

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN KUPANG

The Influence of Teamwork and Work Environment on Employee Performance in Regional Drinking Water Companies (PDAM) Kupang District

Alfridus Yavet^{1,a)}, Tarsisius Timuneno^{2,b)}, Dominikus K. T. Aman^{3,c)}, Ni Putu Nursiani^{4,d)}
^{1,2,3,4}) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} alfridusyavet@gmail.com, ^{b)} tarsisiustimuneno@staff.undana.ac.id,
^{c)} dominikus.aman@staf.undana.ac.id, ^{d)} niputu.nurani@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kerja sama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kupang secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kusioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial yang menggunakan analisis linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25. Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel kerja sama tim berada pada kategori sangat baik, variabel lingkungan kerja pada kategori sangat baik, dan kinerja karyawan berada pada kategori sangat tinggi. Hasil uji t menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kupang dan variabel Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Kupang. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel Kerja Sama Tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Kabupaten Kupang.

Kata Kunci : Kerja Sama Tim, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Untuk mencapai tujuan bersama, organisasi memanfaatkan segala bentuk sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan unsur paling penting dalam sebuah organisasi dan menjadi kunci bagi tumbuh kembangnya sebuah organisasi atau perusahaan dalam hal ini orang yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan sebuah organisasi (Werter dan Davis dalam Ajabar 2020). Di zaman sekarang keterampilan, *skill* sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi yang merupakan bagian dari sumber daya manusia, dimana setiap individu dan kelompok dituntut untuk mengeluarkan potensi terbaiknya masing-masing, dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Organisasi yang baik memiliki kinerja karyawan yang baik, oleh karena itu organisasi terus memperhatikan kinerja karyawan dari waktu ke waktu, jika kinerja karyawan mengalami penurunan proses dalam pelaksanaan pekerjaan mengalami hambatan atau masalah dan jika kinerja karyawan mengalami kenaikan maka keberhasilan dapat dicapai dengan sangat mudah. Menurut Daengs (2022) menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks baik yang berasal dari dalam atau dari luar karyawan maupun upaya strategis dari perusahaan. Kinerja merupakan hasil akhir dari segala bentuk aktivitas pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan selama waktu yang sudah ditetapkan. Pernyataan tersebut sangat benar adanya jika dilihat dari perkembangan perusahaan saat ini. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan kerja sama tim.

Kerja sama tim dalam sebuah organisasi sangat penting dilakukan dalam menjalankan suatu pekerjaan untuk saling koordinasi sehingga lebih mudah menyelesaikan suatu pekerjaan. Robbins dan Judge dalam Simangunsong dkk (2023) mengatakan kerja sama tim merupakan usaha-usaha yang dilakukan dan menghasilkan hal positif serta tingkat kinerja yang lebih tinggi dari pada hasil individual dan mengungkapkan faktor-faktor yang memengaruhi kerja sama tim yang lebih baik yaitu rasa saling percaya, keterbukaan, realisasi diri dan saling ketergantungan. Jika didalam perusahaan tidak memiliki rasa saling percaya, keterbukaan dan relasasi diri akan sangat sulit dalam menjalankan suatu pekerjaan dan dapat memunculkan konflik antar individu dengan individu, individu dengan kelompok serta kelompok dengan kelompok hal ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan masa kini atau masa yang akan datang. Menurut West dalam Simangunsong dkk (2023) ada beberapa indikator-indikator kerja sama tim antara lain tanggung jawab, saling berkontribusi dan peran kemampuan secara maksimal. Manajemen perusahaan harus memperhatikan atau pengawasan secara khusus pekerjaan yang dilakukan oleh tim-tim yang ada dalam perusahaan tersebut agar memperoleh hasil yang maksimal dan sesuai dengan standar yang sudah ditentukan dikarenakan keberhasilan suatu tujuan salah satu ditentukan hasil dari kerja tim. Selain kerja sama tim, faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap aktifitas kerja yang menunjang suatu pencapaian. Menurut Sedarmayanti dalam Rahma (2023) mengatakan lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari karyawan baik itu lingkungan fisik maupun nonfisik dimana segala pekerjaan itu dilakukan. Lingkungan kerja bagi perusahaan harus diciptakan atau diatur dengan nyaman mungkin untuk menunjang pekerjaan, jika memiliki fasilitas yang memadai akan sangat baik dalam kelangsungan pekerjaan. Perusahaan harus mampu mengadakan kegiatan-kegiatan dilingkungan perusahaan agar menciptakan kinerja yang optimal, banyak hal yang dapat diciptakan dari lingkungan kerja yang dapat memacu suatu pekerjaan atau menurunkan suatu pekerjaan hal ini perlu dipertimbangkan oleh sebuah perusahaan, lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kerja yang baik, lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kerja yang buruk. Salah satu hasil dari lingkungan kerja yang baik kedekatan emosional antara atasan dan bawahan terjalin sangat baik yang dapat menimbulkan kenyamanan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Lontar Kabupaten Kupang merupakan salah satu usaha milik daerah yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa sebagai upaya pendistribusian air bersih bagi masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan rakyat serta ketenangan kerja dalam perusahaan menuju masyarakat adil

