

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN

**Mohamad Razab Iryadana^{1*}, Gita Sartika², Adriani Gunawan³,
Feny Tialonawarmi⁴, Ade Muslimat⁵**

¹Universitas Pasundan, Indonesia

²STIE Miftahul Huda, Indonesia

³Universitas Pelita Harapan, Indonesia

⁴Universitas Jambi, Indonesia

⁵Universitas Serang Raya, Serang, Indonesia

mohamad_razab@unpas.ac.id

Submitted: 04th March 2024/ **Edited:** 29th June 2024/ **Issued:** 01st July 2024

Cited on: Iryadana, M. R., Sartika, G., Gunawan, A., Tialonawarmi, F., & Muslimat, A. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KEPUASAN KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA KARYAWAN.

SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business, 7(3), 839-851.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of communication and teamwork on job satisfaction which has an impact on employee performance at PT Agro Boga Utama in Bandung. The method used is explanatory research with a sample of 95 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, determination and hypothesis testing. The results of this research: Communication has a significant effect on job satisfaction of 35.3%, the hypothesis test obtained a significance of 0.000 < 0.05. Teamwork has a significant effect on job satisfaction of 41.9%, the hypothesis test obtained a significance of 0.000 < 0.05. Communication and teamwork simultaneously have a significant effect on job satisfaction of 49.7%, hypothesis testing obtained a significance of 0.000 < 0.05. Job satisfaction had a significant effect on employee performance of 30.3%, hypothesis testing obtained a significance of 0.000 < 0.05.

Keywords: Communication, Teamwork, Job Satisfaction, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Nainggolan & Nainggolan, 2020). Kualitas sumber daya dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pengembangan yang mengarah kepada seakin membaiknya kinerja yang dicapai.

Hampir setiap tahun jumlah penduduk Indonesia selalu mengalami kenaikan,

kenaikan ini juga dibarengi dengan kenaikan tingkat konsumsi daging seperti daging sapi karena adanya pola konsumsi serta selera masyarakat telah yang menyebabkan konsumsi daging secara nasional cenderung meningkat (Wijaya, et al., 2022).

Pemerintah sejatinya telah melaksanakan program swasembada pangan atas beberapa produk pangan, namun demikian program ini terkadang terkendala karena terjadinya beberapa isu terkait perubahan iklim dan konversi lahan pertanian dan laju pertumbuhan penduduk serta pola konsumsi masyarakat yang tinggi (Maini & Tanno, 2021). Guna mencegah terjadinya kelangkaan pangan yang dapat menyebabkan terjadinya kenaikan harga, maka pemerintah berupaya untuk menutup celah pemenuhan konsumsi pangan masyarakat melalui importasi produk pangan. Dimana impor sebagai upaya terakhir yang dilakukan pemerintah dalam upaya pemenuhan kebutuhan pangan nasional guna mencapai ketahanan pangan, peningkatan pendapatan dan kesejahteraan petani, kepentingan konsumen serta menciptakan stabilitas ekonomi nasional (Yuditio, et al., 2024).

Salah satu kebijakan impor tersebut adalah impor daging beku untuk mencukupi kebutuhan pangan nasional dimana tentu produk daging beku harus memenuhi ketentuan yang dipersyaratkan. Daging import boleh untuk diperdagangkan dan memiliki kemasan dan label yang memuat asal negara, berat dan kandungan yang telah lolos uji, seperti yang sudah diatur dalam Peraturan Menteri Pertanian Nomor 20/Permentan/OT.0140/4/2009 tentang pemasukan dan pengawasan peredaran daging beku, karkas atau jeroan dari luar negeri.

PT Agro Boga Utama merupakan salah satu perusahaan penyedia aneka daging sapi import terbaik dengan harga yang kompetitif, disamping itu juga perusahaan mendistribusikan daging beku seperti daging sapi, daging ayam, daging kerbau, hasil laut, kentang, dan lain-lain ke berbagai wilayah di Indonesia. Dengan ketentuan yang tetap dipegang teguh perusahaan terus berkomitmen untuk memberikan produk yang berkualitas dengan harga yang terjangkau.

Dalam menjalankan bisnisnya, perusahaan memiliki beberapa karyawan yang ditempatkan dibagian atau divisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah (Fajarini & Nasution, 2023). Mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara

langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal.

PT Agro Boga Utama menilai kinerja karyawan, berdasar pada fenomena masih ada karyawan yang masih kurang puas. Pentingnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya sangat mempengaruhi output pekerjaannya. Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, perusahaan atau organisasi. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan taraf hidup. Sedangkan bagi perusahaan atau organisasi, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karayawannya.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi (Hidayat, et al., 2019).

Selain itu juga kinerja yang dihasilkan juga masih kurang optimal. Ada beberapa aspek terkait dengan penilaian yang selama ini menjadi tolok ukur di Perusahaan seperti aspek kualitas kerja dimana ini menitik beratkan pada tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang selama ini masih belum tercapai secara baik.

Kemudian pada aspek kuantitas kerja dimana aspek ini menitik beratkan pada capaian jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah banyaknya pekerjaan yang bisa diselesaikan sesuai target maupun dalam bentuk persentase capaian kerja, yang selama ini masih belum maksimal.

Selanjutnya pada aspek pengetahuan ini menyangkut skill dan kemampuan dalam kesempurnaan tugas, keterampilan dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan maupun menyelesaikannya yang selama ini masih ada yang belum memiliki cukup kemampuan yang dibutuhkan.

Selanjutnya aspek pelaksanaan tugas pekerjaan, menitik beratkan pada on-time personality atau tingkat ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan, tingkat ketepatan penggunaan sumber daya yang digunakan baik teknologi, bahan baku secara

maksimal dan terukur sehingga menghasilkan keluaran yang maksimal, selama ini ada yang masih belum tepat waktu.

Selanjutnya aspek tanggung jawab ini menitik bertkan pada kemandirian, sejauh mana tingkat kemampuan karyawan untuk bekerja sendiri untuk menjaga komitmen kerja dengan penuh tanggung jawab atas tugas dan kewajiban yang diberikan. Kesemua aspek tersebut tentu menjadi dasar dari evaluasi evaluasi kinerja karyawan, yang selama ini ada yang masih belum tidak segera melakukan perbaikan jika ada yang salah.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus diperbaiki agar dapat meningkat. Demikian pula evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja karyawan sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang, disisi lain evaluasi kinerja karyawan juga merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja.

Kondisi terkait dengan penurunan kinerja yang dipaparkan di atas, penulis menduga sebagai akibat dari komunikasi yang terbangun dalam lingkup perusahaan baik itu dari pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya masih belum terbangun secara baik. Selain itu juga adanya Kerjasama antar tim atau divisi dalam perusahaan masih belum solid.

Komunikasi berperan penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, mengingat komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas perusahaan, karena hubungan yang kurang baik dan kurang terarah dapat mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta rekan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan, pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif.

Kurangnya komunikasi antar sesama anggota akan memberikan hasil yang buruk ataupun tidak mencapai sasaran yang telah ditetapkan, kinerja karyawan yang maksimal dapat tercapai apabila terdapat sebuah komunikasi yang efektif (Nainggolan & Kuntadi, 2023). Jika perusahaan memiliki tingkat komunikasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik, karena dapat muncul motivasi dalam pribadi karyawan selama melaksanakan tindakan aktivitas yang benar, sehingga dapat tercipta sasaran perolehan yang diharapkan.

Komunikasi merupakan salah satu bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi, komunikasi dalam organisasi adalah proses penyampaian informasi, ide-ide diantara para anggota organisasi secara timbal balik dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan (Setiani, 2020). Komunikasi terjalin agar tercipta pemahaman yang sama antara karyawan dengan karyawan ataupun antara karyawan dengan atasan sehingga dapat bekerja sama dengan baik.

Dalam komunikasi hendaknya menggunakan bahasa yang mudah untuk dimengerti. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih (Kusuma & Sutanto, 2018). Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkatperangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat.

Melalui komunikasi yang bagus, maka perusahaan dapat berjalan sesuai harapan, dan begitu sebaliknya tanpa adanya komunikasi yang bagus maka perusahaan akan sulit untuk berjalan sesuai harapan. Dalam mencapai tujuan suatu perusahaan ada beberapa faktor yang harus diperhatikan, salah satunya adalah komunikasi yang kurang efektif dan sering mengakibatkan salah interpretasi sehingga berakibat pekerjaan menjadi kurang optimal. Dengan demikian peran komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespons dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan.

Jika komunikasi dalam sebuah perusahaan tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya terjadi, maka perusahaan tersebut tidak akan berfungsi seefektif yang seharusnya pula (Rafiq, et al., 2023). Dengan demikian, komunikasi merupakan faktor penting agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan. Dengan kata lain yang terjadi apabila komunikasi dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik artinya ada hambatan-hambatan komunikasi. dengan adanya komunikasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. Kurang baiknya kinerja sebuah divisi akan berpengaruh negatif pada divisi lain serta terhadap perusahaan itu sendiri. Sebaliknya, apabila tidak ada komunikasi, maka koordinasi akan terganggu.

