerja karyawan semakin tinggi maka secara otomatis semangat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman juga mempengaruhi performa karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mengelilingi seseorang pekerja dan bisa mempengaruhi kinerja tugas yang dilakukan pekerja. Lingkungan kerja dalam JNE Kantor Cabang Utama Nipah sangat nyaman dalam hal melakukan pekerjaan dengan efisien. Desain yang digunakan sangat simpel serta nyaman bagi karyawan, oleh karena itu karyawan dapat merasa bersemangat dan penuh ide dalam bekerja. Aspek ruangan kerja yang nyaman jugak dapat mengoptimalkan kinerja karyawan yang berada di bagian dalam kantor (office).

Komunikasi ialah alat yang sangat krusial dalam mengirim dan menerima berita atau informasi dari pihak lain. Kesalahan komunikasi dapat mengakibatkan hasil yang buruk, berakibat fatal dan dapat gagal mencapai tujuan. Komunikasi tidak akan terlepas dalam melakukan pekerjaan dengan sesama rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Jenis komunikasi yang diangkat disini yaitu komunikasi antara staff dan atasan, dan jugak antara sesama staff (Nuzuli, 2023). Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Putra & Sinambela (2021), menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan.

Berdasarkan survey masih kurangnya bobot kinerja karyawan JNE Kantor Cabang Utama Nipah pada tahun 2022. Dengan penilaian kompetensi diatas yaitu *core values* yang meliputi nilai jujur, disiplin, tanggung jawab, dan visioner. *Costumer service orientation* yaitu kemampuan membantu atau melayani customer (internal maupun eksternal organisasi) untuk memenuhi kebutuhan mereka dalam melakukan transaksi atau ingin menggunakan jasa dari JNE. Terlihat pada tabel diatas skala kompetensinya masih 2 yang artinya masih kurangnya dalam melayani *customer*. *Achievement orientation* yaitu kemampuan untuk memahami sesuatu dan melakukan pekerjaannya dengan baik melebihi standar yang ditentukan organisasi, termasuk inisiatif untuk melakukan perbaikan. Pada data diatas terdapat rendahnya kemampuan tersebut yang dimiliki oleh para karyawan, yakni 10% dan nilai kompetensinya masih 2. *Integrity* yaitu kemampuan untuk bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai yang dianggap penting (nilai organisasi, nilai masyarakat, kode etik profesi/bisnis) walaupun dalam keadaan sulit sudah lumayan dan ditunjukkan pada data diatas yang memiliki bobot 3 yang artinya sesuai kompetensi. Pada data diatas bisa dibilang kenarja pada JNE Kantor Cabang Utama, Nipah belum maksimal.

Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja karyawan (Akhiriani & Risal, 2023). Melihat pentingnya lingkungan kerja dan komunikasi bagi peningkatan kinerja para karyawan, maka dalam hal ini JNE Kantor Cabang Utama Nipah juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. Selain lingkungan kerja dan komunikasi, dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Pekerjaan organisasi tidak akan terlaksana jika para anggota organisasi atau perusahaan tidak bekerja sama secara selaras. Kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Kurniawan, dkk., 2022). Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Walaupun begitu, kerja sama

tim juga harus efektif agar memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan dan hasil kerja dalam suatu lembaga.

Dalam penelitian ini, penulis hanya memfokuskan faktor lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja kaitannya dengan kerjasama tim. Dengan melihat faktor tersebut merupakan aspek penting dalam membangkitkan prestasi kerja. Akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif sehingga dapat bersinergi dengan meningkatkan semangat atau kegairahan kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, khususnya pada JNE Kantor Cabang Utama, Nipah. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestary & Chaniago (2018) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sharfina, dkk., (2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menambahkan variable lingkungan kerja sebagai variabel independen, serta variable kerja sama tim sebagai variabel intervening. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kerjasama tim di JNE Kantor Cabang Utama Nipah.

