



## PENGARUH ANTARA KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Misbahul Khoir Ila Bi Fadillah<sup>1</sup>, Herni Pujiati<sup>2</sup>

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma<sup>1</sup>, Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma<sup>2</sup>  
[232173022@students.unsurya.ac.id](mailto:232173022@students.unsurya.ac.id)<sup>1</sup>, [hernipujiati@unsurya.ac.id](mailto:hernipujiati@unsurya.ac.id)<sup>2</sup>

### Abstract

This research aims to determine the influence between communication and teamwork on improving employee performance. The method used in this study is the study of literature from the results of previous research. The findings from the results of this study show that employee communication and performance both have a positive effect on improving employee performance and contribute to the overall success of the company. Effective communication can help employees to share information, ideas, or knowledge and skills that allow employees to work effectively. Meanwhile, teamwork helps in developing employee skills through the exchange of positive opinions, input, experience, and point of view automatically among team members.

**Keywords:** *communication, teamwork, and employee performance*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi dan kerja sama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dari hasil penelitian terdahulu. Temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kinerja karyawan sama-sama berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan untuk berbagi informasi, ide, atau pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif. Sedangkan, kerja sama tim membantu dalam mengembangkan keterampilan karyawan melalui pertukaran pendapat positif, masukan, pengalaman, dan sudut pandang secara otomatis di antara anggota tim.

**Kata kunci :** *komunikasi, kerja sama tim, dan kinerja karyawan*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Kompetensi dasar seseorang dapat mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak, serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut dapat diketahui tingkat kompetensi untuk mengetahui

tingkat kinerja yang diharapkan dan mengkategorikan tingkat tinggi atau bawah rata-rata. Menurut Hasibuan (2005) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Pengelolaan sumber daya manusia memang harus dikelola secara benar dan saksama agar tujuan dan sasaran perusahaan dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia (Soeharso, 2020). Dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan *life blood* dan sumber *innovation* dan *improvement* oleh ide-ide baru yang diciptakan atau dihasilkan (Soeharso, 2020). Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan dan akan memberikan *value creation* yang signifikan pada kinerja perusahaan dan akan menciptakan keunggulan.

Kinerja karyawan merupakan penilaian sejauh mana karyawan dapat mencapai tujuan dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan (Jonatan, dkk, 2023). Hal tersebut mencakup sejauh mana karyawan mencapai tujuan yang telah ditentukan dan berdampak positif terhadap kinerja perusahaan serta sejauh mana karyawan berhasil menyelesaikan tugas dan kewajibannya dengan cara yang efektif dan efisien. Kinerja karyawan yang unggul sangat penting dalam penciptaan layanan berkualitas tinggi bagi pelanggan dan profitabilitas yang lebih tinggi bagi perusahaan (Fuertes, dkk, 2020). Sebagian besar karyawan yang kompeten dan terampil cenderung menunjukkan tingkat keahlian dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan yang memiliki sedikit keahlian dan keterampilan (Kalogiannidis, 2020). Kemampuan karyawan digunakan untuk mencapai target perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif (Jonatan, dkk, 2023). Maksud dari hal tersebut adalah apakah karyawan dapat menawarkan solusi atau saran kreatif untuk meningkatkan produktivitas, bagaimana karyawan terlibat dengan karyawan lain di tempat kerja, seberapa baik karyawan bekerja sama dengan tim, dan bagaimana karyawan menciptakan lingkungan kerja yang sehat, serta inisiatif karyawan untuk terus memajukan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka.

Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia saja tetapi juga dipengaruhi oleh komunikasi yang baik dan kerja sama tim. Komunikasi adalah upaya yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan (Karsikah, Kambara, Ramdansyah, & Haryadi, 2023). Manusia menggunakan komunikasi sebagai saluran untuk berinteraksi satu sama lain dalam kehidupan sehari-hari. Komunikasi merupakan alat yang digunakan dalam mencapai kinerja berkualitas tinggi dan menjaga hubungan kerja yang kuat dalam perusahaan (Hee, dkk, 2019). Kepercayaan antar karyawan dan pemimpin dapat terbangun jika setiap orang meluangkan waktu untuk menyampaikan komunikasi yang jelas. Komunikasi yang perlu dijalankan adalah komunikasi internal antara bawahan dan pemimpin perusahaan. Komunikasi internal menciptakan dan memelihara sistem komunikasi antara pemimpin dan bawahan. Tujuan komunikasi yang baik adalah untuk menginformasikan, mengarahkan, dan menginspirasi karyawan lain (Gaghman, 2020). Komunikasi internal adalah komunikasi secara verbal dan tidak verbal yang terjadi dalam perusahaan pada tingkat individu dan kelompok yang berkontribusi terhadap pengembangan metode kerja dan memperkuat hubungan sosial antar karyawan (Achour, 2022). Komunikasi internal menjadi dasar perusahaan dan mempunyai peran penting dalam sukses tidaknya suatu perusahaan.

