

**PENGARUH KOMUNIKASI LINGKUNGAN KERJA DAN  
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT BANK CENTRAL ASIA TBK KANTOR CABANG  
SUPERMAL KARAWACI**

**SKRIPSI**

**OLEH :**

**DERRIK HENDRIAWAN**

**20180500085**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2022**

**PENGARUH KOMUNIKASI LINGKUNGAN KERJA DAN  
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA  
PT BANK CENTRAL ASIA TBK KANTOR CABANG  
SUPERMAL KARAWACI**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar**

**Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Buddhi Dharma Tangerang**

**Jenjang Pendidikan Strata 1**

**OLEH :**

**DERRIK HENDRIAWAN**

**20180500085**



**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2022**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

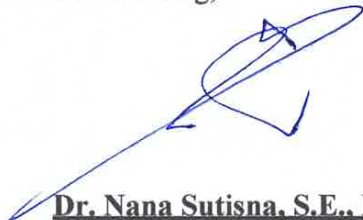
Nama mahasiswa : Derrik Hendriawan  
NIM : 20180500085  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci)

Usulan Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 24 Maret 2022

Menyetujui,

Pembimbing,



**Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.**

NIDN : 0401016613

Mengetahui,

Ketua Jurusan,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**

NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci)

Disusun oleh,

Nama Mahasiwa : Derrik Hendriawan

NIM : 20180500085

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk di pertahankan didepan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.


Tangerang, 15 Juli 2022

Menyetujui,


Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan



**Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.**



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**

NIDN : 0401016613

NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.  
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

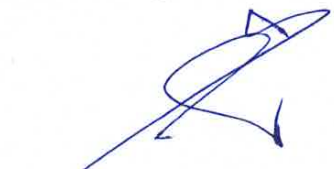
Nama mahasiswa : Derrick Hendriawan  
NIM : 20180500085  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci)


Telah layak untuk mengikuti sidang Skripsi.

Tangerang, 15 Juli 2022

Menyetujui,  
Pembimbing,

Mengetahui,  
Ketua Jurusan,

  
**Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M.**  
NIDN : 0401016613

  
**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0410067609

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama mahasiswa : Derrik Hendriawan  
NIM : 20180500085  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Karyawan PT Bank Central Asia, Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci)

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**DENGAN PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari Senin, tanggal 9 Agustus 2022.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : **Agus Kusnawan, S.E., M.M.**  
NIDN : 0421107101



Penguji I : **Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.**  
NIDN : 0430067206



Penguji II : **Sonny Santosa, S.E., M.M., CHRP.**  
NIDN : 0428108409



Dekan Fakultas Bisnis,



**Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0427047303



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan atau Doktor), baik di Universitas Buddhi Dharma maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original. Penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 15 Juli 2022

Yang membuat pernyataan,



Derrik Hendriawan

NIM: 20180500085

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**  
**TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat oleh,  
NIM : 20180500085  
Nama : Derrick Hendriawan  
Jenjang Studi : Strata 1  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Central Asia Tbk Kantor Cabang Supermal Karawaci” beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 15 Juli 2022  
Yang Membuat Pernyataan,



**Derrick Hendriawan**



**PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(Studi Kasus Pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk kantor  
cabang Supermal Karawaci)**

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh dari komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci. Metode penentuan sampel pada penelitian ini adalah *Probability Sampling – Random Sampling*, dengan melakukan penyebaran kuesioner atau daftar pernyataan kepada 57 responden dan dibantu dengan SPSS versi 25 untuk sarana pengolahan data tersebut. Teknik analisis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Setelah melakukan pengolahan data dengan SPSS versi 25, penulis mendapatkan hasil yaitu dalam uji statistik t ditemukan bahwa variabel komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan kerjasama tim tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dalam uji statistik f ditemukan bahwa komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci.

Kata kunci: Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Pegawai.

**THE EFFECT OF COMMUNICATION, WORKPLACE AND  
TEAMWORK ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE  
(Employee's Study Case at PT Bank Central Asia, Tbk on Supermal  
Karawaci Branch)**

**ABSTRACT**

*This Research aims to determine the effect of communication, workplace, and teamwork on employee's performance at PT Bank Central Asia, Tbk on Supermal Karawaci branch. The methods of deciding sample in this research was with probability random sampling, by giving out the questionnaire or statement's list to 57 respondents and the writer also used SPSS version 25 as a tool in processing the data. The writer used multiple linear regression analyst.*

*After processing the data with SPSS version 25, the writer got the result that in statistics test; it was found that communication variable is not determining the employee's performance, the workplace is determining the employee's performance and the teamwork is not determining the employee's performance. While in F statistics test, the writer found out that communication, workplace and teamwork had a significant simultanous effect to employee's performance at PT Bank Central Asia, Tbk on Supermal Karawaci branch.*

*Keywords: Communication, Workplace, Teamwork, Employee's Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia-Nya. Sehingga skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai”** dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun agar memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Akuntansi di Universitas Buddhi Dharma.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini banyak halangan dan rintangan yang dilalui namun, berkat dan doa bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyusun skripsi, terutama kepada :

1. Bapak Dr. Suryadi Winata, S.E., M.M., M.Si., Ak., CA selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Bapak Dr. Nana Sutisna, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, materi, nasehat, dukungan, doa, waktu serta semangat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu.

5. Seluruh dosen pengajar dan staff Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berguna bagi penulis selama masa perkuliahan.
6. Mama, papa serta kakak yang selalu mendukung dan memberikan doa, semangat, serta nasehat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
7. Alvinna Mutiara, Ester Claudi , Nadya Suryana, Rona Veonnita, dan Zefanya selaku teman yang turut membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi
8. Seluruh teman-teman di Universitas Buddhi Dharma yang telah berbagi ilmu selama delapan semester.
- 9 .Semua teman-teman penulis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Terima kasih karena telah banyak memberi bantuan baik secara langsung ataupun tidak langsung sampai skripsi ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis, oleh karena itu penulis mengharapkan saran serta kritik yang membangun dari semua pihak. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Tangerang, 10 Juli 2022



Derrick Hendriawan

20180500085



## Daftar Isi

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>I</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>II</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>III</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>VI</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>IX</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>XI</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar belakang masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian.....	9
E. Manfaat Penelitian.....	9
F. Sistematika Penulisan.....	10
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b> .....	<b>12</b>
A. Gambaran Umum Teori .....	12
1. Komunikasi .....	12
A. Definisi Komunikasi.....	12
B. Unsur-unsur Komunikasi.....	13
C. Faktor-faktor Komunikasi.....	13
D. Indikator Komunikasi.....	14
2. Lingkungan Kerja.....	15
A. Definisi Lingkungan Kerja .....	15
B. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	17
C. Manajemen Lingkungan Kerja .....	17
D. Manfaat Lingkungan Kerja.....	18
E. Indikator Lingkungan Kerja.....	18
3. Kerjasama Tim .....	20
A. Definisi Kerjasama Tim.....	20
B. Karakteristik Tim yang Efektif.....	22
C. Indikator Kerjasama Tim.....	23

4. Kinerja.....	24
A. Definisi Kinerja .....	24
B. Faktor-faktor Kinerja .....	25
C. Aspek-aspek Kinerja.....	26
D. Indikator Kinerja.....	27
B. Penelitian Terdahulu .....	29
C. Kerangka Konsep .....	31
D. Perumusan Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
A. Sejarah Singkat Perusahaan .....	34
B. Visi dan Misi Perusahaan .....	35
C. Struktur Organisasi .....	36
D. Uraian Tugas .....	36
E. Jenis Penelitian .....	40
F. Objek Penelitian.....	41
G. Jenis dan Sumber Data .....	41
H. Populasi dan Sampel .....	42
I. Teknik Pengumpulan Data .....	43
J. Operasional Variabel Penelitian .....	43
K. Teknik Analisis Data.....	48
1. Uji Validitas .....	49
2. Uji Reliabilitas.....	50
3. Uji Asumsi Klasik .....	51
A. Uji Normalitas .....	51
B. Uji Heteroskedastisitas .....	51
C. Uji Multikolinearitas.....	52
4. Uji Hipotesis .....	53
A. Uji Regresi Linear Berganda .....	53
B. Analisis Korelasi Berganda .....	54
C. Uji Koefisien Determinasi .....	55
D. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	56

F. Pengujian Secara Simultan (Uji f).....	57
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>58</b>
A. Deskripsi Hasil Penelitian .....	58
B. Analisis Hasil penelitian.....	60
1. Uji Frekuensi Data Variabel Komunikasi (X1).....	60
2. Uji Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	67
3. Uji Frekuensi Data Variabel Kerjasama Tim (X3) .....	74
4. Uji Frekuensi Data Variabel Kinerja (Y) .....	80
5. Uji Validitas .....	87
6. Uji Reliabilitas.....	97
7. Uji Asumsi Klasik .....	99
A. Uji Normalitas .....	100
B. Uji Heteroskedastisitas .....	103
C. Uji Multikolinearitas.....	104
8. Uji Hipotesis.....	105
A. Uji Regresi Linear Berganda.....	105
B. Analisis Korelasi Berganda .....	107
C. Uji Koefisien Determinasi .....	109
D. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	111
F. Pengujian Secara Simultan (Uji f).....	113
C. Pembahasan .....	114
1. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis (Uji t) .....	114
2. Pembahasan Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji f) .....	115
<b>BAB V PENUTUPAN.....</b>	<b>116</b>
A. Kesimpulan .....	116
B. Saran.....	117
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>SURAT KETERANGAN RISET</b>	

