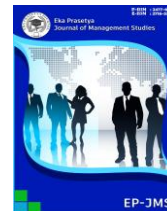




Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



THE INFLUENCE OF COMMUNICATION AND TEAMWORK ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT SWAPRO INTERNATIONAL IN BINTARO, SOUTH TANGERANG

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SWAPRO INTERNATIONAL DI BINTARO TANGERANG SELATAN

Nelsa Diana¹, Mitri Nelsi, S.E., M.M²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

Keywords:

Communication, Teamwork, And Employee performance.

Abstract. This study aims to determine the effect of communication and teamwork on employee performance at PT. Swapro Internasional in Bintaro, South Tangerang. This study uses a quantitative approach with a survey of 60 employees. Data were analyzed using multiple linear regression analysis. The results show that communication has an effect on employee performance, with a t-value of 2.376 and $p = 0.021$. Teamwork also has an effect on employee performance, with a t-value of 3.709 and $p < 0.001$. The multiple linear regression equation is $Y = 19.632 + 0.323X_1 + 0.554X_2$, indicating a positive relationship between communication, teamwork, and employee performance. The coefficient of determination (R^2) is 0.331, indicating that communication and teamwork explain 33.10% of the variation in employee performance, while the remaining 66.90% is explained by other factors outside the research model. Simultaneously, communication and teamwork have an effect on employee performance, with an F-value of 14.070 and $p < 0.001$.

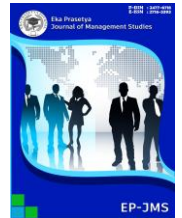
Corresponding author*

Email: diananelsa51001@gmail.com



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Tenaga kerja manusia merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan karena berperan dalam mengelola dan menjalankan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam menunjang keberlangsungan perusahaan, karena teknologi yang canggih saja tidak cukup untuk mencapai efisiensi apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik diperlukan agar perusahaan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Habibie, Musriha, Bramastyo, 2017:40).

Persaingan dunia bisnis yang semakin tinggi mendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar kegiatan operasional dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dalam kondisi tersebut, perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mampu menyelesaikan tugas secara individu, tetapi juga membutuhkan komunikasi yang baik dan kerja sama tim dalam menjalankan pekerjaan. Komunikasi diperlukan agar informasi dan instruksi dapat tersampaikan dengan jelas, sedangkan kerja sama tim diperlukan agar pekerjaan dapat dikoordinasikan dan diselesaikan secara bersama untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja berkaitan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Saputra & Wahidah, 2022:70). Peningkatan kinerja karyawan penting bagi perusahaan karena dapat mendukung pencapaian tujuan dan keberlangsungan perusahaan (Putra dan Amrita, 2017:3).

Salah satu perusahaan yang membutuhkan kinerja karyawan yang optimal adalah PT. Swapro International di Bintaro, Tangerang Selatan. PT. Swapro International berdiri sebagai entitas mandiri pada tahun 2008 dan berkembang dengan memberikan layanan terintegrasi di bidang telemarketing dan call center, mulai dari penyediaan perangkat, teknologi, manajemen pelanggan, hingga tenaga kerja. PT. Swapro International merupakan perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang menyediakan tenaga kerja kontrak untuk ditempatkan pada perusahaan pelanggan. Salah satu unit kerja yang dituntut memiliki kinerja optimal adalah Unit Collection yang memiliki target kerja berdasarkan Key Performance Indicator (KPI).

Tabel 1. Key Performance Indicator PT. Swapro International di Bintaro Periode 2022–2024

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2022	Rp2.400.000.000	Rp1.777.380.000	74%
2023	Rp2.400.000.000	Rp1.879.270.000	78%
2024	Rp2.400.000.000	Rp1.693.874.000	71%

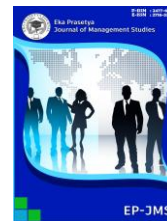
Sumber: PT. Swapro International (2025)

Berdasarkan Tabel 1, capaian KPI Unit Collection PT. Swapro International selama periode 2022–2024 belum mencapai target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2022, realisasi mencapai



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Rp1.777.380.000 atau 74% dari target Rp2.400.000.000. Pada tahun 2023, realisasi meningkat menjadi Rp1.879.270.000 atau 78%, namun masih belum mencapai target. Sementara itu, pada tahun 2024 realisasi kembali menurun menjadi Rp1.693.874.000 atau 71%. Kondisi tersebut menunjukkan adanya permasalahan dalam pencapaian kinerja yang perlu diperhatikan dan dievaluasi oleh perusahaan.

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif diperlukan agar informasi, instruksi, dan koordinasi pekerjaan dapat dipahami dengan baik oleh karyawan. Sebaliknya, penyampaian informasi yang kurang jelas dapat menimbulkan kesalahpahaman dan menghambat pelaksanaan pekerjaan. Menurut Wibowo (2017:165), komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari pihak pengirim kepada pihak penerima agar informasi dapat dipahami dan memungkinkan adanya respons.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 15 karyawan PT. Swapro International di Bintaro pada periode Juli–Oktober 2025, masih terdapat permasalahan dalam komunikasi. Hanya 4 responden atau 27% yang menyatakan bahwa pimpinan selalu memastikan pesan yang dikirim dapat dimengerti oleh karyawan, sedangkan 11 responden atau 73% menyatakan tidak setuju. Selain itu, hanya 5 responden atau 33% yang menyatakan bahwa karyawan memahami atau merespons informasi yang diberikan pimpinan, sedangkan 10 responden atau 67% menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kejelasan penyampaian dan pemahaman informasi masih perlu diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Selain komunikasi, kerja sama tim juga menjadi salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kerja sama tim diperlukan agar pekerjaan dapat diselesaikan secara terkoordinasi dan setiap anggota dapat memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan bersama. Kerja sama yang baik dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas, membangun kepercayaan, serta meningkatkan kekompakan dalam bekerja (Lawasi & Triatmanto, 2017:51).

Hasil pra-survei terhadap 15 karyawan PT. Swapro International di Bintaro pada periode Juli–Oktober 2025 juga menunjukkan adanya kondisi yang perlu diperhatikan dalam kerja sama tim. Pada pernyataan mengenai kontribusi tenaga dan pikiran untuk mencapai target kerja, hanya 8 responden atau 53% yang menyatakan setuju, sedangkan 7 responden atau 47% menyatakan tidak setuju. Selain itu, pada pernyataan mengenai kemampuan menyelesaikan tugas yang dipercayakan, sebanyak 9 responden atau 60% menyatakan setuju dan 6 responden atau 40% menyatakan tidak setuju. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kontribusi anggota tim dan pelaksanaan tanggung jawab dalam kerja sama masih perlu diperhatikan.

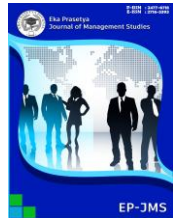
Komunikasi dan kerja sama tim merupakan bagian yang penting dalam pelaksanaan pekerjaan karena komunikasi yang baik dapat mendukung koordinasi antaranggota, sedangkan kerja sama tim diperlukan agar setiap anggota dapat menjalankan perannya dalam mencapai target. Kondisi capaian KPI Unit Collection yang belum mencapai target selama periode 2022–2024, serta hasil pra-survei yang menunjukkan adanya kondisi yang perlu diperhatikan pada aspek komunikasi dan kerja sama tim, menjadi dasar untuk mengkaji pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Swapro International di Bintaro, Tangerang Selatan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak kepada pihak lain agar pesan dapat dipahami dan memperoleh respons. Menurut Wibowo (2017:165), komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu pihak, baik individu, kelompok, maupun organisasi sebagai pengirim (*sender*) kepada pihak lain sebagai penerima (*receiver*) untuk memahami pesan yang disampaikan dan memberikan respons. Dalam organisasi, komunikasi berperan penting dalam penyampaian informasi, instruksi, dan koordinasi pekerjaan antara pimpinan dan karyawan maupun antarkaryawan.

Indikator komunikasi yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Wibowo (2017:166), yaitu:

1. Komunikator atau pengirim, yaitu pihak yang menyampaikan informasi atau pesan kepada penerima dengan memperhatikan kejelasan pesan dan kesesuaian media yang digunakan.
2. Komunikan atau penerima, yaitu pihak yang menerima pesan dan bertanggung jawab memahami informasi yang disampaikan.
3. Saluran atau media, yaitu sarana yang digunakan untuk menyampaikan pesan dari komunikator kepada komunikan, baik secara lisan maupun tertulis.

Komunikasi yang efektif secara teoritis dapat mendukung kinerja karyawan karena informasi yang jelas membantu karyawan memahami tugas, instruksi, dan tanggung jawabnya. Komunikasi yang baik juga dapat mengurangi kesalahpahaman serta mempermudah koordinasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan informasi tidak dipahami dengan baik sehingga berpotensi menghambat penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, komunikasi diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Swapro International di Bintaro, Tangerang Selatan.

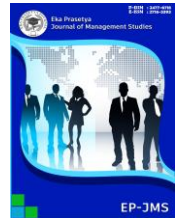
2.2. Kerja sama tim

Menurut Masyithah et al. (2018:51), kerja sama tim adalah aktivitas sekelompok individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan secara serentak. Kelompok tersebut memerlukan panduan dan prosedur operasional yang jelas, sehingga setiap anggota tim harus sepakat terhadap aturan dan cara kerja yang telah ditetapkan. Menurut Anggraeni & Saragih (2019:1164), kerja sama tim melibatkan sekelompok individu yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan secara kolektif dengan mengarahkan prestasi yang dimiliki untuk mencapai hasil yang optimal. Sementara itu, menurut Hamiruddin et al. (2019:142), kerja sama tim terdiri atas sekumpulan individu yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Melalui kerja sama, tugas menjadi lebih ringan dibandingkan apabila dikerjakan secara individu. Berdasarkan pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim merupakan sekumpulan individu yang bekerja secara kolaboratif dengan memanfaatkan kemampuan dan prestasi masing-masing untuk mencapai tujuan dan hasil yang lebih baik.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Indikator kerja sama tim yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Sibarani dalam Ibrahim et al. (2021:316), yaitu:

1. Kerja sama, yaitu kemampuan anggota tim untuk memberikan kontribusi dan bekerja bersama dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Kepercayaan, yaitu keyakinan antaranggota tim bahwa setiap anggota dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
3. Kekompakan, yaitu tingkat solidaritas dan perasaan positif yang dimiliki anggota terhadap kelompok sehingga dapat bekerja secara bersama untuk mencapai tujuan.

Kerja sama tim secara teoritis dapat mendukung kinerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan secara bersama memungkinkan setiap anggota memberikan kontribusi sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawabnya. Kerja sama yang baik juga dapat meningkatkan koordinasi, saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya kerja sama dapat menghambat penyelesaian tugas dan pencapaian target. Dengan demikian, kerja sama tim diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H2: Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Swapro International di Bintaro, Tangerang Selatan.

2.3. Kinerja Karyawan

Menurut Nurjaya (2021:65), kinerja merujuk pada tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks perusahaan, kinerja mencerminkan sejauh mana tujuan perusahaan berhasil direalisasikan. Menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021:165), kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan berbagai definisi tersebut, kinerja dapat disimpulkan sebagai kemampuan individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu kegiatan hingga selesai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, dengan hasil yang memenuhi harapan perusahaan.

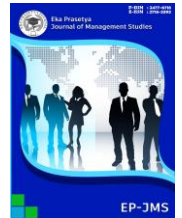
Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini mengacu pada Robbins dan Coulter dalam Ibrahim et al. (2021:317), yaitu:

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat kualitas dan kesempurnaan hasil pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan atau aktivitas yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
4. Efektivitas, yaitu kemampuan karyawan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk menghasilkan pekerjaan.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



5. Kemandirian, yaitu kemampuan karyawan melaksanakan fungsi dan tanggung jawab pekerjaan tanpa bergantung pada bantuan atau bimbingan orang lain.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dapat dipengaruhi oleh kondisi dalam lingkungan organisasi. Komunikasi yang efektif membantu karyawan memperoleh informasi dan instruksi yang jelas, sedangkan kerja sama tim membantu karyawan dalam melakukan koordinasi dan menyelesaikan pekerjaan secara bersama. Oleh karena itu, komunikasi dan kerja sama tim secara teoritis dapat mendukung pencapaian kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Komunikasi dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Swapro International di Bintaro, Tangerang Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian diperoleh dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari komunikasi (X1) dan kerja sama tim (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Penelitian dilaksanakan pada PT. Swapro Internasional di Bintaro, Tangerang Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi pada PT. Swapro Internasional di Bintaro yang berjumlah 60 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan bagian produksi PT. Swapro Internasional di Bintaro.

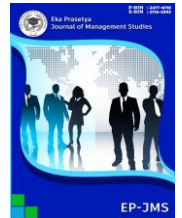
Pengumpulan data dilakukan pada periode Agustus sampai November 2025. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui observasi dan penyebaran kuesioner. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi kerja serta komunikasi dan kerja sama yang berlangsung di lingkungan penelitian. Selanjutnya, kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data mengenai komunikasi, kerja sama tim, dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, literatur, jurnal ilmiah, serta sumber lain yang relevan dengan penelitian.

Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian. Variabel komunikasi (X1) menggunakan indikator komunikator atau pengirim, komunikan atau penerima, dan saluran atau media menurut Wibowo (2017:166). Variabel kerja sama tim (X2) menggunakan indikator kerja sama, kepercayaan, dan kekompakan menurut Sibarani dalam



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Ibrahim et al. (2021:316). Sementara itu, variabel kinerja karyawan (Y) menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian menurut Robbins dan Coulter dalam Ibrahim et al. (2021:317).

Setiap indikator dituangkan ke dalam pernyataan kuesioner. Variabel komunikasi terdiri dari 6 pernyataan, variabel kerja sama tim terdiri dari 6 pernyataan, dan variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 pernyataan, sehingga keseluruhan kuesioner terdiri dari 22 pernyataan. Pengukuran jawaban responden menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Kurang Setuju (KS) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Kuesioner disebarkan kepada 60 responden dan seluruh 60 kuesioner kembali serta dapat digunakan untuk proses analisis data.

Sebelum dilakukan analisis lebih lanjut, data hasil kuesioner terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen dalam mengukur variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis.

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi komunikasi

b_2 = Koefisien regresi kerja sama tim

X_1 = Komunikasi

X_2 = Kerja Sama Tim

e = Error atau variabel pengganggu

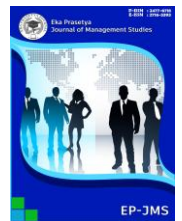
Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel komunikasi dan kerja sama tim dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Selanjutnya, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerja sama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Pada uji t, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka variabel independen secara parsial dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



signifikansi lebih besar dari 0,05, maka variabel independen secara parsial dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pada uji F, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka komunikasi dan kerja sama tim secara simultan dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka kedua variabel independen secara simultan dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Uji T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19,632	3,861		5,085	0		
	Komunikasi	0,323	0,136	0,272	2,376	0,021	0,894	1,119
	Kerja Sama Tim	0,554	0,149	0,425	3,709	0	0,894	1,119

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini menggunakan uji dua arah, maka diperoleh nilai t tabel dengan melihat daftar t tabel dengan $df = n - k$ atau $60 - 3 = 57$ diperoleh hasil sebesar 2,00247 dan taraf signifikansi sebesar 0,05/0,025. Berdasarkan tabel di atas diketahui sebagai berikut:

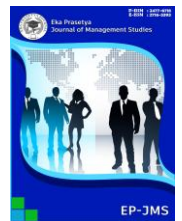
- Komunikasi memiliki nilai t hitung sebesar 2,376 dimana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau sebesar $2,376 > 2,00247$ dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$ artinya komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Kerja sama tim memiliki nilai t hitung sebesar 3,709 dimana $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau sebesar $3,709 > 2,00247$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan tersebut menunjukkan hubungan positif dalam model regresi. Koefisien komunikasi sebesar 0,323 berarti setiap peningkatan satu satuan komunikasi diperkirakan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,323 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Sementara itu, koefisien kerja sama tim sebesar 0,554 berarti setiap peningkatan satu satuan kerja sama tim diperkirakan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,554 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	530,253	2	265,127	14,07	,000 ^b
	Residual	1074,08	57	18,844		
	Total	1604,333	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Komunikasi						

Berdasarkan Tabel 3, diperoleh nilai R Square sebesar 0,331 atau 33,10%. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim secara bersama-sama mampu menjelaskan sebesar 33,10% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 66,90% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t, variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 2,376 dan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi yang berlangsung dalam perusahaan, maka kinerja karyawan juga dapat meningkat. Koefisien regresi komunikasi sebesar 0,323 menunjukkan arah hubungan yang positif.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang meliputi komunikator atau pengirim, komunikan atau penerima, serta saluran atau media berperan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan. Komunikasi yang jelas dapat membantu karyawan memahami informasi, instruksi, dan tugas yang diberikan sehingga dapat mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan serta mendukung koordinasi antaranggota dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rialmi et al. (2021) dan Azwina dan Shahnaz (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Najati dan Susanto (2022) yang menemukan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi dapat berbeda sesuai dengan kondisi dan karakteristik organisasi yang diteliti.

2. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

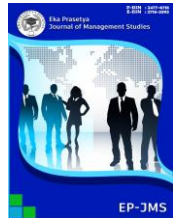
Berdasarkan hasil uji t, variabel kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t sebesar 3,709 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki hubungan positif dengan kinerja karyawan. Koefisien regresi sebesar 0,554 menunjukkan bahwa peningkatan kerja sama tim diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan dalam model penelitian.

Kerja sama tim yang meliputi kerja sama, kepercayaan, dan kekompakan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Kepercayaan antaranggota tim dapat mempermudah pembagian tugas dan koordinasi, sedangkan kekompakan dapat mendukung anggota tim dalam mencapai tujuan pekerjaan. Dengan



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



demikian, kerja sama yang baik dapat membantu penyelesaian tugas secara lebih terkoordinasi dan mendukung pencapaian kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Safiih dan Safitry (2024), Ibrahim et al. (2021), serta Biliardin et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperkuat temuan bahwa kerja sama antaranggota merupakan salah satu aspek yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja dalam organisasi.

3. Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F, komunikasi dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 14,070 dan nilai signifikansi $p < 0,001$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,331 menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim secara bersama-sama mampu menjelaskan 33,10% variasi kinerja karyawan, sedangkan 66,90% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim merupakan dua aspek yang saling mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi membantu penyampaian informasi dan instruksi, sedangkan kerja sama tim mendukung koordinasi dan penyelesaian tugas antaranggota. Ketika keduanya berjalan dengan baik, proses pelaksanaan pekerjaan dapat menjadi lebih terarah sehingga dapat mendukung kinerja karyawan.

penelitian ini sejalan dengan penelitian Biliardin et al. (2025) serta Fadiyah dan Aesah (2025) yang menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian pada PT. Swapro International menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim secara bersama-sama memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

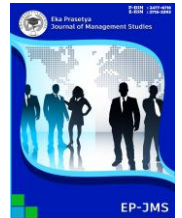
Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Swapro International di Bintaro, Tangerang Selatan, dengan 60 responden, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar 2,376 dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$. Koefisien regresi sebesar 0,323 menunjukkan arah hubungan yang positif, sehingga peningkatan komunikasi dalam model penelitian diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
2. Kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t sebesar 3,709 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$. Koefisien regresi sebesar 0,554 menunjukkan arah hubungan yang positif, sehingga peningkatan kerja sama tim dalam model penelitian diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
3. Komunikasi dan kerja sama tim secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 14,070 dengan nilai signifikansi $p <$



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



0,001. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 19,632 + 0,323X_1 + 0,554X_2$. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,331 atau 33,10%, yang berarti komunikasi dan kerja sama tim secara bersama-sama menjelaskan 33,10% variasi kinerja karyawan, sedangkan 66,90% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

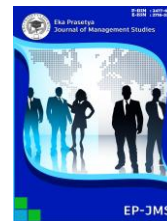
DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, L., & Saragih, R. 2019. "Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah." *E-Proceeding of Management*, 6(1).
- Azwina, D., & Shahnaz, Y. 2020. "Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Gapa Citra Mandiri Radio Dalam Jakarta Selatan." *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43.
- Biliardin, B., Sudirman, H. A., & Rahmah, A. H. 2025. "Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Perumdam Tirta Kencana di Kota Samarinda." *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2).
- Fadiyah, S., & Aesah, S. 2025. "Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Baru Logistik Jakarta Selatan." *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(2), 2161–2176.
- Habibie, A. W., Musriha, & Negoro, B. K. 2017. "Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo." *Jurnal Manajemen Branchmark Universitas Bhayangkara*, 3(3), 39–50.
- Hamiruddin, H., Hajar, I., & Saleh, S. 2019. "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi Kerja dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 3(1), 138–151.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. 2021. "Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo." *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316–325.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. 2017. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja Sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Lilyana, B., De Yusa, V., & Yatami, I. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Rudant Maju Selaras." *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 5(3), 163–170. <https://doi.org/10.24967/jmms.v5i3.1296>
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. 2018. "Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh." *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen)*, 9(1), 50–59.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. 2022. "Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan iNews Jakarta." *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 1(2), 58–79.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Nurjaya, N. 2021. "Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona." *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- PT. Swapro International. 2025. *Data Key Performance Indicator (KPI) Unit Collection Periode 2022–2024*. Tangerang Selatan: PT. Swapro International.
- Putra, I. G. Y., & Amrita, N. D. A. 2017. "Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Desa Buduk Badung." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium*, 3(2), 1–9.
- Rialmi, Z., Fajrin, L. A., & Syamruddin. 2021. "Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Development Bank of Singapore Indonesia Tower II." *Jurnal Ilmiah Feasible (JIF): Bisnis, Kewirausahaan dan Koperasi*, 3(2), 170–183.
- Safiih, A. R., & Safitry, H. M. 2024. "Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Prime Logistics Jakarta Selatan." *Journal of Research and Publication Innovation*, 2(2).
- Saputra, R. A. K., & Wahidah, S. N. 2022. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada KSPPS BTM Mulia." *ADILLA: Jurnal Ilmiah Ekonomi Syari'ah*, 5(2), 69–79. <https://doi.org/10.52166/adilla.v5i2.3263>
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. 5th ed. Depok: Rajawali Pers.