

Jurnal Bisma Cendekia

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

The Effect of Communication and Teamwork towards Employee Performance

Effendi Sinuhaji ^{1)*}

1) Prodi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada 133 orang karyawan PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam, variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari komunikasi, kerjasama tim dan kinerja karyawan. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisisioner dan studi pustaka, kuisisioner dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam.

Kata Kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of communication and teamwork on employee performance. This research was conducted on 133 employees of PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Batam City, the variables observed in this study consisted of communication, teamwork, and employee performance. Data were collected by distributing questionnaires and literature study, questionnaires were developed from the indicators of each variable which were the observations. The data test was conducted with validity and reliability, while the data analysis used multiple linear regression, with hypothesis testing using the coefficient of determination, simultaneous and partial tests. The results of this study indicate that communication and teamwork have a positive and significant effect on employee performance at PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Batam City.

Keywords: Communication, Teamwork, Employee Performance

*E-mail: effendisinuhaji@gmail.com

PENDAHULUAN

Komunikasi merupakan peranan penting di dalam kehidupan sehari-hari, baik itu di dunia pekerjaan maupun bisnis. Berdasarkan komunikasi tersebut terciptalah kerja sama antara karyawan dan pimpinan. Sehingga kinerja yang di hasilkan bisa bermanfaat dan menunjang kinerja setiap karyawan atau staf. Tanpa adanya komunikasi semua pekerjaan yang dijalankan tidak bisa berjalan dengan baik. Dalam pertumbuhan perekonomian sekarang ini, komunikasi bukan hanya berbicara langsung dengan manusianya, sekarang sudah bisa berkomunikasi masalah pekerjaan dengan mudah, yaitu melalui jaringan seluler, email, dan internet lainnya. Salah satu sumber yang terpenting dalam perusahaan terkait dalam kerja sama tim adalah sumber daya manusia yaitu para karyawan dan staf yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni dalam menjalankan kinerja karyawan. Sumber daya manusia sangat punya peranan penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu beberapa perusahaan melakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan demi tercapainya kinerja karyawan yang diharapkan. Dengan kinerja karyawan yang tinggi akan dapat memberi sumbangan yang sangat berarti bagi kinerja dan kemajuan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lakoy (2015) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Hotel AryaDuta Manado” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama kelompok secara serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Aryaduta Manado. Peneliti lain yang dilakukan oleh Sianipar (2015) yang berjudul “Pengaruh kerjasama dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Tiphone Mobile Indonesia Tbk” dengan hasil penelitian Komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Survey awal di objek penelitian mengidentifikasi bahwa di perusahaan pimpinan sering kali menemukan masalah-masalah yang dihadapi, baik itu tingkah para karyawan atau stafnya sendiri misalnya seperti mangkir kerja, terlambat masuk kerja, tidak mematuhi peraturan yang sudah di tetapkan, tidak melaksanakan tugasnya dengan baik, timbulnya *defect* menyebabkan *customer claim* dan penurunan loading akibat kurang kerjasama dan kurang komunikasi baik, sehingga pimpinan harus bijak dalam mengambil keputusan dan sanksi apa yang akan diberikan kepada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada 133 orang karyawan PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam, variabel yang diamati dalam penelitian ini terdiri dari komunikasi dengan indikator kepercayaan, pembuatan keputusan, kejujuran, keterbukaan kebawahan, mendengarkan atasan, berkinerja tinggi. Untuk variabel kerjasama tim indikatornya terdiri dari tanggung jawab bersama menyelesaikan pekerjaan, saling berkontribusi, pengarahan kemampuan. Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan indikatornya terdiri dari hasil kerja, dan perilaku karyawan. Data dikumpulkan dengan penyebaran kuisioner dan studi pustaka, kuisioner dikembangkan dari indikator-indikator masing-masing variabel yang menjadi pengamatan. Uji data dilakukan dengan validitas dan reliabilitas, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda, dengan uji hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah responden	%
Laki-laki	45	33.8
Perempuan	88	66.2
Jumlah	133	100

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden penelitian ini berjumlah 133, jumlah responden laki-laki sebanyak 45 orang dan jumlah responden perempuan sebanyak 88 orang. Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih besar dibanding dengan responden laki-laki.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (tahun)	Jumlah responden	%
18-21	37	28
22-26	72	54
27-40	24	18
Jumlah	133	100

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan usia tidak ada umur karyawan yang diatas 55 tahun, ini menunjukkan bahwa karyawan yang menjadi responden didominasi pada usia produktif.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Lama bekerja (tahun)	Jumlah responden	%
≤ 1	37	28
2-5	56	42
≥ 6	40	30
Jumlah	133	100

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah yang lama bekerja mayoritas didominasi pada 2-5 tahun.

2. Hasil Uji Validasi dan Reabilitasi

Tabel 4. Uji validasi variabel komunikasi

Item	Rhitung	Keterangan
X1.1	0.743	Valid
X1.2	0.759	Valid
X1.3	0.640	Valid
X1.4	0.695	Valid
X1.5	0.568	Valid
X1.6	0.683	Valid
X1.7	0.700	Valid
X1.8	0.733	Valid
X1.9	0.794	Valid
X1.10	0.691	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Hasil uji validitas pada tabel 4 menunjukkan bahwa masing-masing instrument variabel komunikasi memiliki nilai r-hitung > 0.1690 , dengan demikian secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel yang digunakan valid.

