



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 1 (2025) pp: 239-248

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja

Asriandi<sup>1</sup>, Lorena Audina Manurung<sup>2</sup>, Cindy Olivia Pangemanan<sup>3</sup>, Riska Andrilla<sup>4</sup>, Randy Chaidir<sup>5</sup>, Susan

Fatmawati<sup>6</sup>, Gabriella Agnes Kurnia Tjahjono<sup>7</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

<sup>5,6,7</sup> Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Balikpapan

E-mail: asriandi@stiebalikpapan.ac.id\*

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi operasional PT. Sari Rahayu Biomantara Balikpapan. Penelitian ini melibatkan 40 responden dari divisi tersebut. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda dengan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Secara simultan ketiga variabel tersebut berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pelaksanaan penelitian ini menunjukkan bahwa PT. Sari Rahayu Biomantara perlu memfokuskan upaya peningkatan kinerja karyawan dengan pendekatan holistik. Meskipun secara individual faktor komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, namun kombinasi ketiganya secara simultan memberikan dampak positif yang kuat terhadap kinerja. Oleh karena itu, manajemen perusahaan disarankan untuk merancang program pengembangan yang mengintegrasikan ketiga aspek tersebut. Hal ini dapat mencakup pelatihan komunikasi yang efektif, kegiatan team building, serta peningkatan fasilitas dan suasana kerja. Dengan pendekatan yang terintegrasi tersebut, diharapkan dapat menciptakan sinergi yang lebih baik antar karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja divisi operasional secara keseluruhan..*

*Kata kunci: Peningkatan Kinerja, Komunikasi, Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja*

### 1. Latar Belakang

Di era kontemporer, Indonesia sebagai negara berkembang sangat bergantung pada kontribusi masyarakat, terutama dalam pembangunan ekonomi. Dinamika ekonomi saat ini menuntut pelaku usaha untuk mampu bersaing, mendorong perusahaan untuk terus berinovasi secara intensif. Inovasi menjadi kunci dalam memenangkan persaingan, namun hal ini perlu didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. Peran manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial dalam memperlancar operasional perusahaan. Lanskap bisnis di Indonesia tersebar luas di seluruh nusantara, termasuk di Pulau Kalimantan. Kalimantan Timur khususnya, merupakan rumah bagi beragam industri. Kota Balikpapan muncul sebagai pusat konsentrasi perusahaan industri di provinsi ini, dengan spektrum bisnis yang luas yang mencakup berbagai sektor. Kota Balikpapan menawarkan berbagai sektor bisnis, mulai dari pariwisata, ritel, pengelolaan sumber daya alam, manufaktur, hingga transportasi. Sistem transportasi di kota ini meliputi moda darat, laut, dan udara. Dalam konteks transportasi udara, keberadaan perusahaan jasa ground handling menjadi penting. Di antara sekian banyak perusahaan ground handling yang beroperasi di Balikpapan, PT. Sari Rahayu Biomantara merupakan salah satu entitas yang berkontribusi pada sektor ini.

Analisis kinerja divisi operasional periode 2019-2023 yang menunjukkan tren yang kompleks. Meskipun secara umum berada dalam kategori baik, terdapat pola penurunan yang mengkhawatirkan. Dimensi kuantitas muncul sebagai satu-satunya aspek yang menunjukkan ketahanan, bahkan peningkatan pada tahun 2023. Namun, penurunan yang konsisten pada dimensi efektivitas, bersama dengan tren penurunan pada kualitas, ketepatan waktu, dan independensi, menunjukkan tantangan sistemik yang perlu ditangani. Fenomena ini menunjukkan bahwa upaya untuk mempertahankan output kuantitatif mungkin telah mengorbankan aspek kualitatif kinerja. Ini bisa menjadi respons terhadap tekanan eksternal atau internal untuk memenuhi target produksi, tetapi pada akhirnya berdampak negatif pada efisiensi dan kualitas kerja secara keseluruhan. Situasi ini menyoroti perlunya strategi manajemen yang lebih seimbang dan holistik, yang tidak hanya berfokus pada hasil kuantitatif tetapi juga

memprioritaskan peningkatan kualitas, efektivitas, dan pengembangan independensi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih berkelanjutan dalam jangka panjang.

Analisis kinerja tahunan yang dilihat pada indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian mengungkap fluktuasi signifikan dalam kinerja divisi operasional selama periode 2019 hingga 2023. Setelah mencapai puncaknya pada tahun 2020, tren penurunan yang konsisten diamati hingga tahun 2023, dengan nilai akhir sebesar 69,9% yang dikategorikan sebagai "cukup baik." Pola ini menunjukkan tantangan sistemik yang memerlukan perhatian serius. Penurunan yang berkelanjutan pasca-2020 menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mendorong peningkatan kinerja pada awal periode tidak berkelanjutan atau mungkin tidak lagi relevan dengan kondisi yang berkembang. Situasi ini menggarisbawahi urgensi untuk merevitalisasi strategi peningkatan kinerja. Komunikasi telah diidentifikasi sebagai salah satu elemen kunci yang perlu diperkuat. Ini menunjukkan bahwa peningkatan arus informasi, kolaborasi antar-tim, dan kejelasan harapan mungkin menjadi katalisator penting untuk membalikkan tren penurunan ini. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan holistik yang melibatkan optimalisasi komunikasi, disertai dengan evaluasi dan penyesuaian faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja, menjadi sangat penting untuk memulihkan lintasan positif dan memastikan keberlanjutan kinerja divisi operasional di masa mendatang.