dan makmur berdasarkan Pancasila. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kupang merupakan obyek yang sangat cocok untuk diambil oleh peneliti karena memiliki karakteristik yang unik sesuai dengan permasalahan untuk diteliti serta untuk mengetahui sebab akibat dari permasalahan-permasalahan yang ada dan lebih mendalam.

Dalam menjalankan kegiatan sehari-hari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kupang melakukan pekerjaan secara bersama-sama. Namun, dalam menjalankan suatu pekerjaan yang seharusnya membutuhkan kerja sama tim masih memiliki banyak kendala yang dihadapi. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan tidak saling kerja sama, dimana karyawan bagian pemutusan sudah melakukan pemutusan kepada konsumen yang memiliki tunggakan dan karyawan bagian penagihan masih melakukan penagihan dikonsumen yang telah dilakukan pemutusan adapun masalah lain yang dilihat oleh peneliti berkaitan dengan pengaduan pelanggan untuk melakukan pemutusan namun bagian pemutusan tidak melakukan tugas pemutusan kepada pelanggan yang melakukan pengaduan. Hal-hal tersebut menunjukkan bahwa kurangnya koordinasi dan komunikasi antara karyawan. Pada lingkungan kerja juga masih memiliki banyak kendala yang berkaitan hubungan antara karyawan bagian yang satu dengan bagian yang lain kurang harmonis karena disebabkan perbedaan usia yang menimbulkan kesenjangan yang berpengaruh pada pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan didefinisikan secara beragam, Menurut Mangkunegara (2017) kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai atau karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan baik individu atau kelompok selama periode tertentu sesuai tanggung jawab yang diemban. Berdasarkan hal tersebut terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yakni : kemampuan, motivasi, efektifitas dan efisien, wewenang, disiplin dan inisiatif (Mangkunegara, 2017). Pengukuran kinerja karyawan merujuk pada pendapat Robbins (2016) yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen.

Kerja Sama Tim

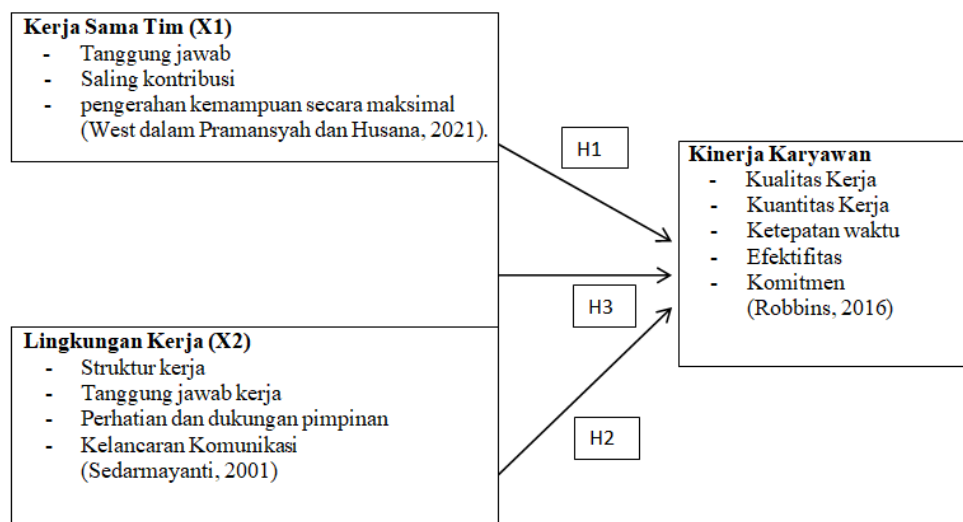
Menurut West dalam Imron (2019) kerja sama tim adalah kelompok yang relative kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja dibandingkan individu yang bekerja sendiri, untuk mencapai tujuan tersebut anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam satu tim, dan memiliki wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim merupakan kelompok orang-orang yang bekerja sama dan saling melengkapi untuk menyelesaikan pekerjaan. Menurut West dalam Pramansyah dan Husana (2021) menetapkan indikator-indikator kerja sama tim sebagai berikut: tanggung jawab, saling kontribusi dan penerahan kemampuan secara maksimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan pada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam satu perusahaan (Enny, 2019:56). Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Menurut Sedarmayanti (2001) meyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut : Struktur kerja, tanggung jawab kerja, Perhatian dan dukungan pimpinan dan kelancaran komunikasi.

