

Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mangku Putra Farm

Raga Aquino¹, Nugraha Ardiansyah²

^{1,2} Universitas Banten

e-mail: ¹ragasetya77@gmail.com, ²nugrahaardiansyah686@gmail.com

Abstract

This study is to find out how much communication and teamwork affect career performance. This type of research is explanatory with data collection techniques through questionnaires, sampling techniques using saturated sampling techniques. With a sample of 52 employees. The analyst method used is quantitative analysis. The results of the descriptive analysis of communication and teamwork on employee performance from the results of the partial test showed that there was a positive and significant influence between communication on employee performance and teamwork on employee performance, and simultaneous tests there was a positive and significant influence between communication and team cooperation on employee performance.

Penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komunikasi dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Adapun type penelitian ini adalah explanatory dengan teknik pengumpulan data melalui kuisioner, teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sampling jenuh. Dengan sampel 52 karyawan. metode analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Hasil dari analisis deskriptif tentang komunikasi dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dari hasil uji secara parsial bahwa teradapat pengaruh yg positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, serta uji simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

Keywords / Kata kunci (9pt)

Communicat on, Teamwork and Employee performance.

Komunikasi, Kerjasama Tim Dan Kinerja Karyawan.

DOI:

<https://doi.org/10.53611/gdkm4p12>

Article Info

Received: Agustus 02, 2023

Accepted: September 10, 2023

Published: September 20, 2023

Copyright © 2023 The Author(s). Published by Suwaib Amiruddin Foundation, Indonesia. This is an Open Access article under the Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License (CC BY-SA 4.0)

Pendahuluan

Persaingan dunia usaha pada era ini sangat ketat, perekonomian sangat menuntut dunia usaha sebagai salah satu peran atau pelaku ekonomi untuk siap menghadapi persaingan yang ketat antar pengusaha di Indonesia dan luar negeri. Untuk dapat bertahan atau bersaing dalam menjaga keberlangsungan ebisnis, maka sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh perusahaan adalah sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan. Nugrahaningsih (2022).

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang, seringkali ditemukan beberapa masalah yang menyebabkan

banyak organisasi atau mengalami kegagalan yang berdampak pada pengelolaan sumber daya manusia. Setiap organisasi harus profesional dalam mengelola sumber daya manusia. Oleh sebab itu, manajemen harus mempelajari sikap dan perilaku para karyawan dalam organisasi tersebut. Saputra dan kawan (2024).

Dalam rangka mengelola sumberdaya manusia di perusahaan, diperlukan strategi-strategi yang efektif dan efisien, saat ini di butuhkan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang ada yang menyesuaikan dengan kondisi dunia usaha saat ini, meningkat dengan sumber daya manusia yang handal dan trampil akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan

dalam perusahaan dipengaruhi banyak factor salah satunya adalah factor komunikasi dan kerja sama tim dalam bekerja.

Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi memiliki manfaat dalam menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang ada di bawah standar (Setyorini, dkk 2018). Komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahannya menyebabkan terjadinya kesalahpahaman dan hubungan yang kurang baik dan ada beberapa pegawai yang merasa terbebani dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sehingga menyebabkan stres dalam bekerja (Nazmi, dkk 2022) dalam Astuti et al (2023).

Komunikasi adalah proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk menceritakan, mengubah sikap, pendapat atau tingkah laku baik secara langsung lisan maupun tidak langsung melalui media. Dalam komunikasi ini membutuhkan hubungan timbal balik antara penyampaian pesan dan penerima yaitu komunikator dan komunikan (Hasbullah, dkk: 2018). Komunikasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Komunikasi memiliki tujuan menyampaikan pesan dari sumber untuk disampaikan kembali kepada penerima (Putri & Sariyathi, 2017). Komunikasi dalam perusahaan memiliki arti yang sangat penting, pentingnya komunikasi dalam perusahaan adalah untuk menyampaikan pesan-pesan penting yang berhubungan dengan pekerjaan. Komunikasi dalam perusahaan atau organisasi harus dilakukan dari berbagai sisi, yaitu komunikasi antara atasan dengan bawahan dan karyawan satu dengan karyawan lainnya (Wandi et al.,2019) dalam Nugrahaningsih (2022).

Selain komunikasi kerjasama tim merupakan kemampuan untuk bekerja sama menuju tujuan yang sama, kemampuan mengarahkan pencapaian individu kearah sasaran organisasi. Organisasi dikelola dengan baik merupakan bentuk kerja tim yang professional. Untuk bekerjasama dengan pimpinan setiap anggota harus mempunyai keahlian yang berbeda dalam mencapai tujuan dalam menyelesaikan tugas

antar anggota akan terjadi saling ketergantungan. I wayan et al (2021).