Teori Sistem Sosio-Teknis, yang dikembangkan oleh Trist dan Emery pada tahun 1960-an [1] menawarkan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami dinamika kinerja karyawan dalam organisasi modern. Teori ini memandang organisasi sebagai entitas yang kompleks di mana aspek sosial (komunikasi dan kerja tim) dan aspek teknis (lingkungan kerja) berinteraksi satu sama lain. Pendekatan holistik ini menekankan bahwa optimalisasi kinerja hanya dapat dicapai melalui penyelarasan kedua subsistem ini. Dengan mengadopsi teori ini, peneliti dapat menjelaskan variasi dalam temuan penelitian sebelumnya dan memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana komunikasi, kerja tim, dan lingkungan kerja secara kolektif memengaruhi kinerja karyawan sambil mempertimbangkan konteks spesifik setiap organisasi.

Komunikasi, kerja tim, dan lingkungan kerja adalah tiga faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan, tetapi penelitian menunjukkan hasil yang beragam mengenai signifikansinya. Komunikasi, sebagai urat nadi suatu organisasi, berpotensi menjadi katalisator atau penghalang kinerja. Aliran informasi yang efektif dapat memperjelas harapan, memfasilitasi pengambilan keputusan, dan membangun kohesi tim. Komunikasi, yang didefinisikan oleh [2] sebagai proses penyampaian informasi dan pemahaman, diyakini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Sementara penelitian [3], [4], [5], [6], [7], [8], [9] dan [10] mendukung pengaruh komunikasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara hasil yang berbeda penelitian [11] menunjukkan hasil yang negatif dan tidak signifikan mengenai pengaruh komunikasi terhadap kinerja.

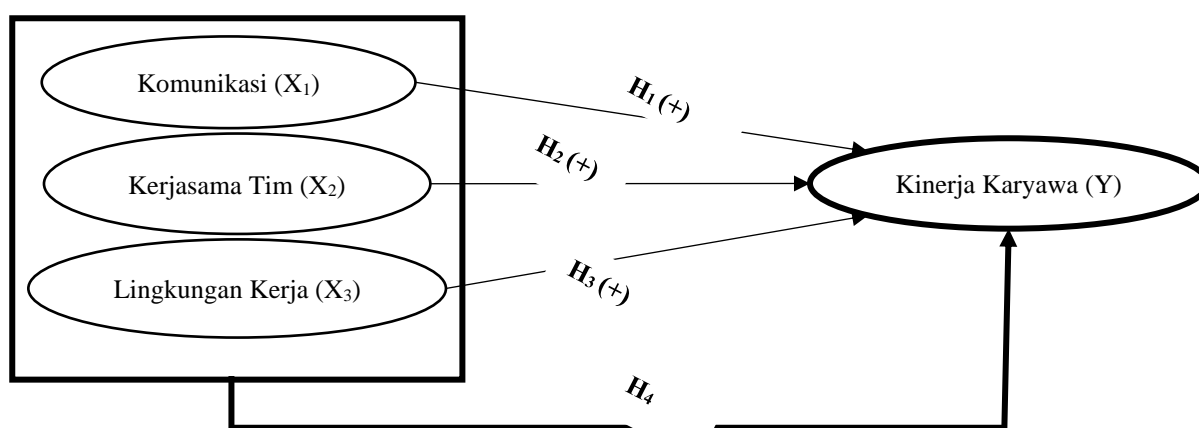
Kerja sama tim merupakan cerminan kemampuan organisasi dalam mensinergikan berbagai keterampilan dan perspektif individu. Tim yang solid dapat menghasilkan output yang melampaui kemampuan individu. Kerja sama tim menurut [12] merupakan sinergi kelompok yang berpotensi menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada individu. [13] menemukan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, [4], [5], [6], [7], [8], [9] dan [10]. Sedangkan [14] melaporkan bahwa kerja sama tim berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan kerja, baik fisik maupun psikososial, membentuk konteks terjadinya kinerja. Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas, sedangkan lingkungan yang tidak mendukung berpotensi menekan kinerja. Lingkungan kerja sebagai faktor eksternal yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan juga menunjukkan hasil penelitian yang kontradiktif. [15], [4], dan [5] menegaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan [16] menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variasi temuan ini menggarisbawahi kompleksitas hubungan antara faktor-faktor ini dan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas masing-masing faktor bergantung pada konteks spesifik organisasi, yang memerlukan pendekatan yang lebih bernuansa dan holistik untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sari Rahayu Biomantara baik secara parsial maupun secara simultan. Dengan pendekatan kuantitatif melalui model regresi linier berganda, studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik sekaligus rekomendasi praktis bagi pengelolaan SDM dan fasilitas kerja di sektor transportasi.

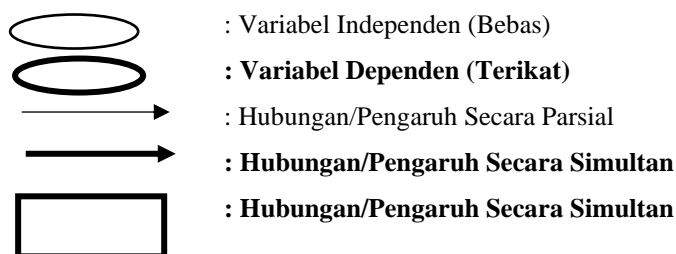
## 2 Metode Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data diperoleh secara langsung melalui pengamatan terhadap objek tertentu melalui mekanisme kuesioner. Fokus penelitian adalah karyawan divisi operasional. Berdasarkan data estimasi dan wawancara dengan bagian SDM PT. Sari Rahayu Biomantara diketahui bahwa pada divisi tersebut terdapat 2 unit yaitu staf dan operasional dengan jumlah karyawan tetap sebanyak 45 orang. Dengan demikian, populasi penelitian berjumlah 45 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini difokuskan khusus pada divisi operasional dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Purposive sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada kriteria tertentu [17]. Tidak semua karyawan dalam populasi memenuhi kriteria yang diteliti, maka dalam penelitian ini terdapat pertimbangan atau kriteria yang ditetapkan untuk sampel yang digunakan. Untuk menilai keandalan pernyataan kuesioner mengenai persepsi sampel, dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap data. Uji ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menyelidiki hubungan antar variabel.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

### Keterangan Gambar :



Formulasi Hipotesis sebagai berikut:

H1: Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rahayu Biomantara

H2: Kerjasama Tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rahayu Biomantara

H3: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rahayu Biomantara

H4: Komunikasi, Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Rahayu Biomantara

Uji validitas dilakukan untuk menguji apakah respons kuesioner dan jawaban responden layak digunakan dalam penelitian ini. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji validitas setiap pertanyaan adalah jika nilai  $r$  hitung  $>$  nilai  $r$  kritis, di mana nilai  $r$  hitung harus di atas 0,3, maka variabel tersebut dianggap valid. Namun, jika nilai  $r$

hitung < nilai r kritis, yaitu kurang dari 0,3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item lain dalam kuesioner dibandingkan dengan variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid [17]. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah skala Alpha Cronbach, yang mengelompokkan item menjadi dua bagian atau lebih. Jika nilai Alpha Cronbach > 0,60, kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten. Namun, jika nilai Alpha Cronbach < 0,60, kuesioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengevaluasi hipotesis dengan menguji signifikansi statistik. Metode analisis ini melibatkan model regresi yang menggabungkan beberapa variabel independen untuk menilai dampak kolektifnya terhadap satu variabel dependen. Tujuan dari melakukan analisis ini adalah untuk memastikan arah dan tingkat pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen, sebagaimana yang dikemukakan oleh [18]

Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung variabel bebas dengan nilai t tabel pada tingkat kesalahan 5%. Apabila nilai t hitung > nilai t tabel, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Sedangkan pengaruh simultan dinilai dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada tingkat kesalahan 5%. Apabila nilai F hitung > nilai F tabel, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat [17]

Model regresi linier berganda direpresentasikan dengan persamaan berikut:

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

Dengan Y = Kinerja Karyawan, X<sub>1</sub> = Komunikasi, X<sub>2</sub> = Kerjasama Tim, X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja, a = Constant, β<sub>1</sub>, β<sub>2</sub>, β<sub>3</sub> = Regression Coefficient dan e = Error

### 3. Hasil dan Diskusi

Uji coba dilakukan terhadap 40 responden, dan variabel yang akan diuji terdiri dari variabel bebas yaitu komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja, serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur yang akan digunakan benar-benar mengukur apa yang ingin diukur. Untuk menilai keabsahan alat ukur diperlukan kriteria sebagai tolok ukur pembanding.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian dan Pernyataan Indikator								Kritikal - r	Ket.
Kinerja Karyawan (Y)		Komunikasi (X <sup>1</sup> )		Kerjasama Tim (X <sup>2</sup> )		Lingkungan Kerja (X <sup>3</sup> )			
Pernyataan Indikator	r-Hitung	Pernyataan Indikator	r-Hitung	Pernyataan Indikator	r-Hitung	Pernyataan Indikator	r-Hitung		
Y.1	0,387	X1.1	0,680	X2.1	0,555	X3.1	0,751	0,3	Valid
Y.2	0,393	X1.2	0,581	X2.2	0,649	X3.2	0,775		Valid
Y.3	0,505	X1.3	0,619	X2.3	0,724	X3.3	0,719		Valid
Y.4	0,583	X1.4	0,610	X2.4	0,839	X3.4	0,672		Valid
Y.5	0,726	X1.5	0,715	X2.5	0,532	X3.5	0,683		Valid
Y.6	0,756	X1.6	0,824	X2.6	0,375	X3.6	0,561		Valid
Y.7	0,563	X1.7	0,770	X2.7	0,554	X3.7	0,471		Valid
Y.8	0,548	X1.8	0,604	X2.8	0,569	X3.8	0,689		Valid
Y.9	0,738	X1.9	0,740						Valid
Y.10	0,690	X1.10	0,775						Valid
Y.11	0,779	X1.11	0,781						Valid
Y.12	0,609	X1.12	0,769						Valid
Y.13	0,613	X1.13	0,770						Valid
Y.14	0,707	X1.14	0,657						Valid
Y.15	0,618	X1.15	0,737						Valid
Y.16	0,668	X1.16	0,828						Valid
Y.17	0,615	X1.17	0,317						Valid

Y.18	0,554	X1.18	0,329	Valid
Y.19	0,600	X1.19	0,786	Valid
Y.20	0,610	X1.20	0,624	Valid

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa semua item yang digunakan dalam penelitian ini valid. Nilai setiap item memiliki korelasi Pearson positif dan lebih besar dari nilai r kritis yaitu 0,3.

### 3.2. Uji Reliabilitas

Hasil dari tabel pengukuran koefisien alpha pada uji reliabilitas ini kemudian dikonsultasikan dengan tabel reliabilitas. Hasilnya ditunjukkan pada Tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variable	Cronbach Alpha	Reliability Coefficient	Description
Kinerja (Y)	0,925	0,60	Reliability
Komunikasi (X1)	0,940	0,60	Reliability
Kerjasama Tim (X2)	0,855	0,60	Reliability
Lingkungan Kerja (X3)	0,883	0,60	Reliability

Hasil uji reliabilitas untuk kuesioner Kinerja (Y) = 0,925, Komunikasi (X<sub>1</sub>) = 0,940, Kerjasama Tim (X<sub>2</sub>) = 0,855, dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) = 0,883 menunjukkan bahwa Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari koefisien reliabilitas (0,60). Dengan demikian, semua kuesioner dinyatakan reliabel dan dapat dikatakan reliabel sebagai instrumen pengukuran.

### 3.3. Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari keempat variabel komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi operasional PT. Sari Rahayu Biomantara, selanjutnya akan dianalisis untuk mendapatkan suatu kesimpulan yang akan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi organisasi yang diteliti. Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang telah diambil dari hasil angket responden karyawan PT. Sari Rahayu Biomantara Perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program Software Stastical Package for Sosial Sciences (SPSS) Versi 25,0

Berdasarkan hasil penelitian pengolahan dan komputerisasi maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 18,224 + 0,285 X_1 + 0,861 X_2 + 0,457 X_3 + 8,868$$

Pada persamaan di atas ditunjukkan pengaruh komunikasi, kerjasama tim, dan lingkungan kerja. Adapun arti dari koefisien regresi tersebut adalah: 1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 18,224 menyatakan apabila komunikasi, kerjasama tim dan lingkungan kerja memiliki nilai sama dengan nol (0), maka variabel dependen yaitu kinerja sebesar 18,224. Koefisien regresi komunikasi terhadap kinerja karyawan = 0,285 Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika komunikasi meningkat sebesar 1 poin, maka lingkungan kerja karyawan PT. Sari Rahayu Biomanatara akan meningkat sebesar 0,285 poin dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi kerjasama tim terhadap kinerja karyawan = 0,861 Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika motivasi meningkat sebesar 1 poin, maka motivasi karyawan PT. Sari Rahayu Biomanatara akan meningkat sebesar 0,861 poin dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan = 0,457 Koefisien regresi positif (searah) artinya, jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1 poin, maka disiplin kerja karyawan PT. Sari Rahayu Biomanatara akan meningkat sebesar 0,457 poin dan sebaliknya, dengan asumsi variabel lain konstan.

Dalam analisis regresi, probabilitas dua sisi digunakan. Nilai t-tabel ditemukan pada  $\alpha = 5\% : 2 = 2,5\%$  (untuk uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) dihitung sebagai  $n - k$ , di mana n adalah ukuran sampel dan k adalah banyaknya variabel. Untuk  $df = 40 - 4 = 36$ , nilai t-tabel yang diperoleh adalah 2,02809. Jika nilai t-hitung (t-hitung) lebih kecil dari nilai t-tabel (t-tabel), maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Ringkasan hasil pengolahan data ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	18.224	8.868		2.055	.047
1	Komunikasi (X1)	.285	.160	.314	1.784	.083
	Kerjasama Tim (X2)	.861	.441	.328	1.955	.058
	Lingkungan Kerja (X3)	.457	.279	.268	1.640	.110

a. Dependent Variable: Performance (Y)

