

PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INFINITI MEDIA GALAKSI)

Stanley Aristyo Saputra

Fakultas Bisnis, Universitas Buddhi Dharma, Tangerang, Indonesia

Corresponding Author: stanleyaristio967@gmail.com

Info Artikel

Submitted: 05 Oktober 2025

Revised : 11 Oktober 2025

Accepted: 15 Desember 2025

Published: 27 Desember 2025

Keywords: Work Stress, Work Conflict, Work Environment, Employee Work Morale

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

Abstract

The aim of this research is to identify the influence of work stress, work conflict and work environment on employee morale at PT Harapan Inti Persada Indah, both partially and simultaneously. The research was conducted using the questionnaire distribution method. The research method used is descriptive quantitative, with a population of all PT employees. Infiniti Media Galaksi, numbering 80 people. The sampling technique used is non-probability sampling with a saturated sample approach, namely taking the entire population. From the results of research that has been carried out, data is obtained that work stress partially affects employee work morale which can be seen from work stress having $t_{count} 2.535 > t_{tabel} 1.66488$ and $sig 0.013 < 0.05$, work conflict partially affects work morale which can be seen from work conflict, it has $t_{count} 3.493 > t_{tabel} 1.66488$ and $sig 0.001 < 0.05$, and the work environment partially influences employee morale which can be seen from the work environment has $t_{count} 5.238 > t_{tabel} 1.66488$ and $sig 0.000 < 0.05$. And based on the results of the f test by comparing $F_{count} 29,648 > F_{tabel} 2.72$ with $sig 0.000 < 0.05$, which means it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. Thus, the conclusion of this research is that work stress, work conflict, and the work environment together influence employee morale at PT Infiniti Media Galaksi.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk pengaruh komunikasi, kerjasama Tim, lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Infiniti Media Galaksi, baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian dilakukan dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan PT. Infiniti media galaksi yang berjumlah 107 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non probability sampling dengan pendekatan sample jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi yang ada. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh data bahwa stres kerja secara parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan yang dapat dilihat dari stres kerja memiliki $t_{hitung} 2.535 > t_{tabel} 1,66488$ dan $sig 0,013 < 0,05$, konflik kerja secara parsial mempengaruhi semangat kerja yang dapat dilihat dari konflik kerja memiliki $t_{hitung} 3.493 > t_{tabel} 1.66488$ dan $sig 0,001 < 0,05$, dan lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi semangat kerja karyawan yang dapat dilihat dari lingkungan kerja memiliki $t_{hitung} 5.238 > t_{tabel} 1.66488$ dan $sig 0,000 < 0,05$. Dan berdasarkan hasil uji f dengan membandingkan $F_{hitung} 29.648 > F_{tabel} 2,72$ dengan $sig 0,000 < 0,05$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja secara

bersama-sama berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan di PT Infiniti media galaksi.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

Publisher: Lembaga Penerbit Penelitian Nusantara

Pendahuluan

Dalam era konten digital banyak lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan, seperti PT. Infiniti Media Galaksi adalah salah satu perusahaan agensi marketing yang sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dan berkinerja tinggi. Tim kreatif, eksekutif kampanye, dan profesional lainnya di agency marketing memainkan peran inti dalam menciptakan, mengelola, dan mengoptimalkan konten digital yang efektif. Konten digital yang efektif merupakan salah satu kunci dalam pemahaman dan pengembangan komunikasi di era digital yang terus berkembang. Konten digital yang efektif adalah sebuah konsep yang mencerminkan perubahan dramatis dalam cara perusahaan berinteraksi dengan audiensnya. Dalam era dimana informasi dapat dengan mudah diakses dan berlimpah, menciptakan konten yang menarik dan bermanfaat bagi audiens adalah esensi dari efektivitas konten digital. Dengan menggabungkan konten digital yang tepat, analisis data yang cermat, dan pengetahuan tentang perilaku konsumen online, perusahaan dapat mencapai kesuksesan dalam meraih perhatian dan keterlibatan audiens, serta mencapai tujuan bisnis mereka dalam era digital ini.