Selain masih kurangnya komunikasi yang baik, ketidak puasan karyawan juga dapat saja diakibatkan adanya kerjasama tim yang kurang solid. Karyawan adalah aset

utama perusahaan yang berharga yang harus dijaga dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama salah satunya dengan komunikasi yang baik untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang solid akan menghasilkan energi yang positif, serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut.

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama di anggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras (Nugrahaningsih, 2022). Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Menurut Wandu, et al., (2019) “komunikasi adalah proses individu mengirim stimulus yang biasanya dalam bentuk verbal untuk mengubah tingkah laku orang lain”. Komunikasi akan berjalan dengan lancar jika penerima mengerti pesan tersebut kemudian meneruskannya kepada anggota lain sehingga terciptanya komunikasi yang efektif dan lancar.

Kerjasama Tim

Menurut Sari, et al., (2018) mendefinisikan “kerjasama tim merupakan sekerumunan individu yang bertugas Bersama-sama dengan meraih sasaran serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan Bersama-sama daripada melakukannya sendiri”.

Kepuasan Kerja

Menurut Tannady, et al., (2022) “kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya

dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya”.

Kinerja Karyawan

Menurut Ibrahim, et al., (2021) “pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan dengan mengidentifikasi berbagai aspek penting. Pertama, populasi responden dari PT Agro Boga Utama di Bandung terdiri dari 95 orang. Kedua, sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi menjadi sampel, juga dengan jumlah 95 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif, yang bertujuan untuk menemukan hubungan antara variabel. Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, termasuk uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas), serta uji statistik seperti regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis menggunakan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrumen

1. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel Komunikasi diperoleh nilai signifikansi 2 *tailed* sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
2. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kerjasama tim diperoleh nilai signifikansi 2 *tailed* sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
3. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kepuasan kerja diperoleh nilai signifikansi 2 *tailed* sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
4. Dari hasil pengujian diperoleh seluruh item kuesioner variabel kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi 2 *tailed* sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen valid.
5. Dari hasil pengujian reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengujian Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data SPSS, keseluruhan variabel Komunikasi (X1), kerjasama tim (X2), kepuasan kerja (Y) dan kinerja karyawan (Z) diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,600 dengan demikian maka dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

Model	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja (Y)	0.073	95	.200*	0.975	95	0.07

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Olah data SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,200 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,200 > 0,050$). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, *rating score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Hasil olah data menunjukkan bahwa Komunikasi diperoleh *varians minimum* sebesar 30 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,777 dengan standar deviasi 3,717. Kerjasama tim diperoleh *varians minimum* sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,799 dengan standar deviasi 3,490. Kepuasan kerja diperoleh *varians minimum* sebesar 32 dan *varians maximum* 46 dengan *rating score* sebesar 3,888 dengan standar deviasi 3,451. Kinerja karyawan diperoleh *varians minimum* sebesar 31 dan *varians maximum* 50 dengan *rating score* sebesar 3,909 dengan standar deviasi 3,641.

Analisis Regresi

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh persamaan regresi $Y = 9,847 + 0,313X_1 + 0,453X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 9,847 diartikan jika komunikasi dan kerjasama tim tidak ada, maka telah terdapat nilai kepuasan kerja sebesar 9,847 poin.

2. Koefisien regresi Komunikasi sebesar 0,313, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan komunikasi sebesar 0,313 poin maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,313 poin.
3. Koefisien regresi kerjasama tim sebesar 0,453, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kerjasama tim sebesar 0,453 poin maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,453 poin.

Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data SPSS, diperoleh persamaan regresi $Z = 16,521 + 0,581Y$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 16,521 diartikan jika kepuasan kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 16,521 poin.
2. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,581, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,581 poin maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,581 poin.

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh nilai determinasi sebesar 0,353 artinya Komunikasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 35,3% terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh nilai determinasi sebesar 0,419 artinya kerjasama tim memiliki kontribusi pengaruh sebesar 41,9% terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh nilai determinasi sebesar 0,497 artinya komunikasi dan kerjasama tim secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 49,7% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain.
4. Berdasarkan hasil olah data SPSS diperoleh nilai determinasi sebesar 0,303 artinya kepuasan kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 30,3% terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

H1 : Terdapat pengaruh signifikan komunikasi terhadap kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh signifikan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja.

H4 : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(7,122 > 1,986)$, dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Komunikasi terhadap kepuasan kerja diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,189 > 1,986)$, dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja diterima.
3. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau $(8,356 > 1,986)$, dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan analisis SPSS, diperoleh nilai F hitung sebesar 54,431, yang ternyata jauh lebih besar daripada nilai F tabel yang relevan, yaitu 2,700. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara komunikasi dan kerjasama tim secara simultan terhadap kepuasan kerja. Untuk memahami implikasi dari hasil ini, kita dapat merujuk pada teori-teori yang mendukung hubungan antara komunikasi yang efektif dan kerjasama tim dengan kepuasan kerja karyawan.

Teori-teori dalam literatur menunjukkan bahwa komunikasi yang baik di antara anggota tim dapat meningkatkan koordinasi, kolaborasi, dan pemecahan masalah secara efektif. Ketika anggota tim dapat berkomunikasi dengan jelas dan terbuka, mereka cenderung dapat saling mendukung dan bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari komunikasi dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja menguatkan teori bahwa aspek-aspek ini memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawan.

Selain itu, penting juga untuk mempertimbangkan bahwa kerjasama tim yang efektif bukan hanya sekadar bekerja bersama, tetapi juga membangun trust dan koordinasi yang memadai di antara anggota tim. Teori-teori psikologi organisasional menyoroti bahwa kerjasama yang kuat dapat menciptakan iklim kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai, didukung, dan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya menegaskan hubungan positif antara komunikasi dan kerjasama tim dengan kepuasan kerja, tetapi juga menggarisbawahi pentingnya faktor-faktor ini dalam membangun organisasi yang efektif dan berkinerja tinggi.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 35,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($7,122 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kepuasan kerja diterima.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja

Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien determinasi sebesar 41,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,189 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kerjasama tim terhadap kepuasan kerja diterima.

Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja

Komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,847 + 0,313X_1 + 0,453X_2$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,7% sedangkan sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($54,431 > 2,700$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara Komunikasi dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 30,3%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($8,356 > 1,986$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN

Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 35,3%, terbukti dari hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,122 > 1,986$). Kerjasama tim juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 41,9%, dengan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($8,189 > 1,986$). Secara simultan, komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan kontribusi sebesar 49,7%, sementara sisanya sebesar 50,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel ($54,431 > 2,700$). Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 30,3%, dibuktikan dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($8,356 > 1,986$).

Dengan demikian, untuk meningkatkan komunikasi, pimpinan hendaknya memberikan instruksi kerja dengan sikap yang menghargai karyawan sehingga mereka merasa dihormati. Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai ketentuan yang berlaku untuk memastikan keadilan bagi pegawai. Dalam hal kerjasama tim, pimpinan harus mendorong karyawan untuk lebih teliti dalam mengerjakan pekerjaannya. Mengenai kepuasan kerja, perusahaan hendaknya selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kepada karyawan untuk membekali mereka dengan pengetahuan dan keterampilan, terutama pada aspek yang masih perlu ditingkatkan

DAFTAR PUSTAKA

- Fajarini, N. H., & Nasution, M. I. P. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Bpn-Sumut. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(4), 7721-7726.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama tim dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec*, 5(1), 84-98.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316-325.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. E. (2018). Peranan kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-up Bisnis*, 3(4), 417-424.
- Maini, Y., & Tanno, A. (2021). Pengaruh beban kerja, teamwork dan kepemimpinan

- terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Studi kasus pada Bappeda Kota Payakumbuh). *Jurnal BONANZA: Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 31-50.
- Nainggolan, C. D., & Kuntadi, C. (2023). Dampak komunikasi efektif, kinerja, serta efektivitas organisasi pada organisasi profesional. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(4), 71-80.
- Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. *Al Tijarah*, 6(3), 181-192.
- Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Media Manajemen Jasa*, 10(2).
- Rafiq, M. I., Badaruddin, B., & Reynilda, R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Insentif Daerah dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Anggota Tim Pengendalian Inflasi Daerah (TPID) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene Tahun 2022. *Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia (JPMI)*, 2(2), 140-152.
- Sari, D. E. K., Surachman, S., & Ratnawati, K. (2018). Pengaruh Total Quality management (TQM) terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(1).
- Setiani, M. D., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(06).
- Tannady, H., Laturmas, Y., Miftahorrozi, M., Bilgies, A. F., & Putra, M. U. M. (2022). Analisis peran team work dan team communication terhadap performa karyawan perusahaan pialang perdagangan berjangka. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 2975-2986.
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada badan penanggulangan bencana daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18-30.
- Wijaya, I. A., Shahirah, R. A., & Yuliana, M. E. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen: Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 2(3), 393-402.
- Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 143-151.