## Daftar Tabel

Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	29
Tabel III. 1 Tabel Operasional Variabel.....	44
Tabel IV. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	58
Tabel IV. 2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel IV. 3 Uji Frekuensi Data Mengenai Pemahaman_1.....	60
Tabel IV. 4 Uji Frekuensi Data Mengenai Pemahaman_2.....	61
Tabel IV. 5 Uji Frekuensi Data Mengenai Kesenangan_1.....	62
Tabel IV. 6 Uji Frekuensi Data Mengenai Kesenangan_2.....	62
Tabel IV. 7 Uji Frekuensi Data Mengenai Pengaruh Pada Sikap_1.....	63
Tabel IV. 8 Uji Frekuensi Data Mengenai Pengaruh Pada Sikap_2.....	64
Tabel IV. 9 Uji Frekuensi Data Mengenai Hubungan Yang Makin Baik_1.....	64
Tabel IV. 10 Uji Frekuensi Data Mengenai Hubungan Yang Makin Baik_2.....	65
Tabel IV. 11 Uji Frekuensi Data Mengenai Tindakan_1.....	66
Tabel IV. 12 Uji Frekuensi Data Mengenai Tindakan_2.....	66
Tabel IV. 13 Uji Frekuensi Data Mengenai Kemampuan Bekerja_1.....	67
Tabel IV. 14 Uji Frekuensi Data Mengenai Kemampuan Bekerja_2.....	68
Tabel IV. 15 Uji Frekuensi Data Mengenai Hubungan Antar Pegawai_1.....	68
Tabel IV. 16 Uji Frekuensi Data Mengenai Hubungan Antar Pegawai_2.....	69
Tabel IV. 17 Uji Frekuensi Data Mengenai Hubungan Atasan dengan Pegawai_1.....	70
Tabel IV. 18 Uji Frekuensi Data Mengenai Hubungan Atasan dengan Pegawai_2.....	270
Tabel IV. 19 Uji Frekuensi Data Mengenai Kerjasama Antar Karyawan_1.....	71
Tabel IV. 20 Uji Frekuensi Data Mengenai Kerjasama Antar Karyawan_2.....	72
Tabel IV. 21 Uji Frekuensi Data Mengenai Fasilitas_1.....	72
Tabel IV. 22 Uji Frekuensi Data Mengenai Fasilitas_2.....	73
Tabel IV. 23 Uji Frekuensi Data Mengenai Kediaan Untuk Bekerjasama_1.....	74
Tabel IV. 24 Uji Frekuensi Data Mengenai Kediaan Untuk Bekerjasama_2.....	75
Tabel IV. 25 Uji Frekuensi Data Mengenai Ekspresikan Harapan Positif_1.....	75
Tabel IV. 26 Uji Frekuensi Data Mengenai Ekspresikan Harapan Positif_2.....	76
Tabel IV. 27 Uji Frekuensi Data Mengenai Menghargai Masukan_1.....	77
Tabel IV. 28 Uji Frekuensi Data Mengenai Menghargai Masukan_2.....	77
Tabel IV. 29 Uji Frekuensi Data Mengenai Memberikan Dorongan_1.....	78
Tabel IV. 30 Uji Frekuensi Data Mengenai Memberikan Dorongan_2.....	79

Tabel IV. 31 Uji Frekuensi Data Mengenai Membangun Semangat Tim_1 .....	79
Tabel IV. 32 Uji Frekuensi Data Mengenai Membangun Semangat Tim_2 .....	80
Tabel IV. 33 Uji Frekuensi Data Mengenai Kualitas Kerja_1 .....	81
Tabel IV. 34 Uji Frekuensi Data Mengenai Kualitas Kerja_2 .....	81
Tabel IV. 35 Uji Frekuensi Data Mengenai Kuantitas Kerja_1 .....	82
Tabel IV. 36 Uji Frekuensi Data Mengenai Kuantitas Kerja_2 .....	83
Tabel IV. 37 Uji Frekuensi Data Mengenai Ketepatan Waktu_1 .....	83
Tabel IV. 38 Uji Frekuensi Data Mengenai Ketepatan Waktu_2 .....	84
Tabel IV. 39 Uji Frekuensi Data Mengenai Efektivitas_1 .....	85
Tabel IV. 40 Uji Frekuensi Data Mengenai Efektivitas_2 .....	85
Tabel IV. 41 Uji Frekuensi Data Mengenai Kemandirian_1 .....	86
Tabel IV. 42 Uji Frekuensi Data Mengenai Kemandirian_2 .....	87
Tabel IV. 43 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi .....	88
Tabel IV. 44 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	89
Tabel IV. 45 Hasil Uji Validitas Variabel Kerjasama Tim .....	91
Tabel IV. 46 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja pegawai .....	92
Tabel IV. 47 Hasil Uji Validitas .....	93
Tabel IV. 48 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi .....	97
Tabel IV. 49 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja .....	98
Tabel IV. 50 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kerjasama Tim .....	98
Tabel IV. 51 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja .....	99
Tabel IV. 52 Hasil Uji Normal .....	102
Tabel IV. 53 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	103
Tabel IV. 54 Hasil Uji Multikolinearitas .....	104
Tabel IV. 55 Hasil Regresi Linear Berganda .....	105
Tabel IV. 56 Hasil Analisis Korelasi Berganda .....	107
Tabel IV. 57 Hasil Analisis Korelasi Berganda .....	108
Tabel IV. 58 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	110
Tabel IV. 59 Hasil Uji t .....	111
Tabel IV. 60 Hasil Uji Statistik f .....	113



## Daftar Gambar

Gambar II. 1 Kerangka Konsep .....	32
Gambar IV. 1 Hasil Uji Normal Grafik Histogram .....	100
Gambar IV. 2 Hasil Uji Normal P-plot.....	101



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Masing-masing perusahaan memiliki tujuan organisasi yang harus tercapai, dan hal yang paling menunjang dalam terwujudnya tujuan tersebut adalah sumber daya manusia (SDM), oleh karena itu sangat penting bagi setiap perusahaan untuk memperhatikan setiap sumber daya manusia yang dimiliki di perusahaan tersebut, seperti yang dikatakan oleh Sukoco & Fadillah dalam (Santosa, Agus et al., 2022) keberhasilan instansi organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Untuk mempertahankan perusahaan agar tetap berkembang, perusahaan harus memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya manusia di era globalisasi ini yang diikuti dengan persaingan yang semakin ketat, dan juga teknologi informasi yang semakin canggih, Untuk tersedianya sumberdaya manusia yang berkualitas sesuai dengan perkembangan kebutuhan pemanfaatan teknologi informasi dalam membantu proses pengambilan keputusan manajemen, maka sumber daya manusia yang ada harus dapat dikembangkan sehingga mampu dalam memenuhi kebutuhan implementasi teknologi informasi (Kusnawan et al., 2018).

Dengan keberadaan beberapa cabang perusahaan dengan daerah yang saling berdekatan akan menambah peningkatan dalam hal persaingan bisnis. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia harus di

kelola semaksimal dan sebaik mungkin karena hal ini menjadi unsur penting dalam keberlangsungan dan kejayaan perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia harus dapat membuat SDM memunculkan dan mengerahkan semua potensi yang dimiliki.

Setiap perusahaan pasti memiliki target untuk secara bersama-sama mewujudkan apa yang diinginkan perusahaan dalam mencapai target yang telah dibuat. Maka dari itu sumber daya manusia yang ada harus dapat dikelola dengan baik oleh perusahaan agar kinerja setiap pegawainya mampu memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan dalam (Lawasi et al., 2017) kinerja adalah keberhasilan setiap orang dalam menyelesaikan kewajiban yang dibebankan kepada pegawai tersebut yang didasarkan oleh keahlian, pengalaman, dan keakuratan waktu penyelesaian. Semakin baik kinerja yang diberikan pegawai maka akan maksimal pula hasil yang didapatkan. Sebaliknya, semakin menurunnya kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai, maka hasil yang didapatkan tidak akan maksimal seperti yang diharapkan. Jika dalam perusahaan tidak ada SDM yang mempunyai kinerja yang baik maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Ada alasan-alasan yang mengakibatkan tinggi rendahnya kinerja karyawan, diantaranya dipengaruhi oleh komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim. Namun, berdasarkan observasi pada PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci, penulis melihat kinerja pegawai belum sesuai harapan. Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap

pegawai PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci, diketahui kinerja pegawai masih belum maksimal atau belum sesuai dengan kinerja yang diharapkan dilihat dari adanya kekurangan dalam pencapaian target perusahaan.

Tentu saja permasalahan ini tidak bisa dibiarkan terus menerus harus ada perhatian dari pejabat perusahaan agar target atau tujuan yang telah ditetapkan diawal dapat tercapai melalui peningkatan kinerja pegawai. Alasan mengapa peningkatan kinerja ini harus dilakukan adalah karena dalam kenyataannya terdapat jarak antara peningkatan kinerja dengan prestasi kerja, sehingga perlunya peningkatan kerja ini agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Dilihat dari masalah-masalah yang telah penulis uraikan maka diduga bahwa penurunan kinerja pegawai pada PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci disebabkan karena beberapa faktor di antaranya rendahnya komunikasi antar pegawai, pegawai kepada atasan, atau atasan kepada pegawai, kurangnya perhatian terhadap lingkungan kerja di perusahaan, serta rendahnya kerjasama antar tim.

Di sebuah instansi perusahaan, komunikasi memiliki peran yang tidak kalah penting, dimana dalam melakukan pekerjaan antar sesama pegawai membutuhkan percakapan yang baik agar mudah bagi penerima pesan untuk memahami isi dari pesan yang disampaikan tersebut. Efektivitas komunikasi akan berjalan dengan baik jika keduanya sama-sama memahami makna dari komunikasi tersebut. Tidak jarang juga di setiap

perusahaan komunikasi antara atasan dengan pegawai masih tidak lepas dari budaya paternalistik, yaitu tindakan dimana para pegawai tidak bisa bertindak sendiri, memberikan keputusan, dan mengambil inisiatif karena tidak ada izin dari atasan. Tentu saja hal ini didasari adanya struktur organisasi yang jauh antara atasan dengan pegawai, oleh karena itu komunikasi antara atasan dan pegawai dilakukan secara formal, karena hal ini maka pegawai sebagai sumber daya manusia tidak dimanfaatkan sebagai pemberi ide, sumber informasi, dan juga saran. Menurut Robert Bacal dalam (Wandi et al., 2019) Komunikasi adalah bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif dapat dikembangkan kerjasama yang harmonis untuk mencapai tujuan. Perusahaan menginginkan dengan terjadinya komunikasi yang baik antar pegawai dan pegawai dengan atasan dapat menciptakan suasana yang harmonis di perusahaan, karena komunikasi yang baik akan berpengaruh terhadap pegawai dalam memberikan masukan atau motivasi kepada karyawan lain. Setelah penulis melakukan observasi terhadap PT Bank Central Asia Tbk, kantor cabang Supermal Karawaci masalah terhadap komunikasi ini terjadi karena sering terjadinya pergantian pegawai sehingga komunikasi yang semulanya sudah berjalan dengan baik harus dimulai kembali dengan kedatangan pegawai baru tentu saja hal ini memerlukan waktu untuk setiap pegawai beradaptasi. Tapi tentu saja permasalahan ini tidak dijadikan hambatan melainkan dijadikan pembelajaran untuk kedepannya agar komunikasi dalam perusahaan terus berjalan dengan baik.



Selain komunikasi faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, menyambung dengan kurangnya komunikasi di suatu perusahaan juga dapat memberikan efek terhadap suasana kerja yang harmonis di lingkungan kerja seperti kurangnya hubungan antar pegawai, dan pegawai dengan atasan. Selain itu waktu kerja yang tidak sesuai pun memengaruhi kurangnya lingkungan kerja yang baik melalui kondisi psikologis pegawai. PT Bank Central Asia Tbk, kantor cabang Supermal Karawaci ini bergerak dibidang jasa dimana setiap pegawai yang bekerja berhubungan langsung dengan nasabah atau customer, sehingga tidak jarang jam kantor pun akan ditentukan oleh nasabah, ketika keadaan nasabah sedang ramai maka pegawai harus tetap menuntaskan semua kebutuhan nasabah, dan tidak jarang akan melebihi batas waktu yang ditentukan ditambah lagi dengan pekerjaan lain diluar dari melayani nasabah.

Hal ini tentu saja sudah menjadi konsekuensi pegawai karena untuk memberikan pelayanan yang sangat memuaskan. Namun bagi sebagian pegawai tidak jarang juga hal ini menjadi beban kerja dalam lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti dalam (Widhia et al., 2019) lingkungan kerja yang kurang baik mungkin memerlukan lebih banyak tenaga dan waktu, dan tidak kondusif untuk desain sistem yang efektif. Namun penulis juga melihat bahwa seringkali pemberian motivasi kepada setiap pegawai guna menambah semangat kerja dan juga mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal

Karawaci. Menurut (Sugandha, 2019) menyatakan bahwa pegawai bekerja didasari karena untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari dan memiliki rasa nyaman karena bekerja oleh sebab itu para pegawai tidak harus merasakan lingkungan kerja yang tidak baik sehingga dibutuhkan peran dari manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Dalam penelitian ini penulis lebih menekankan lingkungan kerja non fisik sebagai permasalahan yang mengakibatkan kurangnya lingkungan kerja yang baik di dalam PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci.

Hal ini dikarenakan Lingkungan kerja non fisik memiliki hubungan yang erat dengan hubungan antar pegawai dan pegawai dengan atasan.

Permasalahan tinggi rendahnya kinerja pegawai pun didasari oleh kerjasama tim. Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja yang baik di suatu perusahaan. Kerjasama tim adalah suatu keharusan untuk sukses di tempat kerja. kerjasama tim akan menjadi motor penggerak yang memiliki energi dan sinergi bagi orang-orang yang tergabung dalam kerjasama tim, tanpa kerjasama tim yang baik tidak akan ada ide yang cemerlang, seperti yang dikatakan Dewi dalam (Lubis, 2021) kerjasama tim adalah melakukan pekerjaan secara bersama yang memiliki susunan tugas yang baik dan jelas serta harus terarah dengan baik. Dalam sebuah kelompok diharapkan setiap anggota tim memiliki keahlian dibidang yang berbeda-beda sehingga dapat saling melengkapi dan dapat bekerjasama dengan pimpinan.

Permasalahan yang terjadi terhadap kerjasama tim di PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang supermal karawaci ini adalah karena perusahaan ini memiliki beberapa divisi atau tim sehingga menyebabkan kurangnya interaksi antara divisi yang satu dengan yang lainnya atau tidak jarang juga masih dalam divisi yang sama hal ini maka akan menimbulkan ketidak-kompakan tim yang akan berimbas pada pekerjaan. Jika dalam suatu perusahaan tidak memiliki kerjasama tim yang baik antara divisi yang satu dengan yang lainnya atau dalam divisi yang sama maka hasil kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak akan efisien.

Masalah lain yang akan muncul dari rendahnya kerjasama tim adalah tidak sesuai nya target yang didapat dengan waktu yang sudah ditentukan, perilaku kerja yang tidak mendukung kerja yang positif serta ketidak terbukaannya yang dirasakan mengganggu kelancaran kerja dalam tim.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang telah dikemukakan di atas maka penulis mengadakan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT BANK CENTRAL ASIA, TBK KANTOR CABANG SUPERMAL KARAWACI.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, penulis mencoba mengidentifikasi masalah – masalah yang ada di PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang supermal karawaci, terutama masalah yang berhubungan

dengan komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. Adapun identifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Komunikasi yang terjadi belum meningkatkan kinerja pegawai pada PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang supermal karawaci.
2. Kurangnya lingkungan kerja yang baik pada PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang supermal karawaci.
3. Rendahnya kerjasama tim pada PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang supermal karawaci.
4. Kinerja pegawai pada PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang supermal karawaci belum optimal.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang dan indentifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Komunikasi pada PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja pada PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci?
3. Bagaimana pengaruh Kerjasama Tim pada PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci?
4. Bagaimana pengaruh Komunikasi, Lingkungan Kerja, serta Kerjasama tim secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang terjadi di PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci, maka penulis mendapatkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kerjasama Tim ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), serta Kerjasama Tim ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci.

#### **E. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk mewujudkan apa yang telah dipelajari dari teori-teori perkuliahan kedalam bentuk nyata di perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi perusahaan untuk menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik lagi dan memahami kondisi pegawai.

### 3. Bagi Pihak-pihak lain

Dapat digunakan sebagai tambahan ilmu , dan mengembangkan wawasan serta informasi dan sebagai sarana untuk membantu peneliti lain akan masalah dimasa yang akan datang.

### 4. Bagi Peneliti selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

## F. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini terdiri atas lima bab yang akan dibahas secara terperinci oleh penulis pada masing – masing bab. Adapun pembagian bab adalah sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab pertama ini berisi tentang permasalahan – permasalahan yang akan di ungkapkan dalam penelitian ini, yang terdiri dari latar belakang penelitian, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisikan landasan teori – teori yang berhubungan dengan permasalahan mengenai pengaruh

komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai, serta berisikan kerangka konseptual penelitian.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Berisi tentang gambaran umum perusahaan, objek penelitian yang menjadi sasaran dalam penelitian, metode penelitian, pengujian instrument penelitian, metode analisis data dan hipotesis penelitian.

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

Dalam bab ini penulis akan meneliti dan menguji penelitian dari pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

### **BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir dari skripsi ini, yang berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran-saran yang mungkin berguna bagi organisasi perusahaan maupun ilmu pengetahuan.



## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Gambaran Umum Teori

##### 1. Komunikasi

###### a. Definisi Komunikasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Komunikasi diartikan sebagai pengiriman dan penerimaan informasi atau pesan yang dilakukan oleh minimal dua orang agar pesan yang di sampaikan dapat di mengerti.

Menurut (Fitriano et al., 2020) komunikasi dapat dikatakan efektif apabila pesan yang disampaikan dilakukan dengan benar, dan penerima beritanya pun menerima pesan serta melakukan perubahan.

Menurut Handoko dalam (Widhia et al., 2019) komunikasi adalah proses berpindahnya pengertian yang berbentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Perpindahan pengertian ini tidak hanya mengharuskan kata kata yang dipakai dalam sebuah perbincangan tetapi dilihat pula dari mimik wajah, penekanan suara, titik putus vokal, dan lainnya.

Menurut (Rifai, 2019) komunikasi adalah proses penyampaian pesan yang dilakukan melalui saluran komunikasi dan adanya timbal balik dari si penerima pesan dalam bentuk perubahan.

Dari berbagai definisi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa Komunikasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh minimal 2 orang atau lebih, dengan cara bertukar pendapat, pikiran, ide, dan informasi dengan harapan si penerima dapat menafsirkannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

#### **b. Unsur komunikasi**

Menurut Suharsono dan Dwiantara dalam (Wandi et al., 2019) ada lima unsur penting terkait dengan konsep komunikasi, diantaranya:

1. Unsur *Who* (siapa)
2. Unsur *Says What* (apa yang dibicarakan)
3. Unsur *Which Channel* (media, saluran)
4. Unsur *To Whom* (untuk siapa)
5. unsur *With What Effect* (efek yang akan timbul)

#### **c. Faktor – faktor yang mempengaruhi komunikasi**

Menurut Mangkunegara dalam (Br Ginting, 2018) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu:

1. Faktor yang muncul oleh si pengirim seperti ilmu yang dimiliki pengirim, sikap dan keterampilan si pengirim, serta sarana yang dijadikan saluran dalam penyampaian pesan.
2. Faktor yang muncul dari si penerima, yaitu bagaimana cara receiver menerima pesan, lalu sikap dan sarana saluran yang dipakai.

#### **d. Indikator Komunikasi**

Menurut Suranto dalam (Widhia et al., 2019) terdapat beberapa indikator-indikator yang efektif dalam komunikasi, diantaranya:

##### 1. Pemahaman

Keahlian dalam mengerti pesan yang diberikan dengan baik sesuai dengan yang dimaksud oleh pembicara. Demi mencapainya tujuan komunikasi yaitu memahami pesan secara bersama, maka seorang pemberi atau penerima harus saling memahami fungsinya masing-masing. Pemberi dapat memberikan pesan dan penerima dapat menerima pesan dengan baik yang diberikan oleh pemberi pesan.

##### 2. Kesenangan

Memang tujuan komunikasi ini adalah memberikan pesan dengan baik, tetapi lebih baik lagi jika dilakukan dengan keadaan yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Pesan atau makna yang disampaikan akan lebih mudah ditangkap apabila dilakukan dengan kondisi santai dibandingkan dengan kondisi yang tegang atau terlalu serius.

##### 3. Pengaruh pada sikap

Komunikasi yang efektif juga dilihat dari perubahan sikap yang terjadi oleh si penerima pesan, jika orang tersebut tidak menunjukkan adanya perubahan sikap maka komunikasi yang terjadi dapat dikatakan sebagai komunikasi yang tidak efektif.

##### 4. Hubungan yang makin baik

Secara tidak sadar, dengan komunikasi ini dapat menunjukkan kesamaan antar pembicara seperti pendapat yang sama, karakter yang sama, dan cocok. Dengan begitu hubungan yang makin baik ini akan terjalin secara bersamaan.

## 5. Tindakan

Komunikasi yang efektif jika setelah melakukan komunikasi ini timbul perubahan atas tindakan terhadap pemberi ataupun penerima pesan.

## 2. Lingkungan Kerja

### a. Definisi Lingkungan Kerja

Secara umum, Lingkungan kerja merupakan bentuk dari apa yang dirasakan oleh tubuh, sosial, serta psikis pegawai dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktifitas karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya menjadi tempat bagi pegawai dalam bekerja tetapi menjadi juga menjadi faktor yang dapat menaikkan kinerja pegawai atau sebaliknya. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan produktivitas, dan ide yang baik guna meningkatkan kinerja, Produktivitas kerja berarti, produk: hasil, hasil berkembang menjadi kata produktif, yang berarti menghasilkan, dan produktivitas: memiliki kemampuan membuat atau kreatif (Gunawan et al., 2021). Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak baik maka mendukung pegawai dalam menghasilkan produktivitas serta ide yang tinggi yang kemudian akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai tersebut.

Menurut Supardi dalam (Astuti & Dewi, 2019) Lingkungan kerja adalah Keadaan yang terdapat pada area terdekat di wilayah kerja baik

secara fisik dan non fisik yang akan memberikan perasaan bahagia, aman, dan tenang bagi pegawai.

Menurut (Wibowo, Fx Pudjo & Widiyanto, 2019) Lingkungan kerja adalah kondisi psikis dan fisik yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian penuh kepada para pegawai dalam menyiapkan lingkungan kerja yang baik. Seperti dalam lingkungan fisik dapat berupa tempat kerja yang nyaman, memiliki petugas kebersihan agar lingkungan sekitar tempat kerja selalu terjaga, dan dibuatkan ventilasi udara serta pencahayaan yang cukup. Dan dari segi lingkungan kerja non fisik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, bersih dari perselisihan antar rekan kerja, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Menurut Wursanto dalam (Astuti & Dewi, 2019) lingkungan kerja non fisik melalui hubungan pegawai dengan atasan dan pegawai dengan pegawai. Perusahaan yang menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik, kenyamanan dan ketenangan tempat kerja dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan retensi pegawai.

Menurut (Sunarsi & Kusjono, 2019) Lingkungan kerja non fisik adalah bagian penting dalam peningkatan kinerja pegawai, hal ini disebabkan oleh lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik memengaruhi fisiologis dan psikologis pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan dengan pernyataan-pernyataan yang telah dikemukakan diatas maka penulis menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana yang ada didekat pegawai dalam tempat kerja yang dapat memengaruhi pekerjaan pegawai tersebut dengan beberapa aspek seperti keamanan, kenyamanan, dan psikologis pegawai.

#### **b. Jenis Lingkungan kerja**

Menurut Siagian dalam (Ronal et al., 2019) Secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis , yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

##### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua kondisi fisik yang ada di area tempat kerja yang secara langsung ataupun tidak langsung memengaruhi karyawan. Hal ini terjadi baik dalam hubungannya dengan situasi yang memberikan rasa aman, ketenangan, dan kenyamanan.

##### **2. Lingkungan kerja non fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah situasi yang lebih mengarah kepada suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antar pegawai, atau pegawai dengan atasan, dan juga pengendalian diri.

#### **c. Manajemen Lingkungan Kerja**

Menurut (Sazly & Permana, 2020) tujuan dari manajemen lingkungan kerja adalah untuk menangani beban kerja yang menimbulkan stress kerja pada pegawai dalam sebuah perusahaan.

Dalam menangani stress kerja dapat dilakukan dengan cara melakukan perubahan pada faktor-faktor di lingkungan kerja agar tidak menjadi penyebab munculnya stress kerja, selain itu juga melakukan perubahan pada faktor-faktor yang ada di dalam setiap individu agar dapat belajar untuk tidak mudah menanggapi situasi yang dihadapi dengan penuh stress.

#### **d. Manfaat Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian dalam (Ronal et al., 2019) Manfaat lingkungan kerja adalah untuk merangsang semangat kerja sehingga meningkatkan produktivitas dari prestasi kerja, dan menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat mengakibatkan turunnya semangat kerja pegawai yang berujung pada penurunan kinerja pegawai.

Biasanya Perusahaan besar akan memperhatikan segala bentuk dan konsep dari tempat kerja secara detail, hal ini dilakukan agar pegawai merasa nyaman dan betah dalam bekerja di perusahaan, karena perusahaan tahu bahwa pegawai adalah aspek yang sangat penting.

#### **e. Indikator-indikator Lingkungan kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Bukhari & Pasaribu, 2019) dan menurut Siagian dalam (Ronal et al., 2019) mengatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:



### 1) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah rasa ketenangan dan keamanan yang tercipta pada saat pegawai mengerjakan pekerjaannya.

### 2) Hubungan antar pegawai

Tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan akan lebih mudah diraih dengan dibantu oleh hubungan antar pegawainya yang harmonis dan mempunyai rasa memiliki dan rasa kebersamaan yang baik.

### 3) Hubungan atasan dengan pegawai

Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing- masing.

### 4) Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

### 5) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

### 3. Kerjasama Tim

#### a. Definisi Kerjasama Tim

Kerjasama Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah kegiatan yang dikerjakan oleh beberapa orang dalam organisasi atau perintah untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim adalah salah satu hal yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan, banyak sekali keuntungan yang didapat dalam bekerja secara tim ini. Pekerjaan yang seharusnya tidak bisa dikerjakan secara individu akan lebih mudah jika dikerjakan secara bersama-sama, karena bisa saja jika salah satu pegawai tidak mengerti atau tidak ahli dalam pekerjaan yang dikerjakannya tetapi pegawai lain mampu untuk melakukannya.

Menurut (Lubis, 2021) kerjasama tim adalah bentuk kerja kelompok dengan keahlian yang saling melengkapi satu sama lain dalam mencapai tujuan serta visi dan misi yang sudah di tentukan sejak awal. Tentu saja dalam bekerja secara bersama sama pasti terdapat kendala seperti timbulnya masalah pribadi ataupun perbedaan pendapat, namun hal itu harus segera disingkirkan dan yang harus dilakukan adalah tim harus fokus terhadap tanggung Jawab nya, fokus terhadap visi dan misi yang akan di capai, mengesampingkan masalah pribadi, dan bekerjasama untuk menciptakan ide-ide cemerlang.

Menurut Daft dalam (Sibarani, 2018) kerjasama tim adalah suatu divisi yang di dalamnya terdapat dua orang atau lebih yang saling berhubungan dan berkomunikasi dalam pekerjaan mereka untuk

menyelesaikan tugas yang jelas, sedangkan menurut (Hermanto, 2021) Tim yang hebat pasti dapat menghasilkan produktivitas yang efektif sehingga tujuan atau visi misi yang sudah ditetapkan secara bersama sama di awal dapat tercapai.

Menurut (Nainggolan et al., 2020) Kerjasama tim adalah kegiatan yang membantu pegawai dalam bekerja secara tepat, karena dengan dilakukannya kerjasama tim ini maka akan timbul tindakan saling tolong menolong, bertukar pendapat serta pikiran sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan efektif.

Tingkat produktivitas yang akan diraih pasti lebih tinggi jika dilakukan secara bersama-sama dibanding dilakukan secara individu di dalam suatu perusahaan, walaupun kerjasama tim ini harus dilakukan secara efektif agar dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan. Kerjasama tim dinilai dapat memberikan manfaat yang sangat baik untuk perusahaan, jika perusahaan dapat meningkatkan kinerja pada timnya maka dikemudian hari akan terjadi perubahan yang lebih baik lagi dalam organisasi.

Berdasarkan pernyataan dan definisi yang sudah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah suatu divisi yang didalamnya terdapat dua orang atau lebih yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan demi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan diawal.

## **b. Karakteristik Tim yang efektif**

Menurut (Nainggolan et al., 2020) pandangan tentang karakteristik tim yang efektif, antara lain:

### 1. Sasaran yang jelas

Untuk menjadikan suatu tim menjadi efektif maka diharuskan perencanaan akan sasaran yang akan di tuju, setiap anggota harus paham apa saja yang ingin di capai secara bersama-sama didalam tim tersebut untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

### 2. Keterampilan yang relevan

Tim yang efektif pasti di dalam nya terdiri oleh anggota anggota yang memiliki keterampilan yang kompeten dibidang nya masing-masing untuk mencapai tujuan bersama.

### 3. Komitmen bersama

Sejak awal tim di bentuk pastinya setiap anggota harus memiliki komitmen untuk melakukan setiap pekerjaan yang harus dilakukan, karena setiap tenaga yang dikeluarkan harus berdedikasi pada tujuan tim

### 4. Komunikasi yang baik

Pastinya dalam sebuah tim dibutuhkan komunikasi yang aktif dan juga mudah untuk dipahami oleh setiap anggota tim.

### 5. Keterampilan negosiasi

Tim yang efektif harus menentukan seperti siapa melakukan pekerjaan apa. Rencana ini mengharuskan untuk setiap tim memiliki keterampilan negosiasi yang memadai.

## 6. Kepemimpinan yang memadai

Di dalam tim yang efektif dibutuhkan pemimpin yang memadai untuk memberikan motivasi kepada anggota lainnya, tidak hanya memberikan motivasi tetapi seorang pemimpin juga harus memberikan semangat kepada setiap anggota tim nya untuk menjadi lebih percaya diri dan juga menjelaskan tujuan yang ingin dicapai.

## 7. Dukungan yang internal dan eksternal

Persyaratan terakhir yang diperlukan bagi sebuah tim yang efektif adalah iklim yang mendukung.

### **c. Indikator Kerjasama tim**

Menurut Sriyono dan Farida dalam (Letsoin & Ratnasari, 2020) indikator kerjasama tim dibedakan menjadi 5 macam yaitu:

#### 1. Kesiediaan untuk bekerjasama (cooperation).

Manusia sejatinya adalah individu yang membutuhkan orang lain dalam kesehariannya, maka begitu pula dengan hal pekerjaan, setiap pegawai harus memiliki rasa ingin bekerja dengan karyawan lain atau dapat bekerja dengan tim.

#### 2. Ekspresikan harapan positif.

Karyawan merasa optimis dan selalu memiliki harapan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan bersama tim.

#### 3. Menghargai masukan.

Masukan dapat diterima dengan baik oleh pegawai, apabila mereka merasa menjadi bagian dari perusahaan.

#### 4. Memberikan dorongan.

Bukan hanya memikirkan kepentingan diri sendiri tetapi juga akan memperhatikan karyawan lain. selalu memberikan semangat serta motivasi ketika melihat ada karyawan lain yang sedang tidak bersemangat.

#### 5. Membangun semangat tim.

Bangun semangat tim dengan tujuan agar setiap individu dalam tim memiliki semangat yang sama.

### **4. Kinerja**

#### **a. Definisi Kinerja**

Menurut (Diana Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hermawan, 2021) Kinerja adalah hasil kerja yang bisa dilakukan oleh individu atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan mereka dalam suatu cara yang berhubungan dengan organisasi.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) Kinerja merupakan kepribadian yang sesungguhnya dimiliki setiap individu, sebagaimana mereka sanggup menyelesaikan setiap kewajiban yang diberikan perusahaan sehingga menghasilkan prestasi kerja. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Fudzah et al., 2020) menunjukkan seberapa besar kontribusi yang diberikan pegawai, proses manajemen atau

organisasi secara keseluruhan di perusahaan, yang dimana hasil kerja sebagai konsekuensi yang ditunjukkan secara sistematis dan spesifik.

Menurut (Nur'Aini, 2019) Kinerja ialah hasil kerja seseorang yang telah dicapai dalam kurun waktu tertentu dimana dalam proses pelaksanaannya mengikuti oleh apa yang telah di standarkan dan ketentuan yang telah di tetapkan dan disetujui oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam (Wibowo, Fx Pudjo & Widiyanto, 2019) Kinerja (prestasi kerja) adalah kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dipercayakan perusahaan terhadap pegawai sehingga menghasilkan nilai dan keunggulan pekerjaan.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan dan definisi yang sudah dikemukakan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil yang dikeluarkan oleh setiap individu atau suatu kelompok dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang didapat dalam periode tertentu dan sesuai dengan prosedur yang berlaku di perusahaan yang sifatnya sangat penting.

#### **b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Keith davis dalam (Akbar, 2018) kinerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Faktor Kemampuan**

Faktor kemampuan secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi yang disebut IQ (*Intelligent Quetient*) dan kemampuan reality (*Knowledge+Skill*). Artinya pegawai akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan tentunya dibantu dengan IQ tinggi serta dengan



pendidikan yang memadai akan membantu pekerjaan sehari-hari dan menjadikan pegawai lebih terampil untuk jabatannya.

## 2. Faktor Motivasi

Faktor motivasi ini muncul dari kesiapan para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target perusahaan dengan maksimal. Para pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja maka akan meningkatkan prestasi kerjanya pula, sehingga dapat disimpulkan bahwa pegawai harus memiliki mental yang kuat baik secara fisik maupun psikologis untuk dapat menerima setiap tugas yang diberikan dengan baik.

### c. Aspek – aspek Kinerja pegawai

Menurut Koopmans dalam (Nur'Aini, 2019) mengatakan bahwa terdapat 3 aspek kinerja karyawan yang dianggap penting, yaitu :

#### 1. Kinerja Tugas (*Task Performance*)

Kemampuan karyawan untuk merencanakan penyelesaian pekerjaan, dan dalam prosesnya, juga membutuhkan pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

#### 2. Kinerja Kontekstual (*Contextual Performance*)

Aspek ini menunjukkan bahwa dalam bekerja, karyawan juga perlu memiliki tingkat keuletan dan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan yang digelutinya, terutama dalam pekerjaan ekstra di luar pekerjaannya sehari-hari. Karyawan harus memiliki keterampilan komunikasi dan menjaga hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja di

lingkungan kerja. Kemampuan ini akan berdampak pada aspek kinerja adaptif.

### 3. Kinerja Adaptif (*Adaptive Performance*)

Aspek ini menuntut karyawan untuk memiliki kemampuan beradaptasi dengan situasi. Pekerjaan baru dan beradaptasi dengan perubahan teknologi dan gaya kerja saat tuntutan pekerjaan dan organisasi berubah. Kemampuan beradaptasi ini akan membantu karyawan memahami rekan kerja mereka, kelompok dan budaya organisasi dalam perusahaan, memungkinkan karyawan untuk menjadi fleksibel dan terbuka untuk orang lain dan perubahan yang ada, hal ini juga perlu dibantu dengan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan, Menurut Sudaryo dalam (Silaswara et al., 2021) pelatihan adalah satu usaha peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keahlian pegawai sekaligus merubah sikap karyawan terhadap pekerjaannya.

#### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Robbins dan Coutler dalam (Elang Ibrahim et al., 2021) mengatakan bahwa indikator – indikator kinerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dilihat dari sudut pandang pegawai berdasarkan kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta penyempurnaan pada keterampilan dan kemampuan pegawai.

##### 2. Kuantitas kerja

Menunjukkan jumlah hasil dalam unit, siklus aktivitas yang diselesaikan, dll. Kuantitas diukur berdasarkan sudut pandang pegawai tentang jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasilnya.

### 3. Ketepatan waktu

Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan diawal, dan dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk melakukan pekerjaan lain. Ketepatan waktu dilihat dari sudut pandang pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan dari waktu awal sampai menjadi output.

### 4. Efektivitas

Guna meningkatkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya yang ada maka perlu penggunaan sumber daya yang maksimal seperti pemanfaatan tenaga, uang, bahan baku, dan teknologi. Efektivitas kerja dilihat dari sudut pandang pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas dan efektivitas menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

### 5. Kemandirian

tingkat dimana pegawai menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa meminta bantuan dan bimbingan dari orang lain. Kemandirian kerja dilihat dari sudut pandang pegawai dalam melakukan pekerjaannya masing masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

B.

Tabel II. 1

## Penelitian Terdahulu

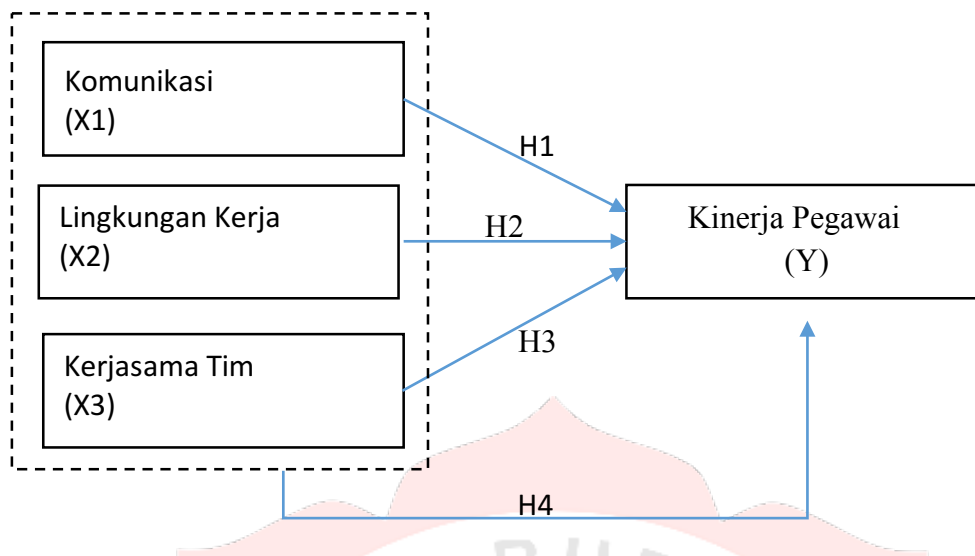
No	Peneliti	Judul Peneliti	Kesimpulan
1	(Sugandha, 2019)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Stress kerja terhadap kinerja karyawan(studi kasus di PT Keong Nusantar Abadi)	<p>1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai.</p> <p>2. Stress kerja membawa pengaruh terhadap kinerja pegawai.</p>
2	(Wibowo, Fx Pudjo & Widiyanto, 2019)	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada perusahaan Tom's Silver Yogyakarta	<p>1. Berdasarkan Uji t hitung, menyatakan bahwa keselamatan, kesehatan, dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Berdasarkan uji F, menyatakan bahwa keselamatan, kesehatan, dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
3	(Jatmiko & Silvanita, 2021)	Pengaruh kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Bogor.	<p>1. Dari hasil penelitian ini secara parsial variabel kerjasama tim dan lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Bogor.</p> <p>2. Secara simultan variabel Kerja sama Tim dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bogor.</p>
4	(Lawasi et al., 2017)	Pengaruh Komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim terhadap	1. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel komunikasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

		peningkatan kinerja karyawan	<p>2. Dari hasil penelitian ini variabel kerjasama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.</p> <p>3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai uji Analisis Regresi Linier Berganda, maka dapat diketahui variabel yang memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah variabel komunikasi.</p>
5	(Widhia et al., 2019)	Pengaruh Lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja di BUMN PT Inhutani IV Kab. Pasaman	<p>1. Lingkungan kerja membawa pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai didasari oleh pengujian hipotesis pertama.</p> <p>2. Komunikasi tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan didasari oleh pengujian hipotesis kedua.</p> <p>3. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dinyatakan bahwa lingkungan kerja dan komunikasi secara bersama sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Inhutani IV Kab. Pasaman.</p>
6	(Nainggolan et al., 2020)	Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara	<p>1. Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara.</p>
7	(Fitriano et al., n.d.)	Pengaruh Stress kerja, Disiplin kerja, dan Komunikasi kerja terhadap	<p>1. berdasarkan perhitungan pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel stress kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

		Kinerja karyawan pada PT National Super	terhadap kinerja karyawan PT National Super. 2. Secara simultan hasil yang didapat bahwa variabel stress kerja, disiplin kerja, dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT National Super.
8	(Fachrezi & Khair, 2020)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura II (persero) kantor cabang Kualanamu	1. Dari penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi. 2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel Komunikasi terhadap Kinerja. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja.

### C. Kerangka Konsep

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci diharuskan untuk memberikan faktor faktor yang meningkatkan kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja tersebut adalah komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim, ketiga variabel ini secara bersama sama diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci. Maka dapat dilihat pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dalam kerangka konsep berikut:



Gambar II 1 Kerangka Konsep

#### D. Perumusan Hipotesis

Menurut (Widhia et al., 2019) Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara dan baru dapat dibuktikan kebenarannya terhadap masalah penelitian jika data sudah terkumpul. Berdasarkan latar belakang dan kerangka konsep, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1 : Komunikasi berpengaruh secara efektif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang supermal karawaci.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara efektif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang supermal karawaci.

H3 : Kerjasama tim berpengaruh secara efektif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang supermal karawaci.



H4 : Komunikasi, Lingkungan kerja, dan Kerjasama tim secara bersama-sama berpengaruh secara efektif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang supermal karawaci.



## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT Bank Central Asia, Tbk mulai beroperasi pada 21 februari 1957 dan memiliki kantor pusat di Jakarta, tepatnya di daerah Asemka yang mana merupakan cabang BCA pertama berdiri. Pada tahun 1980-an BCA mulai memperluas jaringan kantor cabang secara agresif sejalan dengan deregulasi sektor perbankan di Indonesia. BCA mengembangkan berbagai produk dan layanan maupun pengembangan teknologi informasi, dengan menerapkan online sistem untuk jaringan kantor cabang, dan meluncurkan tabungan hari depan (Tahapan) BCA. Terhitung sampai dengan tahun 2022 ini BCA sudah memiliki lebih dari 1.200 cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Salah satu cabang tersebut adalah kantor cabang pembantu BCA Supermal Karawaci tempat dimana penulis melakukan penelitian ini.

BCA KCP Supermal Karawaci berdiri pada tanggal 06 juni 2005, dan di pimpin oleh ibu Djanuarsih, dengan kantor cabang utama pada saat itu ialah BCA KCU Serpong dan berada di golongan C. Kemudian BCA KCP Supermal Karawaci berkembang dengan pesat dan memiliki profit yang tinggi, hal ini membuat BCA KCP Supermal Karawaci mengalami peningkatan dari golongan C menjadi golongan B, dan pada tahun 2017 BCA KCP Supermal Karawaci memenangkan BCA Awards sebagai kantor cabang terbaik secara nasional dikelasnya, tidak sampai disitu BCA KCP

Supermal Karawaci terus memberikan kontribusinya dengan baik sehingga di tahun 2018 kembali meraih BCA Awards. Dan sampai tahun 2022 ini terdapat lebih dari 43.000 nasabah yang dimiliki oleh BCA KCP Supermal Karawaci dengan dipimpin oleh Ibu Esther Fibryanti Nababan.

## **B. Visi dan Misi Perusahaan**

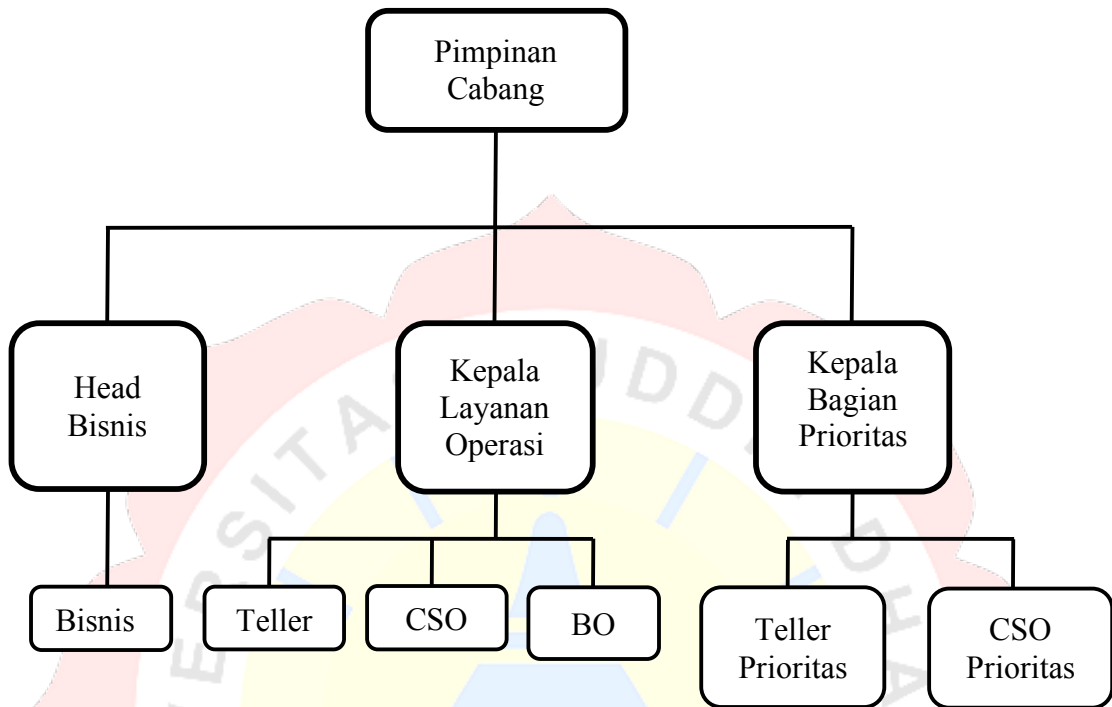
### **Visi perusahaan**

- Bank pilihan utama andalan masyarakat yang berperan sebagai pilar penting perekonomian Indonesia.

### **Misi perusahaan**

- Membangun institusi yang unggul di bidang penyelesaian pembayaran dan solusi keuangan bagi nasabah bisnis dan perorangan.
- Memahami berbagai kebutuhan nasabah dan memberikan layanan finansial yang tepat demi tercapainya kepuasan optimal bagi nasabah.
- Meningkatkan nilai *francais* dan nilai *stakeholder* BCA.

### C. Struktur Organisasi



### D. Uraian Tugas

#### a. Pimpinan Cabang

Pimpinan Cabang memiliki tugas untuk :

1. Memimpin dan mengendalikan cabang;
2. Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang dimiliki;
3. Bertanggung Jawab terhadap seluruh aktivitas yang berkaitan dengan cabang;
4. Meningkatkan kualitas cabang;
5. Mengatasi masalah cabang;

b. *Head Bisnis*

*Head Bisnis* memiliki tugas untuk :

1. Melakukan pendampingan terhadap team untuk prospek bisnis;
2. Review Permohonan Kredit;
3. Melakukan monitoring pencapaian bisnis team;

c. Kepala Layanan Operasi

Kepala Layanan Operasi memiliki tugas untuk :

1. Mengawasi dan mengendalikan operasi bank agar terlaksana dengan baik;
2. Menjalankan fungsi kepemimpinan pada bagian operasional;
3. Bertanggung Jawab atas pencapaian target team;
4. Menyetujui setiap transaksi yang dilakukan oleh teller maupun customer service;

d. Kepala Bagian Prioritas

Kepala Bagian Prioritas memiliki tugas untuk :

1. Menjalin *relationship* dengan nasabah prioritas dan solitaire;
2. Memantau dan menjaga pencapaian target prioritas;
3. Menyetujui setiap transaksi yang dilakukan oleh teller maupun customer service;
4. Turut membantu pengembangan bisnis untuk pencapaian target perusahaan;

## e. Bisnis

Bisnis memiliki tugas untuk:

1. Memastikan nasabah mendapatkan solusi keuangan yang sesuai dengan kebutuhan nasabah;
2. Melakukan prospek bisnis dengan nasabah;
3. Memahami kebutuhan nasabah;
4. Membantu cabang dalam pencapaian target;

## f. Teller

Teller memiliki tugas untuk :

1. Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari nasabah;
2. Membantu dan melayani nasabah terkait transaksi keuangan;
3. Menginformasikan nasabah terkait produk di BCA seperti kredit kendaraan bermotor, kredit sepeda motor, dan kredit kepemilikan rumah;
4. Memasukan transaksi nasabah kedalam komputer untuk mencatat transaksi dan mengeluarkan tanda terima yang dihasilkan komputer;

g. CSO (*Customer Service*)

*Customer Service* memiliki tugas untuk:

1. Melayani nasabah;
2. Memberi solusi terhadap permasalahan nasabah;
3. Memberikan informasi seputar layanan yang ada maupun tentang produk yang ada di BCA;
4. Membangun hubungan baik dengan nasabah;

h. BO (*Back Office*)

Back office memiliki tugas untuk :

1. Memaintance stok uang untuk nasabah;
2. Menyimpan perlengkapan yang dibutuhkan oleh customer service;
3. Menjalankan transaksi kliring dan outward remittance (Valas);
4. Membuat jurnal dan merekap transaksi harian teller;

i. Teller prioritas

Teller prioritas memiliki tugas untuk :

1. Melayani transaksi financial nasabah;
2. Melakukan perekrutan untuk nasabah prioritas;
3. Turut membantu menjaga relasi dengan nasabah;

j. CSO Prioritas

*Customer Service* prioritas memiliki tugas untuk :

1. Melayani transaksi non-finansial nasabah;
2. Membantu menyelesaikan permasalahan perbankan nasabah;
3. Menawarkan solusi produk yang sesuai dengan kebutuhan nasabah;
4. Menjaga relasi dan komunikasi dengan nasabah;

## E. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti berdasarkan tujuan, yaitu verifikasi, karena sudah terdapat penelitian sebelumnya mengenai variabel – variabel yang penulis gunakan yaitu komunikasi, lingkungan kerja, kerjasama tim, dan kinerja sehingga penulis ingin menguji kembali berdasarkan hasil penelitian sebelumnya untuk memperkuat dan memverifikasi hasil sebelumnya.

Menurut pendekatan, jenis penelitian yang penulis gunakan ialah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif ini diperoleh dari data yang berupa angka – angka yang masih perlu untuk dianalisis kembali, serta jenis penelitian ini mementingkan adanya variabel sebagai objek penelitian. Menurut Sugiyono dalam (Br Ginting, 2018) mengatakan bahwa Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada pengetahuan yang benar dan sah, digunakan untuk menguji beberapa populasi atau sampel, teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, data dikumpulkan dengan menggunakan *google form*, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditentukan sebelumnya. Karena penulis ingin mengetahui juga pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai maka penulis juga menggunakan metode *korelasional*.

Berdasarkan tempat, penelitian ini menggunakan metode lapangan dimana dalam mengumpulkan data penelitiannya penulis menggunakan



data primer dan sekunder, yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci.

#### **F. Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah sasaran yang akan menjadi perhatian dalam penelitian ini guna mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi.

Objek penelitian ini dilakukan di PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci yang berlokasi di Jl. Boulevar Dipenogoro, Kelapa Dua, Kab. Tangerang, Banten 15811. Kemudian penulis akan menyebarkan kuesioner untuk diisi oleh pegawai di PT Bank Central Asia, Tbk kantor cabang Supermal Karawaci guna mengetahui pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai.

#### **G. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yaitu sebagai berikut:

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

Data primer ini adalah data yang penulis gunakan dengan mengumpulkan data lewat penyebaran kuesioner kepada subjek

penelitian yang akan dituju. Atau dalam kata lain data primer merupakan data yang didapat secara langsung dari sumber tanpa melalui perantara.

## 2. Data Sekunder

Berbeda dari data primer, data sekunder ini diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, jurnal penelitian terdahulu, internet, dan lain sebagainya.

### **H. Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto dalam (Fitriano et al., n.d.) populasi merupakan keseluruhan individu atau subjek penelitian. Dalam Penelitian ini populasi yang ada merupakan pegawai dari PT Bank Central Asia, tbk kantor cabang Supermal Karawaci dengan jumlah 57 pegawai.

Sampel adalah objek atau subjek penelitian yang dipilih guna mewakili keseluruhan dari populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono dalam (Pratama, 2019) teknik penentuan sampel jenuh apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga jumlah sampel yang penulis gunakan adalah 57 responden.

## I. Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini penulis dapatkan dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner adalah teknik mengumpulkan data dengan memberikan beberapa daftar pertanyaan mengenai variabel – variabel terkait kepada responden yang kemudian jawaban – jawaban yang diterima akan diolah dan simpulkan untuk menjadi hasil penelitian. Kuesioner ini dilakukan menyebarkan pernyataan-pernyataan yang sudah dibuat sebelumnya dengan diberikan secara langsung kepada responden dalam bentuk *google form*.

## J. Operasional Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan peneliti dalam menyusun penelitian ini, yaitu:

### 1. Variabel Bebas

Menurut (Suparman, 2020) Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat). Variabel ini memiliki sifat berdiri sendiri dan tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas atau independent adalah sebagai berikut:

X1: Komunikasi

X2 : Lingkungan Kerja

X3 : Kerjasama Tim

## 2. Variabel Terikat

Menurut (Suparman, 2020) Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai.

**Tabel III. 1**  
**Tabel Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala	Sumber
1.	Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja Kualitas kerja dilihat dari sudut pandang pegawai kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta penyempurnaan pada keterampilan dan kemampuan pegawai.</li> <li>2. Kuantitas kerja Menunjukan jumlah hasil dalam unit, siklus aktivitas yang diselesaikan, dll. Kuantitas diukur berdasarkan sudut pandang pegawai tentang jumlah aktivitas yang ditugaskan dan hasilnya.</li> <li>3. Ketepatan waktu Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan diawal, dan dapat memanfaatkan waktu yang ada untuk melakukan pekerjaan lain. Ketepatan waktu dilihat dari sudut pandang pegawai terhadap pekerjaan yang</li> </ol>	Ordinal	Menurut Robbins dan Coutler dalam (Elang Ibrahim et al., 2021)

		<p>diberikan dari waktu awal sampai menjadi output.</p> <p>4. Efektivitas Guna meningkatkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya yang ada maka perlu penggunaan sumber daya yang maksimal seperti pemanfaatan tenaga, uang, bahan baku, dan teknologi. Efektivitas kerja dilihat dari sudut pandang pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas dan efektivitas menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.</p> <p>5. Kemandirian tingkat dimana pegawai menyelesaikan pekerjaannya sendiri tanpa meminta bantuan dan bimbingan dari orang lain. Kemandirian kerja dilihat dari sudut pandang pegawai dalam melakukan pekerjaannya masing masing sesuai dengan tanggung jawabnya.</p>		
2	Komunikasi (X <sub>1</sub> )	<p>1. Pemahaman Keahlian dalam mengerti pesan yang diberikan dengan baik sesuai dengan yang dimaksud oleh pembicara. Demi mencapainya tujuan komunikasi yaitu memahami pesan secara bersama, maka seorang pemberi atau penerima harus saling memahami fungsinya masing-masing. Pemberi dapat memberikan pesan dan penerima dapat menerima</p>	Ordinal	Suranto dalam (Widhia et al., 2019)

		<p>pesan dengan baik yang diberikan oleh pemberi pesan.</p> <p>2. Kesenangan Memang tujuan komunikasi ini adalah memberikan pesan dengan baik, tetapi lebih baik lagi jika dilakukan dengan keadaan yang menyenangkan antara kedua belah pihak. Pesan atau makna yang disampaikan akan lebih mudah ditangkap apabila dilakukan dengan kondisi santai dibandingkan dengan kondisi yang tegang atau terlalu serius.</p> <p>3. Pengaruh pada sikap Komunikasi yang efektif juga dilihat dari perubahan sikap yang terjadi oleh si penerima pesan, jika orang tersebut tidak menunjukkan adanya perubahan sikap maka komunikasi yang terjadi dapat dikatakan sebagai komunikasi yang tidak efektif.</p> <p>4. Hubungan yang makin baik Secara tidak sadar, dengan komunikasi ini dapat menunjukkan kesamaan antar pembicara seperti pendapat yang sama, karakter yang sama, dan cocok. Dengan begitu hubungan yang makin baik ini akan terjalin secara bersamaan.</p> <p>5. Tindakan Komunikasi yang efektif jika setelah melakukan komunikasi ini timbul perubahan atas tindakan terhadap pemberi ataupun penerima pesan.</p>		
3	Lingkungan Kerja	1) Kemampuan bekerja	Ordinal	Sedarmayanti dalam

	(X <sub>2</sub> )	<p>Kemampuan bekerja adalah rasa ketenangan dan keamanan yang tercipta pada saat pegawai mengerjakan pekerjaannya.</p> <p>2) Hubungan antar pegawai Tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan akan lebih mudah diraih dengan dibantu oleh hubungan antar pegawainya yang harmonis dan mempunyai rasa memiliki dan rasa kebersamaan yang baik.</p> <p>3) Hubungan atasan dengan pegawai Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing- masing.</p> <p>4) Kerjasama antar pegawai Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.</p> <p>5) Fasilitas Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.</p>		(Bukhari & Pasaribu, 2019) dan Siagian dalam (Ronal et al., 2019)
4	Kerjasama Tim	1. Kesiediaan untuk bekerjasama (cooperation).	Ordinal	Sriyono dan Farida dalam

	(X <sub>3</sub> )	<p>Manusia sejatinya adalah individu yang membutuhkan orang lain dalam kesehariannya, maka begitu pula dengan hal pekerjaan, setiap pegawai harus memiliki rasa ingin bekerja dengan karyawan lain atau dapat bekerja dengan tim.</p> <p>2. Ekspresikan harapan positif. Karyawan merasa optimis dan selalu memiliki harapan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan bersama tim.</p> <p>3. Menghargai masukan. Masukan dapat diterima dengan baik oleh pegawai, apabila mereka merasa menjadi bagian dari perusahaan.</p> <p>4. Memberikan dorongan. Bukan hanya memikirkan kepentingan diri sendiri tetapi juga akan memperhatikan karyawan lain. selalu memberikan semangat serta motivasi ketika melihat ada karyawan lain yang sedang tidak bersemangat.</p> <p>5. Membangun semangat tim. Bangun semangat tim dengan tujuan agar setiap individu dalam tim memiliki semangat yang sama.</p>	(Letsoin & Ratnasari, 2020)
--	-------------------	---	-----------------------------

#### K. Teknik Analisis Data

Penulis menggunakan teknik untuk menganalisis data penelitian ini dengan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel independent terhadap variabel dependen dan penulis juga



memanfaatkan aplikasi SPSS Versi 25 untuk uji statistik. Variabel yang akan digunakan dalam analisis adalah Komunikasi, Lingkungan kerja, Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai.

### 1. Uji Validitas

Menurut (Panggiki et al., 2017) mengatakan bahwa uji validitas digunakan sebagai pengukur data yang berasal dari pernyataan kuesioner untuk melihat hasil valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dapat dinyatakan valid apabila pernyataan – pernyataan di dalam kuesioner mengungkapkan sesuatu tentang apa yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria penilaian validitas kuesioner: jika rhitung > rtabel, berarti pernyataan tersebut valid; sebaliknya, jika rhitung < rtabel, berarti pernyataan tersebut tidak valid.

Menurut (Sugiyono, 2017) rumus Uji validitas:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum Yi)}{\sqrt{[n\sum Xi^2 - (\sum Xi)^2][n\sum Yi^2 - (\sum Yi)^2]}}$$

Keterangan:

$r$  : Koefisien korelasi (validitas)

$Xi$  : Skor pada subjek item

$Yi$  : Skor total subjek

$XiYi$  : Skor pada subjek item n dikalikan skor total

$n$  : Banyaknya subjek

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk melihat seberapa tinggi derajat tes mengukur sasaran dengan konsisten. Menurut (Panggiki et al., 2017) mengatakan bahwa uji reliabilitas digunakan sebagai alat untuk mengukur pernyataan atau indikator variabel melalui penyebaran angket. Suatu angket dinyatakan tepat, jika tanggapan terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut sama dari waktu ke waktu atau akurat. Uji reliabilitas ini diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), menurut (Wibowo, Fx Pudjo & Widiyanto, 2019) kriteria dalam pengujian reliabilitas adalah reliabilitas kurang dari 0,6 maka dapat dikatakan kurang baik, sedangkan jika reliabilitas 0,7 dapat diterima dan 0,8 adalah dapat dikatakan baik.

Menurut (Ghozali, 2016,) uji reliabilitas dilakukan dengan metode Alpha dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum Si}{St} \right)$$

Keterangan:

$\alpha$  : koefisien reliabilitas alpha

$k$  : jumlah item

$\sum Si$  : varians responden untuk item I

$St$  : jumlah varians skor total

### 3. Uji Asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji ketepatan dalam estimasi, konsistensi dan ketidakbiasaan dari model regresi yang diajukan juga diharapkan dalam uji hipotesisnya mendapatkan hasil yang benar – benar dapat digunakan. Uji asumsi yang digunakan adalah seperti uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

#### a. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji normalitas biasa dimanfaatkan untuk melihat sekaligus menguji apakah model regresi variabel data yang normal yaitu data yang distribusi normalnya membuat garis yang mengikuti arah kurva normal.

Uji yang digunakan untuk mengetahui kenormalan suatu distribusi dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov, dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikan dari hasil pengujian  $> 0,05$  maka distribusi pada variabel dikatakan normal.
- 2) Jika nilai signifikan dari hasil pengujian  $< 0,05$  maka distribusi pada variabel dikatakan tidak normal.

#### b. Uji heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji ketidaksamaan antara varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan heteroskedastisitas. Jika varians dari residual memiliki

pengamatan yang tetap maka disebut homoskedastis, dan jika berbeda disebut heteroskedastis (Ghozali, 2018) . Pengujian dilakukan dengan menggunakan scatter plot (nilai prediksi variabel dependen adalah ZPRED dan nilai residual SRESID). Jadi jika titik-titik tersebut berdistribusi di atas atau di bawah nol pada sumbu y, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar analisis model regresi tanpa heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Gejala Heteroskedastisitas dapat terjadi apabila pola yang berbentuk titik-titik tidak saling menyebar satu sama lain dan membuat pola yang teratur seperti saling mengelompok.
- 2) Gejala Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila pola titik-titik yang ada dalam tabel tersebut saling menyebar dan tidak mengumpul ditempat yang sama serta tidak mendekati titik sumbu.

### **c. Uji multikolinieritas**

Menurut (Ghozali, 2018), uji multikolinieritas dirancang untuk menguji apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas. Pengujian ini digunakan untuk mencari nilai VIF (Varian Inflation Factor). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Nilai toleransi yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi, karena  $VIF = 1/\text{toleransi}$ , jika nilai toleransi yang dihasilkan lebih besar dari 0,10 berarti data yang diuji tidak memiliki multikolinieritas. Namun jika nilai VIF kurang dari 10, maka data tersebut tidak multikolinieritas.

#### 4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan sementara tentang suatu hal yang digunakan untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekannya. Selain itu juga dalam uji hipotesis ini berfungsi untuk melihat serta mengetahui apakah pengaruh masing – masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen.

##### a. Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Menurut Ghozali dalam Adha et al., (2019) Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

A = Konstanta

B = Koefisien

X<sub>1</sub> = Komunikasi

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Kerjasama Tim

## b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ini digunakan untuk mengetahui derajat atau hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara bersamaan.

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa:

$$R_{y \cdot x_1 \cdot x_2 \cdot x_3} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (ryx_3) \cdot (rx_1x_2x_3)}{1 - (rx_1x_2x_3)^2}}$$

Keterangan:

y: Kinerja Pegawai

$x_1$ : Komunikasi

$x_2$ : Lingkungan Kerja

$x_3$ : Kerjasama Tim

Dalam analisis korelasi berganda terdapat derajat hubungan dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut :

$R > 0 - 0,25$  maka korelasi sangat lemah

$R > 0,25 - 0,5$  maka korelasi cukup

$R > 0,5 - 0,75$  maka korelasi kuat

$R > 0,75 - 0,99$  maka korelasi sangat kuat

$R = 1$  maka korelasi sempurna.

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Alat analisis ini digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas. Koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 dan 1, dengan nilai mendekati 1 artinya variabel bebas memberikan informasi yang diperlukan untuk menjelaskan variabel terikat. Jika koefisien determinasi mendekati nol, tidak semua informasi yang dibutuhkan dapat menjelaskan variabel dependen. Jika nilai  $R^2$  kecil maka variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel dependen.

Menurut (Ghozali, 2016) besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

$kd$  = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi

Kriteria analisis koefisien determinasi:

1. Jika  $Kd$  mendekati nol, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
2. Jika  $Kd$  mendekati satu, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

#### d. Pengujian secara parsial (Uji t)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui pengaruhnya dari masing – masing variabel independent terhadap variabel dependen, penulis dibantu dengan SPSS versi 25 untuk melakukan pengujiannya.

Menurut (Ghozali, 2016) rumus Uji t yang digunakan sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan tabel

Uji t ini memiliki kriteria untuk penerimaan atau penolakan hipotesis nol ( $H_0$ ) yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  di tolak
- 2) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- 3) Apabila nilai signifikan  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak artinya adalah variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- 4) Apabila nilai signifikan  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan begitu maka apabila  $H_0$  diterima, maka Variabel independent tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, sehingga apabila  $H_0$  di tolak, maka variabel independent berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.



### e. Pengujian secara simultan (Uji f)

Uji F ini digunakan untuk melihat dan mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Menurut (Ghozali, 2016) rumus Uji f yang digunakan sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

$F_h$  :  $f_{hitung}$  yang selanjutnya dibandingkan dengan  $f_{tabel}$

$R^2$  : Koefisien korelasi berganda

$k$  : Jumlah variabel independen

$n$  : Jumlah anggota sampel

Kriteria dalam Uji f ini adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima
- 3) Apabila nilai signifikan  $< 0.05$  atau sama dengan  $0.05$  maka hipotesis diterima.
- 4) Apabila nilai signifikan  $> 0.05$  maka hipotesis ditolak.