Komunikasi dianggap sangat penting dalam meningkatkan kinerja umum sebagai entitas perusahaan karena dapat memengaruhi koordinasi yang baik antara pemimpin dan karyawan atau perusahaan dengan pelanggannya (Kalogiannidis, 2020). Berbicara, mendengarkan, dan memiliki kemampuan untuk memahami makna verbal dan tidak verbal secara efektif atau efisien adalah beberapa keterampilan paling penting yang harus dimiliki para pemimpin untuk

mendukung atau memelihara komunikasi yang efektif dalam perusahaan dan merupakan tambahan untuk peningkatan kinerja. Keterampilan komunikasi pada dasarnya dipelajari atau dikembangkan melalui pengamatan terhadap orang-orang kompeten lainnya dan sebagai konsekuensinya memodelkan perilaku individu berdasarkan apa yang diamati pada profesional lain (Kalogiannidis, 2020). Meskipun perkembangan teknologi semakin maju, komunikasi tatap muka tetap menjadi cara paling efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh survei global yang dilakukan oleh Harvard *Business Review* yang menyatakan bahwa 79% komunikasi tatap muka menjadi cara paling efektif dalam keberhasilan membangun dan memelihara hubungan jangka panjang (Gaghman, 2020).

Seorang pemimpin harus mampu memahami dengan jelas berbagai aspek komunikasi dan dampaknya terhadap pengaturan atau struktur perusahaan. Pimpinan yang memiliki pengetahuan tentang relevansi komunikasi perusahaan, memungkinkan pimpinan dapat meningkatkan komunikasi perusahaan dalam waktu yang panjang dan akan memberikan hasil positif terutama mengenai kinerja produktivitas karyawan. Odine (2015) menyebutkan bahwa komunikasi yang efektif adalah sarana yang sangat dapat dipercaya dalam membantu karyawan untuk memenuhi kewajibannya di perusahaan. Pimpinan mempunyai kewajiban untuk mengkomunikasikan dengan jelas berbagai tujuan dan sasaran perusahaan kepada karyawan dan pemangku kepentingan lainnya, sehingga hal ini menjadi faktor inspirasi atau motivasi bagi karyawan. Dengan menjalankan komunikasi yang efektif akan membantu karyawan dan pimpinan dalam membangun kepercayaan, sehingga mendorong karyawannya untuk melakukan pekerjaan secara efisien (Jiang, dkk, 2020). Mempertahankan tingkat komunikasi yang diinginkan antara pimpinan dan karyawan membantu pimpinan untuk berhasil mengendalikan dan memantau kemajuan berbagai aktivitas yang dilakukan oleh karyawan dalam perusahaan. Maka dari itu, untuk meningkatkan produktivitas dalam suatu perusahaan, pimpinan harus siap bersedia mendorong komunikasi yang mengalir bebas di seluruh unit departemen yang berbeda dalam perusahaan (Kalogiannidis, 2020).

Sebagai karyawan memiliki tanggung jawab untuk memahami semua aspek-aspek komunikasi termasuk tujuan, prosedur, unsur, dan lainnya (Fuadah & Masrukhan, 2019). Pemahaman tersebut akan menjadi landasan yang akan membuat komunikasi berhasil dan efektif. Komunikasi dianggap efektif ketika menghasilkan pemahaman, kenyamanan, dan memiliki dampak positif pada sikap dan perubahan perilaku. Komunikasi yang efektif meningkatkan produktivitas karyawan dan mengikat karyawan bersama-sama (Hee, dkk, 2019). Hal tersebut dapat membangun tim dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Apabila komunikasi di suatu perusahaan kurang akan mengakibatkan tidak tercapainya kinerja yang diharapkan (Hee, 2016). Kalogiannidis (2020) juga mengatakan bahwa dengan terjalinnya komunikasi yang efektif akan mengurangi tingkat redundansi pergantian dalam perusahaan dan ketika komunikasi yang terjalin lemah dapat memengaruhi kepercayaan diri karyawan yang berdampak negatif baik terhadap produktivitas karyawan maupun pada perusahaannya.

