



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK BETUDIS DI KABUPATEN BOGOR

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BETUDIS CLINIC IN BOGOR REGENCY

Ade Karunia Sari¹, Johan Maulana²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
Email: sariadekarunia@gmail.com^{1*}, dosen02344@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 17-08-2025

Revised : 18-08-2025

Accepted : 20-08-2025

Published : 22-08-2025

Abstract

This study aims to determine the influence of the work environment and teamwork on employee performance at the Betudis Clinic in Bogor Regency both partially and simultaneously. The type of research uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used a saturated sample of 4 respondents. The data analysis techniques used include data instrument tests classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression correlation coefficients, and determination coefficients. The hypothesis test uses the t-test and the F-test. The results of the analysis showed: the work environment partially affected employee performance with a simple linear regression equation $Y = 16.269 + 0.608X_1$. The correlation coefficient value of 0.694 means that it has a strong relationship level and a determination coefficient of 48.2%, meaning the performance is influenced by the work environment by 48.2%. This is evidenced by the t-test obtained a t-value calculated $> t$ table ($6.175 > 2.021$) and strengthened by a significance value of < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Teamwork partially affects employee performance with a simple linear regression equation $Y = 17.977 - 0.554X_2$. The correlation coefficient value of 0.687 means that it has a strong relationship level and a determination coefficient of 47.2%, which means the performance is influenced by teamwork by 47.2%. This is evidenced by the t-test obtained a t-value calculated $> t$ table ($6.050 > 2.021$) and strengthened by a significance value of < 0.05 ($0.000 < 0.05$). The results of the simultaneous work environment and teamwork research on employee performance were shown by the multiple linear regression equation $Y = 14.430 + 0.355X_1 + 0.299X_2$. The correlation coefficient value of 0.732 means that it has a strong relationship level and a determination coefficient of 53.6%, meaning that performance is influenced by the work environment and teamwork of 53.6. This is evidenced by the results of the F test obtained the Fcal value $> F$ table ($23.073 > 3.23$) and strengthened by the significance value of < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Thus it is evident that H_0 is rejected and H_a is accepted

Keywords: *Work Environment, Teamwork and Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Klinik Betudis di Kabupaten Bogor baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh sebanyak 43 responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrument data, uji asumsi klasik, regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi. Uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil analisis menunjukkan: lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 16,269 + 0,608X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,694 artinya memiliki tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 48,2 %



artinya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 48,2%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,175 > 2,021$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 17,977 + 0,554X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,687 artinya memiliki tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 47,2 % artinya kinerja dipengaruhi oleh kerjasama tim sebesar 47,2%. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,050 > 2,021$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian lingkungan kerja dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 14,430 + 0,355X_1 + 0,299X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,732 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 53,6% artinya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kerjasama tim sebesar 53,6. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,073 > 3,23$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Klinik Betudis menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal dan membangun kerja sama tim yang baik. Klinik sebagai institusi kesehatan memerlukan sistem kerja yang terorganisir agar setiap individu dapat berkontribusi secara harmonis dalam tim untuk memberikan pelayanan optimal kepada pasien. Keberhasilan pelayanan pada klinik sangat berpengaruh dari kinerja karyawan tersebut terutama karyawan yang mana dinilai memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja klinik secara keseluruhan. Tidak hanya kelengkapan dari sarana dan prasarana untuk mampu bersaing dengan pelayanan kesehatan lain, permasalahan utama dari klinik yaitu tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam mendukung performa kinerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja yang baik maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan baik juga, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal. Perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang terbaik agar karyawan dapat merasa aman dalam bekerja, lingkungan kerja tersebut meliputi pencahayaan yang memadai, ruang gerak yang dibutuhkan, sirkulasi udara yang sesuai, kebisingan dan penggunaan warna yang terkendali, fasilitas dan keamanan yang diperlukan karyawan dan hubungan kerja baik dengan rekan kerja maupun hubungan kerja dengan atasan.

Lingkungan kerja adalah semua sarana dan prasarana yang ada didekat karyawan dalam tempat kerja yang dapat memengaruhi pekerjaan karyawan tersebut dengan beberapa aspek seperti keamanan, kenyamanan, dan psikologis karyawan. Lingkungan kerja menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila lingkungan kerja tidak nyaman bisa menyebabkan kinerja karyawan menurun atau rendah, namun apabila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya.

Berdasarkan pengamatan awal terhadap karyawan di Klinik Betudis, didapatkan data mengenai lingkungan kerja yang mana menjadi pendukung dari permasalahan yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

Tabel 1
Data Lingkungan Kerja di Klinik Betudis

Indikator	Target	Capaian Tahun 2022	Capaian Tahun 2023
Pencahayaan	100%	80%	80%
Ruang Gerak	100%	85%	90%
Sirkulasi udara	100%	90%	90%
Kebisingan	100%	90%	90%
Kelembaban udara	100%	80%	80%
Fasilitas	100%	70%	75%
Hubungan kerja	100%	75%	75%
Keamanan	100%	75%	75%

Sumber : Klinik Betudis



Berdasarkan data tabel lingkungan kerja di Klinik Betudis diatas menunjukkan bahwa indikator lingkungan kerja belum mencapai target. Pencahayaan yang dibutuhkan ditempat kerja karyawan pada tahun 2022 dan 2023 tercapai 80%. Ruang gerak mengalami peningkatan yang sebelumnya 85% menjadi 90% di tahun 2023. Sirkulasi udara dengan capaian 90% baik di tahun 2022 maupun tahun 2023. Kebisingan dengan capaian 90%. Kelembaban udara 80%. Fasilitas kerja mengalami peningkatan ditahun 2023 menjadi 75%. Hubungan kerja 75%. Keamanan ditempat kerja 75%.

Tabel 2
Data Pra Survey Kerjasama Tim di Klinik Betudis

No.	Indikator	Ya	Tidak	Responden
Kepercayaan				
1	Setiap karyawan fokus pada tugas yang dilakukan agar tujuan tim tercapai	5	5	10
2	Setiap karyawan memahami tugas yang sudah diberikan	4	6	10
3	Saya diberikan tugas atas dasar kepercayaan dan kemampuan saya	5	5	10
Kerjasama				
4	Kerjasama antar anggota sering dilakukan karena dapat mempermudah pekerjaan	4	6	10
5	Karyawan bersama-sama bertanggung jawab atas kinerja yang dilakukan	3	7	10
6	Dalam menjalankan tugas, kami sering berkontribusi	5	5	10
Kekompakan				
7	Setiap karyawan saling menyampaikan informasi dalam penyelesaian tugas	5	5	10
8	Saling membantu apabila dalam satu kelompok mengalami kesulitan	4	6	10
9	Sesama anggota tim saling memberi motivasi agar tetap semangat dalam melakukan pekerjaan	3	7	10
10	Dalam menjalankan tugas saling memiliki ketergantungan berdasarkan urutan tugas	4	6	10
Total		42	58	

Sumber : hasil pra survey 2024

Berdasarkan dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim pada Klinik Betudis belum terlihat maksimal. Beberapa pernyataan karyawan dinilai masih kurang baik dalam menjalin kerjasama tim, hal ini terlihat dari hasil sebanyak 42% responden menjawab "Ya" dan 58% menjawab "Tidak", yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa beberapa aspek kepercayaan, kerjasama, dan kekompakan dalam tim masih perlu ditingkatkan. Perlu adanya evaluasi kepada karyawan agar dapat melakukan kerjasama tim dengan maksimal. Karena dengan kerjasama tim yang baik akan mencapai tujuan perusahaan dengan maksimal.

Tabel 3
Data Kinerja Karyawan Klinik Betudis

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun 2022	Tahun 2023
1	Kualitas	100%	69%	71%
2	Kuantitas	100%	73%	75%
3	Inisiatif	100%	71%	70%
4	Disiplin	100%	70%	69%
5	Tanggung Jawab	100%	70%	68%
6	Kerjasama Tim	100%	69%	66%
Rata-rata			70,33%	69,83%

Sumber : Klinik Betudis

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat hasil bahwa kinerja karyawan pada tahun 2023 mengalami sedikit penurunan dibandingkan tahun 2022, meskipun perbedaannya tidak terlalu signifikan. Pada



tahun 2022, rata-rata capaian kinerja karyawan adalah 70,33%, sedangkan pada tahun 2023 menurun menjadi 69,83%. Pada aspek kualitas dan kuantitas justru mengalami peningkatan, masing-masing dari 69% menjadi 71% dan dari 73% menjadi 75%. Namun, penurunan terjadi pada aspek inisiatif dengan 71% menjadi 70% pada tahun 2023, disiplin 70% menjadi 69%, tanggung jawab 70% menjadi 68%, dan kerjasama tim 69% menjadi 66%.

Kajian Pustaka

1. Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya”. Menurut Supardi (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 karyawan”.

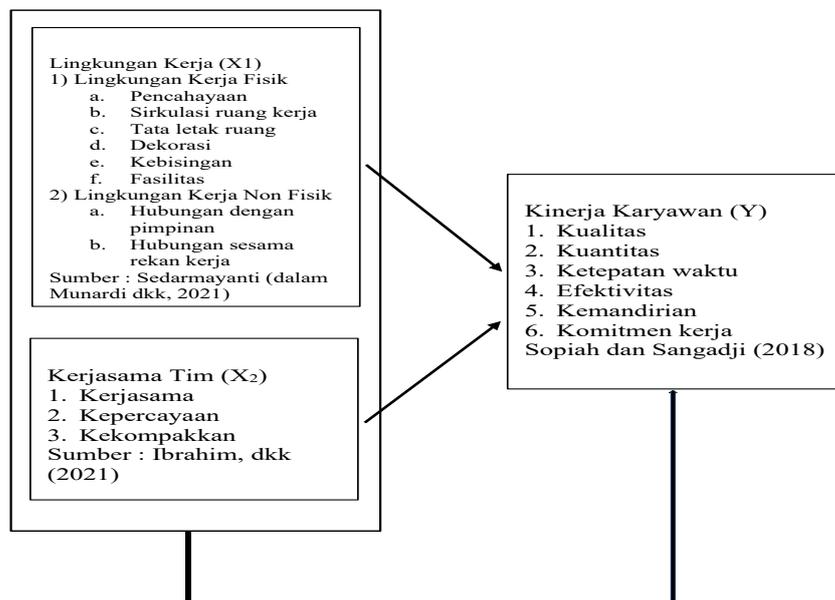
2. Kerjasama Tim

Menurut Anggraeni & Saragih, (2019: 1164) “kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik”. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mendukung pencapaian tujuan klinis salah satunya kerjasama tim. Menurut Lubis (2020) “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”.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja begitu dibutuhkan pada suatu perusahaan agar mampu mencapai tujuan yang diinginkan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Abdurrahman, dkk (2019) “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan seluruh tugasnya dan merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan dengan tugas, dan peran dan tingkat motivasi seorang pekerja”.

4. Kerangka Berpikir





METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang menjangkau data kuantitatif yaitu data yang dilukiskan dalam bentuk angka menggunakan instrumen kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian kuantitatif (Wirawan dalam Riana, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Intrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

No	Kuisiонер	r hitung	r tabel	Ket
1.	Pencahayaan di ruang kerja sudah cukup baik untuk menunjang aktivitas kerja	0,518	0,301	Valid
2.	Sirkulasi udara di ruang kerja saya baik, sehingga saya merasa nyaman saat bekerja.	0,447	0,301	Valid
3.	Tata letak ruang kerja saya mendukung komunikasi yang efektif antar rekan kerja.	0,533	0,301	Valid
4.	Dekorasi ruangan kerja saya menciptakan suasana yang menyenangkan.	0,672	0,301	Valid
5.	Tingkat kebisingan di tempat kerja saya rendah, sehingga tidak mengganggu konsentrasi.	0,508	0,301	Valid
6.	Fasilitas di tempat saya bekerja menunjang pekerjaan saya.	0,737	0,301	Valid
7.	Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik.	0,685	0,301	Valid
8.	Pimpinan tidak membeda-bedakan karyawan satu dengan lainnya.	0,723	0,301	Valid
9.	Terjalin hubungan yang harmonis dengan rekan kerja.	0,749	0,301	Valid
10.	Kerjasama dengan rekan kerja berjalan baik.	0,666	0,301	Valid

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Hasil data diatas menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X₁) melebihi r-tabel (0,301). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item kuesioner yang terkait dengan variabel tersebut valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 5

**Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X₂)**

No	Kuisiонер	r hitung	r tabel	Ket
1.	Kerjasama antar anggota sering dilakukan karena dapat mempermudah pekerjaan	0,770	0,301	Valid
2.	Karyawan bersama-sama bertanggung jawab atas kinerja yang dilakukan	0,729	0,301	Valid
3.	Dalam menjalankan tugas, kami sering berkontribusi	0,660	0,301	Valid
4.	Setiap karyawan fokus pada tugas yang dilakukan agar tujuan tim tercapai	0,685	0,301	Valid
5.	Setiap karyawan memahami tugas yang sudah diberikan	0,691	0,301	Valid
6.	Saya diberikan tugas atas dasar kepercayaan dan kemampuan saya	0,598	0,301	Valid
7.	Setiap karyawan saling menyampaikan informasi dalam penyelesaian tugas	0,756	0,301	Valid
8.	Saling membantu apabila dalam satu kelompok mengalami kesulitan	0,803	0,301	Valid
9.	Sesama anggota tim saling memberi motivasi agar tetap semangat dalam melakukan pekerjaan	0,703	0,301	Valid
10.	Dalam menjalankan tugas saling memiliki ketergantungan berdasarkan urutan tugas	0,780	0,301	Valid

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Hasil data diatas menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk variabel kerjasama tim (X₂) melebihi r-tabel (0,301). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item kuesioner yang terkait dengan variabel tersebut valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Kuisiонер	r hitung	r tabel	Ket
1.	Pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar operasional prosedur (SOP) perusahaan.	0,503	0,301	Valid
2.	Saya menerima umpan balik positif mengenai kualitas pekerjaan saya.	0,604	0,301	Valid
3.	Karyawan mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target yang ditetapkan.	0,694	0,301	Valid
4.	Menyelesaikan tugas sebelum atau tepat pada batas waktu yang ditentukan.	0,515	0,301	Valid
5.	Mampu mengatur waktu dengan efektif sehingga jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,750	0,301	Valid
6.	Menggunakan sumber daya yang tersedia dengan efisien untuk mencapai hasil yang optimal.	0,651	0,301	Valid
7.	Mampu melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan sesuai	0,567	0,301	Valid



	dengan bagian pekerjaannya masing-masing.			
8.	Mampu bekerja tanpa pengawasan langsung dan tetap mencapai hasil yang diharapkan.	0,617	0,301	Valid
9.	Selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah tugas yang dibebankan kepada saya atau tim	0,682	0,301	Valid
10.	Menunjukkan dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan.	0,677	0,301	Valid

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Hasil data diatas menunjukkan bahwa nilai r-hitung untuk variabel kinerja karyawan (Y) melebihi r-tabel (0,301). Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item kuesioner yang terkait dengan variabel tersebut valid dan dapat digunakan sebagai data penelitian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,830	10

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada Tabel 7 diatas nilai Cronbach's Alpha variabel lingkungan kerja sebesar 0,830 dengan itu variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori reliabel.