Kerangka Berpikir

Kerja sama tim merupakan kelompok orang-orang yang bekerja sama dan saling melengkapi untuk menyelesaikan pekerjaan. Indikator-indikator dalam kerja sama tim dapat diukur dengan tanggung jawab, saling kontribusi dan pengerahan kemampuan secara maksimal (West dalam Pramansyah dan Husana, 2021). Selain kerja sama tim, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Indikator dari lingkungan kerja seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan, kelancaran komunikasi (Sedarmayanti, 2001). Pengukuran kinerja dalam penelitian ini menggunakan indikator-indikator sebagai berikut : Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektif, dan komitmen (Robbins, 2016). Dari penjelasan diatas dapat dibuat kerangka pemikiran untuk menggambarkan penelitian ini.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Diduga kerja sama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang.
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang.
- H3 : Diduga kerja sama tim dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kupang.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kerja sama tim dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kusioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 37 responden. Sebelum melakukan analisis, peneliti telah melakukan uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas dari hasil uji tersebut telah memenuhi kriteria untuk melakukan pengujian selanjutnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis dengan susunan model regresi linear berganda. Analisis data menggunakan bantuan perangkat lunak berupa aplikasi SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu kerja sama tim (X1) dan lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.
Hasil Uji Analisis Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.628	10.127		.951	.348		
	KERJA SAMA TIM	1.236	.350	.639	3.536	.001	.468	2.138
	LINGKUNGAN KERJA	.084	.214	.071	.394	.696	.468	2.138

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil analisis diatas maka dapat dibuat persamaan sebagai berikut

$$Y = 9,628 + 1,236 (X1) + 0,084 (X2)$$

Persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 9,628, berarti apabila variabel independen yaitu kerja sama tim (X1) dan lingkungan kerja (X2), nilainya 0, maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 9,628 poin.
2. Nilai koefisien variabel kerja sama tim (X1) sebesar 1,236, artinya setiap peningkatan
3. 1 satuan variabel kerja sama tim dan lingkungan kerja tetap, maka nilai kinerja karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 1,236 poin.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja (X2) sebesar 0,084, artinya setiap peningkatan 1 satuan variabel lingkungan kerja dan kerja sama tim tetap, maka nilai kinerja

karyawan (Y) mengalami peningkatan sebesar 0,084 poin.

Pengujian Hipotesis Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis untuk mengetahui besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu atau masing-masing. Adapun hasil uji parsial dan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.
Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.628	10.127		.951	.348		
KERJA SAMA TIM	1.236	.350	.639	3.536	.001	.468	2.138
LINGKUNGAN KERJA	.084	.214	.071	.394	.696	.468	2.138

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil uji parsial di atas dapat disimpulkan bahwa : a). Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan karena $t_{hitung} 3,536 > t_{tabel} 2,030$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel} p < \alpha$, maka H_0 tolak dan H_a diterima. Artinya kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kupang. b). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikarenakan $t_{hitung} (0,394) < t_{tabel} (2,030)$ dan signifikansi $(0,696) > \alpha (0,05)$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini berarti variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kupang.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh Kerja Sama Tim (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara simultan. Hasil uji simultan menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 6.
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	564.239	2	282.119	15.710	.000 ^b
	Residual	610.572	34	17.958		
	Total	1174.811	36			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kerja Sama Tim

Berdasarkan hasil uji F di atas dapat disimpulkan bahwa dikarenakan $F_{hitung} (15,710) > F_{tabel} (3,28)$ dan Signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan variabel kerja sama tim dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kupang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis koefisien determinasi.

Tabel 7.
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.450	4.238

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi di atas angka *Adjusted R square* sebesar 0,450 atau 45%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen (kerja sama tim dan lingkungan kerja) mempunyai kontribusi sebesar 45% terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), sedangkan sisanya 55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Besaran nilai *Adjusted R square* menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim dan lingkungan kerja dalam memengaruhi variabel kinerja karyawan relatif lemah, karena nilai sebesar 0,450 lebih mendekati 1.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kupang