METODE

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. Menurut Rahayu & Rushadiyati (2021) deskriptif bertujuan mendefinisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti. Sedangkan menurut Hustia, (2020), metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Metode penentuan sampel ini dilakuksan dengan teknik sampling jenuh atau *sampling* sensus. Menurut Rahayu & Rushadiyati (2021) *sampling* sensus adalah tehnik penentuan sampel apabila semua anggota digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil dan penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Apabila subjeknya kurang dari 100 alangkah lebih baik semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Penelitian kali ini peneliti memilih jenis penelitian kualitatif maka data yang diperoleh haruslah mendalam, jelas dan spesifik. Pengumpulan data dapat diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan atau triangulasi (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuisisioner dan observasi.

Menurut Fadli (2021) pendekatan yang dilakukan pada saat menganalisa penelitan ini adalah *Structural Equation Model Partial Least* (SEM-PLS) dengan menggunakan *software SMART PLS 3.0*. Alasan menggunakan program ini karena penelitian ini lebih bersifat memprediksi dan menjelaskan variabel laten dari pada menguji suatu teori dan jumlah sampel dalam penelitian tidak besar. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan *SEM-PLS* terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator.

HASIL & PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kerjasama tim. Untuk mengetahui hal tersebut, penulis menyebar kuesioner sebanyak 33 item pernyataan. 12 item pernyataan lingkungan kerja, 15 item pernyataan komunikasi, 9 item pernyataan kinerja karywan, dan 12 item pernyataan kerjasama. Jumlah responden sebanyak 33 orang. Uji validitas lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. *Outer Loading* Lingkungan Kerja

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,824	Valid
X1.2	0,757	Valid
X1.3	0,746	Valid
X1.4	0,736	Valid
X1.5	0,728	Valid

X1.6	0,840	Valid
X1.7	0,750	Valid
X1.8	0,663	Valid
X1.9	0,727	Valid
X1.10	0,774	Valid
X1.11	0,538	Valid
X1.12	0,654	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid ($>0,5$), sesuai dengan nilai *convergent validity*. Sehingga uji validitas lingkungan kerja terpenuhi. Berikut adalah tabel uji validitas variabel komunikasi :

Tabel 2. Uji Validitas Komunikasi

Indikator	Nilai <i>Covenant Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,758	Valid
X2.2	0,510	Valid
X2.3	0,703	Valid
X2.4	0,376	Valid
X2.5	0,770	Valid
X2.6	0,748	Valid
X2.7	0,672	Valid
X2.8	0,672	Valid
X2.9	0,526	Valid
X2.10	0,790	Valid
X2.11	0,779	Valid
X2.12	0,568	Valid
X2.13	0,674	Valid
X2.14	0,606	Valid
X2.15	0,631	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity* ($>0,5$). Sehingga uji validitas komunikasi terpenuhi. Berikut adalah tabel uji validitas variabel kinerja karyawan :

Tabel 3. Kinerja Karyawan

Indikator	Nilai <i>Covenant Validity</i>	Keterangan
Y1	0,696	Valid
Y2	0,802	Valid
Y3	0,774	Valid
Y4	0,833	Valid
Y5	0,700	Valid
Y6	0,814	Valid
Y7	0,539	Valid
Y8	0,704	Valid
Y9	0,785	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity* ($>0,5$). Sehingga uji validitas kinerja karyawan terpenuhi. Berikut adalah tabel uji validitas variabel kerjasama tim :

Tabel 4. Kejasama Tim

Indikator	Nilai <i>Covenant Validity</i>	Keterangan
Z1	0,775	Valid
Z2	0,835	Valid
Z3	0,758	Valid
Z4	0,840	Valid
Z5	0,810	Valid
Z6	0,797	Valid
Z7	0,742	Valid

Z8	0,708	Valid
Z9	0,829	Valid
Z10	0,808	Valid
Z11	0,707	Valid
Z12	0,613	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

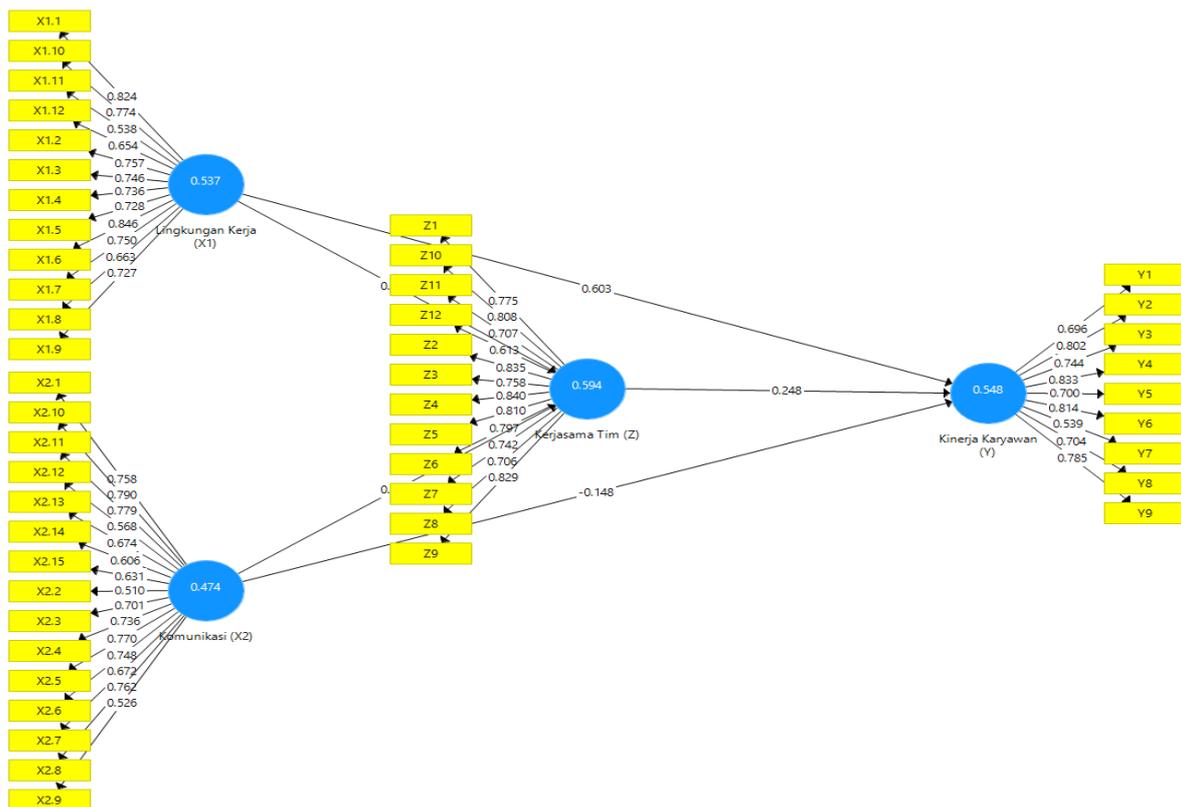
Dari tabel diatas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity*. Sehingga uji validitas kinerja karyawan terpenuhi. Karena uji validitas variabel sudah terpenuhi maka dapat dipakai untuk analisis berikutnya. Kemudian pengujian selanjutnya yaitu dengan melihat uji Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* yang dapat dilihat pada tabel dibawah :

Tabel 5. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Lingkungan Kerja (X1)	0,573
Komunikasi (X2)	0,574
Kinerja Karyawan (Y)	0,548
Kerjasama Tim (Z)	0,594

Sumber: Data diolah, 2024

Disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.



Gambar 1. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

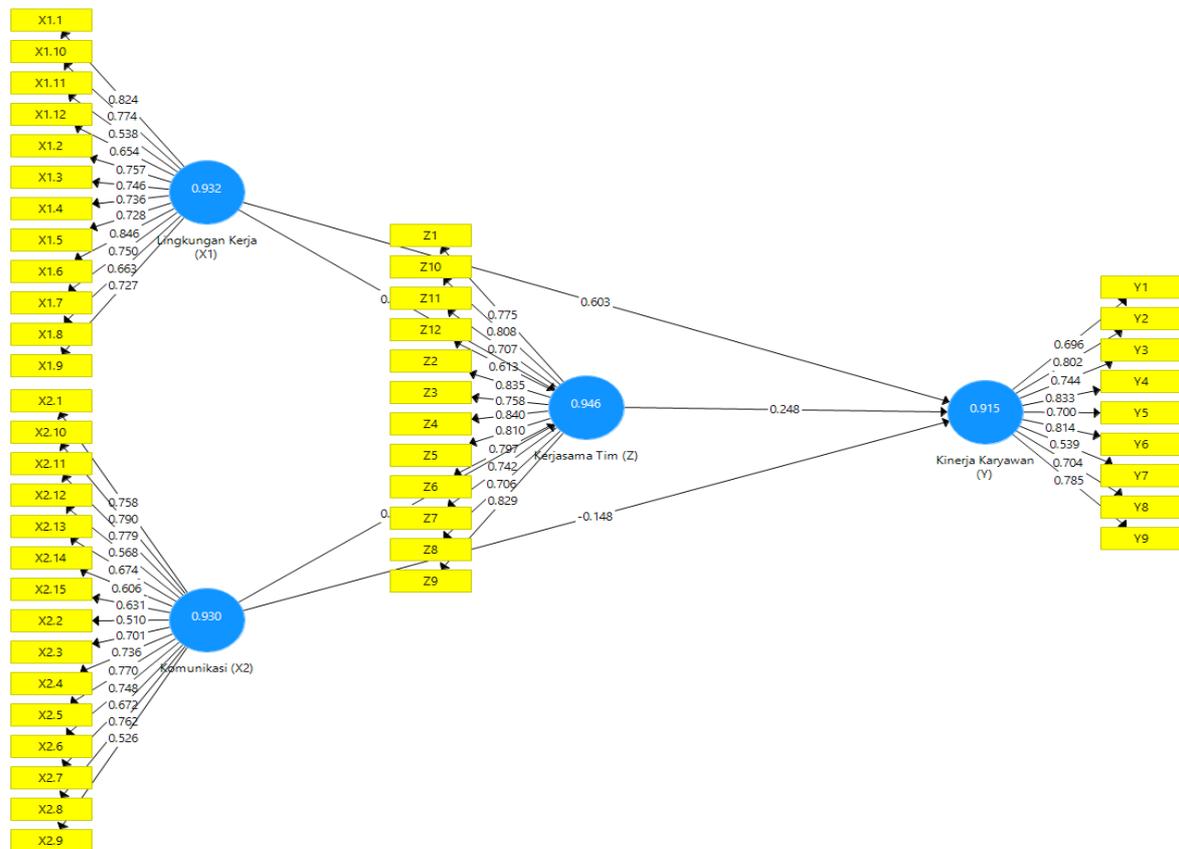
Berikut adalah hasil uji reliabilitas data pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kerjasama tim, disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Uji Reabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Composite Reability</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,932	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,930	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,915	Reliabel
Kerjasama Tim (Z)	0,946	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reabilitas variabel lingkungan kerja, komunikasi, kinerja karyawan, dan kerjasama tim data dinyatakan *reliable* menunjukkan bahwa keandalan komposit untuk semua konstruk diatas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruksi dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan. Hasil uji reliabilitas data juga dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2. Composite Reliability

