

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL, *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LUHAI INDUSTRIAL

Ahmad Romli¹

romli.achmad@gmail.com

STIE Latansa Mashiro

Irawan

irawanopis3@gmail.com

Universitas Faletahan²

ABSTRAK

Kinerja karyawan diasumsikan secara signifikan dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal, *teamwork* yang berkaitan dengan organisasi. studi kausal yang dilaporkan di sini bertujuan untuk menguji hipotesis. itu dilakukan melalui survei di pt luhai industrial, terhadap sampel 53 karyawan dengan metode boring sampling. data untuk setiap variabel dikumpulkan secara terpisah oleh responden yang mengisi kuesioner. teknik jalur diterapkan untuk menganalisis data yang sebelumnya diperlakukan dengan prosedur regresif dan korelasi. hasilnya membuktikan bahwa kinerja karyawan secara langsung dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan *teamwork*. temuan menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan telah dipengaruhi oleh komunikasi interpersonal dan *teamwork* dalam organisasi. ini lebih lanjut menyiratkan perlunya untuk mempertimbangkan variabel kinerja karyawan, komunikasi interpersonal, dan *teamwork* dalam perencanaan strategis pengembangan sumber daya manusia di pt luhai industrial yang diteliti.

kata kunci : kinerja karyawan, komunikasi interpersonal, *teamwork*

ABSTRACT

Employee performance is significantly affected by interpersonal communication, teamwork related to the organization. The causal study reported here aims to test the hypothesis. It was conducted through a survey at PT Luhai Industrial, on a sample of 53 employees using the boring sampling method. data for each variable was collected separately by the respondents who filled out the questionnaire. path technique is applied to analyze the data previously treated with procedural and correlation. the results prove that employee performance is directly influenced by interpersonal communication and team work. The findings show that variations in employee performance are influenced by interpersonal communication and teamwork within the organization. This further implies the need to consider the variables of performance, interpersonal communication, and teamwork in the planning of human resource development strategies at PT Luhai Industries under study.

keywords: employee performance, interpersonal communication, teamwork

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Studi tentang *organizational behavior* atau perilaku organisasi telah mendeskripsikan secara jelas bahwa pencapaian tujuan sebuah organisasi hanya dimungkinkan melalui pencapaian kinerja para anggota organisasi, ini karena kinerja individu adalah merupakan dasar dari kinerja organisasi (Ivancevich, Konopaske & Matteson, 2014 : 19). Sejatinnya organisasi sangat memerlukan dan membutuhkan individu-individu yang mampu dan mau bekerja keras serta bertanggungjawab tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian maka jelas bahwa kinerja individu memiliki peran yang sangat penting dan merupakan faktor yang amat vital bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

PT. Luhai Industrial memiliki beberapa departemen sebagai penunjang operasional perusahaan diantaranya yaitu : *Management Department, Marketing Department, Finance Department, QC, Purchase Department dan Production Department*. Perusahaan harus

memastikan bahwa kinerja para karyawan PT Luhai Industrial terus berada dalam performa yang baik, berkenaan dengan hal tersebut perusahaan mulai menerapkan *Sistem Manajemen Mutu (SMM)* mulai dari *International Organization Standard* (ISO 9001 : 2015, ISO 14001 : 2015) dan *Occupational Health and Safety Assessment Series* (OHSAS 18001 : 2007), bahkan yang terbaru di 2019 perusahaan mulai mengadopsi standar **International Automotive Task Force** (IATF 16949) dimana ini adalah *Sistem Manajemen Mutu (SMM) khusus untuk sektor otomotif*.

Salah satu contoh yang nyata pada divisi marketing misalnya, tercantum dalam Laporan *Achievement of Annual Sales* (Pencapaian Penjualan Tahunan) tahun 2018 Q1 (Kuartar 1 : Januari, Februari, Maret), Q2 (Kuartar 2 : April, Mei, Juni) dan Q3 (Kuartar 3 : Juli, Agustus, September) dapat dilihat capaian penjualan masih belum mendapatkan hasil yang memuaskan, adapun table sebagai berikut :

Tabel 1.1. Achievement of Annual Sales 2018 Q1, Q2 dan Q3

Quarterly	Q1 (Jan, Feb, Mar)				Q2 (Apr, May, Jun)				Q3 (Jul, Aug, Sep)			
Month	January	February	March	Ach.	April	May	June	Ach.	July	August	September	Ach.
Target	14623	14650.75	14819.00	44092.75	14663.05	10553.45	8342	33558.5	14335.5	14550	14608.5	43494
Actual	10100.5	10927.7	11494.2	32522.4	13433.8	11229.7	7384.5	32048	13870.85	13801.25	13654.2	41326.3
Ach.Rate	69 %	75 %	78 %	74 %	92 %	106 %	89 %	95 %	97%	95 %	93 %	95 %

Sumber : Departemen Marketing PT Luhai Industrial

Penelitian tentang kinerja menjawab pertanyaan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah komunikasi interpersonal. Komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) diakui secara luas sebagai hal yang krusial merupakan salah satu faktor kesuksesan yang mempengaruhi kinerja karyawan (DeVito, 2012).

Berdasarkan permasalahan penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang

kinerja karyawan di PT Luhai Industrial Serang Banten 42177 dan faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu komunikasi interpersonal dan *teamwork*

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja individu merupakan perilaku atau tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi (Koopmans, Bernaards, Hildebrandt, Lerner, de Vet, Van der Beek, 2016 : 610). Sejalan dengan pernyataan tersebut, menurut Colquitt *et al.*, (2015 : 33) kinerja merupakan seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif, untuk mencapai tujuan organisasi. Disamping itu kinerja berhubungan dengan kualitas, efisiensi dan efektivitas (Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr & Konopaske, 2012 : 374).

Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah sebuah proses sistematis yang unik dan interaksi berkesinambungan diantara individu, yang kemudian berubah menjadi refleksi dan menjadi pengetahuan satu dengan yang lain, kemudian menciptakan makna dan membentuk hubungan (Maubane, 2011). Lebih lanjut (Wood, 2015) mendefinisikan bahwa komunikasi adalah sebuah *selective* dan *systemic process* yang memungkinkan orang untuk merefleksikan dan membangun pengetahuan satu dengan yang lain dan menciptakan makna bersama. Komunikasi interpersonal merupakan komunikasi yang terjadi antara orang dalam beberapa cara

atau saling terhubung (*connected*) satu dengan yang lain (DeVito, 2012).

Teamwork

Tim adalah sekelompok individu yang saling bergantung dan bersama-sama bertanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu untuk organisasi mereka (Dick, 2013). Sebuah tim adalah sejumlah kecil orang dengan keterampilan pelengkap yang berkomitmen untuk tujuan umum, tujuan kinerja, dan pendekatan dimana mereka saling bertanggung jawab (Lundgren dan Molander, 2017). *Teamwork* juga didefinisikan sebagai kelompok yang usaha-usaha individual yang menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Farh & Tesluk, 2012). Menurut (Stacey, 2009) *teamwork* adalah orang yang saling bekerja sama dengan tujuan bersama. Hal senada diungkapkan oleh (Fan, 2004) bahwa *teamwork* adalah kerja bersama dengan tujuan kinerja yang sama

Hipotesis Penelitian

Kerangka Teoritis

1. Komunikasi Interpersonal dan kinerja.

Timothy (2004) telah melakukan penelitian bahwa komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) berpengaruh signifikan terhadap keterampilan dan performa. Lebih lanjut dikatakan bahwa komunikasi akan menjadi lebih efektif ketika

seseorang dapat melakukan dan memiliki kecakapan dalam melakukan komunikasi interpersonal dilingkungannya. Sehingga komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap performa karyawan.

Dengan demikian komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, jika komunikasi interpersonal karyawan baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. *Teamwork* dan kinerja.

Farh & Tesluk, (2012) mengungkapkan bahwa *teamwork* merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Stephen & Timothy, (2008). Menyatakan bahwa *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. McCulloch, P., Rathbone, J., & Catchpole, K. (2011)

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menggunakan data yang berbentuk angka pada analisis statistiknya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen *corporate governance* yang diproksi melalui kepemilikan institusional, kepemilikan manajerial dan komisaris independen terhadap variabel dependen yaitu *intellectual capital* yang diproksi dengan

mengatakan bahwa *teamwork* dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila karyawan saling bergotong royong Bersama menguatkan *teamwork* / kerjasama antar sesama, maka dengan sendirinya target team dan perusahaan dapat terpenuhi karena *teamwork* dapat membuat pekerjaan menjadi lebih ringan dan masalah akan lebih mudah dipecahkan sehingga seseorang akan mengerjakan suatu pekerjaan dengan efektif dengan demikian kinerjanya akan meningkat.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Komunikasi interpersonal berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

H2 : *Teamwork* berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan.

VAICTM.

Variabel Independen

Variabel independen menurut Sugiyono (2015:44) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel independen pada penelitian ini adalah:

1. Kepemilikan Institusional =
$$\frac{\text{Jumlah saham institusional}}{\text{Jumlah saham beredar}} \times 100\%$$
 Kepe-
milikan institusional adalah besarnya jumlah kepemilikan

saham oleh institusi (pemerintah, perusahaan asing, lembaga keuangan seperti asuransi, bank, dan dana pension) yang terdapat pada perusahaan (I Wayan, *et al.*, 2016:177).

Kepemilikan institusional dihitung dari persentase saham institusional dengan total saham perusahaan yang beredar di pasar.

2. Kepemilikan Manajerial =

$$\frac{\text{Jumlah saham manajemen}}{\text{Jumlah saham beredar}} \times 100\%$$

Kepemilikan manajerial adalah proporsi saham biasa yang dimiliki oleh para manajemen (direksi dan komisaris) yang diukur dari persentase jumlah saham manajemen (Riduwan dan Sari, 2013). Rumus kepemilikan saham manajerial:

3. Komisaris Independen =

$$\frac{\text{Jumlah komisaris independen}}{\text{Jumlah dewan komisaris}} \times 100\%$$

Komisaris independen adalah anggota dewan komisaris yang diangkat berdasarkan keputusan RUPS dari pihak yang tidak terafiliasi dengan pemegang saham utama, anggota direksi dan/ atau anggota dewan komisaris lainnya (Widjaja, 2012:79). Komisaris independen diukur dari proporsi komisaris independen dalam anggota dewan komisaris perusahaan dengan rumus:

Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi akibat dari perubahan pada variabel independen (Sugiyono, 2015:45). Variabel dependen adalah *intellectual capital* yaitu asset tidak

berwujud yang berkontribusi pada penciptaan nilai dan sedikit banyak dipengaruhi oleh organisasi (Ross, *et al.*, 2014:17). *Intellectual capital* diukur dengan VAICTM dengan tahapan:

- Mencari nilai *Value added* (VA), yaitu selisih antara output dan input.

$$VA = \text{Output} - \text{Input}$$

Keterangan:

Output : Total penjualan dan pendapatan lain.

Input : Beban dan biaya-biaya selain beban karyawan

- Mencari nilai *Value Added Capital Employed* (VACA) yaitu kontribusi *Capital Employed* terhadap *value added* organisasi.

$$VACA = \frac{VA}{CE}$$

Keterangan:

Value added (VA)

: selisih antara output dan input

Capital employed (CE)

: Dana yang tersedia pada ekuitas

- Mencari nilai *Value added Human capital* (VAHU) yaitu kontribusi setiap rupiah yang di investasikan dalam *Human Capital* terhadap *value added*.

$$VAHU = \frac{VA}{HC}$$

Keterangan:

Value added (VA) :

selisih antara output dan input

Human capital (HC) :

Beban karyawan

- d. Mencari nilai *Structur Capital Value Added* (STVA) dengan mengukur jumlah *Structur capital* untuk menghasilkan 1 rupiah dari *value added* dan merupakan indikasi keberhasilan SC dalam penciptaan nilai.

$$STVA = \frac{SC}{VA}$$

Keterangan:

Structur capital (SC) :
selisih antara VA dan HC
Value added (VA) :
selisih antara output dan input

- e. Mencari nilai *Value added intellectual coefficient* (VAIC) dengan rumus: $VAIC = VACA + VAHU + STVA$

Keterangan:

VAIC : *Value added intellectual coefficient*
VACA: *Value added capital employed*
VAHU: *Value added human capital*
STVA : *Structur capital value added*

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam kelompok Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode 2015-2019 yaitu sebanyak 45 perusahaan. Alasan dipilihnya Indeks LQ45 sebagai sampel karena rata-rata harga saham Indeks LQ45

dalam beberapa tahun terakhir mengalami penurunan fluktuatif sehingga mengindikasikan penurunan nilai perusahaan padahal indeks LQ45 merupakan indeks yang dianggap paling likuid dan paling banyak diperdagangkan di Bursa Efek Indonesia. Adapun penelitian ini menggunakan teknik sampling *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel sesuai dengan persyaratan tertentu (Sugiyono, 2015:65).

Berdasarkan kriteria pemilihan sampel diketahui dari 45 saham perusahaan yang tergabung dalam indeks LQ45, hanya ada 19 perusahaan yang memperdagangkan saham selama berturut-turut pada setiap semester periode tahun 2015-2019. Pelaporan saham pada indeks LQ45 memang dilakukan per-6 bulan sekali yang dimulai dari bulan Februari s/d Juli dan Agustus s/d Januari tahun berikutnya, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 19 perusahaan dengan total data yang diambil adalah 95 data observasi (19 perusahaan x 5 tahun).

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi pustaka dan dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *cross section* mengambil data dari perusahaan pada Indeks LQ45 di Bursa Efek Indonesia periode 2015-2019. Data *cross section* adalah data pada suatu titik waktu tertentu pada beberapa perusahaan Indeks LQ45.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk

membahas data kuantitatif. Dengan asumsi bahwa data berdistribusi normal maka pengujian dengan hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik statistik parametris, karena sesuai dengan data kuantitatif yaitu berupa angka. Software statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistik *Product and Service Solution* (SPSS) versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Luhai Industrial Jl. Cikande Rangkasbitung KM 4.5, Kawasan Buditexindo, Desa Juni, Jawilan, Serang, Banten 42177. sedangkan waktu penelitian selama 4 bulan pada bulan Februari sampai dengan bulan Mei pada tahun 2019.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif, dimana itu adalah jenis penelitian yang sistematis, terstruktur, tersusun mantap dari awal hingga akhir penelitian, dan cenderung penelitian ini menggunakan analisis angka-angka statistik dan metode pengumpulan data menggunakan populasi dan sampel.

Populasi dan Sampel

. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah boring sampling atau sensus dengan menjadikan seluruh pegawai sebagai sampel penelitian. Mengingat populasi yang menjadi objek penelitian dianggap kecil atau kurang

dari 100.

Data primer ini khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan. yang diperoleh dari karyawan di PT Luhai Industrial Serang sebagai responden dengan instrument utama berupa angket (kuesioner). Sebagai data pendukung diperoleh melalui wawancara dengan karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yang terdiri dari variabel laten endogen dan variable laten eksogen dan pengembangan instrument untuk setiap variabel . Instrumen variabel kinerja karyawan, Instrumen variabel komunikasi Interpersonal dan Instrumen variabel *Teamwork*.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini merupakan kuantitatif kausal yaitu pengaruh variabel yang satu terhadap yang variabel yang lain. Dimana jika variabel endogen (variabel terikat) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel eksogen (variabel bebas) tertentu, maka dapat dinyatakan bahwa variabel eksogen menyebabkan perubahan variabel endogen.

Pengujian normalitas data dimaksudkan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampling berasal dari populasi yang memiliki ditribusi normal. Teknik yang digunakan untuk pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorv*

Smirnov (K--S). Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal dan sebaliknya jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan, dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) Membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05. Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* $> 0,05$ maka ada hubungan linear secara signifikan antar variabel, dan sebaliknya jika Jika nilai *Deviation from Linearity Sig.* $< 0,05$ maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel.
- 2) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel, dan sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel.

Dasar pengambilan keputusan dalam

Pembahasan

Deskripsi Responden

1. Deskripsi Data Kinerja Karyawan

Jumlah sampel penelitian adalah sebesar 53 responden,

uji F dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

- 1) Membandingkan nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.
- 2) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis ditolak. Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabelbebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu:

- 1) Membandingkan nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.
- 2) Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima, dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.

masing-masing menjawab 10 butir pertanyaan yang telah diuji validasi dan reliability sebelumnya. Berdasarkan data survey yang dilakukan di PT Luhai Industrial, diperoleh hasil seperti pada tabel 4.2.

berikut:

Tabel 4.2. Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan

No	Respon Karyawan (Favorable)	Jumlah	Respon Karyawan (Unfavorable)	Jumlah	Persentase
1	Tidak Pernah	2	Selalu	1	0,43%
2	Jarang	6	Sering	5	1,59%
3	Kadang-kadang	176	Kadang-kadang	61	34,35%
4	Sering	198	Jarang	97	42,75%
5	Selalu	101	Tidak Pernah	43	20,87%

N=53

2. Deskripsi Data Komunikasi Interpersonal

Data variabel Komunikasi Interpersonal dalam penelitian ini

diperoleh melalui 10 butir pernyataan yang valid. Berdasarkan hasil survey di lapangan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3. Distribusi Jawaban Responden untuk Komunikasi Interpersonal

No	Respon Komunikasi Interpersonal	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0,36%
2	Tidak setuju	12,14%
3	Ragu-ragu	28,26%
4	Setuju	46,92%
5	Sangat Setuju	12,32%

N=53

3. Deskripsi Data Teamwork

Data variabel *teamwork* dalam penelitian ini diperoleh melalui 10 butir pernyataan yang

valid. Berdasarkan hasil survey di lapangan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4. Distribusi Jawaban Responden untuk *teamwork*

No	Respon <i>Teamwork</i>	Persentase
1	Sangat tidak setuju	0,62%
2	Tidak setuju	13,46%
3	Ragu-ragu	39,13%
4	Setuju	39,96%

5	Sangat Setuju	6,83%
---	---------------	-------

N=53

Pengujian Hipotesis

1. Komunikasi interpersonal (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diuji

$$H_0 : \beta Y_1 \leq 0$$

$$H_1 : \beta Y_1 > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (p_{yx1}) = 0,497. Harga $t_{hitung} = 9,127$ sedangkan harga $t_{tabel} = 1,674$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa komunikasi interpersonal karyawan (X₁) berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, perbaikan komunikasi interpersonal akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

2. Teamwork (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis yang diuji

$$H_0 : \beta Y_2 \leq 0$$

$$H_1 : \beta Y_2 > 0$$

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh koefisien jalur (p_{yx2}) = 0,291. Harga $t_{hitung} = 10,755$ sedangkan harga $t_{tabel} = 1,674$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, koefisien jalur ini signifikan. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa *teamwork* (X₂) berpengaruh langsung positif

terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya, peningkatan *teamwork* akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa komunikasi interpersonal karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, temuan ini diperkuat oleh McCulloch (2011) yang telah memberikan dukungan untuk hubungan positif antara komunikasi interpersonal dan kinerja karyawan. Tomothy (2004) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa bahwa komunikasi interpersonal (*interpersonal communication*) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan di PT Luhai Industrial harus menyadari pentingnya meningkatkan komunikasi interpersonal agar menimbulkan adanya rangsangan atau semangat bekerja yang secara positif dapat memacu performa kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja karyawan yang baik berhubungan erat dengan komunikasi interpersonal yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa komunikasi interpersonal karyawan PT Luhai Industrial mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja karyawan.

2. Pengaruh *teamwork* terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian empirik menemukan bahwa *teamwork* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini diperkuat oleh Farh & Tesluk, (2012) menemukan hasil yang signifikan antara bahwa *teamwork* merupakan faktor yang secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Stephen & Timothy (2008) *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Bikvalvi (2010) melalui pengujian pada 1,298 perusahaan manufaktur yang terletak di Jerman, hasilnya menunjukkan bahwa 2/3 didirikan dan dibangun berdasarkan *teamwork* (kerjasama tim) dan hampir 50% karyawan terlibat dalam *teamwork*, hasil ini mempertahankan hipotesis tentang hubungan fleksibilitas, kompleksitas, produk baru, konsep organisasi, dan implementasi *teamwork* (kerja sama tim) dalam produksi.