Konten digital telah berkembang seiring dengan perubahan perilaku konsumen di era yang semakin beralih ke media digital. Konten digital yang meliputi artikel, video, media sosial, dan berbagai format lainnya, bukan hanya sebagai alat komunikasi, tetapi juga sebagai alat untuk membangun merek, meningkatkan kesadaran, dan mendorong tindakan. Dalam penelitian ini, akan diteliti tiga faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks era konten digital sesuai judul berdasarkan variabel komunikasi, kerja sama tim, dan kepuasan kerja. Menurut (Gary Dessler) Dalam bukunya yang terkenal "Human Resource Management," Beliau menekankan bahwa komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan sangat penting dalam memelihara hubungan yang baik dan memastikan pemahaman tentang kebijakan, tujuan, dan ekspektasi perusahaan. Salah satu permasalahan dalam industri perkontenan adalah banyaknya ide dan campur tangan dalam pengerjaan konten.

Maka dari itu perlunya komunikasi yang efektif dalam tim untuk memahami tujuan pekerjaan, koordinasi, dan implementasi, strategi pemasaran, komunikasi yang efektif memastikan pemahaman yang jelas tentang tugas dan tujuan, membantu mencegah kesalahan, dan meningkatkan kolaborasi. Kurangnya komunikasi yang baik dapat menghambat pencapaian hasil yang diinginkan. Kerja sama tim

PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INFINITI MEDIA GALAKSI)

Stanley Aristyo Saputra

menurut (Patrick Lencioni) dalam bukunya "The Five Dysfunctions of a Team," menyoroti hambatan-hambatan yang dapat menghambat kerja sama tim yang efektif, seperti kekurangan kepercayaan, ketakutan terhadap konflik, kurangnya komitmen, ketidaksetujuan, dan kurangnya perhatian terhadap hasil. Dalam mengelola konten digital seringkali terjadi hambatan antar tim karena ketidaksetujuan ide dan perhatian terhadap hasil. Tim yang mampu berkolaborasi dengan baik lebih cenderung mencapai hasil yang lebih baik daripada tim yang tidak bekerja sama dengan baik.

Lingkungan kerja, menurut Basuki & Susilowati dalam Sentosa & Pujiarti (2022), mengacu pada segala hal yang ada di sekitar dan memiliki potensi untuk mempengaruhi individu atau kelompok dalam melaksanakan kegiatan mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kinerja menurut (Schermerhorn, Hunt and Osborn) artinya kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun lembaga. Di PT. Infiniti Media Galaksi kinerja karyawan dapat dinilai dari pekerjaannya selama karyawan memberikan pengaruh yang besar sebagai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Kinerja karyawan dinilai dari seberapa puas client-client yang menggunakan jasa dari PT. Infiniti Media Galaksi, dan juga perusahaan mendapatkan kepercayaan dari client-client yang sudah menggunakan jasa dari PT. Infiniti Media Galaksi. Melalui pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan dan implikasi dari faktor-faktor ini, diharapkan penelitian ini akan memberikan pandangan yang berharga bagi perusahaan, praktisi Sumber Daya Manusia (SDM), dan industri pemasaran digital secara lebih luas.

Dengan demikian, latar belakang ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang peran kunci Sumber Daya Manusia (SDM) dalam era konten digital, serta bagaimana faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam PT. Infiniti Media Galaksi. Untuk dapat mengetahui lebih lanjut bagaimana komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja, maka penulis akan membahas dalam skripsi yang berjudul "Pengaruh Komunikasi, Kerja Sama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infiniti Media Galaksi." Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Infiniti Media Galaksi. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Infiniti Media Galaksi. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Infiniti Media Galaksi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antarvariabel secara objektif melalui data numerik serta pengujian hipotesis secara statistik. Penelitian ini dilaksanakan di PT.

Infiniti Media Galaksi, Tangerang.

Objek penelitian ini adalah kinerja karyawan, dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT. Infiniti Media Galaksi. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi komunikasi (X_1), kerja sama tim (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penentuan variabel ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antarvariabel secara parsial maupun simultan.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, dan observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal ilmiah, serta dokumen perusahaan yang relevan. Instrumen penelitian berupa kuesioner disusun menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing variabel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 107 karyawan, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kondisi karyawan serta meminimalkan kesalahan pengambilan sampel.

Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis yang mencakup uji koefisien determinasi (R^2), uji t, uji F, dan analisis regresi linear berganda. Analisis data dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kerja sama tim, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara akurat.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji signifikansi dilaksanakan dengan memperbandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel bisa disebut valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Untuk degree of freedom (df) = $n-2$, $107-2 = 105$, dengan (df) = 105 dan $\alpha = 0,05$ didapat r tabel dengan uji dua sisi = 0,190 (dengan melihat r tabel pada $df = 98$ dengan uji dua sisi). Untuk tingkat validitas semua item kuesioner yang peneliti susun, bisa ditinjau dalam beberapa tabel di bawah ini.

**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INFINITI MEDIA GALAKSI)**
Stanley Aristyo Saputra

Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi (X1)

Nomor Variabel X1	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation (R hitung)	R Tabel	Hasil
	Pernyataan 1	0,781	0,190	Valid
	Pernyataan 2	0,732	0,190	Valid
	Pernyataan 3	0,751	0,190	Valid
	Pernyataan 4	0,780	0,190	Valid
	Pernyataan 5	0,738	0,190	Valid
	Pernyataan 6	0,739	0,190	Valid
	Pernyataan 7	0,735	0,190	Valid
	Pernyataan 8	0,755	0,190	Valid
	Pernyataan 9	0,782	0,190	Valid
	Pernyataan 10	0,741	0,190	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Dari nilai korelasi antara skor pernyataan dengan skor total variabel Komunikasi (X1). Nilai korelasi (*Pearson Correlation*) ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Berdasarkan informasi pada tabel tersebut semua pertanyaan variable Komunikasi (X1) dinyatakan valid karena nilai korelasinya lebih dari 0,190.

Hasil Uji Validitas Variabel Kerja sama tim (X2)

Nomor Variabel X1	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation (R hitung)	R Tabel	Hasil
	Pernyataan 1	0,824	0,190	Valid
	Pernyataan 2	0,757	0,190	Valid
	Pernyataan 3	0,723	0,190	Valid
	Pernyataan 4	0,753	0,190	Valid

PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INFINITI MEDIA GALAKSI)

Stanley Aristyo Saputra

Pernyataan 5	0,653	0,190	Valid
Pernyataan 6	0,713	0,190	Valid
Pernyataan 7	0,745	0,190	Valid
Pernyataan 8	0,730	0,190	Valid
Pernyataan 9	0,593	0,190	Valid
Pernyataan 10	0,734	0,190	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Dari nilai korelasi antara skor pernyataan dengan skor total variabel Kerja Sama Tim (X2). Nilai korelasi (*Pearson Correlation*) ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Berdasarkan informasi pada tabel tersebut semua pertanyaan variable Kerja Sama Tim (X2) dinyatakan valid karena nilai korelasinya lebih dari 0,197.

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Nomor Variabel X1	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation (R hitung)	R Tabel	Hasil
Pernyataan 1		0,629	0,190	Valid
Pernyataan 2		0,582	0,190	Valid
Pernyataan 3		0,637	0,190	Valid
Pernyataan 4		0,641	0,190	Valid
Pernyataan 5		0,579	0,190	Valid
Pernyataan 6		0,467	0,190	Valid
Pernyataan 7		0,591	0,190	Valid
Pernyataan 8		0,643	0,190	Valid
Pernyataan 9		0,582	0,190	Valid
Pernyataan 10		0,560	0,190	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INFINITI MEDIA GALAKSI)

Stanley Aristyo Saputra

Dari nilai korelasi antara skor pernyataan dengan skor total variabel Lingkungan Kerja (X3). Nilai korelasi (*Pearson Correlation*) ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Berdasarkan informasi pada tabel tersebut semua pertanyaan variable Lingkungan Kerja (X3) dinyatakan valid karena nilai korelasinya lebih dari 0,190.

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Variabel X1	Pernyataan	Nilai Pearson Correlation (R hitung)	R Tabel	Hasil
	Pernyataan 1	0,761	0,190	Valid
	Pernyataan 2	0,761	0,190	Valid
	Pernyataan 3	0,761	0,190	Valid
	Pernyataan 4	0,501	0,190	Valid
	Pernyataan 5	0,428	0,190	Valid
	Pernyataan 6	0,390	0,190	Valid
	Pernyataan 7	0,530	0,190	Valid
	Pernyataan 8	0,510	0,190	Valid
	Pernyataan 9	0,629	0,190	Valid
	Pernyataan 10	0,501	0,190	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Dari nilai korelasi antara skor pernyataan dengan skor total variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai korelasi (*Pearson Correlation*) ini kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel. Berdasarkan informasi pada tabel tersebut semua pertanyaan variable Kinerja Karyawan dinyatakan valid karena nilai korelasinya lebih dari 0,190.