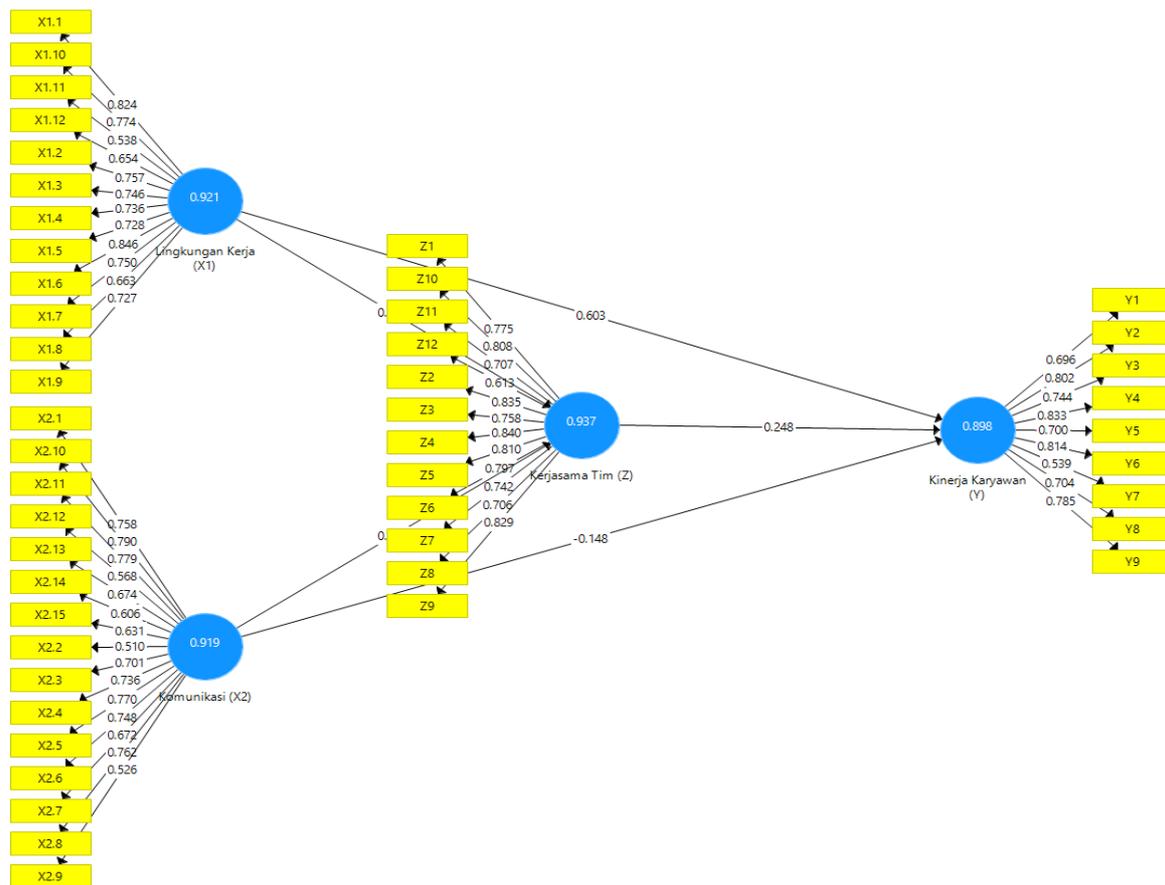
Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Alpha Cronbach* dimana output *SmartPLS* versi 3 memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 7. Alpha Cronbach

Konstruk (Variabel)	Coronbachs Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,921	Reliabel
Komunikasi (X2)	0,919	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,898	Reliabel
Kerjasama Tim (Z)	0,937	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

Hasil uji nilai *alpha cronbach* juga ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 3. Alpha Cronbach

Nilai yang disarankan di atas 0,6 dan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai *crobach's alpha* untuk semua konstruksi diatas 0,6. Nilai terendah adalah 0,887 pada konstruksi Y (Future Intelegences).

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kerjasama Tim (Z)	0,534	0,503
Kineja Karyawan (Y)	0,426	0,366

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kerjasama tim sebesar 0,534 yang artinya 53,4% variabel kerjasama tim dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan komunikasi, sedangkan sisannya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,426 artinya 42,6% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kerjasama tim, sedangkan sisanya 57,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai tstatistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika tstatistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada *alpha* 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/thitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output SmartPLS yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model *structural* :

Tabel 9. Hasil *Path Coefisien*

Uraian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kerjasama Tim (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,248	0,234	0,234	1,063	0,288
Komunikasi (X2) -> Kerjasama Tim (Z)	0,708	0,727	0,192	3,691	0,000
Komunikasi (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,148	-0,128	0,321	0,461	0,645
Lingkungan Kerja (X1) -> Kerjasama Tim (Z)	0,035	0,042	0,207	0,168	0,867
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,603	0,628	0,151	3,897	0,000

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kerjasama tim dan pengaruh lingkungan kerja, komunikasi melalui kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya analisis jalur sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil *Result Path Analysis*

Uraian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Komunikasi (X2) -> Kerjasama Tim (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,176	0,171	0,203	3,859	0,391
Lingkungan Kerja (X1) -> Kerjasama Tim (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,009	0,009	0,068	0,126	0,900

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5% atau 0,05). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 0,865 < 1,96, nilai *P-Value* 0,387 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis tidak diterima atau H0 diterima dan H7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerjasama Tim. Selanjutnya nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 0,126 < 1,96, nilai *P-Value* 0,900 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis tidak diterima atau H0 diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kerjasama tim.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kerjasama Tim (Z)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,035 dengan nilai t-statistik 0,168 lebih kecil dari 1,96 (0,168<1,96) dan nilai *p value* 0,867 lebih besar dari 0,5 (0,867>0,5) dapat diperoleh hasilnya ditolak. Maka dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kerjasama Tim pada JNE Kantor Cabang Utama, Nipah. Lingkungan kerja bagi suatu perusahaan juga memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Bekerja dilingkungan yang nyaman seperti teman kerja yang siap untuk membantu dan berinteraksi satu sama lain saat bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) terdapat lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim. Serta penelitian yang dilakukan oleh Hermawan (2022) terdapat lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim.

Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kerjasama Tim (Z)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien bernilai positif (0,708), nilai t statistik 3,691 lebih besar dari 1,96 (3,691>1,96) dan nilai *p values* 0,000 lebih kecil dari 0,5 (0,000<0,5) dapat diperoleh hasilnya diterima. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan

terhadap Kerjasama Tim pada JNE Kantor Cabang Utama, Nipah. Komunikasi yang efektif merupakan fondasi utama dalam mempengaruhi kerjasama tim secara signifikan. Saat anggota tim dapat berkomunikasi dengan jelas dan terbuka, hal ini menciptakan lingkungan di mana ide-ide dapat bergerak bebas dan kolaborasi menjadi lebih produktif. Keterbukaan dalam komunikasi membantu mengurangi konflik dan kesalahpahaman, sementara pemahaman yang sama tentang tujuan dan tanggung jawab memperkuat keselarasan dalam bertindak. Selain itu, komunikasi yang baik memfasilitasi proses pengambilan keputusan yang bersama-sama, mempromosikan resolusi konflik yang konstruktif, dan mengokohkan identitas serta keterlibatan anggota tim. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, dkk., (2022) terdapat komunikasi bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim. Serta penelitian yang dilakukan oleh Siti (2022) bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien bernilai positif (0,603), nilai t statistik 3,897 lebih besar dari 1,96 ($3,897 > 1,96$) dan nilai *p values* 0,000 lebih kecil dari 0,5 ($0,000 < 0,5$) dapat diperoleh hasilnya diterima. Maka dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Kantor Cabang Utama, Nipah. Lingkungan kerja yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebuah lingkungan yang mendukung, inklusif, dan mempromosikan kolaborasi memungkinkan karyawan untuk merasa dihargai dan termotivasi. Ketika karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih bersemangat untuk berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang toksik atau tidak mendukung dapat menghambat motivasi, mengurangi kepuasan kerja, dan bahkan menyebabkan penurunan kinerja. Oleh karena itu, investasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif tidak hanya mendukung kesejahteraan karyawan, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Rahayu & Rushadiyah (2021) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien bernilai negatif (-0,148), nilai t-statistik 0,461 lebih kecil dari 1,96 ($0,461 < 1,96$) dan nilai *p values* 0,654 lebih besar dari 0,5 ($0,654 > 0,5$) dapat diperoleh hasilnya ditolak. Maka dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Kantor Cabang Utama, Nipah. Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dipertimbangkan dari berbagai sudut pandang. Beberapa argumen menyatakan bahwa kinerja karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keterampilan teknis, motivasi intrinsik, dan kecocokan antara tugas dan keahlian individu. Dalam konteks ini, komunikasi dianggap sebagai aspek sekunder yang tidak memiliki dampak langsung yang signifikan terhadap hasil kerja. Komunikasi juga dapat berperan dalam memberikan umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi area pengembangan, dan memfasilitasi proses pembelajaran di tempat kerja. Dengan demikian, meskipun tidak selalu dianggap sebagai faktor tunggal yang menentukan kinerja, komunikasi yang baik tetaplah menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan efisien. Penelitian ini juga sejalan yang dilakukan oleh Fauzi, dkk. (2022) komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Putra & Sinambela (2021) Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kerjasama Tim (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien bernilai positif (0,248), nilai t statistik 1,063 lebih kecil dari 1,96 ($1,063 < 1,96$) dan nilai *p values* 0,288 lebih kecil dari 0,5 ($0,288 < 0,5$) dapat diperoleh hasilnya ditolak. Maka dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Kantor Cabang Utama Nipah. Pendapat bahwa kerjasama tim tidak signifikan terhadap kinerja karyawan mungkin bisa dilihat dari perspektif bahwa pencapaian kinerja individu sering kali dianggap lebih penting daripada kolaborasi dalam tim. Beberapa pandangan berargumen bahwa faktor-faktor seperti motivasi pribadi, keterampilan teknis, dan pengawasan langsung lebih berpengaruh terhadap kinerja seseorang daripada seberapa baik mereka bekerja dalam sebuah tim. kerjasama tim juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan. Tim yang bekerja sama secara efektif sering kali dapat mengatasi hambatan dan menemukan solusi yang

lebih baik daripada individu yang bekerja sendiri. Hasil penelitian ini juga dilakukan oleh Letsoin & Ratnasari (2020) kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim, dkk. (2021) kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kerjasama Tim (X2)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien bernilai positif (0,009), nilai t-statistik 0,126 lebih kecil dari 1,96 ($0,126 < 1,96$) dan nilai *p values* 0,900 lebih besar dari 0,5 ($0,900 > 0,5$) dapat diperoleh hasilnya ditolak. Maka dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja melalui Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada JNE Kantor Utama Cabang Nipah. Pendapat bahwa lingkungan kerja melalui kerjasama tim tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari perspektif bahwa faktor-faktor lain seperti motivasi individu, kemampuan teknis, dan pengelolaan waktu lebih mempengaruhi hasil kerja. Beberapa pandangan mengemukakan bahwa meskipun kerjasama tim penting untuk menciptakan atmosfer kerja yang positif dan mendukung, dampak langsungnya terhadap kinerja individu sering kali dianggap terbatas. Lingkungan kerja yang didukung oleh kerjasama tim yang baik dapat menciptakan rasa saling percaya dan keterlibatan di antara anggota tim. Ini bisa mempengaruhi kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen karyawan terhadap organisasi mereka. Ketika anggota tim merasa didukung dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Hasil penelitian ini juga diperoleh oleh Fauzi, dkk. (2022) lingkungan kerja melalui kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) lingkungan kerja melalui kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kerjasama Tim (Z)

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai koefisien bernilai positif (0,176), nilai t statistik 3,859 lebih besar dari 1,96 ($3,859 > 1,96$) dan nilai *p values* 0,391 lebih kecil dari 0,5 ($0,391 < 0,5$) dapat diperoleh hasilnya diterima. Maka hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi melalui kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada JNE Kantor Cabang Utama Nipah. Komunikasi yang efektif melalui kerjasama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam lingkungan kerja. Ketika anggota tim mampu berkomunikasi dengan jelas dan terbuka, ini membuka pintu untuk kolaborasi yang lebih baik dan efisien. Komunikasi yang baik memungkinkan anggota tim untuk saling memahami tujuan bersama, tanggung jawab individu, dan harapan yang dimiliki terhadap pencapaian hasil. Hal ini tidak hanya memfasilitasi perencanaan yang lebih baik, tetapi juga mengurangi potensi konflik dan kesalahpahaman di antara anggota tim. komunikasi yang efektif di dalam tim mempromosikan pertukaran ide dan pemecahan masalah secara kolektif. Dengan memanfaatkan berbagai perspektif dan pengetahuan dari anggota tim yang berbeda, tim dapat menghasilkan solusi yang lebih kreatif dan inovatif untuk tantangan yang dihadapi. Ini memungkinkan tim untuk menjadi lebih adaptif terhadap perubahan, serta meningkatkan kemampuan untuk merespons peluang bisnis yang muncul. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Sinambela (2021) komunikasi melalui kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Rahayu & Rushadiyati (2021) komunikasi melalui kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.s

PENUTUP

Dari hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kerjasama tim pada JNE Kantor Cabang Utama Nipah, dapat disimpulkan: lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kerjasama tim. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja melalui kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi melalui kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada JNE Kantor Cabang Utama, Nipah. Nilai R-Square untuk variabel kerjasama tim sebesar 0,534 yang artinya 53,4% variabel kerjasama tim dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan komunikasi, sedangkan sisannya sebesar 46,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian nilai R-Square untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,426 artinya 42,6% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh

variabel lingkungan kerja, komunikasi, dan kerjasama tim, sedangkan sisanya 57,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, M., Sari, I., & Astuti, D. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Pada PT. X Jakarta. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 67–71. <https://doi.org/10.31959/jm.v13i1.2057>
- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). The Influence of the Work Environment and Leadership Style on Employee Performance At the Office of Industry and Trade in the Province of North Sumatera. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(1), 27–36.
- Eric Hermawan. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi Di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., Sodik, N., Indraprasta, U., Guru, P., & Indonesia, R. (2021). *Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di pt lion superindo*. 1(2), 316–325.
- Kurniawan, S., Sani, A., & Ngando, A. M. (2022). *Amkop Management Accounting Review (AMAR) Pengaruh Stres Kerja , Komunikasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT . Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep*. 2(1), 20–27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.937>
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nuzuli, A. K. (2023). Faktor Penghambat dan Pendukung Komunikasi antara Guru dan Siswa Tuna Rungu di SLBN Kota Sungai Penuh. *Jurnal Komunikasi*, 14(1), 49–58. <https://doi.org/10.31294/jkom.v14i1.14505>
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58–67. <https://doi.org/10.29407/jsp.v4i1.17>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Sharfina, I. A., Pembangunan, U., Veteran, N., Kerja, L., Karyawan, K., & Kerja, K. (2024). *Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pt Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Utama The Effect Of Training And Work Environment On Employee Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable (Case Study At Pt Bank Neg*. 3(3), 67–79.
- Siti, F. (2022). *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari)*.
- Sudarman, L., Jejen, L., & Husriah, H. (2022). Peran Religiuitas dan Word Of Mouth terhadap Keputusan Nasabah dalam Memilih Bank Syariah Indonesia dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 1–8. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.6792>
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393–402. <https://doi.org/10.53866/jimi.v2i3.109>