## KAJIAN LITERATUR

Komunikasi yang baik hendaknya dibiasakan oleh pemimpin kepada karyawannya, sehingga komunikasi yang efektif akan terjalin dan menjadi budaya di perusahaan.

Kinerja perusahaan dicapai melalui kinerja karyawan dan kerja sama tim dianggap sebagai salah satu elemen penting yang mengarah pada pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Tim diartikan sebagai sekelompok individu yang bekerja secara kolektif untuk mencapai suatu maksud dan tujuan yang sama untuk

memberikan kualitas layanan yang unggul (Sanyal & Hisma, 2018). Kerja tim memiliki kemampuan untuk memungkinkan anggota tim memiliki tingkat kepercayaan diri, emosional, dan kemampuan yang lebih tinggi untuk merencanakan dan memutuskan dengan orang lain secara positif. Kerja tim mencerminkan pandangan bahwa nilai perusahaan tidak selalu bergantung pada sumber daya berwujud, namun lebih kepada sumber daya tidak terwujud seperti kerja tim, karena tim selalu menawarkan partisipasi, tantangan, dan pencapaian yang lebih besar, serta sebagian kinerja perusahaan yang baik berhubungan langsung dengan kerja tim yang efektif (Samwel, 2019). Perusahaan membutuhkan dua orang atau lebih untuk bekerja sama guna menciptakan atau membentuk suatu nilai dengan pemahaman bahwa nilai tersebut dapat dicapai secara efisien jika karyawan bekerja sama dan bukan bekerja secara individu (Sinambela, 2016). Maka dari itu, kerja sama tim merupakan elemen penting dalam kelangsungan hidup dan kesejahteraan perusahaan.

Kerja tim dikategorikan sebagai sebuah kompetensi karena menjadi salah satu prasyarat yang harus dimiliki oleh setiap anggota dalam sebuah tim agar tercapainya sebuah target perusahaan, maka kerja tim berbicara tentang sebuah keputusan untuk menetapkan sasaran yang selaras dan memungkinkan sebuah pilihan yang jelas demi peningkatan berkelanjutan (Soeharso, 2020). Kerja sama tim digunakan untuk menjelaskan suatu standar perilaku kelompok yang dipahami oleh semua orang di sebuah tim tersebut. Tingkat kualitas sebuah tim, terkait dalam sebuah kolaborasi dengan tim lain untuk mencapai sebuah sasaran atau manfaat bersama. Konsep tim ibaratkan sebuah tim sepak bola, seorang pemain harus menyadari bahwa setiap aksi mereka memiliki dampak baik dalam maupun di luar lapangan yang menjadikan kekerabatan antar tim sempurna. Selain itu, dengan kerja sama tim dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dengan agenda yang bisa diterapkan, aktivitas kreatif, strategi dan nilai-nilai positif. Di sisi lain, tidak adanya konsep dan strategi kerja sama tim yang kuat biasanya akan gagal memberikan hasil yang diharapkan dan tidak akan mencapai tujuan serta visi perusahaan. Hadirnya konsep kerja sama merupakan suatu aturan yang diperlukan untuk membantu para karyawan dalam bekerja sama mencapai tujuan dan sasaran bersama secara kreatif (Sanyal & Hisam, 2018).

Bekerja dalam tim dapat menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan bekerja secara individu. Perubahan cara kerja dalam tim dibandingkan bekerja sendiri mengharuskan karyawan untuk bekerja sama, membagi informasi, menentang perbedaan, dan menggantikan kepentingan pribadi demi kepentingan tim dan juga perusahaan (Jalal & Putri, 2015). Kerja tim diperlukan ketika beberapa orang berkolaborasi dalam mencapai solusi untuk memperbaiki masalah. Ketika salah satu karyawan mendapatkan suatu permasalahan, dia hanya dapat mengandalkan keahlian dan pemahaman profesionalnya sendiri. Sedangkan, anggota tim menggabungkan ide-ide mereka untuk mengembangkan ide-ide baru untuk memecahkan suatu masalah. Karyawan yang tidak memiliki pengetahuan kuat tentang kerja sama di perusahaan, biasanya gagal memberikan hasil yang diharapkan dan mencapai tujuan serta visi perusahaan tersebut (Ismail, 2023). Hadirnya konsep kerja sama tim merupakan suatu aturan yang diperlukan untuk membantu para karyawan dalam bekerja sama mencapai tujuan dan sasaran bersama secara kreatif. Oleh karena itu, karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang kooperatif dengan tujuan bersama dalam menjalankan peran dapat meningkatkan kinerja tidak hanya pada karyawan namun juga pada perusahaan.

Berdasarkan pemaparan di atas, faktor penentu yang dapat memengaruhi kinerja karyawan meningkat adalah komunikasi dan kerja sama. Dengan menekankan komunikasi yang efektif dalam suatu perusahaan dapat membantu karyawan untuk berbagi informasi, ide atau pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara efektif sesuai

harapan perusahaan (Kalogiannidis, 2020). Komunikasi tidak selalu tentang berbicara, mendengarkan, dan menulis melainkan melibatkan orang-orang yang berinteraksi dan memahami satu sama lain serta berbagai pengetahuan atau gagasan tentang berbagai isu. Komunikasi yang dilakukan antara pimpinan dan karyawan dapat membantu memecahkan berbagai masalah. Sehingga, suatu perusahaan dapat mengandalkan komunikasi sebagai mekanisme atau saluran terbaik untuk meningkatkan interaksi antar pimpinan dengan karyawan atau klien yang sangat memengaruhi kinerja karyawan dan meningkatkan tingkat profitabilitas perusahaan dalam jangka panjang. Sedangkan, kerja sama tim membantu dalam mengembangkan keterampilan karyawan melalui pertukaran pendapat positif, masukan, pengalaman, dan sudut pandang secara otomatis di antara anggota tim (Sanyal & Hisma, 2018). Proses tersebut menciptakan perkembangan berkelanjutan mengenai layanan perusahaan dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan tingkat produktivitas dan kreativitas guna memperoleh keunggulan kompetitif dan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, nilai lain dari kerja sama tim ialah pengurangan beban kerja yang membantu karyawan untuk bekerja lebih baik tanpa tekanan kerja apapun karena tugas didistribusikan secara merata kepada seluruh anggota tim. Maka dari itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara komunikasi dan kerja sama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian tinjauan literatur (*literature review*) dari beberapa hasil penelitian terhadap berbagai macam pengaruh terhadap pekerjaan maupun kinerja karyawan. Tinjauan literatur adalah survei terhadap sumber-sumber ilmiah tentang topik tertentu. Ini memberikan gambaran umum tentang pengetahuan terkini, memungkinkan peneliti mengidentifikasi teori, metode, dan kesenjangan yang relevan dalam penelitian yang ada nantinya dapat diterapkan dalam makalah, tesis, atau disertasi. Dengan metode tinjauan literatur dapat membantu peneliti dalam mengkaji dan merangkum hasil dari penelitian – penelitian sebelumnya untuk menyajikan fakta yang lebih lengkap (Jonathan, dkk, 2023).

*Literature review* dilakukan untuk mendapatkan gambaran teori, temuan dan bahan penelitian lain yang berkenaan dengan apa yang sudah pernah dikerjakan orang lain sebelumnya sehingga dapat dijadikan landasan penelitian selanjutnya.

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2024 dengan menggunakan beberapa jurnal – jurnal internasional serta nasional dalam kurun waktu 2016-2023 atau kurun waktu 7 tahun terakhir selain itu juga menggunakan beberapa buku sebagai sumber kajian. Kata kunci yang peneliti gunakan dalam mencari artikel, yaitu komunikasi, kerja sama tim, dan kinerja karyawan. Adapun kriteria inklusi yang ditetapkan peneliti yaitu artikel menggunakan Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris, artikel dipublikasikan pada tahun 2016-2023.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian kepustakaan ini menjelaskan tentang komunikasi, kerja sama tim dan kinerja karyawan dengan menggunakan sebelas hasil penelitian, yang dapat dilihat pada table berikut:

Table 1. Hasil Literatur Review

No	Penulis (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Widayati., Arijanto.,	Pengaruh kecerdasan	Komunikasi dan kerja tim

	Widjaja., & Pintura (2021)	emosional, komunikasi, dan kerja tim terhadap kinerja karyawan	memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif akan mencapai kinerja yang tinggi pula. Selain itu, karyawan yang mampu bekerja sama dalam tim maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2.	Sari., Indrajaya., & Nurmaningsih (2023)	Pengaruh komunikasi internal dan kerja tim terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini menemukan bahwa komunikasi internal dan kerja tim berdampak positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Hee., Qin, H., Koweng., Husin., & Ping (2019)	Exploring the impact of communication on employee performance	Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi ke bawah dan komunikasi horizontal mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Gaghman, A. B. (2020)	The impact of communication methods on team's productivity and performance – oil and gas case study	Hasil penelitian menyatakan bahwa komunikasi verbal lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, hal ini dikarenakan lebih banyak keterlibatan yang terjadi.
5.	Jonathan., Rimbano., Arifin., Rachdasunia., Angiasari., Letami., Dhani., & Prayoga (2023).	Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Pengaruh komunikasi efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karna dapat menciptakan siklus positif di mana karyawan yang puas akan memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan.
6.	Kalogiannidis (2020)	Impact of effective business communication on employee performance	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif pada setiap perusahaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.
7.	Prayogi., & Lesmana (2019)	Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja	Hasil penelitian menyatakan bahwa perusahaan dapat

		terhadap kinerja karyawan	meningkatkan kinerja karyawan dengan menggunakan metode komunikasi yang baik.
8.	Ismail, M. U. (2023)	A qualitative study about the effect of team work on employee performance	Perusahaan yang menekankan kinerja tim akan berinovasi lebih cepat, melihat kesalahan lebih cepat, menemukan solusi yang lebih baik terhadap masalah, dan mencapai produktivitas yang lebih tinggi.
9.	Phine., Arinze., Chidi., & Chukwuma (2018)	The effect of teamwork on employee performance: A study of medium scale industries in Anambra State	Hasil temuan pada penelitian ini menyatakan bahwa kerja sama tim ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Salman & Hasan (2016)	Impact of effective teamwork on employee performance	Hasil dari penelitian ini menemukan komunikasi efektif mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Samwel, J. O (2019)	The importance of teamwork on employees' performance evidence from selected manufacturing companies in lake zone regions of Tanzania	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara kerja sama tim dengan kinerja karyawan. Kerja tim adalah salah satu faktor terpenting yang membantu meningkatkan kinerja karyawan.

#### A. Pengaruh Komunikasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Komunikasi dalam lingkungan kerja merupakan aspek yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Komunikasi yang efektif berfungsi sebagai landasan untuk membangun, memelihara, dan meningkatkan lingkungan kerja yang sehat. Dengan komunikasi yang baik dapat membantu membangun budaya perusahaan yang positif. Menurut Jonathan, dkk, (2023) komunikasi memiliki pengaruh positif dan saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif dan efisien memainkan peran penting dalam penyebaran informasi ke seluruh perusahaan. Pesan yang dikomunikasikan dengan baik memastikan bahwa semua anggota perusahaan memiliki akses terhadap informasi yang diperlukan untuk

melaksanakan tugasnya. Dalam lingkungan kerja yang terbuka dan terkomunikasikan dengan baik, informasi yang akurat dan relevan juga dapat mengalir dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, dan antar unit perusahaan. Selanjutnya, Gaghaman (2020) mengatakan bahwa komunikasi verbal lebih efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, ini dikarenakan lebih banyak keterlibatan yang terjadi antara karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan pimpinan. Hee, dkk, (2019) menunjukkan bahwa komunikasi horizontal mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi horizontal dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Ketersediaan untuk mengungkapkan pandangan dan pendapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi seperti ini juga sangat efektif mengurangi kesalah pahaman dan konflik serta meningkatkan jaringan dan membantu karyawan lebih bahagia dan lebih sukses dalam perusahaan. Kemudian, Kalogiannidis (2020) menjelaskan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa menekankan komunikasi yang efektif dalam suatu perusahaan membantu karyawan untuk berbagi informasi, ide, atau pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif.

### **B. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.**

Kerja tim memberikan hasil yang lebih baik bagi perusahaan dibandingkan kerja individu, setiap perusahaan menetapkan tujuan dan sasaran tertentu yang diwujudkan. Keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran tergantung pada banyak faktor salah satunya adalah kerja tim yang baik dan efektif. Penelitian dari Ismail (2023) menunjukkan bahwa perusahaan yang menekankan kinerja tim akan berinovasi lebih cepat, melihat kesalahan lebih cepat, menemukan solusi yang lebih baik terhadap masalah, dan mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Kerja sama tim juga ditemukan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal ini membawa manfaat dalam hal produktifitas yang lebih tinggi, kinerja perusahaan yang lebih baik, keunggulan kompetitif dan peningkatan kualitas serta kuantitas produk (Phina, dkk, 2018). Ketika seorang karyawan berada dalam sebuah tim, kinerjanya secara otomatis meningkat karena tim menawarkan pemanfaatan keterampilan yang lebih baik dan mengurangi kecenderungan untuk berhenti. Agar tim dapat bekerja secara efektif, beberapa anggota tim perlu memiliki tingkat keterampilan seperti keahlian teknis, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan serta keterampilan interpersonal. Selanjutnya, Salman dan Hasan (2016) menemukan hubungan positif dan signifikan antara komunikasi efektif dengan karyawan. Kerja sama tim merupakan taktik penting yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan kinerja karyawan untuk membantu perusahaan dan karyawan mencapai tujuan yang diharapkan. Kerja sama tim juga disebutkan oleh Samwel (2019) memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerja tim mencerminkan pandangan bahwa nilai perusahaan tidak selalu bergantung pada sumber daya berwujud, namun lebih kepada sumber daya tidak terwujud seperti kerja tim, karena tim selalu menawarkan partisipasi, tantangan, dan pencapaian yang lebih besar, serta sebagian kinerja perusahaan yang baik berhubungan langsung dengan kerja tim yang efektif.

### **C. Pengaruh antara Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.**

Komunikasi dan kerja sama tim sangat berkaitan satu sama lain dalam meningkatkan kinerja karyawan. Ketika suatu perusahaan dapat melakukan komunikasi secara efektif maka akan terjalin kerja tim yang efektif pula sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Widayati, dkk, (2021) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa komunikasi dan

kerja sama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang dapat memahami segala sesuatu yang dilakukan dalam pekerjaannya dikarenakan adanya komunikasi yang terjalin dengan efektif. Selain itu, kerja sama tim mempunyai peranan yang penting juga dalam mencapai kinerja perusahaan, apabila terjalin kerja sama tim yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dan program kerja dengan tepat waktu dan efektif tentu akan menciptakan hasil kerja yang baik. Sedangkan hasil penelitian dari Sari, Indrajaya, & Nurminingsih (2023) menunjukkan bahwa komunikasi internal dan kerja tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kerja sama tim yang kuat memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, selain itu komunikasi internal yang efektif berkontribusi signifikan dalam membina kerja tim yang positif. Dengan mendorong koordinasi yang lancar dan memperkuat tim. Komunikasi yang kuat akan berdampak positif terhadap kolaborasi dalam tim sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Komunikasi dan kerja tim merupakan faktor yang penting dalam pengelolaan kinerja karyawan di perusahaan. Komunikasi yang efektif dalam perusahaan dapat membantu karyawan untuk berbagi informasi, ide, atau pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif. Komunikasi juga dapat mengurangi kesalahpahaman dan konflik, sehingga membantu karyawan lebih bahagia dan nyaman saat bekerja di perusahaan. Selain itu, kerja sama tim membantu dalam mengembangkan keterampilan karyawan melalui pertukaran pendapat positif, masukan, pengalaman, dan sudut pandang secara otomatis di antara anggota tim. Kerja sama tim juga dapat mengurangi beban karyawan yang membantu mereka untuk bekerja lebih baik tanpa tekanan kerja apapun karena tugas didistribusikan secara merata kepada seluruh anggota tim. Dengan demikian, komunikasi dan kinerja karyawan sama-sama berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Tokhais, A. (2016). The relationship between communication effectiveness and multicultural employees job outcomes. *Doctoral dissertation, Kent State University*.
- Fuadah, L., & Masrukhan, M. (2019). Pengaruh komunikasi efektif terhadap peningkatan kinerja pegawai BNI Syariah Cabang Tegal. *Jurnal Pendidikan, Sains, dan Humaniora*, 7(2), 358-364.
- Fuertes, S., Alfaro, M., Vargas, M., Gutierrez, S., Ternero, R., & Sabattin, J. (2020). Conceptual framework for the strategic management: A literature review descriptive. *Journal of Engineering*.
- Gaghman, A. (2020). The impact of communications methods on team's productivity and performance oil and gas case study. *Technium Social Sciences Journal*, 4, 63-72.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hee, O. C., Cheng, T. Y., Yaw, C. C., Gee W. V., Kamaludin, S. M., & Prabhakaran, J. R. (2016). The influence of human resource management practices on career satisfaction: Evidence from Malaysia. *International Journal Review of Management and Marketing*, 6(3), 517-521.
- Hee, O. C., Qin, D. A. H., Kowang, T. O., Husin, M. M., & Ping, L. L. (2019). Exploring the impact of communication on employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8, 654-658.
- Ismail, M. U. (2023). A qualitative study about the effect of team work on employee performance.

- International Journal of Research Publication and Reviews*, 4(6), 908-918.
- Jalal, H., & Putri, R. (2015). Examining the effect of employee empowerment, teamwork, and employee training on job satisfaction. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 21(2), 272-282.
- Jiang, X., Du, J., Zhou, J., & Cui, Y. (2020). The impact negative informal information before a change on performance: A within person approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2), 670.
- Jonathan, A., Rimbano, D., Arifin, Z., Rachdasuni, B., Angiasari, H., Letami, O., Dhani, R. R., & Prayoga, A. (2023). The influence of communication and work environment on employee performance. *Economics and Islamic Governance in the Digital Era*, 1, 43-59.
- Kalogiannidis, S. (2020). Impact of effective business communication on employee performance. *European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 1-6.
- Karsikah., Kambara, R., Ramdansyah, A. D., & Haryadi, D. (2023). Determinants of job satisfaction: Internal communication relationship in improving employee performance. *Journal of Management*, 12(6), 4643-4697.
- Odine, M. (2015). Communication problems in management. *Journal of emerging issues in economics, finance and banking*, 4(2), 1615-1630.
- Oteshova, A. K., Niyazbayeva, A. A., Pradanova, N. A., Sabirova, R. K., & Zayed, N. M. (2021). The effect of teamwork on employee productivity. *Journal Academic of Strategic Management*, 20(5), 1-8.
- Phina, O. N., Arinze, A. S., Chidi, O. F., & Chukwuma, E. D. (2018). The effect of teamwork on employee performance: A study of medium scale industries in Anambra State. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 5(2), 174-194.
- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2019). The influence of communication and work discipline to employee performance. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 343, 423-426.
- Robbins. (2021). Kinerja karyawan. *E-Journal. Ip. Fisip-Ummul*.
- Salman, W. A., & Hasan, A. (2016). Impact of effective teamwork on employee performance. *International Journal of Accounting & Business Management*, 4(1), 76-85.
- Sari, M., Indrajaya, T., & Nurmaningsih. (2023). The influence of internal communication and teamwork on employee performance in the microwave dismantle project division PT. Panca Karsa Sejahtera Bekasi City. *Journal of Humanities, Social, Sciences and Business*, 3(1), 1-13.
- Samwel, J. O. (2019). The importance of teamwork on employees performance – evidence from selected manufacturing companies in lake zone regions of tanzania. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 3(5), 1-13.
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The impact on work performance of employee: A study of faculty members in Dhofar University. *Journal of Business and Management*, 20(3), 15-22.
- Sinambela, L. P. (2016). *Human Resource Management: Built solid teamwork to increases performance*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeharso, S. Y. (2020). *Psikologi bisnis*. Yogyakarta: Lautan Pustaka.
- Wageman, R. (1997). Critical success factors for creating superb self-managing teams at xerox. *Compensation and Benefits Review*, 29(5), 31-41.