Faktor yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja, dapat adalah kerjasama tim. Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan (Susanti. 2021). Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi (Letsoin & Ratnasari 2020) dalam Astuti (2023).

Menurut Amirullah (2018) kerjasama tim merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. Selain itu keterampilan dan pengetahuan yang beraneka ragam yang dimiliki oleh anggota kelompok juga merupakan nilai tambah yang membuat kerjasama tim lebih menguntungkan jika dibandingkan seorang individu yang brilian sekalipun. Dengan adanya kerjasama tim yang baik diharapkan dapat menjadi wadah pertukaran ide dan informasi antar anggota dalam mencapai tujuan perusahaan. Dwitami dan kawan (2023).

Peran kinerja adalah sebagai penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja sendiri dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok pekerja dalam suatu perusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi dalam memberikan kontribusi yang positif diharapkan memiliki hasil kerja yang nyata, konkret dan dapat diukur demi kemajuan perusahaan agar dapat bersaing dan mengikuti perkembangan zaman. Dwitami dan kawan (2023)

Metodelogi Penelitian

1.1 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Berapa besar Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Mangku Putra Farm?
- Berapa besar Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Mangku Putra Farm?

- Berapa besar Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Mangku Putra Farm?

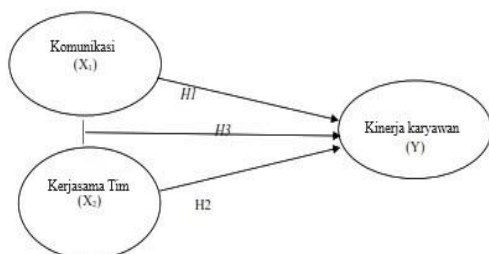
1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini, sesuai dengan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- Untuk mengetahui berapa besar Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Mangku Putra Farm.
- Untuk mengetahui berapa besar Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Mangku Putra Farm.
- Untuk mengetahui berapa besar Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Mangku Putra Farm.

Adapun kerangka pemikiran berdasarkan deskripsi latar belakang, sebagai berikut :

Gambar 1. Model Penelitian



Hasil Dan Pembahasan

Adapun hasil analisis linear berganda, dan sudah memenuhi persyaratan dengan telah di uji validitas dan reliabilitas.

HASIL ANALISIS REGRESI

Model	B	t	Sig
Constanta	1,892		
Komunikasi (X ₁)	0,401	2,965	0,005
Kerjasama Tim (X ₂)	0,483	3,961	0,000

Hasil olahan data regresi dengan menggunakan program komputer SPSS,

maka dapat disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut:

$$Y = 1,892 + 0,401X_1 + 0,482 X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diberikan penjelasan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar **1,892**; artinya jika variabel X₁ dan X₂ nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawannilainya sebesar **1,892**
- Koefisien regresi Variabel Komunikasi (X₁) sebesar **0,401**; artinya jika Komunikasi (X₁) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan(Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,401**. Koefisien bernilai positif antara Komunikasi dengan Kinerja karyawan, maka semakin meningkat Komunikasi maka Kinerja Karyawanakan semakin tinggi.
- Koefisien regresi Variabel Kerjasama Tim (X₂) sebesar **0,483**; artinya jika Kerjasama Tim (X₂) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan(Y) akan mengalami peningkatan sebesar **0,483**. Koefisien bernilai positif antara Kerjasama Tim dengan Kinerja karyawan, maka semakin meningkat Kerjasama Tim maka Kinerja Karyawan akan semakin tinggi.

HASIL ANALISIS UJI F

Model	Mean Square	F	Sig
Regression	284,183	215,702	0,000

Hasil uji keseluruhan diatas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} = 215,702 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,180 dan alpha hitung (Sig.) sebesar 0,000 lebih kecil 0,05 (0,000 < 0,05). maka Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Komunikasi (X₁) dan Kerjasama Tim (X₂), secara bersama-sama mempunyai pengaruh kuat terhadap Kinerja Karyawan(Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,401 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 2,965 lebih besar dari 2,000, dan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,005 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0,005 < 0.05$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima. Pengaruh dari penelitian ini bersifat positif, artinya setiap ada peningkatan terhadap Komunikasi maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

2. Pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis atas arah pengaruh variabel Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,483 sebagaimana diperlihatkan oleh koefisien jalurnya. Dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 3,961 lebih besar dari 2,000, dan nilai signifikansi (*Sig*) yang diperoleh sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Kerjasama Tim secara individu terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima. Pengaruh dari penelitian ini bersifat positif, artinya setiap ada peningkatan terhadap variabel Kerjasama Tim maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