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai *t hitung* sebesar 3,536 lebih besar dari *t tabel* 2,030 dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti semakin baik kerja sama tim, maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa kerja sama tim yang efektif mampu menghasilkan tingkat kinerja yang lebih tinggi dibandingkan kerja individu. Dalam konteks PDAM Kabupaten Kupang, kerja sama tim yang baik tercermin dari tanggung jawab bersama, saling berkontribusi, dan kemampuan anggota tim untuk bekerja secara maksimal. Koordinasi yang efektif antarbagian membantu menyelesaikan tugas lebih cepat dan mengurangi kesalahan dalam proses kerja. Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa meskipun kerja sama tim berpengaruh signifikan, kontribusinya terhadap kinerja karyawan masih bersifat moderat, yaitu sebesar 45% bersama dengan variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan komunikasi, saling percaya, dan pembagian peran yang jelas antaranggota tim menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Kupang.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kupang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kupang. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai *t hitung* sebesar 0,394 lebih kecil dari *t tabel* 2,030 dengan nilai

signifikansi $0,696 > 0,05$, sehingga hipotesis ditolak. Artinya, kondisi lingkungan kerja di PDAM Kabupaten Kupang belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja fisik maupun nonfisik tergolong baik, belum sepenuhnya mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas secara optimal.

Beberapa faktor yang memengaruhi hasil tersebut antara lain kurangnya keharmonisan hubungan antarpegawai, perbedaan usia, serta minimnya koordinasi antarbagiannya yang menghambat efektivitas kerja. Selain itu, kedekatan emosional antara atasan dan bawahan belum terjalin secara maksimal sehingga suasana kerja kurang kondusif. Hasil ini mengindikasikan bahwa aspek lingkungan kerja di PDAM Kabupaten Kupang perlu diperbaiki, terutama dalam hal komunikasi, dukungan pimpinan, serta kenyamanan tempat kerja. Dengan peningkatan pada faktor-faktor tersebut, diharapkan lingkungan kerja dapat menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan di masa mendatang.

Pengaruh Kerjasama Tim dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Kupang

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kerja sama tim dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kupang. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai *Fhitung* sebesar 15,710 lebih besar dari *Ftabel* 3,28 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Hal ini berarti bahwa kombinasi antara kerja sama tim yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Meskipun secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, namun ketika dikombinasikan dengan kerja sama tim, keduanya memberikan kontribusi positif terhadap hasil kerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R²*) sebesar 0,450 menunjukkan bahwa 45% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kerja sama tim dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 55% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini menggambarkan bahwa efektivitas kerja tim yang disertai dengan kondisi lingkungan yang nyaman akan menciptakan sinergi positif dalam organisasi. Di PDAM Kabupaten Kupang, keberhasilan dalam mencapai target pelayanan air bersih sangat bergantung pada koordinasi, komunikasi, dan suasana kerja yang harmonis antarpegawai. Oleh karena itu, peningkatan kualitas kerja sama tim dan pembenahan lingkungan kerja menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Kupang. Secara parsial, kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa koordinasi, tanggung jawab bersama, dan kontribusi antaranggota tim sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Sementara itu, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial, menandakan bahwa kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja belum sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja pegawai. Namun secara simultan,

kerja sama tim dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 45% terhadap variasi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan sinergi tim dan perbaikan lingkungan kerja menjadi faktor strategis untuk memperkuat kinerja dan efektivitas organisasi di PDAM Kabupaten Kupang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah ditemukan sebelumnya maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan Air Minum Kabupaten Kupang (PDAM) Kabupaten Kupang.
PDAM Kabupaten Kupang harus memperhatikan dan meningkatkan kerja sama tim berkaitan dengan tanggung jawab, saling kontribusi dan penerahan kemampuan secara maksimal. Berkaitan dengan lingkungan kerja yang ada didalamnya terkait dengan struktur kerja ,tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pimpinan dan kelancaran komunikasi harus diperbaiki serta kinerja karyawan yang didalamnya terkait dengan kualitas kerja, kuantitas kerja ketepatan waktu, efektifitas dan komitmen agar tujuan perusahaan dapat dicapai dengan baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengangkat variabel lain diluar kerja sama tim dan lingkungan kerja seperti kemampuan, motivasi dan disiplin kerja yang diduga ikut berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kabupaten Kupang.

DAFTAR RUJUKAN

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA.
- Daengs, Achmad. (2022). *Membangun Kinerja Karyawan Berbasis Kompetensi*. Surabaya: UNITOMO PREES.
- Enny, Mahmudah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Perss.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imron & Suhardi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, 64-83.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, , Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*. PT Indeks. Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Paramansyah, A. & Husna, A., I., N. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Bekasi Jawa Barat : Pustaka Al-Muqsih.
- Rahmah, F., Basalamah, S., Bahari, Faisal, A., & Basalamah, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kerjasama Tim . *Center of Economic Student Journal*, 91-102.
- Sedarmayanti. (2001) *Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kerja Sama Tim dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Cu Pardomua Dolok Sanggul. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 324-334.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta.