

Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Industri Otomotif (PT. PSA) di Kota Tangerang Banten

Ruth Silvia Tumaro Gulo, Hendra Kurniawan, DR, LC, M.SI, Syabrinildi, S.E., M.M.

Universitas Bina Sarana Informatika
e-mail: ruthsilvia01@gmail.com

Abstrak - Ketika komunikasi dan kerjasama tim berjalan dengan baik, tim dapat berfungsi secara optimal sehingga tim dapat mengatasi tantangan yang dihadapi dengan cara efektif serta dapat mencapai hasil yang diinginkan. Sebaliknya, masalah dalam komunikasi dan kerjasama dapat menghambat kinerja dan berdampak negatif pada hasil kerja serta kepuasan karyawan dan juga pelanggan. Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Perusahaan Industri Otomotif yakni PT. PSA adalah sebagai dealer resmi sekaligus bengkel mobil Honda. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif statistik menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu kerjasama tim yang kuat memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara bersamaan, komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh penting atas kinerja karyawan. Kedua faktor ini melengkapi dan memiliki kontribusi atas pencapaian hasil kerja yang optimal.

Kata Kunci: Komunikasi, Kerjasama, Kinerja Karyawan, PT PSA

Abstract - Effective communication and teamwork are essential for a team to function at its best. When these elements are in place, teams can overcome challenges efficiently and achieve their desired outcomes. In contrast, issues with communication and collaboration can hinder performance, negatively affecting work results and employee and customer satisfaction. This study focused on PT. PSA is an automotive industry company serving as an official Honda dealer and car repair shop. A quantitative approach was employed, utilizing descriptive statistical analysis based on a questionnaire. The study's findings indicate that strong communication positively impacts employee performance, while robust teamwork significantly enhances performance. When considered together, communication and teamwork play a vital role in boosting employee performance. These two factors not only complement each other but also contribute to achieving optimal work results.

Keywords: Communication, Cooperation, Employee Performance, PT PSA

PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya zaman dan kemajuan perekonomian Indonesia, persaingan di dunia bisnis pun semakin ketat dan sengit. Menurut data yang diperoleh melalui Badan Pusat Statistik (BPS), pertumbuhan ekonomi yang konsisten meningkatkan dinamika pasar kerja, mendorong perusahaan untuk lebih kompetitif dalam mengoptimalkan seluruh sumber dayanya. Kompetisi ini tidak hanya terbatas pada produk atau layanan yang ditawarkan, tetapi juga pada bagaimana perusahaan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) secara efektif.

Selain itu, dalam era globalisasi dan digitalisasi, kemampuan komunikasi yang efektif antar individu dan divisi di dalam perusahaan menjadi semakin penting. Menurut Robbins dan Judge (2017), komunikasi yang buruk merupakan salah satu penyebab utama kegagalan proyek di berbagai perusahaan. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan pemahaman, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas perusahaan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Perusahaan Industri Otomotif yakni PT. Parama Sutera Autotren adalah sebagai dealer resmi sekaligus bengkel mobil Honda yang berlokasi di Alam Sutera, Kota Tangerang, Banten, Indonesia. Dealer ini turut memiliki visi untuk menjadi bengkel mobil Honda terbaik di Tangerang dan berkomitmen memberikan pengalaman terbaik kepada pelanggan saat melakukan servis kendaraan mobil. Sebagai perusahaan yang memberikan pelayanan jasa dan kegiatan jual beli, maka untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Kota Tangerang diperlukan profesionalitas, dan produktivitas yang tinggi sehingga mampu bersaing dengan kebutuhan pasar.

Perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang harus terus menginvestasikan diri dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Karyawan dengan produktivitas tinggi, kemampuan komunikasi yang baik, serta kerja sama tim yang kokoh akan membantu perusahaan dalam mewujudkan visi dan misinya, serta berkompetisi di pasar global. Lawasi & Triatmanto (dalam Hermanto, 2020) menyatakan bahwa kinerja adalah kemampuan seorang pekerja untuk menjalankan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat dievaluasi berdasarkan kuantitas tugas yang mereka selesaikan dalam jangka waktu tertentu, yang berfungsi sebagai standar untuk meningkatkan efektivitas kerja mereka. Selain itu, kinerja bertindak sebagai ukuran utama untuk menentukan seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab mereka.

METODE PENELITIAN

Peneliti memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis deskriptif statistik. Peneliti memilih menggunakan analisis deskriptif statistik karena ingin mencari data berdasarkan sampel populasi dan kemudian menganalisisnya dengan metode statistik yang sesuai. Hal yang sama juga dilakukan dalam penelitian ini untuk menguji pengaruh komunikasi dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. PSA.

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini dan dianggap paling sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu melalui observasi serta pemberian kuesioner yang berisi beberapa pernyataan kepada para karyawan di PT. PSA untuk diisi berdasarkan kondisi yang sebenarnya. Penelitian ini dijelaskan secara kronologis, mencakup desain penelitian, prosedur penelitian (seperti dalam bentuk algoritma, pseudocode, atau lainnya), serta langkah-langkah dalam pengujian dan pengumpulan data. Deskripsi mengenai program penelitian ini harus didukung oleh referensi yang relevan agar penjelasan tersebut dapat diterima secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Parama Sutera Autotren. Dengan tujuan tersebut telah dikumpulkan data dengan kuesioner sebanyak 45 responden karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Penyebaran kuesioner ini dilakukan secara tertutup dan khusus ditujukan kepada PT Parama Sutera Autotren dengan menggunakan skala likert dengan rentang 1 sampai 5. Penelitian ini mengkaji dua variabel bebas, yaitu komunikasi dan kerja sama tim, serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yang bertindak sebagai variabel terikat. Kuesioner yang dibuat oleh peneliti memiliki 10 dan 11 item pertanyaan pada tiap variabel.

1. Karakteristik Responden

a. Dalam penelitian ini, karakteristik gender responden menunjukkan dominasi wanita yang signifikan, dengan total 27 karyawan wanita yang berpartisipasi. Sebaliknya, ada 18 responden pria. Secara keseluruhan, sampel terdiri dari 45 karyawan, yang memberikan representasi beragam untuk analisis.

b. Dalam penelitian ini, distribusi usia responden mengungkap beberapa karakteristik yang menarik. Di antara keseluruhan partisipan, mayoritas, yang terdiri dari 27 individu, termasuk dalam kelompok usia 18-25 tahun, yang mencakup 60,7% dari keseluruhan. Hal ini menunjukkan preferensi

atau keterlibatan yang kuat dari responden yang lebih muda. Setelah ini, 17 responden berada dalam rentang usia 26-35 tahun, yang mewakili 37,8%. Terdapat representasi individu yang lebih tua yang sangat kecil, dengan hanya 1 responden berusia antara 35-50 tahun, yang merupakan 2,2%. Data ini dengan jelas menunjukkan bahwa kelompok partisipan sebagian besar terdiri dari individu yang lebih muda berusia 18-25 tahun, yang menyoroti tren signifikan terhadap keterlibatan dari kelompok usia ini dalam studi.

c. Karakteristik lama bekerja sebagian besar responden, yang terdiri dari 14 orang, menunjukkan bahwa mereka memiliki pengalaman kurang dari satu tahun, yang merupakan 31,1% dari total responden. Sementara itu, mereka yang memiliki pengalaman 1 hingga 2 tahun berjumlah 10 responden, yang mewakili 22,2%. Kelompok dengan pengalaman kerja 3 hingga 4 tahun memiliki lebih banyak responden, dengan 11 responden, yang setara dengan 24,4%. Terdapat 10 orang yang telah bekerja selama lebih dari empat tahun, yang juga merupakan 22,2% dari total responden. Data ini menggambarkan berbagai tingkat pengalaman di antara para peserta.

2. Uji Validitas

Pengujian dilakukan terhadap variabel bebas yaitu Komunikasi (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji validitas kuesioner dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan software SPSS 22, seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Hasil Uji Validitas Pada Variabel Komunikasi (X1)

Indikator	R tabel	R hitung	Keterangan
Pertanyaan 1	0.2940	686	Valid
Pertanyaan 2	0.2940	629	Valid
Pertanyaan 3	0.2940	648	Valid
Pertanyaan 4	0.2940	502	Valid
Pertanyaan 5	0.2940	509	Valid
Pertanyaan 6	0.2940	515	Valid
Pertanyaan 7	0.2940	566	Valid
Pertanyaan 8	0.2940	574	Valid

Pertanyaan 9	0.2940	574	Valid
Pertanyaan 10	0.2940	657	Valid
Pertanyaan 11	0.2940	612	Valid

Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kerjasama Tim (X2)

Indikator	R tabel	R hitung	Keterangan
Pertanyaan 1	0.2940	639	Valid
Pertanyaan 2	0.2940	798	Valid
Pertanyaan 3	0.2940	824	Valid
Pertanyaan 4	0.2940	708	Valid
Pertanyaan 5	0.2940	718	Valid
Pertanyaan 6	0.2940	552	Valid
Pertanyaan 7	0.2940	845	Valid
Pertanyaan 8	0.2940	670	Valid
Pertanyaan 9	0.2940	821	Valid
Pertanyaan 10	0.2940	553	Valid

Hasil Uji Validitas Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y1)

Indikator	R tabel	R hitung	Keterangan
Pertanyaan 1	0.2940	715	Valid
Pertanyaan 2	0.2940	805	Valid
Pertanyaan 3	0.2940	721	Valid
Pertanyaan 4	0.2940	795	Valid
Pertanyaan 5	0.2940	771	Valid
Pertanyaan 6	0.2940	834	Valid
Pertanyaan 7	0.2940	857	Valid
Pertanyaan 8	0.2940	757	Valid
Pertanyaan 9	0.2940	625	Valid
Pertanyaan 10	0.2940	568	Valid

3. Pengujian Hipotesis

Berkaitan dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, dapat diperjelas bahwa variabel yang mempengaruhinya adalah komunikasi (X1) dan kerja sama tim (X2) yang merupakan variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Koefisien Korelasi	R Square (%)
X1	0.308	0.708	0.616
X2	0.525	0.759	

Keterangan	
SE	Sumbangan Efektif
SR	Sumbangan Relatif

SE	Nilai %
X1	21.8064
X2	39.8475
R square	61.6539

SR	Nilai %
X1	0.353690521
X2	0.646309479
Total	1

Besaran Pengaruh variabel X1 (Komunikasi) terhadap variabel Y1 (kinerja Karyawan) sebesar 21,8 %, sedangkan besaran pengaruh variabel X2 (Kerjasama Tim) terhadap variabel Y1 (Kinerja Karyawan) sebesar 39,8 %

Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah variabel X2 atau Kerjasama Tim, karena nilai sumbangan efektif Kerjasama Tim lebih besar dari variabel Komunikasi (X1).

4. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara komunikasi (X1) dan kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 2,081. Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. PSA memperlihatkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Melalui transparansi informasi yang jelas dan terbuka terkait tujuan serta ekspektasi organisasi, karyawan dapat memahami peran mereka dengan lebih baik, dan umpan balik konstruktif yang disampaikan melalui komunikasi membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

5. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama (X2) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y), dengan nilai t hitung sebesar 3,549. Angka ini jauh melebihi nilai kritis t tabel sebesar 2,018, dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. PSA memperlihatkan bahwa kerjasama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

6. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan, diketahui bahwa variabel komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. PSA menunjukkan bahwa komunikasi dan kerjasama berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Komunikasi dan kerjasama tim yang efektif memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. PSA. Analisis menunjukkan bahwa kedua elemen ini secara kolektif memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, membina komunikasi yang jelas dan kerja sama tim yang kuat di antara karyawan sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan hasil.

Salah satu faktor utama yang mendukung peningkatan kinerja adalah komunikasi yang efektif. Organisasi perlu mengembangkan sistem komunikasi internal yang memungkinkan pemahaman dan respons yang cepat di antara karyawan. Beberapa langkah yang dapat diambil mencakup penggunaan teknologi komunikasi yang lebih canggih, pelatihan komunikasi bagi manajerial dan karyawan, serta penerapan kebijakan yang mendorong transparansi dan keterbukaan dalam komunikasi.

Selain itu, budaya kerja sama tim yang kuat juga terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Organisasi harus berupaya menciptakan tim yang inklusif dan kolaboratif, serta menyediakan forum atau kegiatan yang mendorong kerja sama antar departemen. Investasi dalam pengembangan komunikasi dan kolaborasi ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas, inovasi, dan kualitas layanan organisasi, sekaligus memperkuat strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung budaya kerja kolaboratif.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

bahwa komunikasi yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, selain itu kerjasama tim yang kuat memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara bersamaan, komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh penting atas kinerja karyawan. Kedua faktor ini melengkapi dan memiliki kontribusi atas pencapaian hasil kerja yang optimal.

REFERENSI

- Amalia, V., & Bisnis, J. M. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bagian SDM PT Sawit Riau Makmur Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 155210128, 1–17.
- Aridar, S. T. (2020). Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamora Agro Lestari Pekanbaru Riau. *Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Arindhita, A. R. (2020). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BANK CENTRAL ASIA TBK Kantor Cabang Supermal Karawaci. *Skripsi Manajemen Bisnis dan Ekonomi*
- Aurelia, I. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Abdi Jasa Developer Kabupaten Sigi Sulawesi Tengah. *Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ferdiatmoko, D. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jubisma*, 5(1), 18–25. <https://doi.org/10.58217/jubisma.v5i1.79>
- Fitri, R. D., Novalia, N., & Heryati, H. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 510–520. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13446>
- Hamirudin, I. F. dan S. S. (2019). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(3), 138–151. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v3i3.4969>
- Hendriawan, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Supermal Karawaci. *Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hermanto. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infiniti Marine Di Kota Batam. *Manajemen dan Ilmu Sosial Humaniora*.
- Hidayah, S. F. (2020). Pengaruh Komunikasi, Kepribadian, dan loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pasar Surya Surabaya. *Skripsi*, 1–108. <http://eprints.ubhara.ac.id/776/1/sintya.pdf>
- Martin, R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alba Unggul Metal. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi* (1-25).
- Nasabella, A. (2021). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* (1-31).
- Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 10(2), 66–83. <https://doi.org/10.52447/mmj.v10i2.6622>
- Nurjanah, 2021. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di Kartanegara. 140(1), 6. [http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo de Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUI A-METODOLOGICA-EF.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.fis.hres.2013.04.005%0Ahttps://doi.org/10.1038/s41598-](http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/35612/1/Trabajo%20de%20Titulacion.pdf%0Ahttps://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2019/01/GUI-A-METODOLOGICA-EF.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.fis.hres.2013.04.005%0Ahttps://doi.org/10.1038/s41598-)
- Robby. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Nusantara Indonesia Di Kota Batam. *Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Shobah, N. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi dan Kerjasama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kris Cargo Bahtera. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Ekonomi* 2018, 32–41.
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (13th ed.). Kogan Page 32
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS)*. Bandung: Refika Aditama.