

Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sahabat Abadi Sejahtera Cabang Tangerang

Muhammad Hafidzur Rohman¹, Widowati²

^{1,2}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen Program Sarjana, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: hafidzurrohman10@gmail.com, dosen02596@unpam.ac.id

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Abadi Sejahtera Cabang Tangerang. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya komunikasi yang efektif dan kerja sama tim yang solid dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal, khususnya dalam menghadapi tuntutan koordinasi dan distribusi kerja yang luas. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden yang merupakan karyawan PT Sahabat Abadi Sejahtera Cabang Tangerang. Data dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai thitung lebih besar dari ttabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Kerja sama tim juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Fhitung yang lebih besar dibandingkan Ftabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh komunikasi dan kerja sama tim. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan efektivitas komunikasi dan penguatan kerja sama tim merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Sahabat Abadi Sejahtera Cabang Tangerang.

Kata Kunci: komunikasi, kerja sama tim, kinerja karyawan

Abstract-This study aims to analyze the effect of communication and teamwork on employee performance at PT Sahabat Abadi Sejahtera, Tangerang Branch. The background of this research is based on the importance of effective communication and solid teamwork in supporting optimal employee performance, particularly in organizations that require extensive coordination and distribution activities. This study employed a quantitative approach using a survey method by distributing questionnaires to 60 employees of PT Sahabat Abadi Sejahtera, Tangerang Branch. The data were analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS version 31. The results indicate that communication has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by the t-value exceeding the t-table value and a significance level below 0.05. Teamwork also shows a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, communication and teamwork significantly influence employee performance, as indicated by the F-test results. The coefficient of determination reveals that most variations in employee performance are explained by communication and teamwork. This study concludes that improving communication effectiveness and strengthening teamwork are essential strategies for enhancing employee performance at PT Sahabat Abadi Sejahtera, Tangerang Branch.

Keywords: communication, teamwork, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan, karena karyawan merupakan pelaku utama dalam seluruh aktivitas operasional organisasi. Menurut Hasibuan (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Surono (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu yang dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditentukan. Senada dengan

pendapat tersebut, Andry (2020) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan individu maupun organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan yang memungkinkan terjadinya kesamaan pemahaman antara pihak-pihak yang terlibat. Mortensen (2020) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian dan penerimaan pesan melalui simbol-simbol yang dipahami oleh kedua belah pihak. Sementara itu, West dan Turner (2019) menyatakan bahwa komunikasi merupakan interaksi sosial yang melibatkan pengiriman, penerimaan, dan pemahaman pesan melalui berbagai saluran komunikasi. Komunikasi yang efektif dapat meminimalkan kesalahpahaman, meningkatkan koordinasi kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis dalam organisasi.

Dalam konteks organisasi, komunikasi memiliki peranan penting dalam mengarahkan perilaku karyawan agar selaras dengan tujuan perusahaan. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa komunikasi dalam organisasi mencakup komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan, serta komunikasi dengan sesama rekan kerja. Ketiga bentuk komunikasi tersebut berfungsi sebagai sarana penyampaian instruksi, umpan balik, dan koordinasi kerja yang dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan. Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik berpotensi menurunkan efektivitas kerja dan pencapaian target organisasi.

Selain komunikasi, kerja sama tim juga merupakan faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerja sama tim memungkinkan individu dengan latar belakang, kemampuan, dan pengalaman yang berbeda untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan yang sama. Menurut Wahjono et al. (2020), kerja tim adalah kelompok kerja yang upaya-upaya individunya menghasilkan kinerja yang lebih besar dibandingkan jumlah kontribusi individual. Pendapat serupa dikemukakan oleh Arifin (2020) yang menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan bentuk interaksi antar karyawan yang bertujuan untuk mempercepat penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan kinerja tim.

Kerja sama tim yang efektif ditandai dengan adanya tujuan yang jelas, komunikasi yang terbuka, serta saling mendukung antar anggota tim. Kreitner dan Kinicki (2014) menjelaskan bahwa kerja sama tim yang efektif ditunjukkan oleh kejelasan tujuan, partisipasi aktif anggota, komunikasi terbuka, serta pembagian peran dan tanggung jawab yang jelas. Melalui kerja sama tim yang baik, organisasi dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kualitas hasil yang dicapai oleh karyawan.

PT Sahabat Abadi Sejahtera Cabang Tangerang merupakan perusahaan distribusi yang memiliki wilayah operasional yang luas dan menuntut tingkat koordinasi yang tinggi antar karyawan. Kondisi tersebut menjadikan komunikasi dan kerja sama tim sebagai aspek yang sangat penting dalam mendukung kelancaran aktivitas operasional perusahaan. Namun, berdasarkan data Key Performance Indicator (KPI) periode 2021–2024, capaian kinerja karyawan belum mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan yang perlu dievaluasi, khususnya yang berkaitan dengan faktor komunikasi dan kerja sama tim.

Berdasarkan uraian tersebut, komunikasi dan kerja sama tim dipandang sebagai variabel yang relevan untuk diteliti dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Abadi Sejahtera Cabang Tangerang. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan tahapan sistematis yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi yang relevan guna menjawab rumusan masalah penelitian. Pemilihan metode yang tepat sangat penting agar hasil penelitian bersifat objektif, valid, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah tersebut ditandai oleh kegiatan penelitian yang rasional, empiris, dan sistematis.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, sehingga pendekatan kuantitatif dipandang paling sesuai. Pendekatan kuantitatif

memungkinkan peneliti untuk mengukur variabel penelitian secara numerik dan menganalisis hubungan antarvariabel menggunakan teknik statistik. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain itu, penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Menurut Surajiyo et al. (2020), penelitian asosiatif kausal digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antarvariabel yang diteliti, sehingga dapat diketahui variabel mana yang berperan sebagai penyebab dan variabel mana yang menjadi akibat. Oleh karena itu, metode penelitian dalam studi ini disusun secara terstruktur untuk memastikan bahwa pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan dapat dianalisis secara akurat.

2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dipilih karena mampu menggambarkan kondisi aktual variabel penelitian berdasarkan persepsi responden melalui instrumen kuesioner. Menurut Sugiyono (2020), metode survei merupakan metode penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu secara alamiah dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data utama.

Desain penelitian ini bersifat asosiatif kausal, yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerja sama tim sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan pendekatan statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

2.2 Objek, Tempat, dan Waktu Penelitian

Objek penelitian ini adalah karyawan PT Sahabat Abadi Sejahtera Cabang Tangerang. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025 di lingkungan perusahaan tersebut. Pemilihan objek dan lokasi penelitian didasarkan pada relevansinya dengan permasalahan yang dikaji, khususnya terkait implementasi komunikasi dan kerja sama tim dalam mendukung kinerja karyawan.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sahabat Abadi Sejahtera Cabang Tangerang yang berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (total sampling), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2020), sampel jenuh digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden.

2.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan atribut atau sifat dari objek penelitian yang memiliki variasi dan dapat diukur. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa variabel penelitian adalah segala sesuatu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai variabel tersebut. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Komunikasi (X1) sebagai variabel independen
2. Kerja Sama Tim (X2) sebagai variabel independen
3. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen

2.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk memperjelas konsep variabel penelitian agar dapat diukur secara empiris. Menurut Surajiyo et al. (2020), definisi operasional bertujuan untuk memberikan batasan yang jelas terhadap variabel agar tidak terjadi perbedaan penafsiran dalam proses pengukuran. Definisi operasional variabel penelitian ini disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator
Komunikasi (X1)	Komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan, komunikasi dengan sesama rekan kerja
Kerja Sama Tim (X2)	Fokus pada tujuan tim, saling memberi motivasi, menjalin kerja sama antar anggota tim
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab

Berdasarkan Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa variabel komunikasi (X1) dioperasionalkan melalui indikator komunikasi dengan atasan, komunikasi dengan bawahan, dan komunikasi dengan sesama rekan kerja. Indikator tersebut mencerminkan proses pertukaran informasi yang terjadi secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi, yang berperan penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan koordinasi kerja karyawan.

Variabel kerja sama tim (X2) diukur melalui indikator fokus pada tujuan tim, saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan menjalin kerja sama antaranggota tim. Indikator-indikator ini menggambarkan tingkat sinergi dan keterlibatan karyawan dalam bekerja secara kolektif untuk mencapai tujuan bersama, sehingga diharapkan mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja tim.

Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab. Keempat indikator tersebut digunakan untuk menilai hasil kerja karyawan secara komprehensif, baik dari aspek pencapaian target, ketepatan penyelesaian tugas, maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan adanya definisi operasional variabel ini, diharapkan proses pengukuran setiap variabel penelitian dapat dilakukan secara lebih objektif, terarah, dan konsisten, sehingga hasil analisis yang diperoleh mampu menggambarkan kondisi empiris yang sebenarnya terkait pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner sebagai data primer dan dokumentasi sebagai data pendukung. Menurut Sugiyono (2020), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

2.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 31. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Tahapan ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memenuhi syarat statistik serta mampu menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian secara empiris.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dan pembahasan temuan penelitian disajikan pada bagian ini berdasarkan pengolahan data kuesioner. Analisis dilakukan untuk menguji pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Abadi Sejahtera Cabang Tangerang, baik secara parsial maupun simultan. Seluruh pengujian statistik dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 31.

3.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 60 orang karyawan PT Sahabat Abadi Sejahtera Cabang Tangerang. Karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan usia produktif dengan latar belakang pendidikan menengah hingga perguruan tinggi, serta memiliki masa kerja yang bervariasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman dan pemahaman yang memadai terhadap lingkungan kerja perusahaan.

3.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran umum tanggapan responden terhadap masing-masing variabel penelitian, yaitu komunikasi, kerja sama tim, dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap komunikasi dan kerja sama tim yang diterapkan di perusahaan. Penilaian positif tersebut tercermin dari rata-rata skor jawaban responden yang berada pada kategori baik. Demikian pula pada variabel kinerja karyawan, sebagian besar responden menilai bahwa kinerja mereka berada pada tingkat yang cukup tinggi.

3.3 Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara akurat dan konsisten. Pengujian ini menjadi tahap penting sebelum data dianalisis lebih lanjut, karena kualitas data yang baik akan menghasilkan temuan penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Instrumen yang tidak memenuhi kriteria kualitas data berpotensi menghasilkan kesimpulan yang bias dan tidak mencerminkan kondisi empiris yang sebenarnya.

Dalam penelitian ini, uji kualitas data meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat ketepatan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk menguji konsistensi instrumen penelitian apabila digunakan secara berulang. Dengan dilakukannya uji kualitas data ini, diharapkan instrumen yang digunakan benar-benar layak dan mampu memberikan hasil pengukuran yang akurat sebagai dasar analisis selanjutnya.

3.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel komunikasi, kerja sama tim, dan kinerja karyawan memiliki nilai korelasi lebih besar dari nilai r tabel. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

3.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi instrumen penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini menandakan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat digunakan secara konsisten dalam pengukuran.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat sebelum analisis regresi linear berganda.

1. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 serta didukung oleh grafik histogram dan probability plot yang mengikuti garis diagonal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

3. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak adanya pola tertentu pada grafik scatterplot serta nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Keterangan
Komunikasi (X1)	Positif	Berpengaruh
Kerja Sama Tim (X2)	Positif	Berpengaruh
Konstanta	—	—

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim memiliki koefisien regresi positif, yang berarti peningkatan komunikasi dan kerja sama tim akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

3.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui kebenaran dugaan sementara yang telah dirumuskan berdasarkan kerangka pemikiran penelitian. Tahap ini bertujuan untuk menguji apakah variabel komunikasi dan kerja sama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian hipotesis menjadi bagian penting dalam penelitian kuantitatif karena berfungsi sebagai dasar penarikan kesimpulan secara empiris.

Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis statistik inferensial melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan. Kriteria pengujian hipotesis didasarkan pada perbandingan antara nilai statistik hitung dengan nilai statistik tabel serta tingkat signifikansi yang ditetapkan. Hasil dari pengujian ini selanjutnya menjadi dasar dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian.

3.6.1 Uji t (Parsial)

Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh nilai thitung yang lebih besar dari ttabel dan nilai signifikansi di bawah 0,05.
- Kerja sama tim juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kriteria yang sama.

Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

3.6.2 Uji F (Simultan)

Hasil uji F menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai Fhitung yang lebih besar dari Ftabel serta nilai signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis simultan dalam penelitian ini dapat diterima.

3.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,843 menunjukkan bahwa sebesar 84,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel komunikasi dan kerja sama tim, sedangkan sisanya 15,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

3.7 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2018) yang menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dalam organisasi dapat meningkatkan koordinasi kerja dan kinerja individu. Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan serta antar rekan kerja membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab secara jelas, sehingga mampu meningkatkan hasil kerja.

Kerja sama tim juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung pandangan Wahjono et al. (2020) yang menyatakan bahwa kerja tim menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kerja individual. Kerja sama tim yang solid memungkinkan karyawan saling mendukung, berbagi peran, dan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif.

Secara simultan, komunikasi dan kerja sama tim memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan karyawan dalam mencapai target kerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kualitas interaksi dan sinergi dalam tim kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus meningkatkan efektivitas komunikasi dan memperkuat budaya kerja sama tim guna mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa kesimpulan terkait pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT Sahabat Abadi Sejahtera Cabang Tangerang.

Pertama, komunikasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin efektif komunikasi yang terjalin antara atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan terarah membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab secara lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja.

Kedua, kerja sama tim juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan yang mampu bekerja sama secara solid dalam tim, saling mendukung, serta memiliki fokus pada tujuan bersama cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Kerja sama tim yang baik memungkinkan pembagian tugas yang lebih efektif dan mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Ketiga, komunikasi dan kerja sama tim secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada faktor individu, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas interaksi dan sinergi dalam lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa komunikasi dan kerja sama tim merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh manajemen PT Sahabat Abadi Sejahtera Cabang Tangerang dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan efektivitas komunikasi serta penguatan budaya kerja sama tim diharapkan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

REFERENCES

- Aditama, R. A. (2020). Pengantar manajemen. AE Publishing.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). Organizational behavior. McGraw-Hill Education.
- Mortensen. (2020). Communication process in organizations. Journal of Organizational Communication, 12(2).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Organizational behavior. Pearson Education.
- Sugiyono. (2020). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Surajiyo, et al. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Mitra Wacana Media.
- Wahjono, S. I., et al. (2020). Perilaku organisasi. Rajawali Pers.
- West, R., & Turner, L. H. (2019). Introducing communication theory. McGraw-Hill.