2. Uji Reliabilitas

Pengukuran uji reliabilitas hanya sekali atau *one shot* dan membandingkan hasilnya dengan pernyataan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach's Alpha (α). Cronbach's Alpha (α) dapat menunjukkan seberapa baik item pertanyaan dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Suatu variabel

dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Hasil Uji Realiabilitas Komunikasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Dari nilai Cronbach's Alpha dari variabel Komunikasi (X1) adalah sebesar 0,915 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10. Bila dibandingkan dengan nilai Cronbach's Alpha yang cukup dapat diterima (*acceptable*) bernilai 0,60 atau 6%, hasil data yang diujikan berada diatas taraf reliabilitas 6%. Hal ini menunjukkan bahwainstrument atau alat ukur (item pernyataan) dalam variable Komunikasi (X1) adalah bersifat handal (*reliable*) dan layak untuk digunakan dalam menganalisis tahap penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Realiabilitas Kerja Sama Tim (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Dari nilai Cronbach's Alpha dari variabel Kerja Sama Tim (X2) adalah sebesar 0,897 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10. Bila dibandingkan dengan nilai Cronbach's Alpha yang cukup dapat diterima (*acceptable*) bernilai 0,60 atau 6%, hasil data yang diujikan berada diatas taraf reliabilitas 6%. Hal ini menunjukkan bahwainstrument atau alat ukur (item pernyataan) dalam variable Kerja Sama Tim (X2) adalah bersifat handal (*reliable*) dan layak untuk digunakan dalam menganalisis tahap penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Realiabilitas Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.794	10

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Dari nilai Cronbach's Alpha dari variabel Lingkungan Kerja (X3) adalah sebesar 0,794 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10. Bila dibandingkan dengan nilai Cronbach's Alpha yang cukup dapat diterima (*acceptable*) bernilai 0,60 atau 6%, hasil data yang diujikan berada diatas taraf reliabilitas 6%. Hal ini menunjukkan bahwa instrument atau alat ukur (item pernyataan) dalam variable Lingkungan Kerja (X3) adalah bersifat handal (*reliable*) dan layak untuk digunakan dalam menganalisis tahap penelitian selanjutnya.

Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	10

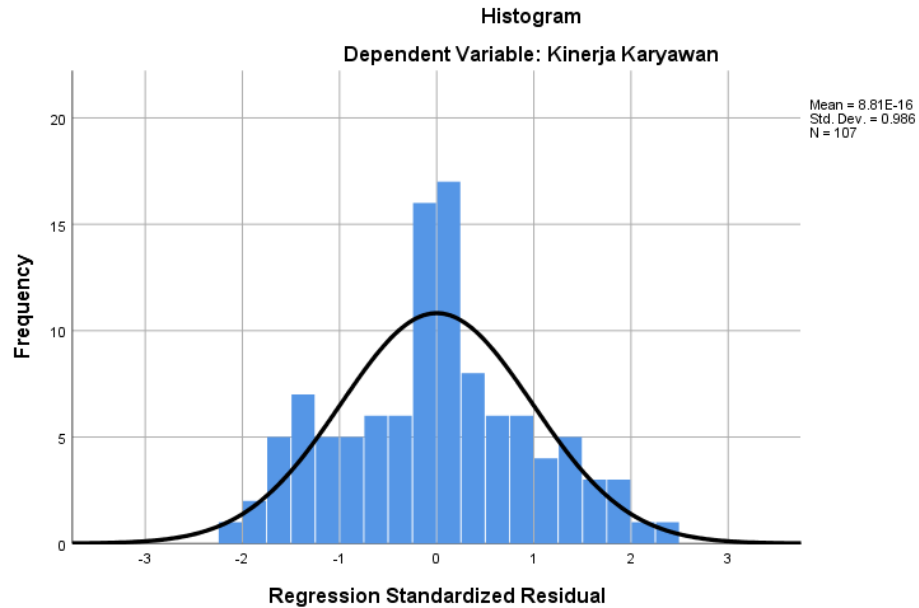
Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Dari nilai Cronbach's Alpha dari variabel Lingkungan kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,780 dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10. Bila dibandingkan dengan nilai Cronbach's Alpha yang cukup dapat diterima (*acceptable*) bernilai 0,60 atau 6%, hasil data yang diujikan berada diatas taraf reliabilitas 6%. Hal ini menunjukkan bahwa instrument atau alat ukur (item pernyataan) dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah bersifat handal (*reliable*) dan layak untuk digunakan dalam menganalisis tahap penelitian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

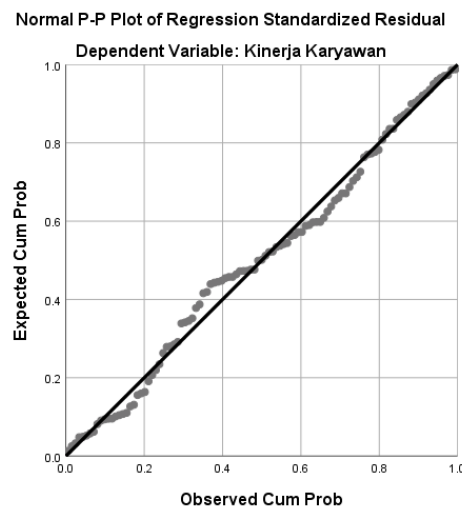
Uji Normalitas – Grafik Histogram



Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Pada gambar di atas membuktikan bahwa hasil data terdistribusi dengan normal karena bentuk diagram normal dan tidak terdapat yang kekiri ataupun ke kanan gambar dan bentuk menyamai lonceng.

2. Uji Normalitas – Normal Probability Plot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Pada gambar di atas ini membuktikan bahwa terdapatnya titik-titik data yang menabur di dekat

PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INFINITI MEDIA GALAKSI)

Stanley Aristyo Saputra

garis diagonal, penyebaran titik-titik data mengikuti garis diagonal, serta terletak didekat garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa bentuk regresi yang terdapat dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas berdasarkan pada analisis diagram histogram serta normal probability plot.

3. Uji Multikolinearitas

Dikatakan tidak terjadi multikolinearitas jika nilai tolerance $> 0,1$ atau VIF < 10 . Di bawah ini disampaikan hasil uji multikolinearitas dengan melihat Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) nya.

Uji Multikoleniaritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komunikasi	.502	1.990
Kerja Sama Tim	.552	1.811
Lingkungan Kerja	.360	2.776

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

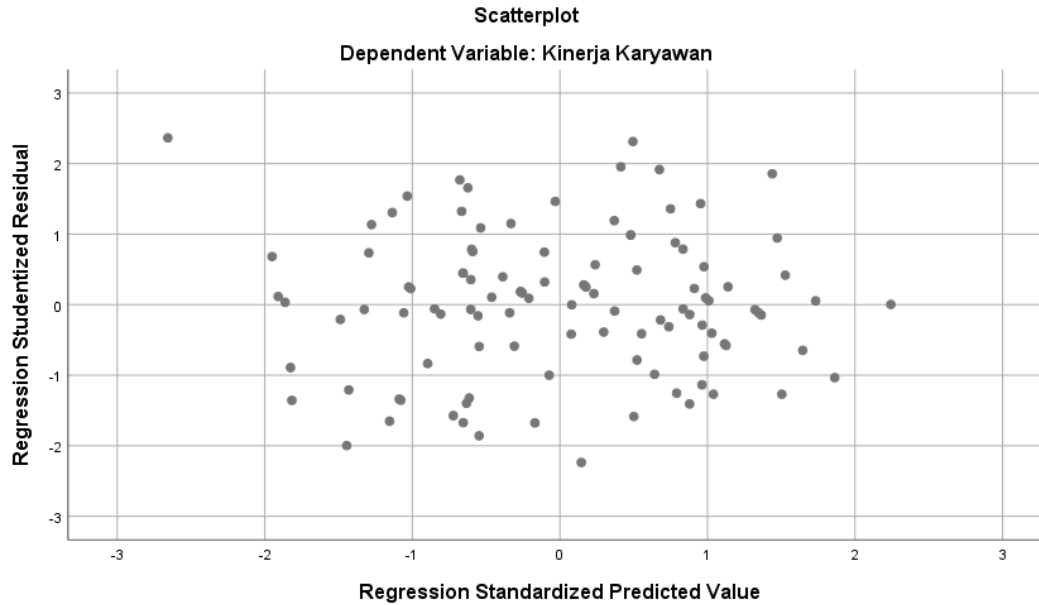
Dari semua variabel independen yaitu variabel Komunikasi (X1), Kerja Sama Tim (X2), Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai Tolerance di antara 0,10 - 1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antara variabel independen dalam penelitian ini.

4. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan titik-titik tidak membentuk pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Pada penelitian

ini akan menggunakan SPSS dengan pendekatan grafik yaitu melihat dari pola gambar scatterplot yang dihasilkan SPSS tersebut. Di bawah ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Grafik Scatterplot, ini telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal tersebut artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak digunakan.

5. Uji Autokorelasi

Dari hasil output regresi yang ada pada tabel IV.55 di bawah ini memperlihatkan bahwa nilai Durbin Watson adalah sebesar 1.807, dengan $n=107$, dan $k=3$, didapat nilai $DL=1.625$ dan nilai $DU=1.742$. Jadi nilai $4-DL=2.375$ dan $4-DU=2.258$. Karena nilai Durbin Watson terletak diantara DU dan $4-DU$ ($1.742 < 1.807 < 2.258$), artinya tidak terjadi autokorelasi pada model regresi.

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^D

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.758	.751	2.38511	1.807

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Pengujian Model Statistik

1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.962	1.850		2.682	.009
	Komunikasi	.136	.047	.197	2.879	.005
	Kerja Sama Tim	.268	.054	.323	4.955	.000
	Kepuasan Kerja	.451	.078	.469	5.801	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Jika meninjau dari nilai *Unstandardized Coefficients Beta* di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

$$Y = 4.962 + 0.136X_1 + 0,268X_2 + 0,451X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Constanta

b1 – b3 = Koefisien masing-masing variabel

X1 = Komunikasi

X2 = Kerja Sama Tim

X3 = Lingkungan Kerja

e = Error

Perolehan dari analisis persamaan regresi berganda tersebut bisa diinterpretasikan:

- Nilai konstanta sebesar 4.962 yang berarti jika variabel Komunikasi, Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja nilainya 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar 4.962.
- Koefisien regresi variabel Komunikasi (b1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dengan nilai sebesar 0,136 yang berarti jika variabel Komunikasi (X1) mengalami kenaikan sementara variabel lainnya tetap.
- Koefisien regresi variabel Kerja Sama Tim (b2) terhadap Kinerja Karyawan bernilai positif dengan nilai sebesar 0,268 yang berarti jika variabel Kerja Sama Tim (X2) mengalami kenaikan sementara variabel lainnya tetap.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (b3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dengan nilai sebesar 0,451 yang berarti jika variabel Lingkungan kerja (X3) mengalami kenaikan sementara variabel lainnya tetap.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.758	.751	2.38511	1.807

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kerja Sama Tim, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Pada tabel di atas, memperlihatkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,758 atau 75,8%. Artinya bahwa variabel independen berupa Komunikasi, Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 75,8% sedangkan sisanya sebesar $100\% - 75,8\% = 24,2\%$ terpengaruh oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.962	1.850		2.682	.009
	Komunikasi	.136	.047	.197	2.879	.005
	Kerja Sama Tim	.268	.054	.323	4.955	.000
	Kepuasan Kerja	.451	.078	.469	5.801	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Guna penentuan atas H_0 maupun H_a yang ditolak atau diterima maka nilai t_{hitung} di atas bisa diperbandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Nilai t_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% (0,05) adalah 1,983. Dengan memperbandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} maka bisa ditarik kesimpulan bahwa:

a. Komunikasi (X1)

Variabel independen Komunikasi (X1) pada tabel di atas memiliki nilai t hitung sebesar 2,879 > nilai t tabel 1,983 dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti secara parsial Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Kerja Sama Tim (X2)

Variabel independen Kerja Sama Tim (X2) pada tabel di atas memiliki nilai t hitung sebesar 4,955 < nilai t tabel 1,983 dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti secara parsial Kerja Sama Tim berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Lingkungan Kerja (X3)

Variabel independen Lingkungan Kerja (X3) pada tabel di atas memiliki nilai t hitung sebesar 5,801 > nilai t tabel 1,983 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Yang berarti secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	611.013	3	203.671	74.336	.000 ^b
	Residual	263.027	96	2.740		
	Total	874.040	99			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Waktu Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Olah Data SPSS versi 25.0

Dari hasil uji statistic F di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 107,342 > nilai F tabel 2,69 dan dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil uji statistik F menunjukkan bahwa variable independen yang terdiri dari Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan di PT Infiniti Media Galaksi.

Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji t, memperlihatkan variabel Komunikasi berdampak terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,136 dengan tanda positif serta dengan tingkat signifikansi 0,005 < 0,05 atau 5%.