Tabel 5. Uji Validasi variabel kerjasama tim

Item	Rhitung	Keterangan
X2.1	0.680	valid
X2.2	0.796	valid
X2.3	0.638	valid
X2.4	0.690	valid
X2.5	0.726	valid
X2.6	0.710	valid
X2.7	0.680	valid
X2.8	0.749	valid
X2.9	0.796	valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Hasil uji validitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa masing-masing instrument variabel kerjasama tim memiliki nilai r-hitung > 0.1690, dengan demikian secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel yang digunakan valid.

Tabel 6. Uji Validasi variabel kinerja karyawan

Item	Rhitung	Keterangan
Y.1	0.742	valid
Y.2	0.700	valid
Y.3	0.651	valid
Y.4	0.622	valid
Y.5	0.631	valid
Y.6	0.615	valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Hasil uji validitas pada tabel 6 menunjukkan bahwa masing-masing instrument variabel kinerja karyawan memiliki nilai r-hitung > 0.1690, dengan demikian secara keseluruhan instrument pernyataan dari variabel yang digunakan valid.

Tabel 7. Uji Reliabilitas Kinerja karyawan

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Komunikasi	0.921	Reliabel
2.	Kerjasama tim	0.921	Reliabel
3.	Kinerja karyawan	0.865	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Hasil uji reabilitas nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel diatas nilai 0.6, ini menunjukkan bahwa butir pertanyaan pada masing-masing variabel dapat digunakan untuk dijadikan alat ukur.

3. Uji Regresi Linier Sederhana

Table 8. Hasil Uji Regresi Linier

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.945	.744		3.959	.000
Komunikasi (x1)	.312	.049	.535	6.412	.000
Kerjasama tim (x2)	.232	.048	.400	4.799	.000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Hasil pengujian diatas diperoleh persamaan regresi linear $Y = 2.945 + 0.312X_1 + 0.232X_2$. Pada model regresi linear berganda diperoleh nilai konstanta kinerja karyawan sebesar 2.945 artinya jika nilai variabel bebas nilainya 0, maka variabel terikat nilainya sebesar 2.945. Koefisien regresi variabel bebas bernilai positif, artinya kinerja karyawan PT.

Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam dapat dipengaruhi oleh komunikasi dan kerjasama tim.

4. Hasil uji hipotesis

1. Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur berapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9. Hasil pengujian koefisien determinasi

<i>Model Summary</i>				
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.921 ^a	.832	.830	1.864

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.832 atau 83.2%, ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan kerjasama tim mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam, sedangkan sisanya 16.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

2. Uji Parsial (uji t)

Uji parsial (uji t) bertujuan untuk melihat pengaruh komunikasi dan kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan, dengan kriteria jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak, artinya secara parsial penelitian tidak berpengaruh, sedangkan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima, artinya secara parsial penelitian berpengaruh.

Tabel 10. Hasil Uji Parsial (uji t)

Model	<i>Coefficients^a</i>			t	Sig.
	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.945	.744		3.959	.000
Komunikasi (x1)	.312	.049	.535	6.412	.000
Kerjasama tim (x2)	.232	.048	.400	4.799	.000

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa:

1. Nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel komunikasi sebesar 6.412 dan signifikan sebesar 0,000, ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 6.412 > dari nilai t_{tabel} 1.6566 dan nilai signifikan kecil dari 0.05, ini artinya secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan;
2. Nilai t_{hitung} yang diperoleh untuk variabel kerjasama tim sebesar 4.799 dan signifikan sebesar 0,000, ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4.799 > dari nilai t_{tabel} 1.6566 dan nilai signifikan kecil dari 0.05, ini artinya secara parsial kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji simultan (uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 11. Hasil uji Simultan (uji F)

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2240.256	2	1120.128	322.504	.000 ^b
	Residual	451.519	130	3.473		
	Total	2691.774	132			

Sumber: Hasil Penelitian, diolah

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 322.504 dan nilai signifikan 0.000, ini menunjukkan bahwa nilai Fhitung 322.504 > dari nilai Ftabel 3.07 dan nilai signifikan kecil dari 0.05, ini artinya secara simultan komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sumitomo Batamindo Industri Park.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, penelitian ini dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumitomo Batamindo Industri Park, Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, P. (2012). *Pengaruh Komunikasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Fahmi. (2014). *Kerjasama Kelompok dan Komunikasi Bisnis*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada Jakarta.
- Fattah. (2014). *Manajemen Kinerja Karyawan*. (Florent, Ed.). Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Faules. (2012). *Manajemen Bisnis*. (Persero) Malang.
- Febrianty, Divianto, Hidayat, R., Fatmariyani, & Rohana, T. (2019). The perception on technology acceptance to the behaviors on the use of social media for marketing and its implications on the turnover of creative industry MSMEs in villages. *Journal of Physics: Conference Series*, 1175(1), 012216. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1175/1/012216>
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1-8.
- Hidayat, R., Sinuhaji, E., Widyaningrum, M., Erdiansyah, & Adrianto. (2018). Factors that affect students decision to choose private universities in Medan City Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(6), 1-8.
- Lakoy (2015) *Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Hotel AryaDuta Manado*. Yogyakarta.
- Rivai. (2014). *Pengaruh Kerjasama Bisnis*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Sabdillah, R., Hidayat, R., Lubis, D. S. W., & Wardayani, W. (2017). Influence of Celebrity Endorser Raisa Andriana in Advertisement on Magnum Ice Cream Brand Image on the Transmart Costumers. *Journal Online Jaringan Pengajian Seni Bina (JOJAPS)*, 10, 112-115.
- Sianipar (2015). *Pengaruh Kerjasama dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Thipone Mobile Indonesia*. Jakarta.
- Sutrisna (2012). *Pengaruh Komunikasi terhadap Kerja Karyawan*. Jawa Barat dan Banten, 1-2.
- Wiratna Sujarweni. (2016). *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta