
Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kie Food Industry

Ratnasari¹, Suryono²

^{1,2}Manajemen, Universitas Pamulang

e-mail: ¹13ratnasari@gmail.com, ²dosen02742@unpam.ac.id

*Corresponding author: 13ratnasari@gmail.com

ABSTRAK

Informasi Artikel:

Terima: 28-04-2026

Revisi: 09-05-2026

Disetujui: 25-05-2026

Publish Online: 01-06-2026

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV Kie Food Industry. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampel Jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 70 responden. Teknik analisis data meliputi uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji t dan uji f. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kerjasama tim dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penguatan kerjasama tim yang efektif serta komunikasi yang baik dalam organisasi.
Kata Kunci: Kerjasama Tim, Komunikasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of teamwork and communication on employee performance in the Kie Food Industry CV. The method used is quantitative. The sampling technique used Saturated Samples and a sample of 70 respondents was obtained. Data analysis techniques include research instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression, as well as t-tests and f-tests. The research results show that teamwork has a positive and significant impact on employee performance. Communication has also been shown to have a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, teamwork and communication simultaneously have a positive and significant impact on employee performance. These findings confirm that improved employee performance can be achieved through strengthening effective teamwork and effective communication within the organization.

Keywords: *Teamwork; Communication; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Persaingan industri manufaktur yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama keberhasilan organisasi. Keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kinerja karyawan dalam menjalankan aktivitas operasional. CV Kie Food Industry merupakan Perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 2003 dan berawal dari Home Industry yang kini telah berkembang menjadi produsen terpercaya. Perusahaan ini bergerak dibidang industri yang memproduksi minyak dengan berbagai jenis, seperti minyak jagung (Kie Corn Oil), minyak wijen,

kecap ikan (Fish Gravy), Minyak Matahari dan Minyak Di Di Xiang. Optimalisasi kinerja karyawan berkontribusi langsung terhadap perkembangan dan daya saing perusahaan dalam menghadapi kondisi bisnis yang kompetitif serta dinamis. Oleh sebab itu, peningkatan performa tenaga kerja menjadi tantangan manajerial yang krusial, mengingat keberhasilan pencapaian tujuan dan keberlangsungan operasional organisasi sangat ditentukan oleh mutu serta kapabilitas tenaga kerja yang dimiliki (I. G. Y. P. Putra & Amrita, 2017:2).

Menurut Mangkunegara dalam Simangunsong dkk (2023:329), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal akan meningkatkan produktivitas dan membantu perusahaan mencapai tujuan organisasi. Menurut Chairunnisah et al., (2021:1) Kinerja karyawan ialah produk aktivitas personal tatkala menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka demi mewujudkan cita-cita terencana. Pencapaian sasaran organisasi, mensyaratkan keberadaan karyawan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan, serta mampu melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi (Silaen dkk., 2021:13). Karyawan yang berkualitas akan berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

Observasi awal menunjukkan bahwa banyaknya produk yang dihasilkan dengan kualitas rendah atau yang memerlukan perbaikan ulang merupakan salah satu masalah yang muncul akibat kurangnya kerjasama tim dan komunikasi yang efektif di bagian produksi. Sebagian besar pengisian minyak pada botol yang perlu diperbaiki dipicu oleh ketidakhati-hatian karyawan dalam memenuhi tanggung jawab kerja. Jika ada kerjasama tim yang baik, di mana karyawan tidak hanya bekerja secara individu, maka jumlah penanganan ulang dapat diminimalkan. Jika tingkat penanganan ulang pada hasil produksi tinggi, hal itu akan menyebabkan penurunan kepercayaan terhadap merek. Sering kali ketidakterpenuhannya atas ekspektasi kualitas produk dapat membuat konsumen beralih ke merek lain. Kondisi tersebut berkaitan dengan kurang optimalnya koordinasi kerja tim serta komunikasi internal. Tabel berikut merupakan hasil kinerja dari karyawan CV Kie Food Industry:

Tabel 1. Data Target Kinerja CV Kie Food Industry

No	Bulan	Target	Tercapai
1	Januari	54.000	54.391
2	Februari	54.000	53.847
3	Maret	54.000	51.293
4	April	54.000	49.817
5	Mei	54.000	50.629
6	Juni	54.000	47.183
7	Juli	54.000	46.105
8	Agustus	54.000	44.921
9	September	54.000	43.689
10	Oktober	54.000	54.137
11	November	54.000	41.053
12	Desember	54.000	49.562

(Sumber: Data CV Kie Food Industry 2024)

Dari tabel diatas tampak bahwasanya sasaran pembuatan tiap bulan sejumlah 54.000 Pcs mengalami fluktuasi dengan kecenderungan penurunan selama tahun 2024 di CV Kie Food Industry. Dalam mencapai target produksi, terlihat bahwa terdapat banyak hambatan yang berasal dari dalam organisasi yang menghalangi pencapaian target perusahaan setiap bulannya. Salah satu masalah utama adalah kurangnya kerjasama tim dan komunikasi antara anggota yang terlibat.

Dalam pelaksanaan pekerjaan, keberhasilan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh kemampuan bekerja sama dalam tim. Kerjasama tim merupakan proses kerja bersama antar karyawan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama tim yang baik memungkinkan koordinasi kerja lebih efektif, mempercepat penyelesaian tugas, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Menurut Lawasi & Triatmanto (2017:51) Mengemukakan bahwa kerjasama tim ialah aktivitas yang diatur dan dijalankan oleh sejumlah individu dalam suatu organisasi. Ibrahim dkk., (2021:316) menyatakan bahwasanya kerjasama tim membawa imbas positif beserta nyata terhadap Kinerja Karyawan, seperti tampak melalui angka t senilai 7.77, dimana lebih tinggi daripada t tabel sejumlah 2.01. Riset itu bisa membuktikan bahwasanya tatkala Kerjasama Tim diimplementasikan secara efektif di dalam perusahaan, kinerja karyawan akan meningkat.

Permasalahan terkait kerjasama tim dalam perusahaan CV Kie Food Industry adalah kurangnya kerjasama antar pekerja memicu kelambatan kala merampungkan tugas beserta hasil kerja melenceng dari ekspektasi. Tingkat egoisme yang cukup tinggi, para karyawan cenderung tidak saling membantu dalam mencapai target bersama. Sebagian besar anggota atau karyawan lebih fokus pada pencapaian individu.

Selain kerjasama tim, komunikasi organisasi memiliki peranan penting dalam mendukung kelancaran aktivitas kerja. Menurut Putra & Sinambela (2021:61), komunikasi kerja merupakan proses penyampaian pesan dalam organisasi untuk mencapai kesamaan makna. Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami instruksi kerja, meningkatkan koordinasi, serta mengurangi kesalahan dalam pekerjaan. Seperti yang dikemukakan oleh Hidayat (2021:59) untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan kerjasama yang solid antara pemimpin dan karyawan, perkara tersebut meliputi Komunikasi, kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, serta kolaborasi antar karyawan. Berbagai strategi diterapkan untuk memastikan pencapaian tujuan di dalam perusahaan. Berdasarkan penelitian Sinuhaji (2020:29) Komunikasi memegang dampak positif beserta riil terhadap Kinerja Karyawan. Selaras bersama konklusi (Astuti dkk., 2023:1679), Komunikasi membawa sumbangsih konstruktif serta bermakna atas derajat perwujudan tugas staf. Kajian itu menjelaskan bahwasanya efektivitas penyampaian arahan maupun informasi terkait pekerjaan berperan penting dalam menunjang peningkatan performa karyawan.

Perusahaan yang bergerak di sektor produksi minyak menghadapi sejumlah tantangan selain kerjasama tim yaitu komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan karyawan. Salah satu masalah utama adalah ketidakstabilan dalam penyampaian instruksi operasional yang berjalan. Selain itu, komunikasi antar karyawan juga seringkali tidak berjalan dengan lancar.

Beberapa karyawan lebih dominan dalam menyampaikan informasi tanpa adanya umpan balik, sehingga menyebabkan informasi tidak tersebar secara merata kepada karyawan lainnya dan berdampak pada kelancaran operasional.

Pada praktiknya masih ditemukan sejumlah keterbatasan yang mengindikasikan adanya kesenjangan empiris, di mana penerapan kerjasama tim dan komunikasi belum sepenuhnya berjalan optimal karena tidak seluruh karyawan mampu berkolaborasi dan menyampaikan informasi secara efektif dalam aktivitas kerja sehari-hari. Selain itu, perbedaan usia serta latar belakang pengalaman kerja karyawan juga belum terkelola secara sistematis, sehingga berpotensi menimbulkan miskomunikasi, ketidakefisienan kerja, dan penurunan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, penelitian terdahulu umumnya dilakukan pada sektor jasa atau perusahaan berskala besar serta cenderung menguji kerjasama tim dan komunikasi secara terpisah, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan kondisi industri manufaktur, khususnya pengolahan makanan skala menengah dengan karakteristik tenaga kerja yang heterogen (Saputri, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan secara empiris dan kontekstual, yaitu dengan menguji pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada objek penelitian yang berbeda serta kondisi lingkungan kerja yang spesifik.