Berdasarkan temuan tersebut diatas, pimpinan di PT Luhai Industrial harus menyadari pentingnya meningkatkan *teamwork* agar dapat memacu karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya.

Dari uraian di atas, maka diketahui bahwa hubungan antara tercapainya kinerja karyawan yang baik berhubungan erat dengan tingkat kinerja yang tinggi dari karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian jelaslah bahwa

teamwork mempunyai pengaruh langsung positif dengan kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mencari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei, yang bertujuan untuk mengetahui gambaran umum tentang pengaruh komunikasi interpersonal karyawan, dan *teamwork* karyawan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal yang baik akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *teamwork* akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan penelitian maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memperbaiki komunikasi interpersonal dan *teamwork*, dimana hasil penelitian menunjukkan baik

secara parsial maupun simultan bahwa komunikasi interpersonal dan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dua faktor tersebut dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan PT Luhai Industrial dalam membuat dan merumuskan kebijakan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Penelitian ini menemukan bahwa komunikasi interpersonal karyawan berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah jika komunikasi interpersonal karyawan diperbaiki maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini mendukung temuan bahwa *teamwork* berpengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah jika *teamwork* diperbaiki maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan.

Saran

1. Pimpinan PT Luhai Industrial supaya terus meningkatkan perhatiannya dari segi kerjasama antar karyawan agar kinerja karyawan tercapai seperti yang diharapkan.
2. Memberikan pelatihan keterampilan komunikasi interpersonal secara berkesinambungan dalam rangka mendukung keberhasilan dan optimalisasi mereka dalam melaksanakan tugas pekerjaan

- menginformasikan program *Point Rewards* pada para karyawan.
3. Perusahaan sebaiknya ikut melibatkan karyawan didalam pengambilan keputusan. Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan dapat mempererat hubungan karyawan dalam pekerjaannya karena karyawan akan merasa turut bertanggung jawab dalam keputusan yang telah dibuat bersama tersebut.
 4. Kebijakan penempatan karyawan agar mempertimbangkan kecocokan antara minat kerja karyawan dan bagian intrinsik pekerjaan, kemudian ciptakan tugas yang menantang dan menarik bagi karyawan.
 5. Perusahaan juga perlu untuk membentuk tim management yang mampu menjalankan desain pekerjaan, proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang didesain oleh management tersebut dengan baik supaya kinerja manajerial perusahaan semakin baik.
 6. Melaksanakan system reward dan punishment dengan adil dan konsisten. Ketegasan dalam pelaksanaan reward dan punishmen akan dapat menjaga dan mengatur perilaku karyawan, sehingga setiap perilaku yang dihasilkan perilaku-perilaku yang mendukung dan bersifat positif terhadap kinerja organisasi.
 7. Melibatkan karyawan dalam membahas isu-isu penting yangterkait dengan tujuan organisasi, sehingga karyawan merasa dipercaya dan dibutuhkan. Secara alami karyawan yang terlibat cenderung mencurahkan lebih banyak energi untuk pekerjaannya, berusaha sekuat tenaga untuk mengambil inisiatif dan menyelesaikan pekerjaannya.
 8. Pimpinan PT Luhai Industrial agar senantiasa memberikan arahan dan keteladanan yang dapat dijadikan standar perilaku bagi karyawan dalam pelaksanaan tugas sebagai bentuk pengabdian yang bertujuan kepada keadilan sosial.
 9. Managemen PT Luhai Industrial agar dapat mempertimbangkan melaksanakan kegiatan-kegiatan informal yang dilakukan secara bersama-sama oleh seluruh karyawan seperti dalam bentuk family gathering.

DAFTAR PUSTAKA

- Hastuti, S., dan Wijayanti, L. 2009. *Kinerja Manajerial : Hasil Kerjasama Tim dan Perbaikan Berkesinambungan*. Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis. 9 (1):10-18.
- Ivancevich, JM., Robert Konopaske dan Michael T Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Armstrong, Michael. 2009. *Armstrong's handbook of Human Resource Management Practice* 11th Edition. United Kingdom: Kogan Page.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill, 2011.
- DeVito, Joseph A. *The interpersonal communication book* / Joseph A. DeVito. -- 13th ed. p. cm. ISBN 978-0-205-03108-5 1
- Wood, Julia T. 2015. *Interpersonal Communication: Everyday Encounters*, Eighth Edition 20 Channel Center Street, Boston, MA 02210,USA,Cengage.
- Braithwait, Dawn O. 2014. *Engaging theories in interpersonal communication*: University of Nebraska, Lincoln, Paul Schrodt, Texas Christian University. — Second edition.
- Maubane, Pat. 2011. *An exploratory survey of professional accountants' perceptions of interpersonal communication in organisations*. Department of Marketing and Communication Management, University of Pretoria, South Africa.
- Beebe, Steven A._ Beebe, Susan J._ Redmond, Mark V. - *Interpersonal communication _relating to others-* Pearson Education (2014) Seventh Edition England and Associated Companies throughout the world.
- Clifford A. Whitcomb, Leslie E. Whitcomb (auth.) 2013. [*Effective Interpersonal and Team Communication Skills for Engineers*](#). Wiley-IEEE Press. ISBN : 9781118317099, 9781118514283.
- Hynes, Geraldine E. 2015 - *Get along, get it done, get ahead _ interpersonal communication in the diverse workplace*. Business Expert Press (2015). 222 East 46th Street, New York, NY 10017. ISBN-13: 978-1-63157-131-2 (e-book).
- Judge, Timothy A.; Robbins, Stephen P. 2017. *Organizational behavior*. Publisher: Pearson Education Limited, Year: 2017. ISBN: 9781292146300,1292146303.
- Dandi Daley Mackall, 2004. *Teamwork skills*. An imprint of Facts On File, Inc. 132 West 31st Street. New York NY 10001. ISBN 0-8160-5524-6 (acid-free
- Nils Brede Moe, 2010. *A teamwork model for understanding an agile team: A case study of a Scrum project*. SINTEF, NO-7465 Trondheim, Norway.
- Fan, Xiaocong. 2010. *Learning HMM-based cognitive load models for supporting human-agent teamwork*.

- School of Engineering, The Behrend College, The Pennsylvania State University, Erie, PA 16563, USA.
- Smither, R.D., Houston, J.M, McIntire, S.A. (1996). *Organization Development: Strategies for changing environments*. New York: Harper Collins College Publishers.
- Wouter van Dooren, Geert Bouckaert, John Halligan. 2010 : *Performance Management in the Public Sector* (Routledge Masters in Public Management).
- Wright, Peter, 1996, *Strategic Management Concepts and Cases*, 3rd ed, New York, Prentice-Hall International Inc, Englewood, Cliffs.
- McShane, Steven L. & Von Glinow, Mary Ann.(2008). “ *Organizational Behavior* -. Fourth Edition. McGRAW-Hill International, United States of America.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Mostafa, A. M. S., Gould-Williams, J. S., & Bottomley, P. (2015). *High-Performance Human Resource Practices and Employee Outcomes: The Mediating Role of Public Service Motivation*. Public Administration Review. <https://doi.org/10.1111/puar.12354>.
- Owen Hargie. 2011. *Skilled Interpersonal Communication_ Research, Theory and Practice*, 5th Edition - Routledge.
- Denise Solomon, Jennifer Theiss. 2013 - *Interpersonal Communication_ Putting Theory into Practice*- Routledge.
- Rolf van Dick, Michael A. West. 2013 - *Teamwork, Teamdiagnose, Teamentwicklung*-Hogrefe-Verlag.
- Mary Stacey - *Teamwork and Collaboration in Early Years Settings* (2009).
- Michael A West_ Work Foundation - *Effective teamwork _ practical lessons from organizational research*-BPS Blackwell (2012).
- Tenner, A.R., & DeToro, I.J., 1992, *Total Quality Management: Three Steps to Continuous Improvement*. Addison-Wesley Publishing Company Inc., Reading, M.A.
- Gaspersz, 2009. *Total Quality Management (TQM) Untuk Praktirsi Bisnis dan Industri*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- R. Wayne Pace, Don F. Faulos, *Komunikasi Organisasi: Strategi meningkatkan kinerja perusahaan* (editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D.), PT Remaja Rosdakarya Bandung 2006
- Mulyadi dan Johny Setyawan. 2001. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Edisi Kedua. Jakarta : Salemba Empat.
- Hughes, dkk. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Bernard Berelson dan Gary A. Steiner 1964. *Human Behaviour An*