3. Pengaruh komunikasi dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan Uji F yang telah dilakukan, diketahui bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim secara bersama-sama (*simultan*) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($215,702 > 3,180$). Dan nilai signifikan (*Sig*) yang diperoleh sebesar 0.000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 ($0,000 < 0.05$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim secara bersama-sama (*simultan*) memiliki pengaruh terhadap meningkatnya

Kepuasan Konsumen. Pengaruh dari penelitian ini bersifat positif, artinya setiap ada peningkatan variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
2. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima.
3. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan komunikasi dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

Saran-Saran

1. Hasil tanggapan responden tentang variabel komunikasi skor terendah jawaban responden adalah indikator nilai skor terendah jawaban responden adalah skor pernyataan tiga yaitu Karyawan selalu berbagi informasi dalam bekerja yakni nilai skor (193). Untuk itu perusahaan harus segera memperbaiki kondisi tersebut mengingat informasi dalam bekerja sangat lah baik maka perlu di tingkatkan lagi.
2. Hasil tanggapan responden variabel kerjasama tim bahwa nilai skor terendah jawaban responden adalah koordinasi dalam proses penyelesaian tugas., yakni nilai skor (197). Dari tanggapan karyawan mengenai koordinasi dalam proses penyelesaian tugas masih kurang maksimal, agar segera ditingkatkan lagi kordinasinya, meningkat kerja sama tim yang baik akan menghasilkan hasil yang baik.
3. Hasil tanggapan responden variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai skor terendah jawaban responden adalah waktu pelaksanaan pekerjaan sesuai., yakni nilai skor (199). Dari

tanggapan responden bahwa indicator pelaksanaan pekerjaan sesuai masih lemah, untuk itu manajemen perlu memperbaiki dan meningkatkan lagi kesesuaian waktu dalam pelaksanaan pekerjaan.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 12. Salemba Empat. Jakarta.
- Adam Najati dan kawan (2022). Pengaruh Komunikasi dan Kerja sama Tim terhadap kinerja Karyawan INEWS Jakarta. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi Vol.1, No.2 Oktober 2022*
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Perusahaan Mitra Wacana Media.
- Anhar dan kawan (2022). Pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen sumber Daya manusia*. Vol. 16 NO. 2 2022
- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Astuti et al (2023). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Gianyar. *Jurnal EMAS Vol.4 No. 7 2023*
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Busro, Muhammad. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dwitami dan kawan (2022). Pengaruh kreativitas kerja sama tim dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan PT. Pelindo Multi Terminal Branch Jamrud Nilam Kota Surabaya. *Jurnal ilmiah wahana Pendidikan*. Vol. 9 No.25 2022
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamiruddin, Hajar, I, & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motifasi Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai (The Effect of Organizational Communication, Work Motivation And Teamwork On Employes Performance). *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (jumbo)*,3(1)138-151.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Ibrahim, T., Rusdiana. (2021). *Manajemen Mutu Terpadu*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja grafindo Jakarta.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50-59.
- Nugrahaningsih (2022). Pengaruh komunikasi dan kerja sam tim dengan stres kerja sebagai varianel pemoderasi. *Jurnal Media Manajemen Jasa*. Vol. 10 No.2 2022
- Sandra, D. (2014). *TeamWork Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian*. Bandung: Proggressio.
- Santoso, Singgih. (2015). *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saputra dan kawan (2024). Pengaruh tim kerja, komunikasi dan disiplin kerja

- terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT. Agro Wira Ligatsa Pasaman Barat). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. Vol. 17 No. 1 2024
- Sastro Atmodjo, Sunarno (2021). *Komunikasi Antar budaya*, (Jawa Barat: Media Sains Indonesia.
- Sedarmayanti, (2017.) *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Setiani *et al* (2020). Pengaruh Komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Tanggul Kaupaten Jember. *e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi Unisma*. Vol. 9 No. 6 2020
- Sharma, V., & Paliwal, R. (2012). *Chemo protectiverole of Moringa oleifera and its isolated saponin against DMBA induced tissue damage in male mice*. *Int J Drug Dev & Res*.4(4):215-28.
- Simamora, H. (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2019). *Manajemen inerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Siregar *at all* (2020). Pengaruh Kerja sama tim dan Kompetensi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. Vol.1 No.1 2020
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. (D. Prabantini, Ed.) (Ed.1). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Stephen Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Penerbit Indeks.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Widyani, A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 2(2), 224–234.
- Sutardji. (2016). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Yundelfa *at all*, (2020). Hubungan komunikasi, budaya organisasi dan kepemimpinan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Aisiyah Padang. *Jurnal penelitian dan kajian ilmiah Unmuh Sumatra barat* Vol.14 No. 1 2020