2. Pengaruh Kerja Sama Tim (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji t, memperlihatkan variabel Kerja Sama Tim berdampak terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,268 dengan tanda positif serta dengan tingkat signifikansi 0,000 > 0,05 atau 5%.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji t, memperlihatkan variabel Lingkungan kerja berdampak terhadap Lingkungan Kerja Karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,451 dengan tanda positif serta dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 atau 5%.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai *Pengaruh Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Infiniti Media Galaksi*, dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,136, dengan nilai t hitung 2,879 yang lebih besar dari t tabel 1,983, serta nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima, yang berarti secara parsial komunikasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, variabel kerja sama tim (X_2) juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,268, dengan nilai t hitung 4,955 yang lebih besar dari t tabel 1,983, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Infiniti Media Galaksi. Selain itu, variabel lingkungan kerja (X_3) menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,451, dengan nilai t hitung 5,801 yang lebih besar dari t tabel 1,983, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Argrelia, S. P., & Sutrisna. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Asahimas Flat Glass Tbk). *EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1-16
- Akram;, H. D. A. P., Widyastuti;, A. T. T. D., Ningsih;, W. D. R. W., Angelina, L. N. G. T. M., Dimasti, R. M. L., Marti, D. L. A. H., & Ungkari, D. (2020). Manajemen Perusahaan. In C. Edi Pranyoto, SE., MM., CISMA. (Ed.), *Jurnal Ilmu Pendidikan* (1st ed., Vol. 7, Issue 2). Eureka Media Aksara bekerjasama dengan PT Lembaga Riset Indonesia.
- Ariella, I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bukit Intan Sukses Abadi. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 1–7.
- Dewi Fitrianti. (2021). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INFINITI MEDIA GALAKSI)
Stanley Aristyo Saputra

- Klasik Distribusi Indonesia Di Jakarta Utara. *Jurnal HUMMANSI*, 4(2), 23–33.
- Efrem, J. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan*. Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Hardana, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Insani. *Pendidikan Multikultural*, 4(2), 210. <https://doi.org/10.33474/multikultural.v4i2.7417>
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Hengki Primayana, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7. <https://doi.org/10.25078/jpm.v1i2.45>
- Herawati, J. et al. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Reward terhadap Kinerja Karyawan PT. Wika Daerah Cilacap. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journa*, 5(6), 3188–3202. <https://doi.org/10.47476/reslaj.v5i2.1552>
- Lubis, M. R. (2021). *Rancang Bangun Aplikasi Pengenalan Kopi Lokal Indonesia Berbasis Android*.
- Martin, A., & Janamarta. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Kerja sama tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Alba Unggul Metal. *Repository Buddhidharma.Ac.Id*, 2(15), 100.
- Munandar, A. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triraksa Cipta Kemindo. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1).
- Parameswari, R., Tholok, F. W., Pujiarti, P. (2013). THE EFFECT OF PROFESSIONALISM ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT SAKURA JAYA COMPANY. *World Applied Sciences Journal*, 26(3), 399–405. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.26.03.1379>
- Parameswari, R., Silaswara, D., & Andy, A. (2021). Swot Analysis Of Small And Medium Micro Business Development In Jatiuwung District, Tangerang City. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 19(2), 92–101. <https://doi.org/10.31253/pe.v19i2.594>
- Pujiarti, Satrianto, H., & Angreni, T. (2021). The effect of work environment and motivation in morale. *ECo-Fin*, 1(June).
- Pujiarti. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pilar Guna Usahatama. *PRIMANOMICS: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 17, No. 1.
- Sagala, S. (2015). Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Pondok Pesantren. *Jurnal Tarbiyah*, 22(2), 205–225.

PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. INFINITI MEDIA GALAKSI)
Stanley Aristyo Saputra

- Shella Natasia, & Trinurfa Yuliadi, E. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Lingkungan kerja Terhadap Kinerja di PT. Bayu Utama Lestari. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis Vol 3 No 2, 3(2)*.
- Simon, M. K., & Alouini, M. (2004). Types of Communication. *Digital Communication over Fading Channels, 2*, 45–79. <https://doi.org/10.1002/04711715220.ch3>
- Warman. (2023). *Strategi Kepemimpinan Pondok Pesantren Darul Ma'arif Nahdlatul Ulama Rejang Lebong Dalam Menarik Minat Calon Santri*. Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Wijaya, A. (2023). Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi , dan Kerja sama tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Bina Adidaya. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis, 3(1)*.