

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MITRA TEKNIK SURABAYA

Raihana¹, Mochamad Syaiful Arif²

^{1&2}Universitas Wijaya Putra

e-mail: raihanarayyy@gmail.com

Abstract: *This research aims to find out the description of Communication, Teamwork and Employee Performance at CV. Mitra Teknik Surabaya, to determine the effect of Communication on Employee Performance at CV. Mitra Teknik Surabaya, to determine the effect of teamwork on employee performance at CV. Mitra Teknik Surabaya, to determine the effect of Communication and Teamwork on Employee Performance at CV. Mitra Teknik Surabaya. The sampling technique in this study was Non-Probability Sampling / Saturated Sampling, by distributing questionnaires or lists of statements to 40 respondents (all employees of CV. Mitra Teknik Surabaya) and assisted by SPSS version 25 for the data processing facility. The data analysis method that researchers used in this research is multiple linear regression analysis. After processing the data with SPSS version 25, the authors get the result that in the t statistical test it is found that the Communication variable has a partially significant effect on Employee Performance, and also Teamwork has a partial significant effect on Employee Performance. Whereas in the statistical test f it was found that Communication and Teamwork have a significant effect simultaneously on Employee Performance at CV. Mitra Teknik Surabaya..*

Keywords: *Communication, Teamwork and Employee Performance*

Abstrak: Untuk mengetahui deskripsi Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Teknik Surabaya, (2) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Teknik Surabaya, (3) Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Teknik Surabaya, (4) Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Teknik Surabaya. Teknik penetapan sampel dalam penelitian ini ialah Non Probability Sampling / Sampling Jenuh, dengan menyebarkan kuesioner ataupun daftar pernyataan kepada 40 responden (seluruh karyawan CV. Mitra Teknik Surabaya) dan dibantu dengan SPSS versi 25 untuk sarana pengolahan data tersebut. Metode analisa data yang peneliti pergunakan pada riset ini ialah analisa regresi linear berganda. Setelah melakukan pengolahan data dengan SPSS versi 25, penulis mendapatkan hasil yaitu dalam uji statistik t ditemukan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan, dan juga Kerjasama Tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan dalam uji statistik f ditemukan bahwa Komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Mitra Teknik Surabaya.

Kata Kunci: *Komunikasi, Kerja sama Tim dan Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Kelangsungan suatu organisasi dijamin oleh pengelolaan SDM yang efektif. Jika SDM-nya bagus, maka tujuan organisasi juga bisa tercapai. Aset SDM merupakan pengelolaan sumber daya yang penting bagi suatu asosiasi/organisasi dan diharapkan dapat membangun produktivitas dengan melibatkan SDM dalam asosiasi/organisasi (Nurhayati, 2018). Sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusianya. Apalagi di zaman sekarang ini, ketika setiap perusahaan perlu bertindak cepat untuk mendapatkan hasil terbaik, tetap kompetitif, dan terus berkembang (Didi, dkk., 2019).

Dibutuhkan banyak keahlian untuk mengelola sumber daya manusia suatu perusahaan, dan ini bukanlah tugas yang mudah. Keterampilan komunikasi, kerja tim, dan komunikasi atau kemampuan untuk menciptakan suasana organisasi yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja mencapai kinerja terbaiknya adalah beberapa di antara banyak keterampilan yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau bisnis. Keterampilan tersebut dapat menyatukan seluruh aspek untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan bisnis. Komunikasi dan kerjasama tim yang baik juga penting untuk kinerja yang baik (Lawasi & Triatmanto, 2017).

Komunikasi memiliki peran penting dalam kinerja pekerja karena komunikasi adalah salah satu penyebab yang mempengaruhi kinerja bisnis, karena hubungan yang buruk dapat menimbulkan masalah yang akan merugikan karyawan perusahaan. Karyawan dapat berbicara dengan pimpinan dan mitranya, sehingga kesalahan pelaporan tidak terjadi. Komunikasi yang efektif terjadi ketika pengirim dan penerima pesan memahami maksud pesan yang dimaksudkan (Lawasi & Triatmanto, 2017). Hasil yang buruk atau kegagalan mencapai tujuan yang ditetapkan akan diakibatkan oleh kegagalan anggota dalam berkomunikasi. Kinerja karyawan yang paling bagus dapat dicapai dengan komunikasi yang berhasil berjalan dengan maksimal. Kinerja yang baik akan dihasilkan dari kemampuan perusahaan dalam berkomunikasi secara efektif karena karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan operasional yang diperlukan guna mencapai tujuan yang diantisipasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Putri dan Sariyati, 2017) menyimpulkan bahwa komunikasi pada dasarnya mempengaruhi kinerja karyawan. Kerja tim adalah komponen lain yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain komunikasi.

Perusahaan membutuhkan kerja tim yang perlu bekerja sama untuk mencapai tujuan mereka, kerja tim dapat meningkatkan produktivitas mereka. Kerja sama yang kuat menghasilkan energi positif dan sangat penting untuk mendatangkan kegembiraan ketika merasa puas dengan pekerjaan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu (Lawasi & Triatmanto, 2017). Kerjasama tim (*teamwork*) adalah suatu kelompok yang berusaha untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan kerja individu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Performa dan hasil kerja yang lebih baik dapat dicapai melalui kerja sama dan koordinasi yang efektif. Karena penelitian organisasi tidak dapat berhasil tanpa keselarasan, kerja sama dianggap sebagai solusi organisasi terbaik.

Kelompok atau tim yang kompak & solid dapat menciptakan kinerja yang efektif sehingga pekerja dapat mencapai tujuan hierarki yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut studi Pandelaki (2018) kerja sama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Putri & Sariyathi (2017), sebuah tim selalu memiliki solusi yang lebih baik daripada individu dan kerja sama tim bisa lebih kompetitif dibandingkan tim individu.

Kinerja karyawan akan memiliki hubungan yang erat dengan organisasi/perusahaan yang dibuktikan dengan prestasi yang telah diraihinya bagi organisasi. Untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan motivasi karyawan, komunikasi dan kerja tim yang efektif sangat penting.

CV. Mitra Teknik Surabaya merupakan perusahaan swasta yang memproduksi *kitchen set* dan peralatan *stainless steel* sejak tahun 1998. Melayani penjualan produk pada segmen perhotelan, restoran, dan rumah sakit di Indonesia, sedangkan media sosial digunakan untuk mempromosikan penjualan online. Permasalahan dalam komunikasi adalah karyawan selalu berkomunikasi dalam satu arah untuk mencegah informasi sampai ke anggota lain dan mempengaruhi operasional. Seringkali terdapat ketidakjelasan dalam komunikasi top-down mengenai pedoman keuangan dan operasional. Permasalahan selanjutnya dalam kerja sama tim adalah adanya minimnya kerja tim antar karyawan dalam organisasi/perusahaan, sehingga sering kali pekerjaan yang dilakukan tidak dapat selesai tepat waktu dan secara tidak langsung menyebabkan kemampuan kerja tidak terbentuk dengan baik. Selain itu, ada pula pegawai yang mempunyai waktu luang namun tidak membantu pegawai lain sehingga menyulitkan dalam menyelesaikan pekerjaannya sendiri.

Berdasarkan fenomena tersebut yang terjadi diatas pada CV. Mitra Teknik Surabaya menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dua faktor tersebut adalah komunikasi dan kerjasama tim, keduanya masih belum maksimal bagi setiap anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaannya karena seringkali karyawan dan pimpinan saling salah paham. Hal ini terjadi akibat tanggapan penerima pesan yang tidak konsisten dan penyampaian pesan yang tidak jelas. Kondisi ini menyebabkan kurangnya derajat tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi/perusahaan serta miskomunikasi antar pekerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Suatu perusahaan atau organisasi supaya dapat menjalankan operasionalnya maka diperlukan sumber daya manusia. Agar semuanya berjalan lancar, anggota organisasi dan bisnis perlu memiliki hubungan yang baik. Melalui komunikasi, hubungan positif ini dapat berkembang.