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas Kerjasama Tim (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,894	10

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada Tabel 8 diatas nilai *Cronbach's Alpha* variabel kerjasama tim (X₂) sebesar 0,894 dengan itu variabel kerjasama tim termasuk dalam kategori reliabel.

Tabel 9
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,791	10

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada tabel 9 diatas nilai Cronbach's Alpha variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,791 dengan itu variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori reliabel.



2. Uji Asumsi Klasik
a. Uji Normalitas

Tabel 10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.47945346
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.061
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah residual dalam analisis berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43. Nilai rata-rata residual adalah 0, dengan standar deviasi sebesar 3,479. Perbedaan ekstrem absolut yang diperoleh adalah sebesar 0,103, dengan perbedaan positif sebesar 0,061 dan negatif sebesar -0,103. Statistik uji menunjukkan nilai sebesar 0,103.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja	0,391	2,558
	Kerjasama Tim	0,391	2,558

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 11 menunjukkan bahwa nilai VIF yang ditemukan adalah sebesar 2,558 atau nilai toleransi 0,391. Oleh karena nilai VIF tersebut kurang dari 10 atau nilai toleransi lebih dari 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim sehingga hasil analisis regresi layak dipakai dalam penelitian ini.

c. Uji Autokorelasi

Tabel 12
Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson Model Summary^b

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,732 ^a	0,536	0,512	3,56538	2,218

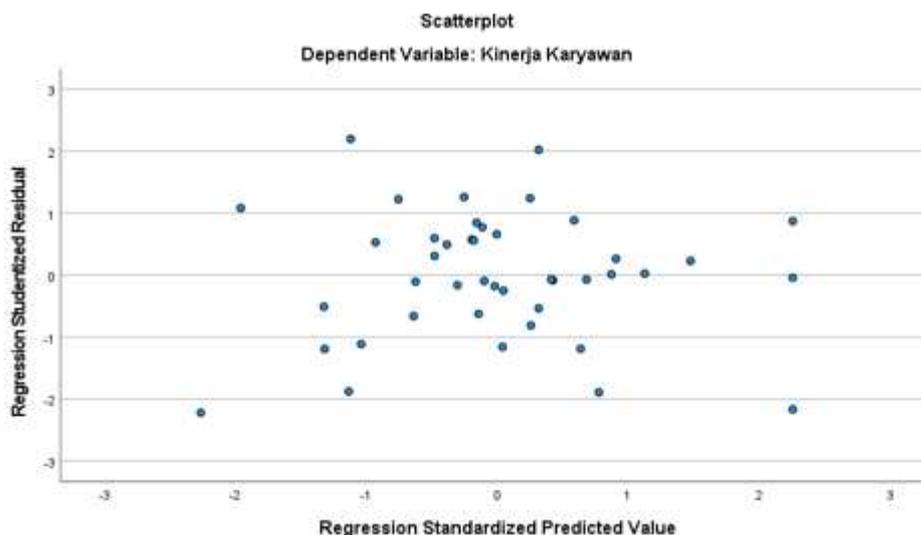
a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)



Uji autokorelasi dilakukan menggunakan nilai Durbin-Watson untuk memastikan bahwa tidak terdapat korelasi di antara residual dalam model regresi. Berdasarkan hasil analisis, nilai Durbin-Watson (d) yang diperoleh adalah sebesar 2,218. Nilai ini dibandingkan dengan batas bawah (dl) sebesar 1,466 dan batas atas (du) sebesar 1,558.

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1
Grafik Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y (Kinerja Karyawan). Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Statistik

a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 12

Uji Regresi Linear Berganda Lingkungan Kerja (X1) dan Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1(Constant)	14.430	3.625		
Lingkungan Kerja	.355	.151	.405	2.348	.024
Kerjasama Tim	.299	.139	.371	2.153	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 12 hasil analisis perhitungan regresi linear, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14,430 + 0,355X_1 + 0,299X_2$. Dari persamaan di atas dapat ditafsirkan sebagai berikut:



- 1) Nilai konstanta sebesar 14,430 diartikan bahwa jika variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 14,430 satuan.
- 2) Nilai lingkungan kerja (X_1) sebesar 0,355 diartikan apabila nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel kerjasama tim (X_2), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel kerjasama tim (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,355 satuan.
- 3) Nilai kerjasama tim (X_2) sebesar 0,299 diartikan apabila nilai konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lingkungan kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel kerjasama tim (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,299 satuan.

b. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 13
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.732 ^a	.536	.512	3.56538	.536	23.073	2	40	.000

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 13 di atas menunjukkan hasil pengujian koefisien korelasi yang di peroleh nilai R sebesar 0,732. artinya terdapat pengaruh atau hubungan yang kuat dikedua variabel diatas dimana nilai koefisien dengan skalanya berada pada interval 0,60 – 0,799.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.732 ^a	.536	.512	3.56538

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil analisis tersebut menunjukkan variable lingkungan kerja dan kerjasama tim memiliki pengaruh yang cukup besar yaitu sebesar 53,6% terhadap kinerja karyawan, terlihat dari tabel 4.22 di atas yang menunjukkan nilai R square pada variabel lingkungan kerja dan kerjasama tim adalah 0,536 atau 53,6%.



4. Uji Hipotesis

Tabel 15
Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	16.269	3.676		4.425	.000
Lingkungan Kerja	.608	.099	.694	6.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada tabel 15 di atas yaitu hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,175 >$ nilai t tabel $2,021$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Tabel 16
Hasil Uji t Variabel Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	17.977	3.473		5.177	.000
Kerjasama Tim	.554	.092	.687	6.050	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada tabel 16 di atas yaitu hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh kerjasama tim (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,050 >$ nilai t tabel $2,021$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.

Tabel 17
Hasil Hipotesis Uji F

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	586.593	2	293.296	23.073	.000 ^b
Residual	508.477	40	12.712		
Total	1095.070	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada tabel 17 hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(23,073 > 3,23)$, hal ini juga diperkuat dengan Sig ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan Klinik Betudis Bogor, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 16,269 + 0,608X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,694 artinya memiliki tingkat hubungan kuat dan koefisien determinasi sebesar 48,2 % artinya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 48,2% sedangkan sisanya 51,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,175 > 2,021$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linear sederhana $Y = 17,977 + 0,554X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,687 artinya memiliki tingkat hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 47,2 % artinya kinerja dipengaruhi oleh kerjasama tim sebesar 47,2% sedangkan sisanya 52,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hal ini dibuktikan dengan uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,050 > 2,021$) dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Hasil penelitian lingkungan kerja dan kerjasama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 14,430 + 0,355X_1 + 0,299X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,732 artinya memiliki tingkat hubungan yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 53,6% artinya kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan kerjasama tim sebesar 53,6. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,073 > 3,23$) dan diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian terbukti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. H_0 ditolak dan H_a diterima H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, M. S., Purnomo, R., & Jati, E. P. (2019). Pengaruh motivasi kerja otonom dan internal locus of control terhadap kinerja karyawan dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, **26**(2), 66–76.
- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *EProceedings of Management*, **6**(1).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Firmansyah, Anang dan Mahardhika, Budi W. (2018). *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Penertbit Deepublish.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect Of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employees Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, **3**(1), 138-151.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, **1**(2), 316.
- Lubis, Z., Lubis, S. Z. K. A., Saragih, R. M., Syaputri, W., Khairani, U., & Hasibuan, R. H. (2024). Peran Literasi Teknologi Dalam Meningkatkan Efektivitas Manajemen. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, **9**(1).



- Riana, L. W. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 76-82.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Sopiah & Sangadji, M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020, September). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Mentari persada di jakarta. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi* (Vol. 5, No. 1, pp. 117-123).