- Inventory of Scientific Finding*. New York : Harcut, Brank 721. P
- Mulyana, Deddy. 2013. *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. 2012. *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert., Matteson, Michael T. (2014). *Organizational Behavior and Management* (10th). New York: McGraw-Hill.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Colquitt, Jason A., LePine, Jeffery A., Wesson, Michael J. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4th ed.) New York: McGraw-Hill Education.
- Koopman, Linda., Bernaards, Claire M., Hildebrandt, Vincent H., Lerner, Debra., de Vet, Henrica C W., van der Beek, Allard J. (2016). Cross-cultural adaption of Individual Work Performance Questionnaire. *IOS Press*. 56(2016), 609 – 619. DOI: 10.3233/WOR-152237
- Ranihusna. 2010. *Efek Rantai Motivasi Pada Kinerja Karyawan*. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Universitas Negeri Semarang
- James P.A., Oparil S., Carter B.L., Cushman W.C., Dennison-Himmelfarb C., Handler J., Lackland D.T., LeFevre M.L., MacKenzie T.D., Ogedegbe O., Smith S.C., Svetkey L.P., Taler S.J., Townsend R.R., Wright J.T., Narva 37 A.S. and Ortiz E., 2014, Evidence-Based Guideline for the Management of High Blood Pressure in Adults, *JAMA*, 1097 (5), 1–14. Terdapat di: <http://jama.jamanetwork.com/article.aspx?articleid=1791497> <http://jamanetwork.com/article.aspx?doi=10.1001/jama.2013.284427>.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. (2010). *Human Resource Management* (13th). USA:South-Western,Cengage Learning.
- Edy Sutrisno. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Simanjuntak, Payaman J. 2011 *Manajemen & Evaluasi Kinerja*. Jakarta:Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Adisty, H. S. (2013). *Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan dengan Kinerja Karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi* Vol. 02 No.1.
- Devito, Joseph A. 2011. *"Komunikasi Antar Manusia"*. Tangerang: Kharisma
- Michael, E. Rudolf & Gerald, R. Miller. 1987. *Interpersonal Process*, New

burg, New Direction in Communication Research. Jakarta : Sage Publication

Salemba Empat, Jakarta.

Bisma, I Dewa Gde, dan Hery Susanto, 2010. *Evaluasi Kinerja Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat Tahun Anggaran 2003 - 2007* , Ganec Swara Edisi Khusus, Vol. 4, No. 3, Desember 2010.

Davis, Keith. 2010. *Organizational Behavior – Human Behavior at Work 13th Edition.* New Delhi: Mcgraw Hill Company.

Hovland, Carl L. 2007. *Definisi Komunikasi.* PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta

Brent, D. Ruben dan Lea P. Stewart. (2013). *Komunikasi dan Perilaku Manusia.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Smither, R.D., Houston, J.M, McIntire, S.A. (1996). *Organization Development: Strategies for changing environments.* New York: Harper Collins College Publishers.

Allen, Alexander. Jean 2004. *Strategi Membangun Tim Tangguh.* Cetakan Pertama. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.

Dishon, D dan O’Leary. W.P. 1994. *Aguidebook for Cooperative Learning Atchnique for Creating More Effective School,* Holmes Beach Fl, Learning Publication, 2nd Edition.

Griffin, 2004. *Manajemen*, alih bahasa Gina Gania, Erlangga, Jakarta

Daft, Richard L, 2010. *Era Baru Manajemen*, Edisi 9, Buku 2,