Jurnal Manajemen Bisnis Digital Terkini (JUMBIDTER)
Volume. 2 Nomor. 3 Juli 2025
e-ISSN: 3047-0552; p-ISSN: 3047-2199, Hal. 148-173
DOI: https://doi.org/10.61132/jumbidter.v2i3.648
Available online at: https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JUMBIDTER

Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara di Balikpapan

Megah Puspita[1*], Dede Pebrianto[2]
[1,2] Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Madani Balikpapan, Indonesia

Alamat: Jl. Kapt. P Tendean No 60, Gunung Pasir, Balikpapan, Kalimantan Timur
Korespondensi penulis: dede@stiemadani.ac.id

Abstract. *In the current era of globalization, the quality of human resources is a determinant for a country in facing increasingly competitive competition with the advancement of technological development and science has experienced rapid growth that has a significant impact on business progress and development. Human Resources (HR) are key in organizations and companies. For good management, companies need to have skilled and highly knowledgeable employees. This study aims to examine the influence of communication, teamwork and work environment on employee performance located at PT. Kutai Kartanegara Waste Management (PLKK) in Balikpapan. This research method uses quantitative research. Data collection technique using questionnaire with Likert scale. Sampling technique using nonprobability approach technique, namely purposive sampling is a sampling technique using certain criteria. With a population of 235 employees who will be sampled as many as 33 respondents with the criteria of employees at the company PT. Kutai Kartanegara Waste Management in balikpapan who have worked for at least 1 year. The analysis technique used in this study is to use the validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, determination coefficient test (R2) Hypothesis testing, namely, t test, f test with prog tools. The results of this study indicate that the three independent variables, namely communication, teamwork and work environment have a significant effect both partially and simultaneously on employee performance. The R square value of the equation is 0.827, meaning that the dependent variable, namely employee performance, can be explained by the communication, teamwork and work environment (independent) variables in this study by 82.7%, while 17.3% is influenced by other variables not explained in this study.*

Keywords: *Communication, Teamwork, Work environment, performance*

Abstrak. Di era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia menjadi penentu bagi suatu negara dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif seiring dengan kemajuan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan yang mengalami pertumbuhan pesat, sehingga memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan dan perkembangan dunia usaha. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci dalam organisasi dan perusahaan. Untuk manajemen yang baik, perusahaan perlu memiliki karyawan yang terampil dan berpengetahuan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang berlokasi di PT. Pengelolaan Limbah Kutai Kartanegara (PLKK) di Balikpapan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Teknik pengambilan sampel menggunakan pendekatan non-probabilitas, yaitu purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Dengan populasi sebanyak 235 karyawan, sampel yang diambil sebanyak 33 responden dengan kriteria karyawan di PT. Pengelolaan Limbah Kutai Kartanegara di Balikpapan yang telah bekerja minimal selama 1 tahun. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), serta uji hipotesis yaitu uji t dan uji f dengan menggunakan alat bantu program statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen, yaitu komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Nilai R square dari persamaan adalah 0,827, yang berarti bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja (variabel independen) dalam penelitian ini sebesar 82,7%, sedangkan sisanya 17,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Komunikasi, Kerja sama tim, Lingkungan kerja, Kinerja.

Received: Mei 30, 2025; Revised: Juni 10, 2025; Accepted: Juni 18, 2025; Online Available: Juli 08, 2025;

1. LATAR BELAKANG

Di era globalisasi saat ini, kualitas sumber daya manusia menjadi penentu bagi sebuah negara dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif dengan kemajuan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan telah mengalami pertumbuhan yang pesat memberikan dampak signifikan pada kemajuan serta perkembangan bisnis (Sartika, 2023). Situasi ini menjadi pemahaman dan keyakinan hampir seluruh pimpinan disuatu perusahaan, karena sampai saat ini, perusahaan sering kali mengalam penurunan kinerja, yang disebabkan oleh ketidakmampuan manajemen dalam menangani tenaga kerja karyawan mereka. Definisi kinerja mencakup hasil pekerjaan baik dari segi kuantitas dan kualitas yang diraih oleh karyawan saat melakukan tugas yang sesuai tanggung jawab yang telah ditetapkan (Saputra dan Wahidah dalam Novita, 2023). Faktor yang pertama mempengaruhi performa kinerja adalah komunikasi. Dampak komunikasi yang dikatakan atau dianggap tidak efektif oleh karyawan PT. Pengelola limbah kutai kartanegara dalam komunikasi yang terjalin secara eksklusif hanya mengandalkan fitur whatsApp sebagai saluran penyampaian informasi di lingkungan PT. Pengelola limbah kutai kartanegara balikpapan, tanpa adanya pemanfaatan saluran komunikasi formal lainnya seperti email, rapat online seperti gmeet dan zoom, atau interaksi tatap muka melalui rapat dan diskusi terstruktur. Jika terjadi komunikasi yang buruk, hal itu bisa menyebabkan hubungan yang tidak harmonis, perbedaan pendapat yang berkepanjangan, dan seterusnya, yang semua itu dapat berdampak negatif pada hasil kerja (Handoko, 2015).

Adapun faktor dapat mempengaruhi kinerja adalah Kerjasama tim. Tim yang bekerja bersama akan menciptakan sinergi yang menguntungkan melalui kolaborasi yang terencana, yang menunjukan bahwa hasil yang dicapai oleh tim lebih unggul dibandingkan hasil individu dalam suatu perusahaan. Agar memberikan dampak dan kontribusi yang positif pada kinerja karyawan dan hasil kerja suatu perusahaan, kerjasama dalam tim perlu dilaksanakan dengan lebih efektif. Kerjasama yang berkualitas akan mendorong munculnya ide-ide inovatif, yang mengarah pada perkembangan perusahaan, dimana berbagai ide yang dihasilkan bekerja sama menjadi ide yang cemerlang yang membawa perusahaan menuju kesuksesan (Sodik, Farhan, dan Tjipto dalam Najati, Susanto, 2022).

Selanjutnya, faktor yang mempengaruhi pada performa kinerja adalah lingkungan kerja. Seperti halnya hubungan antara atasan dengan karyawan, hubungan di antara rekan-rekan kerja, serta kerjasama di antara karyawan yang masih kurang adanya perhatian oleh pimpinan yang mampu memotivasi dan memberikan arahan yang jelas dengan menciptakan

suasana kerja yang produktif. Lingkungan kerja mencakup terkait hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan (Sedarmayanti dalam Lestary, Chaniago; 2017).

PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara (PLKK) didirikan sejak 2003 di Balikpapan, bergerak pada bidang pengelolaan limbah B3 (Bahan Berbahaya dan beracun), limbah yang mengandung bahan berbahaya dan beracun yang dapat mencemari lingkungan dan membahayakan kesehatan manusia dengan menghadapi tantangan serius dalam meningkatkan produktivitas karyawan. PT Pengelola Limbah Kutai Kartanegara (PLKK) sendiri menggunakan SOP Tanggap Darurat Limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun) yang diterbitkan sejak tahun 2010 dan terakhir di revisi pada tahun 2017 dan terakhir hanya diulas kembali pada tahun 2021 mengikuti peraturan yang terbaru yang ada yaitu peraturan pemerintah No. 22 Tahun 2021. Masalah komunikasi yang kurang efektif menghambat alur informasi yang vital, sementara lingkungan kerja yang tidak mendukung menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan. Selain itu, kerjasama tim yang lemah memperburuk situasi, mengakibatkan ketidakselarasan dalam pencapaian target. Berikut merupakan data kinerja yang dimiliki HRD PT. PLKK Tahun 2023 sampai 2024.

Tabel 1 Data PT. PLKK Balikpapan

Tahun	Kualitas	Kuantitas	Kategori
2023	85%	80%	Baik
2024	86%	75%	Sedang

Sumber: Laporan Data Kinerja Karyawan PT. PLKK (2024)

Hal ini menunjukkan bahwa pada tahun 2024 PT. Penglola Limbah Kutai Kartanegara (PLKK) mengalami penurunan dalam kinerja karyawan. Data ini mengidentifikasikan adanya masalah dalam kinerja karyawan di PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara (PLKK)

Gambar Persentase hasil pra kuesioner karyawan PT. PLKK

Berdasarkan hasil pra kuesioner di PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara, sebagian besar karyawan merasa tidak nyaman di lingkungan kerja. Sekitar 78,90% responden merasa lingkungan tidak mendukung kolaborasi. Masalah komunikasi menjadi isu dengan 84,20% mengindikasikan adanya masalah tersebut. Hanya 13,20% yang menilai komunikasi antar tim sebagai efektif, dan 89,50% merasa kurang informasi terkait kebijakan perusahaan. Karyawan juga menganggap efisiensi kerja dan dukungan rekan kerja perlu ditingkatkan, dengan 89,50% menyebut tiga masalah utama sebagai kerjasama, komunikasi, dan lingkungan kerja. Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari tabel kinerja karyawan dan tabel persentase pra kuesioner yang telah disampaikan pada persentase tersebut terjadinya penurunan kinerja, bukan hanya itu terdapat permasalahan yang terjadi dalam perusahaan PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara yaitu kurangnya kontribusi, inisiatif dan kesadaran untuk saling bekerjasama untuk pencapaian sasaran dan standar yang ditentukan oleh perusahaan, terdapat masalah komunikasi yang buruk, kurangnya interaksi dengan rekan kerja disetiap divisi, yang mengakibatkan sering terjadinya kesalahpahaman atau miskomunikasi.

Permasalahan sehubungan dengan menurunnya kinerja karyawan PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara adalah penurunan kinerja yang disebabkan oleh minimnya interaksi, kerjasama dalam tim dan kurangnya kesadaran untuk saling bekerja sama dalam anggota tim. Hal ini terjadi akibat komunikasi dan hubungan yang tidak baik antara rekan kerja serta divisi, yang mengakibatkan sering terjadinya kesalahpahaman, bahkan mempengaruhi suasana lingkungan kerja. Dampaknya adalah kerjasama dalam tim tidak maksimal dan kurangnya fitur-fitur informasi sehingga terjadinya penurunan pada pencapaian kinerja.

Dalam meningkatkan kinerja PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara tentunya fokus pada perbaikan komunikasi internal dan membangun kerjasama yang lebih harmonis antar tim. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah mengadakan pelatihan komunikasi efektif, di mana karyawan dilatih untuk berinteraksi dengan lebih baik, menghindari kesalahpahaman, dan meningkatkan kolaborasi. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya menciptakan forum diskusi rutin yang melibatkan seluruh divisi, sehingga setiap karyawan dapat berbagi ide dan masukan. Membangun lingkungan kerja yang positif, dengan memberikan penghargaan atas kontribusi yang baik, juga akan meningkatkan motivasi karyawan. Terakhir, penting untuk memastikan bahwa waktu kerja dan beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan, sehingga mereka merasa nyaman serta termotivasi untuk memperoleh tujuan yang telah ditetapkan. Bahwa, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifik

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Grand Theory diterapkan pada penelitian mengenai kualitas Manajemen yang secara sederhana mengandung arti merencanakan, mengelola dan mengatur segala kegiatan yang dilakukan oleh kelompok maupun individu untuk mencapai tujuan. Menurut Coutler dan Robbins (2014:33), menyatakan bahwa manajemen merupakan kegiatan dilakukan oleh individu lain guna menyelesaikan tugas dengan cara yang efesien dan efektif. Schermerhorn (2014:20) mendefinisikan manajemen sebagai suatu prosedur yang meliputi pengarahan, pengorganisasian, perencanaan,dan pengendalian pemanfaatan sumber daya untuk memperoleh kinerja yang ditargetkan.