Menurut sudut pandangnya (Siagian, 2020), komunikasi adalah suatu sarana pemberian informasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Dari pihak pertama hingga pihak kedua, penyampaian langsung ini bisa terjadi secara tatap muka. Informasi dari media sosial merupakan salah satu bentuk penyampaian tidak langsung. Orang mungkin akan lebih mudah terlibat dalam interaksi yang berpotensi membina hubungan positif jika ada komunikasi di antara mereka.

Menurut Khongida (2019), komunikasi dipahami sebagai suatu proses yang dilakukan dengan cara menyampaikan perintah untuk tujuan tertentu. Perintah ini mungkin perlu dilaksanakan pada saat itu atau mungkin perlu dilaksanakan di seluruh bagian. Komunikasi merupakan sarana penting dalam suatu kelompok atau tim, hendaknya dimanfaatkan sebagai sarana materi agar pihak yang menyampaikan pesan dapat memahami apa yang disampaikan sehingga tidak menimbulkan kesan salah antara satu pihak dengan pihak lainnya. Sedangkan komunikasi menurut Ginting (2018) bertujuan untuk menjadi pembangun dan pencipta sekaligus. Tindakan pertukaran pesan antara dua pihak untuk menanamkan visi pada setiap individu disebut komunikasi.

Menurut Hamiruddin dkk. (2019), ada empat indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi dalam organisasi: 1) Berpengetahuan dan sopan, dengan kata lain menggunakan bahasa dan tata krama yang pantas. 2) Menerima komentar, khususnya untuk tujuan menerima umpan balik mengenai pesan atau isinya. 3) Berbagi informasi dengan rekan kerja dan pimpinan, termasuk perkembangan terkini dan permasalahan yang belum terselesaikan. 4) Memberikan informasi mengenai penugasan, khususnya yang berkaitan dengan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengannya.

Kerjasama Tim

Masyithah dkk. (2018) mengatakan bahwa kerja tim adalah ketika banyak orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Agar semua anggota tim dapat memutuskan kerja kelompok dan prosedurnya, suatu tim individu harus memiliki pedoman dan prosedur operasional yang jelas. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya peraturan dan praktik terbaik. Anggraeni dan Saragih (2019) berpendapat bahwa kerja sama tim adalah suatu perkumpulan orang yang dapat mencapai sesuatu bersama-sama dengan membimbing setiap pencapaiannya untuk mencapai hasil yang lebih baik. Anggota tim mungkin lebih termotivasi untuk mencapai tujuan berikutnya ketika mereka menyadari pencapaian sebelumnya.

Menurut (Hamiruddin dkk., 2019), kerja tim adalah ketika sekelompok orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, dan mungkin lebih mudah untuk mencapai tujuan tersebut ketika bekerja sama dibandingkan ketika bekerja secara mandiri. Anggota tim akan dapat menangani masalah dengan lebih mudah jika mereka bekerja sama untuk menyelesaikannya.

Indikator penilaian kerja tim (*teamwork*) Hamiruddin dkk (2019) terdapat empat petunjuk dalam tinjauan ini, antara lain: (1) Berkonsentrasi pada tujuan tim, (2) saling memotivasi dalam menyelesaikan tugas, (3) membina kerjasama antar anggota tim, dan (4) mengoordinasikan upaya tim untuk menyelesaikan tugas.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) mengartikan kinerja sebagai hasil pengaturan yang ada yang menghasilkan hasil dan keuntungan yang memuaskan. Pameran yang representatif harus terlihat sejauh karya yang diselesaikan oleh individu tersebut. (Siagian, 2020) berpendapat bahwa pekerjaan yang dihubungkan dengan strategi organisasi dan kepuasan pelanggan akan menghasilkan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja pekerja pada berbagai proyek pada waktu tertentu.

Kemudian menurut Rifai dalam (Pratama, 2018), kinerja adalah hasil atau tingkat kemajuan umum seseorang dalam jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan suatu usaha dengan mempertimbangkan kapasitas yang berbedabeda, misalnya prinsip kerja, hasil kerja, tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. atau standar. Indikator-indikator berikut ini termasuk dalam sasaran kinerja karyawan: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis eksplorasi yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah eksplanatori verifikatif, karena telah ada penelitian sebelumnya terhadap faktor-faktor yang digunakan oleh peneliti seperti komunikasi, kerja sama tim dan kinerja. Penulis bermaksud meninjau kembali temuan penelitian sebelumnya. untuk mendukung dan memverifikasi hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV. Mitra Teknik Surabaya yang berjumlah 40 orang. Selanjutnya dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Sugiyono (2018) mengatakan metode sampling jenuh digunakan jika seluruh orang dalam populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu penulis menggunakan 40 responden sebagai sampel.

Peneliti menggunakan analisis regresi berganda ketika ingin memprediksi keadaan (naik turunnya) variabel terikat (kriteria) atau ketika dua atau lebih variabel bebas akan dimanipulasi (nilainya akan bertambah atau berkurang). Uji regresi berganda adalah metode pengujian dengan satu variabel terikat dan paling sedikit dua variabel bebas (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Linear Berganda

Pada pembahasan sebelumnya telah ditentukan bahwa untuk menjawab permasalahan dan hipotesis yang dikemukakan pada penelitian ini yaitu pengaruh variabel independen secara simultan atau parsial terhadap variabel dependen dengan cara; uji regresi linier berganda. Tabel berikut ini memberikan rangkuman perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda pada penelitian ini:

Tabel 1. Analisis Linear Berganda

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 23.967 | .322 | | 74.317 | .000 |
| | Komunikasi | .044 | .012 | .421 | 3.556 | .001 |
| | Kerjasama Tim | .056 | .014 | .480 | 4.055 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Berdasarkan hasil beberapa analisis uji regresi linier berganda langsung yang ditampilkan pada tabel, persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2$$

$$Y = 23,967 + 0,044 x1 + 0,056 x2$$

Dari kondisi relaps di atas dapat dilihat bahwa: a sebesar 23,967 merupakan nilai konsisten atau konstan apabila variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak atau belum dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, yaitu Komunikasi (X1) dan faktor Kerja sama tim (X2). Dari keadaan persamaan di atas dan dari hasil analisis data maka dapat diuraikan dengan baik bahwa:

- $b1 = 0,044$ menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan; artinya jika dimensi variabel komunikasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
- $b2 = 0,056$ menunjukkan bahwa variabel Kerja Sama tim (*Teamwork*) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan, yaitu Kinerja Karyawan akan meningkat seiring dengan meningkatnya dimensi variabel kerja sama tim.

Uji Hipotesis

Uji t

Untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas yang terdiri dari variabel bebas yaitu

Komunikasi (X1), dan Kerjasama Tim (X2) yang berpengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan uji t. Hasil pengujian secara parsial diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t (Parsial)

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 23.967 | .322 | | 74.317 | .000 |
| | Komunikasi | .044 | .012 | .421 | 3.556 | .001 |
| | Kerjasama Tim | .056 | .014 | .480 | 4.055 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Nilai koefisien regresi berganda sebesar 0,421 menunjukkan bahwa pengujian pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif. Koefisien regresi bernilai positif, artinya hubungan antara Komunikasi dan Kinerja Karyawan bersifat satu arah. Sedangkan nilai probabilitas (signifikan) uji t sebesar $0,01 < 0,05$. Dengan hasil ini, maka dinyatakan signifikan. Hasil percobaan menunjukkan bahwa semakin baik hubungan komunikasi yang terjalin maka akan semakin tinggi juga prestasi kerja karyawan tersebut. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi satu arah. Dengan demikian hipotesis 1 (H1): Komunikasi mempunyai cukup bukti untuk diterima karena berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien regresi berganda positif sebesar 0,480 menunjukkan adanya pengaruh positif pengujian pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Karena koefisien regresi bernilai positif, maka terdapat hubungan satu arah antara kinerja karyawan dan kerja tim. Apabila nilai probabilitas uji t $0,00 < 0,05$ maka dianggap signifikan. Temuan eksperimen menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan efektivitas kerja tim. Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi bahwa kerja sama tim bersifat satu arah dan memberikan kontribusi penting terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, diputuskan hipotesis 2 (H2) yang menyatakan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara parsial dan signifikan adalah valid dan cukup bukti untuk diterima.

Uji F

Uji F digunakan mengetahui signifikan yang diberikan oleh variabel bebas yaitu variabel Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara bersama-sama.

Tabel 3. Hasil Uji F ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 4.986 | 2 | 2.493 | 27.019 | .000 ^b |
| | Residual | 3.414 | 37 | .092 | | |
| | Total | 8.400 | 39 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim

Sumber : Hasil olah data SPSS 25 (2023)

Dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka pengujian pengaruh komunikasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan signifikan. Selain itu, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi dan kerja tim secara bersamaan. Jadi dengan demikian maka hipotesis 3 (H3), yaitu: komunikasi dan kerja sama tim secara simultan atau bersamaan berdampak pada kinerja karyawan cukup bukti untuk dapat diterima.

Pembahasan

Mengenai hasil dari penelitian yang dilakukan, maka akan dibahas lebih lanjut secara detail mengenai hasil analisis tersebut. Hipotesis penelitian didukung dengan pemeriksaan hubungan sebab akibat selama diskusi. Untuk membahas mengenai temuan penelitian, apakah teori atau temuan tersebut mendukung atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, akan digunakan teori eksperimen atau temuan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Hasil dari analisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, sehingga hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Komunikasi berdampak atau memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan merupakan bukti yang cukup untuk diakui. Berdasarkan temuan tersebut, peningkatan kinerja karyawan CV. Mitra Teknik Surabaya dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi. Dampak positif dan signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa tugas dan pekerjaan yang diharapkan dapat diselesaikan tepat waktu dan sesuai standar yang dipersyaratkan dengan terjalannya komunikasi formal antar rekan kerja/karyawan dalam organisasi (perusahaan), antara karyawan dengan pimpinan, dan antar pegawai dengan pimpinan.

Dalam hasil riset ini menunjukkan bagaimana komunikasi yang baik dan terbuka dapat semakin meningkatkan kinerja representatif karyawan dan memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi/perusahaan, yang berarti bahwa organisasi/perusahaan harus tetap konsisten dalam menjaga komunikasi yang dijalani. Temuan penemuan ini juga menunjukkan bahwa semakin baik komunikasinya, semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Hasil riset ini mendukung eksplorasi penelitian Suwandana tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh komunikasi, konflik peran dan stress terhadap kinerja karyawan di PT. Penta Valenti Denpasar” yang mengemukakan bahwa Komunikasi secara signifikan mempengaruhi tingkat Kinerja Karyawan. Komunikasi yang baik dalam suatu perkumpulan atau organisasi dalam perusahaan akan membuat penyampaian pesan dari pimpinan ke bawahan dan dari bawahan ke pimpinan, antar karyawan dan rekan kerja menjadi lebih jelas, sehingga pekerja/karyawan dapat menjalankan kewajibannya dengan baik.

Hasil analisa dampak atau pengaruh dari kerjasama tim terhadap kinerja karyawan menunjukkan dampak positif dan signifikan, sehingga hipotesis penelitian bahwa kerja sama tim mempengaruhi kinerja karyawan merupakan bukti yang cukup untuk diakui. Berdasarkan temuan tersebut, variabel “kerja sama tim” dapat membuktikan atas peningkatan kinerja karyawan pada CV. Mitra Teknik Surabaya. Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan CV. Mitra Teknik Surabaya mampu bekerja sama dalam tim, berinteraksi satu sama lain, saling percaya, dan bekerja sama berkoordinasi menyelesaikan tugas guna mencapai tujuan.

Hasil dari riset ini juga sesuai dengan penelitian Putri dan Sariyath (2017) “Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kerja sama tim, dan komunikasi

terhadap kinerja karyawan” yang berpendapat bahwa Kerjasama Tim berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan penelitian ini menjelaskan bahwa kerjasama tim yang dilakukan dengan benar, rapi, dan efektif bahkan dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Analisis pengaruh simultan variabel Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hasil-hasil ini menunjukkan bagaimana faktor Komunikasi dan Kerjasama Tim dapat mempengaruhi tingkat kinerja pada karyawan CV. Mitra Teknik Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat Komunikasi yang dibangun dengan baik di dalam organisasi, baik antara pemimpin dengan karyawan, antara karyawan dan pemimpin, serta antara karyawan dan pemimpin. Oleh karena itu, karyawan terdorong untuk melakukan pekerjaannya pada tingkat yang lebih tinggi karena memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja serta dengan pimpinan dan karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat jika mereka merasa nyaman dalam bekerja dan dapat bekerja sama dengan baik dalam tim, maupun dengan atasannya.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan CV. Mitra Teknik Surabaya memiliki kinerja yang baik didukung oleh faktor komunikasi dan kerjasama tim yang cukup optimal dan efisien. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dimuat pada jurnal penelitian tahun 2019 oleh Hamiruddin, Ibnu Hajar, dkk dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kerja Sama Tim dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Wakatobi”, yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh komunikasi, motivasi, dan kerja sama tim secara simultan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan dipengaruhi oleh komunikasi dan kerjasama tim. Beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari hasil dan pembahasan, seperti:

1. Komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang berarti kinerja karyawan pada CV. Mitra Teknik Surabaya dipengaruhi oleh variabel Komunikasi. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh terciptanya komunikasi yang baik dalam organisasi atau perusahaan.
2. Kerja sama tim mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, yang artinya kerja sama tim berdampak pada kinerja karyawan di CV. Mitra Teknik Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan terwujud berkat terjalinnya kerja sama tim yang optimal dan efektif dalam perusahaan.
3. Komunikasi dan Kerja sama tim mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersamaan/simultan pada kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa Komunikasi dan Kerja sama tim yang berjalan selaras dan optimal dalam perusahaan akan mampu mendorong peningkatan pada kinerja karyawan.

SARAN

Pihak perusahaan dan karyawan diharapkan untuk dapat selalu menjaga dan memperhatikan Komunikasi yang lebih baik lagi antara atasan dan bawahan, bawahan dengan bawahan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Serta perusahaan diharapkan untuk dapat lebih meningkatkan Kerjasama Tim, salah satunya yaitu dengan

cara meningkatkan penjadwalan kerja karyawan secara efektif agar pelaksanaan kerja karyawan berjalan dengan efisien dan berkembang lebih baik. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra (UWP) penelitian ini dapat dijadikan tambahan keilmuan di bidang manajemen khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan ataupun menambahkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi perusahaan dengan demikian diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, L., & Saragih, R. (2019). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah. *EProceedings of Management*.
- Didi, Suhroji, dkk. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Banten (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*.
- Ginting, N.B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Di PT Sekar Mulia Abadi Medan. *AJIE- Asian Journal Of Innovation and Entrepreneurship*.
- Hamiruddin., Hajar, I., & Saleh, S. (2019). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*.
- Khongida. (2019). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin, Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Denov Putra Brilian Tulungagung. *JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*.
- Lawasi ES, dan Triatmanto B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Mangkunegara. 2017. *Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan*. Bandung : Rosida.
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). 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)*.
- Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung: Yrama Widya.
- Pratama. 2018. *Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Putri & Sariyathi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud ISSN: 2302- 8912*.
- Siagian, Sondang P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed.1, Cet. 27 Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.