Hasil uji t menunjukkan dimana variabel X<sub>1</sub> (komunikasi) mendapatkan hasil berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Y (kinerja). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien ( $\beta$ ) komunikasi = 0,285 dengan t-hitung sebesar 1,784 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,02809 dengan nilai sig. t sebesar 0,083 lebih besar dari nilai 0,05 ( $\alpha = 0.05$ ) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Artinya komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Hasil uji t menunjukkan dimana variabel X<sub>2</sub> (kerjasama tim) mendapatkan hasil berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Y (kinerja). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien ( $\beta$ ) kerjasama tim = 0,861 dengan nilai t-hitung sebesar 1,955 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,02809 dengan nilai sig. t sebesar 0,058 lebih besar dari nilai 0,05 ( $\alpha = 0.05$ ) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Artinya kerjasama tim berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja.

Hasil uji t menunjukkan dimana variabel X<sub>3</sub> (lingkungan kerja) mendapatkan hasil berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Y (kinerja). Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien ( $\beta$ ) lingkungan kerja = 0,457 dengan nilai t hitung sebesar 1,640 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,02809 dengan nilai sig. t sebesar 0,110 lebih besar dari nilai 0,05 ( $\alpha = 0.05$ ) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja.

### 1.3. Uji F

Tabel 4. Hasil F-hitung

Model	ANOVA <sup>a</sup>					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	1814.373	3	604.791	32.207	.000 <sup>b</sup>
	Residual	676.027	36	18.779		
	Total	2490.400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai F hitung sebesar 32,207 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,87. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki nilai P sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian, apabila F hitung > F tabel dan nilai P < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

### 3.5. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian tentang komunikasi kerja dan kinerja karyawan pada Divisi Operasional PT. Sari Rahayu Biomantara menunjukkan bahwa meskipun komunikasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya peningkatan komunikasi dapat meningkatkan kinerja, pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif, pengaruhnya tidak cukup substansial atau konsisten untuk dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya mempertimbangkan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan dan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan ini.

Indikator komunikator, pesan, media, penerima, dan efek diamati baik tetapi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja. Komunikasi rutin di tempat kerja tidak menjamin pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hambatan komunikasi masih belum efektif pada variabel komunikasi. Perusahaan

sebaiknya mengidentifikasi hambatan komunikasi ini dengan mensurvei karyawan dan menganalisis proses komunikasi untuk mengetahui bagian mana dari komunikasi yang sering menemui hambatan atau tidak efektif. Perbaikan harus dilakukan pada proses dan saluran komunikasi dengan menetapkan jalur komunikasi yang jelas dan terstruktur sehingga karyawan tahu di mana mendapatkan informasi atau melaporkan masalah.

Tingkat pendidikan karyawan Divisi Operasional PT. Sari Rahayu Biomantara yang 85% karyawannya berpendidikan SMA, memberikan wawasan tambahan. Pendidikan tinggi sering dikaitkan dengan keterampilan komunikasi yang lebih baik, karena pendidikan dapat meningkatkan kemampuan berbicara, mendengarkan, dan komunikasi yang efektif. Karyawan yang hanya berpendidikan SMA mungkin menghadapi tantangan dalam berkomunikasi secara efektif dibandingkan dengan mereka yang berpendidikan tinggi.

Tingkat pendidikan yang lebih rendah dapat membatasi kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik, artinya meskipun ada upaya untuk meningkatkan komunikasi, dampaknya terhadap kinerja mungkin tidak signifikan atau konsisten. Oleh karena itu, perusahaan harus mempertimbangkan pelatihan komunikasi tambahan atau pengembangan keterampilan bagi karyawan dengan latar belakang pendidikan tertentu untuk meningkatkan efektivitas komunikasi dan, pada akhirnya, kinerja karyawan.

Penelitian ini kontras dengan penelitian [3], [4], [5], [6], [7], [8], [9] dan [10] yang menemukan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan sejalan dengan penelitian [11] yang menemukan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

### 3.6. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Artinya, meskipun kerja sama tim memiliki hubungan positif dengan kinerja, dampaknya tidak cukup kuat atau konsisten untuk dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja.

Indikator seperti kerja sama dan kepercayaan dalam kerja sama tim terlihat baik tetapi tidak berdampak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi kontribusi bersama belum efektif untuk variabel kerja sama tim. Perusahaan dapat menetapkan dan mengomunikasikan tujuan tim yang jelas sehingga semua anggota memahami arah dan kontribusi yang diharapkan. Memanfaatkan kolaborasi dan kontribusi dari setiap anggota dapat memengaruhi keberhasilan tim secara keseluruhan dengan struktur kerja sama tim yang terdefinisi dengan baik.

Masa kerja karyawan, di mana 47,5% memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, bersama dengan mayoritas karyawan berusia antara 25-35 tahun dan 85% berpendidikan sekolah menengah atas, memberikan pandangan yang lebih holistik. Karyawan dengan masa kerja yang relatif singkat mungkin belum sepenuhnya mengembangkan keterampilan kerja sama tim yang diperlukan untuk kinerja yang optimal. Karyawan baru atau mereka yang berada di tahap awal karier mereka sering kali masih belajar dan beradaptasi dengan dinamika tim dan proses kerja yang ada. Masa kerja yang lebih pendek dapat berarti kurangnya pengalaman dalam mengelola situasi kerja tim yang kompleks atau pemahaman yang terbatas tentang cara bekerja secara efektif dalam sebuah tim.

Kombinasi faktor-faktor tersebut, seperti mayoritas karyawan berusia 25-35 tahun dan berpendidikan sekolah menengah atas, menunjukkan bahwa banyak karyawan masih dalam tahap awal pengembangan keterampilan kerja sama tim. Karyawan yang lebih muda dan mereka yang baru memulai karier mungkin tidak memiliki cukup pengalaman untuk memanfaatkan kerja sama tim secara maksimal, dan tingkat pendidikan yang lebih rendah dapat memperburuk situasi jika keterampilan interpersonal dan kerja sama tim tidak dikembangkan dengan baik.

Tidak signifikannya pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja disebabkan oleh kombinasi faktor-faktor ini. Untuk meningkatkan dampak kerja sama tim terhadap kinerja, perusahaan dapat berfokus pada program pelatihan dan pengembangan yang ditargetkan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan kerja sama tim dan komunikasi, terutama bagi karyawan baru atau yang baru memulai karier. Program-program ini dapat mencakup pelatihan keterampilan interpersonal, manajemen konflik, dan strategi kolaborasi yang efektif, membantu karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek, usia yang lebih muda, dan pendidikan dasar untuk bekerja lebih baik dalam tim dan pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian [4], [5], [6], [7], [8], [9] dan [10] yang menemukan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan sejalan dengan penelitian [14] yang menemukan bahwa kerja sama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 3.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik. Artinya, meskipun lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kinerja, dampaknya tidak cukup kuat atau konsisten untuk dianggap sebagai faktor utama yang memengaruhi kinerja.

Meskipun indikator lingkungan kerja fisik dan nonfisik dianggap baik dan mendukung kerja sama tim, keduanya tidak memberikan kontribusi atau dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau tim. Hasil pernyataan responden terkait dimensi tata letak ruang yang belum efektif pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperbaiki tata letak ruang kerja untuk meningkatkan produktivitas dan kenyamanan karyawan. Perusahaan harus menganalisis kebutuhan ruang dan mengamati aktivitas kerja untuk memahami bagaimana ruang saat ini dimanfaatkan dan mengidentifikasi kendala apa pun.

Karyawan dengan masa kerja yang relatif pendek (kurang dari 5 tahun) mungkin belum sepenuhnya beradaptasi dengan lingkungan kerja mereka atau belum mengembangkan pemahaman yang mendalam tentang cara menggunakan lingkungan tersebut untuk meningkatkan kinerja. Mereka masih dalam proses belajar dan menyesuaikan diri dengan budaya perusahaan, proses kerja, dan dinamika tim. Masa kerja yang lebih pendek mungkin berarti bahwa mereka belum memiliki cukup waktu untuk sepenuhnya memanfaatkan fasilitas dan dukungan yang tersedia di lingkungan kerja mereka.

Karyawan yang lebih muda (usia 25-35) dengan pendidikan sekolah menengah atas menghadapi tantangan tambahan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja. Tingkat pendidikan yang lebih rendah dan kurangnya pengalaman kerja dapat membatasi keterampilan mereka dalam menangani situasi kerja yang kompleks atau memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif. Karyawan baru dan lebih muda juga cenderung memiliki lebih sedikit pengalaman dalam mengelola stres atau tantangan di lingkungan kerja, yang dapat memengaruhi seberapa baik mereka memanfaatkan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja.

Kombinasi masa kerja yang pendek, usia yang lebih muda, dan pendidikan yang lebih rendah dapat menjelaskan mengapa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak signifikan secara statistik. Karyawan yang baru, lebih muda, dan kurang berpendidikan mungkin belum sepenuhnya mengembangkan keterampilan atau pengalaman yang dibutuhkan untuk memanfaatkan lingkungan kerja secara maksimal.

Untuk meningkatkan dampak positif lingkungan kerja terhadap kinerja, perusahaan dapat mempertimbangkan beberapa langkah. Pertama, menyediakan program pelatihan yang dirancang khusus untuk karyawan baru dan yang lebih muda, dengan fokus pada keterampilan manajerial, manajemen stres, dan pemecahan masalah. Kedua, menawarkan orientasi komprehensif dan dukungan tambahan selama masa transisi mereka ke lingkungan kerja. Ketiga, menyediakan bimbingan atau panduan untuk membantu mereka beradaptasi lebih cepat dengan budaya perusahaan dan menggunakan lingkungan kerja secara lebih efektif.

Meskipun lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik sebagai dimensi dari kerjasama tim dianggap baik dan mendukung kerjasama tim, namun tidak memberikan kontribusi ataupun pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan atau tim. Lamanya sebuah perusahaan berdiri dengan segala fasilitas yang ada, tidak mampu menjamin dapat meningkatkan kinerja dengan optimal. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian oleh [4], [5], [6] [15] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. dan sejalan dengan penelitian oleh [16] bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 3.8. Pengaruh Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sari Rahayu Biomantara. Artinya, jika ketiga faktor tersebut dipertimbangkan secara bersama-sama, maka akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan tersebut menunjukkan bahwa masing-masing faktor tersebut penting secara individual, tetapi interaksi di antara ketiganya memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Tingkat pendidikan karyawan, dengan 85% berpendidikan SMA, memengaruhi cara mereka menanggapi dan memanfaatkan komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja. Karyawan dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah menghadapi tantangan dalam memanfaatkan sepenuhnya keterampilan komunikasi dan kerja sama tim. Namun, lingkungan kerja yang mendukung dan komunikasi yang efektif dapat membantu mengatasi keterbatasan

tersebut. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan pelatihan tambahan yang meningkatkan keterampilan komunikasi dan kerja sama tim karyawan, sehingga mereka dapat memanfaatkan lingkungan kerja yang ada dengan lebih baik.

Dari segi usia, mayoritas karyawan berada dalam rentang usia 25-35 tahun, yang sesuai dengan tahap awal hingga pertengahan karier. Karyawan dalam kelompok usia ini masih mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk memanfaatkan komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja secara efektif. Mereka memerlukan waktu dan dukungan tambahan untuk beradaptasi dengan dinamika tim dan lingkungan kerja. Program pelatihan dan orientasi yang disesuaikan dapat membantu karyawan yang lebih muda dalam memahami dan menerapkan komunikasi, kerja sama tim, dan memaksimalkan lingkungan kerja secara lebih baik.

Selain itu, dengan 47,5% karyawan yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, banyak yang masih beradaptasi dengan budaya dan proses kerja perusahaan. Meskipun mereka baru, komunikasi yang jelas, kerja sama tim yang efektif, dan lingkungan kerja yang mendukung tetap dapat memengaruhi kinerja mereka secara positif. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan baru menerima dukungan dan pelatihan yang memadai untuk memanfaatkan ketiga faktor ini secara optimal, membantu mereka beradaptasi lebih cepat dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, PT. Sari Rahayu Biomantara perlu mengelola dan mengintegrasikan ketiga faktor tersebut secara efektif untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan komunikasi, memperkuat kerja sama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat memastikan bahwa karyawan, terlepas dari tingkat pendidikan, usia, atau masa jabatannya, mencapai kinerja yang optimal. Strategi yang mencakup pelatihan keterampilan, pengembangan program orientasi, dan pemberian dukungan berkelanjutan akan membantu karyawan memanfaatkan faktor-faktor tersebut secara maksimal, yang mengarah pada kinerja yang lebih baik dan lebih konsisten.

Secara keseluruhan, komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang baik, dan lingkungan kerja yang mendukung dapat dianggap sebagai tiga pilar utama untuk meningkatkan kinerja. Ketiga faktor tersebut saling terkait dan saling memperkuat dalam menciptakan kondisi kerja yang optimal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [3], [4], [5], [13], dan [15], yang menemukan pengaruh positif dan signifikan dari komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan [11], [14] dan [16] yang melaporkan dampak negatif dan tidak signifikan.

#### **4. Kesimpulan**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak memiliki dampak parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa perusahaan harus melakukan evaluasi menyeluruh terhadap metode komunikasi yang ada. Audit komunikasi dapat membantu mengidentifikasi potensi masalah atau hambatan yang dapat mengurangi efektivitas komunikasi. Selain itu, penerapan pelatihan komunikasi yang lebih mendalam, termasuk keterampilan mendengarkan dan berbicara dengan jelas, direkomendasikan. Membuat sistem umpan balik yang memungkinkan karyawan untuk menyampaikan masalah komunikasi juga dapat membantu perusahaan mengatasi masalah dengan lebih tanggap. Jika kerja tim tidak menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kinerja, perusahaan harus fokus pada aspek kerja tim lainnya yang mungkin terabaikan. Melakukan analisis terperinci terhadap dinamika tim untuk memahami kendala yang ada sangatlah penting. Perusahaan dapat menyelenggarakan kegiatan membangun tim yang dirancang untuk membangun kepercayaan, meningkatkan interaksi, dan memperkuat hubungan di antara anggota tim. Bereksperimen dengan pengaturan tugas tim yang berbeda juga dapat meningkatkan kerja tim dan kinerja. Jika lingkungan kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan harus mengevaluasi dan meningkatkan elemen lingkungan kerja yang mungkin tidak mendukung secara optimal. Penilaian menyeluruh terhadap aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja, seperti fasilitas, kebijakan, dan budaya kerja, diperlukan untuk mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Berinvestasi dalam peningkatan fasilitas kerja dan fokus pada kesejahteraan karyawan, termasuk keseimbangan kehidupan kerja dan program kesehatan, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan. Mengingat bahwa komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja memiliki efek simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan, perusahaan disarankan untuk mengadopsi pendekatan terpadu dalam mengelola ketiga faktor ini. Perusahaan harus menerapkan pelatihan komprehensif untuk meningkatkan keterampilan komunikasi dan kerja sama tim, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan meningkatkan fasilitas dan program kesejahteraan karyawan. Sistem umpan balik rutin dan program orientasi komprehensif juga penting untuk memastikan bahwa karyawan, terutama karyawan baru, dapat beradaptasi dengan baik. Dengan pendekatan ini, perusahaan dapat memaksimalkan dampak positif dari ketiga faktor ini terhadap kinerja karyawan, yang mengarah pada hasil yang lebih baik dan peningkatan produktivitas secara keseluruhan.

## Referensi

1. Walker, G. H., Stanton, N. A., Salmon, P. M., & Jenkins, D. P. (2008). A review of sociotechnical systems theory: A classic concept for new command and control paradigms. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 9(6), 479–499. 2008. <https://doi.org/10.1080/14639220701635470>
2. Sikula, A. E. “*Komunikasi Bisnis*”. Surakarta: Erlangga. 2017
3. Lestari, P., & Wahyuni, D. U. The Influence of Participative Leadership Style, Teamwork Communication on Employee Performance (Case Study at PT. Dika Transindo Jaya Klaten, Central Java). *Jurnal Ilmu Dan Riset ...*, 9(6), 1–16. 2020
4. Ni Ketut Okta Widia Astuti, I Gusti Ayu Imbayani, and I Made Surya Prayoga, “Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Gianyar”, *emas*, vol. 4, no. 7, pp. 1673–1683, Dec. 2023.
5. Ratna Putri Mawardiningtyas, Indah Listyani, and Lina Saptaria, “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Gemilang Prestasi”, *Musytari*, vol. 6, no. 9, pp. 71–80, Jul. 2024. <https://doi.org/10.8734/musytari.v6i9.4612>
6. D. Fristky and E. Suwarni, “Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional Iv Tanjung Karang”, *mea*, vol. 7, no. 3, pp. 828-842, Oct. 2023. DOI: <https://doi.org/10.31955/mea.v7i3.3448>
7. N. Novita and H. Suherman, “Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Cimb Niaga Cabang Tangerang City”, *JMW*, vol. 4, no. 1, pp. 16–25, May 2024. DOI: <https://doi.org/10.32493/jmw.v4i1.42526>
8. F. A. . Ilham and W. . Agustian, “Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang”, *jeps*, vol. 4, no. 5, pp. 1161–1171, Sep. 2024. DOI: <https://doi.org/10.47233/jeps.v4i5.2104>
9. T. H. Umniyyah, K. A. Kusuma, V. Firdaus, and D. Andriani, “Hubungan antara Kerjasama Tim, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Ayo Berjaya Berkarya ”, *MSEJ*, vol. 4, no. 6, pp. 8865–8877, Nov. 2024. DOI: <https://doi.org/10.37385/msej.v4i6.3652>
10. D. M. Saputra and Z. Zuzmawati, “Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat)”, *INT P ECON DEV RES*, vol. 17, no. 1, pp. 340-350, Jan. 2024. DOI: <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1.491>
11. K. Akbar, Zamhari, dan N. Astuti, “PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, KOMUNIKASI DAN PRODUKTIVITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PRATITHA TITIANNUSANTARA (PT PTN) KOTA PANGKALPINANG”, *JPMB*, vol. 8, no. 1, hlm. 8–16, Apr 2021.
12. Sibarani, R. “*Organisasi Impact*”. Jakarta: halia Indonesia. 2018
13. Wiliana, E., & Aisyah, S. Pengaruh Leadership, Quality Work, Dan Team Work Terhadap Kinerja Crew Lion Air. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(7), 2986–6340. 2023. Retrieved from <https://doi.org/10.5281/zenodo.8250243>
14. Komara, E., & Kusumo, A. D. P. Analysis of the Influence of Work Environment, Pay Satisfaction, Teamwork on Employee Performance (Study of Flight Attendants and Stewardesses PT. Air Asia Indonesia). *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 4(2), 45. 2020 <https://doi.org/10.35384/jemp.v4i2.131>
15. Choliso, N., Friandi, S. Z., & Wiliam, G. (2019). Influence Factors of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance Contribution PT. Gapura Angkasa Bandara Soekarno Hatta. *Cices*, 5(1), 44–63. <https://doi.org/10.33050/cices.v5i1.570>
16. Aryono, I. A. (2017). The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Performance PT . KAI DAOP 6 Yogyakarta. *Journal Ekonomi*, 1–30.
17. Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA. 2019
18. Ghozali, I. (2018). *Multivariate Analysis Application with the IBM SPSS Program 25*. (Semarang, Ed.) (9th ed.). Universitas Diponegoro.