Menurut penjelasan kalimat definisi diatas, dapat disimpulkan manajemen adalah sebuah disiplin yang berkaitan pada mengelola proses pengarahan, pengorganisasian, perencanaan, dan pengendalian pemanfaatan sumber daya lain secara efektif dan efesien, dalam rangka memperoleh tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Middle Theory yang yang diterapkan dalam studi ini, Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan pendapat Schermerhorn (2014:323), pengelolaan sumber daya manusia mencakup serangkaian kebijakan yang ditujukan untuk mengoptimalkan pembauran dalam organisasi, partisipasi karyawan, kelincahan serta kualitas keseimbangan hidup, serta meningkatkan hasil dan keunggulan bersaing dalam mencapai sasaran organisasi. Menurut Rivai dalam buku Mannayong (2024), keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan SDM sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Para ahli telah memberikan berbagai definisi yang menekankan pentingnya pengelolaan tenaga kerja secara strategis dan integratif. Manajemen sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada fungsi administrasi tetapi juga pada pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan karyawan sebagai aset paling berharga dalam organisasi. Dengan memahami dan menerapkan konsep-konsep MSDM yang dikemukakan oleh para ahli, organisasi dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan strategisnya secara efektif.

Komunikasi

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya komunikasi yang efektif untuk memastikan bahwa informasi, kebijakan, dan tujuan organisasi disampaikan dengan jelas kepada seluruh karyawan. Dengan begitu perusahaan perlu menciptakan komunikasi yang baik

terhadap situasi yang dihadapi untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Berdasarkan Koesomowidjo (2021:2) berpendapat bahwa sebuah komunikasi adalah interaksi atau proses simbolik yang memungkinkan individu untuk mengatur lingkungan mereka dan menjalin hubungan antar manusia melalui pertukaran informasi sehingga diharapkan dapat terjalin hubungan baik dan terciptanya masyarakat yang harmonis. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi, Berdasarkan (Purwanti dalam Chandra, Sudjianto dan Adriana, 2023), yang mempengaruhi komunikasi, yaitu: a). Perkembangan, memahami komunikasi yang efektif. b). Persepsi, pandangan individu terhadap pesan yang diterima. c). Emosi, perasaan yang muncul tiba-tiba selama proses komunikasi. d). Jenis kelamin, mempengaruhi cara laki-laki dan perempuan mengerti komunikasi yang berbeda. e). Pengetahuan, mendukung kemampuan berkomunikasi dengan baik. f). Peran dan hubungan, menciptakan interaksi antara orang-orang yang berkomunikasi. g). Lingkungan, situasi yang nyaman dapat menciptakan interaksi yang efektif. h). Jarak, rasa aman saat berkomunikasi meskipun terpisah jauh. Berdasarkan Nisa dalam Suwandani et.al. (2023) mengemukakan indikator komunikasi yaitu: 1). Pemahaman 2). Kesenangan 3). Pengaruh pada sikap 4). Hubungan yang makin baik 5). Tindakan.

Kerjasama Tim

Kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai kerjasama antara anggota tim dalam mencapai tujuan bersama dengan membagi tanggung jawab, sumber daya, dan dukungan yang efektif. Sebagaimana diungkapkan oleh Simatupang dalam Dewi (2022) kerjasama tim *(teamwork)* merupakan sekelompok individu yang berkolaborasi dengan berbagai keterampilan yang disinkronkan untuk memenuhi sasaran organisasi atau perusahaan tersebut. Menurut Letsoin, Ratnasari (2020) menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah aktivitas yang melibatkan dua orang atau lebih guna memastikan strategi pencapaian tujuan berjalan sesuai rencana, dengan dukungan dari komunikasi yang efisien, iklim kerja yang kondusif, serta pengelolaan secara kolektif. Menurut Tjiptono (2019) faktor- faktor yang berpengaruh pada kerjasama tim meliputi komunikasi, kepercayaan, dan tujuan yang sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan kerjasama tim yaitu: a). Identitas pribadi anggota tim, Ketidakcocokan dalam tim dapat menyebabkan kekhawatiran dan memperburuk hubungan. b). Hubungan antara anggota tim, saling mendukung dan bekerja secara kolaboratif. c). Identitas tim di dalam organisasi, dua aspek organisasi: keselarasan kelompok dan dampak keanggotaan. Diungkapkan oleh Taufik, Hanafi dan Perizade dalam Alfariz (2022) Indikator kerjasama tim

yaitu: 1). Adanya tujuan yang sama. 2). Antusiasme. 3). Peran dan tanggung jawab yang jelas. 4). Pembagian tugas. 5). Keahlian yang dimiliki tim.

Lingkungan Kerja

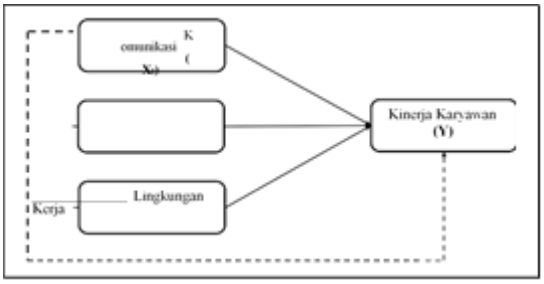
Setiap organisasi di perusahaan memiliki karakter dan tugas yang berbeda. Lingkungan kerja yang baik penting bagi karyawan untuk motivasi dan semangat bekerja. Kondisi kerja yang sehat, aman, dan nyaman meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. W Enny dalam Iqbal, Husniati dan Sumilir (2022) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Menurut Sedarmayanti (2020) lingkungan kerja mencakup kondisi terkait pada interaksi kerja, baik dengan atasan, rekan kerja, maupun dangan bawahannya. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, jika lingkungan kerja berlangsung dengan baik antara karyawan dalam suatu instansi, maka hal tersebut juga akan berdampak positif bagi perusahaan. Menurut Rizqi (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesan lingkungan kerja yaitu: a). Faktor internal, kemampuan dalam bekerja. b). Faktor kepemimpinan, memberikan dorongan, arahan, semangat, dan dukungan yang diberikan manajer. c). Faktor tim, kualitas dukungan dan antusiasme. d). Faktor sistem, infrastruktur yang disediakan oleh organisasi. e). Faktor komunikasi, membangun suasana kerja lebih interaktif dan kerjasama. f). Faktor kontekstual, perubahan dari lingkungan eksternal dan internal karyawan. Menurut Siagan dikutip oleh Zulfadli (2023), indikator lingkungan kerja yaitu: 1). Hubungan antar rekan kerja, 2). Hubungan atasan dengan karyawan. 3). Kerjasama antar karyawan.

Kinerja Karyawan

Menurut Halim dan Meliza dalam Rochman, Ubaidillah dan Andriani (2024) *performance* atau kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Menurut Prasetyo dan Lestari (2022) Kinerja karyawan yang berperan penting dalam memperkuat efektivitas komunikasi, meningkatkan kerjasama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Berdasarkan Simanjuntak dalam Lubis (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: a). Faktor pribadi, keterampilan dan kemampuan seseorang individu. b). Faktor dukungan dari organisasi, pengorganisasian, lingkungan kerja yang nyaman, penyediaan sarana dan persayaratan kerja serta kondisi. c). Faktor dukungan dari manajemen, merancang

sistem kerja dan hubungan industrial lainnya serta pengembangan kompetensi karyawan. Diterapkan oleh Gomes dalam Sisilia (2020) Indikator kinerja karyawan yaitu: 1). Kuantitas (jumlah). 2). Kualitas (mutu). 3). Pengetahuan kerja. 4). Kreativitas. 5). Kerjasama. 6). Dapat dipercaya. 7). Inisiatif. 8). Kualitas pribadi.

Kerangka Pemikiran



: Pengaruh Secara Parsial : pengaruh Secara Simultan

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan Sugiyono dalam Fitriasari (2024) yakni suatu penelitian yang dirancang dengan terstuktur, terencana dan tersistem. Dengan metode pendekatan deskriptif, dikemukakan Sugiyono dalam dinda, angga (2024) yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Hal ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari masing-masing variabel komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja serta mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel dalam mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLKK di Balikpapan.

Sumber Data

Sumber data adalah segala adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder (Jogiyanto dalam kutipan Sisilia, 2020) yaitu sebagai berikut:

1) Data Primer

Data primer yang di mana data dapat diperoleh secara langsung dan dilengkapi dengan data yang sesuai melalui kegiatan seperti melalui survei distribusi pengisian kuesioner dilakukan kepada responden yakni karyawan PT. PLKK di Balikpapan, artinya data ini langsung diberikan kepada peneliti.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber informasi yang diperoleh bukan dari objeknya langsung, tetapi justru data diperoleh melalui sumber lain baik lisan maupun tertulis melalui penjelasan- penjelasan lain. Data sekunder penulis peroleh dari jurnal-jurnal maupun buku yang dijadikan landasan teori.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu landasan yang menjadi tujuan utama dalam proses penelitian dan merupakan tahapan yang paling krusial dalam penelitian. Peneliti harus mengumpulkan data yang sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan, karena jika tidak sesuai maka penelitian menjadi tidak relevan. Berdasarkan Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan via kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pernyataan dari setiap instrumen variabel kepada responden agar dapat direspon. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari jawaban responden (Sugiyono dalam kutipan Sinaga; 2023). Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diukur menggunakan skala pengukuran yang berbasis pada skala likert.

Tabel 2 Skala Likert

No.	Jawaban	Kode	Bobot
1.	Sangat Setuju	SS	5
2.	Setuju	S	4
3.	Cukup Setuju	CS	3
4.	Tidak Setuju	TS	2
5.	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Dengan memanfaatkan skala likert, penulis dapat mengetahui bagaimana pengaruh sebenarnya antara komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara (PLKK) berlokasi digedung PT. HAKA yang beralamat Jl. Jenderal Sudirman No.15, Damai, Kec. Balikpapan Kota, Kota Balikpapan, Kalimantan Timur 76114. Dengan waktu pengumpulan data pada bulan Desember 2024.

Populasi dan Sampel

a) Populasi

Populasi merupakan jumlah dari subjek yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut Martono dalam Jatmiko (2024:76) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, dapat juga diartikan sebagai keseluruhan individu atau unit dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara yang berjumlah 235 karyawan dengan kriteria pengambilan sampel sebagai berikut:

Tabel 3 Jumlah Populasi

Kriteria	Jumlah
KC Samboja	147
KP Balikpapan	42
Project	46
Total Populasi Keseluruhan	**235**

Sumber: PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara

b). Sampel

Menurut Sugiyono (2021:127), sampel merupakan bagian dari jumlah serta karakteristik yang diambil dari populasi tersebut. Metode yang diambil dari *nonprobability sampling* adalah *purposive sampling*. Purposive sampling adalah pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu dari peneliti sehingga sampel hanya representatif untuk populasi yang diteliti (Arifin dalam Asmi dan Mardatillah, 2021:10). Peneliti memilih menggunakan teknik sampling purposive dengan pertimbangan yang sesuai kriteria tertentu. Dalam penelitian ini kriteria untuk penentuan sampel yaitu:

1. Karyawan PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara di Balikpapan.
2. Responden kategori berdasarkan masa kerja 1 tahun keatas.

Tabel 4 Kriteria Sampel

Kriteria	Jumlah
Total Populasi	235
Karyawan PT. PLKK	
1. KC. Samboja	147
2. Project	46
	Dikurangi
Total	**42 orang**
Lama Masa Kerja dibawah 2 Tahun	
1. 0-1 Tahun	9
	Dikurangin
Total Sampel	**33 Orang**

Sumber: PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara

Kriteria	Jumlah
KC Samboja	147
KP Balikpapan	42
Project	46
Total Populasi Keseluruhan	**235**

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 33 responden yang merupakan karyawan PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara di Balikpapan dan lama masa kerja dibawah 2 tahun.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Data yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu kuesioner yang berasal dari karyawan PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara Balikpapan. Penyebaran kuesioner dilakukan mulai tanggal 30 April 2025

sampai dengan 7 Mei 2025.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, lama masa kerja. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara Balikpapan sebesar 33 orang.

Tabel 5 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Responden
Laki-laki	14	42,4%
Perempuan	19	57,6%
Total	**33**	**100%**

Sumber: data diolah SPSS 25 (2025)

Tabel 5, di atas terlihat bahwa responden dengan jenis kelamin Laki-laki berjumlah 14 atau 42,4% responden dan dengan jenis kelamin Perempuan dengan jumlah 19 atau 57,6% responden. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa responden dari penelitian ini di dominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin Perempuan.

Tabel 6, menunjukkan bahwa usia karyawan PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara Balikpapan mayoritas berusia antara 23-34 tahun.

Tabel 6 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
1-10	26	78,8%
11-20	6	18,2%
21-28	1	3%
Total	**33**	**100%**

Sumber: data diolah SPSS 25 (2025)

Tabel 7, menunjukkan bahwa masa lama bekerja karyawan PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara Balikpapan mayoritas antara 1-10 tahun.

Uji Validitas

Pengujian validitas adalah untuk mengetahui apakah angket kuesioner yang digunakan bener-bener valid untuk mengukur variabel yang diteliti.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Ket
Komunikasi (X_1)	$X_1.1$	0,3440	0,734	Valid
	$X_1.2$	0,3440	0,778	Valid
	$X_1.3$	0,3440	0,568	Valid
	$X_1.4$	0,3440	0,825	Valid
	$X_1.5$	0,3440	0,848	Valid
	$X_1.6$	0,3440	0,570	Valid
	X_1	0,3440	1	Valid
Kerjasama Tim (X_2)	$X_2.1$	0,3440	0,733	Valid
	$X_2.2$	0,3440	0,795	Valid
	$X_2.3$	0,3440	0,547	Valid
	$X_2.4$	0,3440	0,750	Valid
	$X_2.5$	0,3440	0,796	Valid
	X_2	0,3440	1	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	$X_3.1$	0,3440	0,607	Valid
	$X_3.2$	0,3440	0,715	Valid
	X3.3	0,3440	0,591	Valid
	$X_3.4$	0,3440	0,744	Valid
	$X_3.5$	0,3440	0,640	Valid
	$X_3.6$	0,3440	0,531	Valid
	$X_3.7$	0,3440	0,715	Valid
	X_3	0,3440	1	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,3440	0,647	Valid
	Y.2	0,3440	0,760	Valid
	Y.3	0,3440	0,516	Valid
	Y.4	0,3440	0,724	Valid
	Y.5	0,3440	0,732	Valid
	Y.6	0,3440	0,509	Valid
	Y.7	0,3440	0,705	Valid
	Y.8	0,3440	0,705	Valid
	Y.9	0,3440	0,474	Valid
	Y.10	0,3440	0,828	Valid
	Y	0,3440	1	Valid

Tabel 8 Karakteristik Berdasarkan Usia

Usia Responden	Jumlah Responden	Presentase
23 -34	25	75,9%
35-47	5	15,1%
48-59	2	6%
60-67	1	3%
Total	**33**	**100%**

Sumber: data diolah SPSS 25 (2025)

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*N of Item*	Hasil Cronbach 's alph	Koefisien Cronbach 's alpha	Deskripsi
Komunikasi	6	0,817	>0,60	Reliabel
Kerjasama Tim	5	0,772	> 0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	7	0,765	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,859	>0,60	Reliabel

Pada perhitungan Tabel 8, uji validitas diatas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan r_{hitung} masing – masing variabel lebih besar dari nilai r_{tabel} sebesar 0,3440. Disisi lain semua variabel dan item pernyataan yang digunakan untuk pengukuran memiliki signifikansi statistik pada tingkat 0,000 dan lebih kecil dari 0,05. Maka dinyatakan bahwa uji validitas diatas adalah valid. pada nilai sig. (2-tailed) nilai setiap variabel memiliki nilai 0,000 < 0,05. Maka dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Menurut sugiyono dalam sari (2024) uji reliabilitas adalah derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja dan uji statistik yang digunakan dan dipakai adalah Cronbach Alfha. Di mana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

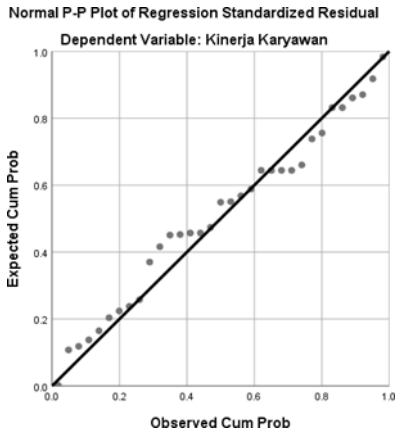
Pada Tabel 9, nilai Cronbach's alpha masing variabel Komunikasi (X_1), Kerjasama Tim (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) masing – masing memiliki nilai yang lebih dari 0,60 maka tabel diatas dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji Normalitas untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Dapat dinyatakan dalam uji Grafik Normal P-P *Plot* dan uji one-sample Kolmogorov Smirnov.

Normal P-P Plot

Tabel 10 Hasil Uji Normalitas P-P Plot



Sumber: data diolah SPSS 25 (2025)

Terlihat pada Tabel 10, bahwa titik- titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 11 Hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85082777
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.090
	Negative	-.115
Test Statistic		.115

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber: data diolah SPSS 25 (2025)

Pada Tabel 11, hasil uji Normalitas dengan uji One Sampel Kolmogorov-Smirnov menguatkan temuan uji normalitas. Dikatakan valid dan signifikan jika hasil Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji OneSampel Kolmogorov-Smirnov Test pada Asymp. Sig. (2-tailed) 0,200[c,d] > 0,05 dan dikatakan valid dan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 12

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.160	3.632		2.246	.032		
	Komunikasi	1.588	.204	1.028	7.765	.000	.308	3.247
	Kerjasama Tim	.435	.192	.224	2.265	.031	.552	1.811
	Lingkungan kerja	.543	.219	.336	2.479	.019	.294	3.396

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada Tabel 12, pengujian dapat dihitung dengan menggunakan Tolerance Value (TOL) dan Variance Inflation Factor (VIF). Jika Nilai Tolerance melebihi 0,10 dan VIF kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas. Menunjukkan bahwa nilai masing – masing variabel pada kolom VIF menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas. Pada nilai VIF variabel Komunikasi X_1 memiliki nilai sebesar 3,247 < 10, pada variabel Kerjasama Tim X_2 memiliki nilai sebesar 1,811 < 10, dan pada variabel Lingkungan Kerja X_3 memiliki nilai sebesar 3,396 < 0,05. Dan nilai tolerance lebih dari 0,10, Maka dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas pada

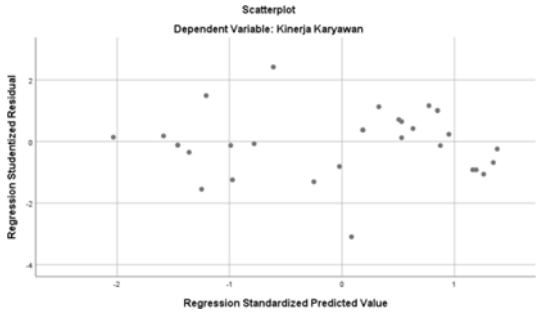
penelitian dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Uji Heteroskedastisitas Scatterplot menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain, jika tidak tergambar pola yang jelas atau pola yang berkumpul maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 13

Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Tabel 13, menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang berkumpul, melainkan titik – titik pola menyebar, maka dapat disimpulkan bahwa gambar diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Glejser

Pada Tabel 15, hasil Uji analisis regresi linear berganda, berdasarkan hasil yaitu jika nilai sig > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas begitu pula sebaliknya jika nilai sig < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 14

Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejer

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.558	2.350		1.089	.285
	Komunikasi	.162	.132	.396	1.221	.232
	Kerjasama Tim	.001	.124	.002	.008	.994
	Lingkungan kerja	.181	.142	.424	1.279	.211

Pada Tabel 14, diketahui masing- masing variabel memiliki nilai sig > 0,05. Variabel komunikasi 0,232 > 0,05, variabel kerjasama tim 0,994 > 0,05 dan variabel Lingkungan Kerja 0,211 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan data dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu Komunikasi (X_1), Kerjasama Tim (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 15

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.160	3.632		2.246	.032
	Komunikasi	1.588	.204	1.028	7.765	.000
	Kerjasama Tim	.435	.192	.224	2.265	.031
	Lingkungan kerja	.543	.219	.336	2.479	.019
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah SPSS 25 (2025)

pengolahan data pada kolom Unstandardized Coefficients bagian B maka nilai koefisien regresi masing – masing variabel dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e}$$

$$\mathbf{Y = 8{,}160 + 1{,}588 X_1 + 0{,}435 X_2 + 0{,}543 X_3}$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan a = Konstanta

β = Koefisien Regresi X_1, X_2, X_3 X_1 = Komunikasi

X_2 = Kerjasama Tim X_3 = Lingkungan Kerja e = error.

Dari hasil persamaan tersebut, maka dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) memiliki nilai sebesar 8,160 menunjukkan bahwa semua variabel bebas (Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan sebesar 1 satuan persen maka Kinerja Karyawan sebesar 8,160 satuan. Hasil dari regresi linier berganda, disini konstanta 8,160 berarti berpengaruh.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 1,588 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Komunikasi (X_1) sebesar 1 satuan persen dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 1,588 satuan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,435 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Kerjasama Tim (X_2) sebesar 1 satuan persen dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,435 satuan.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,543 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan persen dapat menyebabkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,543 satuan.

Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R Square*)

Tabel 16
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
(*Adjusted R Square*)

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918[a]	.843	.827	1.944
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: data diolah SPSS 25 (2025)

Tabel 16, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,827 atau 82,7% artinya variabel komunikasi (X_1), kerjasama tim (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 82,7% sedangkan sisanya sebesar 17,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis Uji T (Parsial)

Menurut Junaedi (2020), uji t atau parsial menunjukkan bahwa sejauh mana suatu variabel penjelas mempunyai pengaruh tahapan variabel terikat.

Tabel 17 Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardi zed Coefficie nts	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.160	3.632		2.246	.032
	Komunikasi	1.588	.204	1.028	7.765	.000
	Kerjasama Tim	.435	.192	.224	2.265	.031
	Lingkungan kerja	.543	.219	.336	2.479	.019
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah SPSS 25 (2025)

Diatas dapat diterakan sebagai berikut:

T_{tabel} = a ; (df = n-k)

= 0,05 ; (df = 33 – 4)

= 0,05 ; (df = 29)

T_{tabel} = 1,699

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918[a]	.843	.827	1.944
a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kerjasama Tim, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Pada Tabel 17, menunjukkan bahwa nilai t_{tabel} adalah 1,699. Dengan hasil pengujian statistic uji t pada tabel 4,16 diperoleh komunikasi (X_1) nilai sig = 0,000 dan nilai t_{hitung} 7,765 > t_{tabel} 1,699, maka variabel komunikasi (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pada hasil pengujian yang diperoleh variabel kerjasama tim (X_2) nilai sig = 0,031 dan nilai t_{hitung} 2.265 > t_{tabel} 1,699, maka variabel kerjasama tim (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). dan selanjutnya dengan hasil pengujian yang diperoleh variabel lingkungan kerja (X_3) nilai sig = 0,019 dan nilai t_{hitung} 2.479> t_{tabel} 1,699, maka variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

Tabel 18 Hasil Uji F

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	590.624	3	196.875	52.084	.000[b]
	Residual	109.618	29	3.780		
	Total	700.242	32			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja , Kerjasama Tim, Komunikasi						

Sumber: data diolah SPSS 25 (2025)

Uji simultan dilakukan dengan asumsi angka signifikan a = 5% atau 0,05. Dengan rumus F_{tabel}:

Df 1 = k – 1

= 4 – 1

= 3

Df 2 = n – k – 1

= 33 – 3 – 1

= 29

Dilihat pada F_{tabel} = 2.93

Pada Tabel 18, Berdasarkan hasil perhitungan anova dimana F_{hitung} 52,084 > F_{tabel} 2,93 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Artinya variabel komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara di Balikpapan.

Variabel Paling Berpengaruh

Tabel 19

Hasil Uji Paling Berpengaruh

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardi zed Coefficie nts	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.160	3.632		2.246	.032
	Komunikasi	1.588	.204	1.028	7.765	.000
	Kerjasama Tim	.435	.192	.224	2.265	.031
	Lingkungan kerja	.543	.219	.336	2.479	.019
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber: data diolah SPSS 25 (2025)

Dapat dilihat pada Tabel 19, nilai signifikan yaitu variabel komunikasi (X_1) sebesar 0,000 < 0,05, kerjasama tim (X_2) sebesar 0,031 < 0,05 dan lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,019 < 0,05. Namun, berdasarkan nilai β koefisien yang semakin jauh dengan 0 (Nol) atau paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu komunikasi dengan nilai sebesar 1,028, kerjasama tim dengan nilai sebesar 0,224 dan lingkungan kerja dengan nilai sebesar 0,336. Dari nilai tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang paling dominan pertama yaitu komunikasi, kedua yaitu lingkungan kerja dan yang paling terakhir kerjasama tim.

H_1 : Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel komunikasi (X_1) memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (7,765 > 1,699 dan nilai Sig (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan **hipotesis pertama** yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah 1,588 atau 100%. Artinya komunikasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 100%. Indikator yang paling dominan memberikan kontribusi yang tinggi pada variabel komunikasi yaitu kesenangan dengan pernyataan "Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap karyawan lainnya/atasan.". Menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki sikap proaktif dan tidak ragu untuk berkomunikasi ketika menghadapi hambatan dalam pekerjaan. Hal ini juga menunjukkan bahwa karyawan menyadari pentingnya kolaborasi dan arahan dari pihak lain untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Maka hasil pada penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aksana dan Rovita (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Didukung juga oleh penelitian Agustina, Mutaufig dan Taryanto (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_2 : Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kerjasama tim (X_2) memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,265 > 1,699 dan nilai Sig (0,031 < 0,05), maka dapat disimpulkan **hipotesis kedua** yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah 0,435 atau 43,5%. Artinya kerjasama tim mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 43,5%. Indikator yang paling dominan

memberikan kontribusi yang tinggi pada variabel Kerjasama Tim yaitu adanya tujuan yang sama dengan pernyataan "Saya berusaha bekerja di PT. PLKK dengan mengerahkan keahlian yang saya miliki secara maksimal dalam menjalankan pekerjaan.". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki komitmen tinggi dan dedikasi dalam melaksanakan tugas mereka. Sikap ini mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab dalam bekerja, serta menunjukkan bahwa karyawan berorientasi pada pencapaian kinerja yang maksimal demi kemajuan perusahaan. Maka hasil pada penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alfariz (2023) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Didukung juga oleh penelitian Nainggolan (2023) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_3 : Pengaruh Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ (2,479 > 1,699 dan nilai Sig (0,019 < 0,05), maka dapat disimpulkan **hipotesis ketiga** yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah 0,543 atau 54,3%. Artinya lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,3%. Indikator yang paling dominan memberikan kontribusi yang tinggi pada variabel Lingkungan Kerja yaitu hubungan atasan dengan karyawan dengan pernyataan "Saya mempunyai hubungan yang baik dengan atasan". Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan harus adanya rasa saling menghormati, kepercayaan, dan komunikasi yang efektif antara seorang karyawan dan pimpinannya. Maka hasil pada penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hura dan Yanti (2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Didukung juga oleh penelitian Aksana dan Rovita (2024) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_4: Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa secara bersama-sama variabel komunikasi (X_1), kerjasama tim (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. pengelola limbah kutai kartanegara di balikpapan. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan anova dimana F_{hitung} 52,084 > F_{tabel} 2.93 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu,

menunjukkan bahwa komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka hasil pada penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rochman & Ubaidillah (2024) yang menyatakan bahwa variabel kerjasama tim, komunikasi dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara di Balikpapan, adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara di Balikpapan.
2. Kerjasama tim (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara di Balikpapan.
3. Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara di Balikpapan.
4. Komunikasi (X_1), Kerjasama Tim (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanegara di Balikpapan.

SARAN

Penelitian ini dapat memberikan masukan penting bagi Perusahaan, dianjurkan untuk meningkatkan komunikasi antara karyawan dan atasan melalui pertemuan formal. Perusahaan harus memperjelas peran anggota, membangun kepercayaan, dan mengevaluasi kebijakan secara berkala. Manajemen perlu memperhatikan lingkungan kerja untuk mendukung kinerja karyawan. Bagi Pihak Akademik, peneliti berharap penelitian ini berguna bagi mahasiswa untuk penelitian serupa dan penelitian lanjutan. Bagi Penulis, penulis diharapkan memanfaatkan sumber pengetahuan dan pengalaman di manajemen SDM untuk merumuskan rekomendasi bagi PT. Pengelola Limbah Kutai Kartanega

DAFTAR REFERENSI

Agustina, I., Mutaufiq, A., & Taryanto, T. (2024). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samick Indonesia. *Jurnal Tadbir Peradaban*, *4*(1), 7–17.

Aksana, D. P., & Rovita, A. (2024). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Setia Sejahtera Cabang GNTU Kebayoran Baru Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, *1*(3), 616–624.

Alfariz, I. M. (2023). *Pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Liebra Permana)* [Skripsi, Fakultas Ekonomi].

Asmi, N., & Mardatillah. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pelanggan pada Naem 555 Cucian. *Jurnal Akuntansi Manajemen Madani*, *7*(2).

Badriyah, K., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). Pengaruh kompetensi, teamwork, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Mekar PT. Gudang Garam Tbk, Kediri. *Jurnal Mahasiswa: Jurnal Ilmiah Penalaran dan Penelitian Mahasiswa*, *4*(3), 36–54.

Cahyani, D. R., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Z. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, *2*(8), 181–195.

Chandra, R. M., Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-faktor komunikasi (yang perlu dimiliki) generasi Z dalam mempersiapkan karir. *Student Research Journal*, *1*(3), 372–384.

Dewi, N. A. F. (2022). *Pengaruh kerja sama tim, motivasi dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Suparma Tbk Surabaya* [Disertasi, Universitas Bhayangkara Surabaya].

Fitriasari, P. (2024). Pengaruh pembelajaran aktif, kemajuan teknologi, metode pembelajaran, motivasi peserta didik terhadap pembelajaran akuntansi. *Madani Accounting and Management Journal*, *10*(2), 58–67.

Hendriawan, D., & Sutisna, N. (2022). Pengaruh komunikasi lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci. *Emabi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, *1*(3), 75–84.

Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatria, E. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusamulti Central Lestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, *17*(1), 69–78.

Hura, P., & Yanti, N. (2023). Pengaruh komunikasi kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Padang. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, *1*(4), 326–338.

Iqbal, S. (2022). *Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Swapro International Jakarta* [Disertasi, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta].

Jatmiko, N. S. (2024). Pengaruh pengetahuan wajib pajak, kesadaran wajib pajak, pelayanan fiskus, dan sanksi pajak terhadap kepatuhan wajib pajak orang pribadi di Kantor Pemerintah Kota Balikpapan tahun 2022. *Madani Accounting and Management Journal*, *10*(1), 1–18.

Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, *3*(2), 94–103.

Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, *9*(1), 17–34.

Andriansyah, M. M., & Ridwan, M. S. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Margo Mulyo Makmur Kabupaten Tuban. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, *6*(10), 81–90.

Mannayong, J. (2024). *Perencanaan & pengembangan SDM*.

Nainggolan, H. (2023). Pengaruh kerjasama tim, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja berdasarkan persepsi karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 414–425.

Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Inews Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, *1*(2), 58–79.

Novita, S. D. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Rejeki Group*.

Rahayu, C. N. S., & Santo, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT CDS Asia. *Solusi*, *22*(1), 11–22.

Rochmad, M. S., Ubaidillah, H., & Andriani, D. (2024). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo World Kabupaten Mojokerto. *Efektor*, *11*(1), 32–43.

Sari, I. P. (2023). Efektivitas pengangkutan limbah bahan berbahaya dan beracun studi kasus PT Pengelola Limbah Kutai Kartanegara. *Envirosan: Jurnal Teknik Lingkungan*, *6*(2), 18–22.

Sari, N. (2024). *Pengaruh bauran pemasaran terhadap keputusan pembelian produk di Toko Cahaya Pelangi Baby Shop*.

Sari, R. W. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja di BUMN PT. Inhutani IV Kab. Pasaman. *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, *5*(3).

Sartika, D. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap niat perilaku melalui kepuasan dan nilai yang dirasakan mahasiswa STIE Madani Balikpapan. *Madani Accounting and Management Journal*, *9*(1), 14–38.

Sinaga, O. S. (2023). Pengaruh tingkat pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan (UP3) Balikpapan. *Madani Accounting and Management Journal*, *9*(1), 88–99.