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang di atas, jelas bahwa kinerja pada karyawan adalah masalah yang sangat krusial pada perusahaan untuk tercapainya target yang diharapkan. Pertama, apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Kie Food Industry. Kedua, apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Kie Food Industry. Ketiga, apakah kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV Kie Food Industry. Adapun tujuan dari penelitian ini; Pertama, guna mengidentifikasi dampak kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Kie Food Industry. Kedua, guna mengidentifikasi dampak komunikasi secara parsial atas kinerja karyawan pada CV Kie Food Industry. Ketiga, guna mengidentifikasi dampak kerjasama tim dan komunikasi secara simultan atas kinerja karyawan pada CV Kie Food Industry. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti memutuskan untuk mengkaji permasalahan tersebut melalui penelitian berjudul "Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kie Food Industry".

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kerjasama Tim

Kerjasama tim didefinisikan sebagai sekumpulan individu dengan kemampuan, keterampilan, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama (Ulil Amri et al., 2022). Meskipun terdapat perbedaan di antara anggota, tujuan bersama menjadi faktor pemersatu yang membentuk suatu tim kerja yang solid. Dalam organisasi, kerjasama tim memungkinkan setiap anggota saling melengkapi sehingga beban pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dibandingkan jika dilakukan secara individu. Menurut Hamiruddin et al. (2019:142) Kerjasama Tim merupakan sekelompok personal berkarya secara komunal demi mewujudkan sasaran serupa, di mana pencapaian sasaran tersebut akan terasa lebih ringan ketika dilakukan bersama dibandingkan secara individu. Melalui

kolaborasi dalam tim, anggota akan lebih mudah menghadapi berbagai kendala, sehingga kelompok dapat berfungsi secara optimal dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul. Dalam penelitian ini indikator kerjasama tim meliputi: Fokus pada tujuan tim, Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas, Menjalin kerjasama sesama anggota tim dan Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas.

Komunikasi

Komunikasi didefinisikan sebagai proses penyampaian pikiran atau perasaan dari komunikator kepada komunikan melalui simbol atau sinyal tertentu, sehingga pesan yang disampaikan dapat dipahami dan menimbulkan efek tertentu (Effendy dalam Yanto & Yanti, 2023). Dalam konteks organisasi, komunikasi berfungsi sebagai mekanisme utama dalam penyampaian informasi, koordinasi kerja, dan pengambilan keputusan. Efektivitas komunikasi sangat menentukan kejelasan pesan yang diterima, sehingga mampu meminimalkan kesalahan kerja serta meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, komunikasi juga dapat dipahami melalui pendekatan stimulus–organism–response (SOR), di mana pesan yang disampaikan (stimulus) akan diproses oleh individu (organism) dan menghasilkan respons berupa sikap atau perilaku tertentu. Dengan demikian, komunikasi yang efektif berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan organisasi. Sejalan dengan itu, Hamiruddin et al. (2019:141) mendefinisikan komunikasi sebagai proses penyampaian informasi untuk menciptakan kesamaan pemahaman antara pihak pengirim dan penerima pesan. Suatu pesan dapat dipahami dengan baik apabila kedua belah pihak memiliki pemahaman yang sama terhadap maksud yang disampaikan. Komunikasi dikatakan efektif apabila penerima mampu memahami pesan tersebut dengan tepat, serta dapat meneruskannya kepada pihak lain sehingga aliran informasi dalam organisasi menjadi lebih lancar. Dalam penelitian ini indikator komunikasi meliputi: Bijaksana dan kesopanan, Penerimaan umpan balik, Berbagi informasi, dan Memberikan informasi tugas.

Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai pencapaian tujuan yang ditetapkan, yang dapat berupa hasil kerja kuantitatif maupun kualitatif, termasuk kreativitas, fleksibilitas, serta tingkat keandalan individu dalam melaksanakan tugas yang diberikan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang pada tingkat individu, kelompok, maupun organisasi (Cahaya Belani & Yulianti, 2024). Kinerja mencerminkan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai secara efektif dan efisien oleh individu maupun kelompok kerja. Sejalan dengan itu, Lawasi dan Triatmanto (2017:49) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan individu dalam menyelesaikan seluruh tugas atau amanah yang telah didelegasikan. Kinerja dapat diukur melalui kuantitas pekerjaan yang berhasil diselesaikan dalam periode tertentu, sehingga dapat diketahui tingkat pencapaian serta perkembangan hasil kerja karyawan. Dengan demikian, kinerja berfungsi sebagai tolok ukur dalam menilai kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut mangkunegara dalam simangunsong (2023:329) meliputi: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, dan Tanggung Jawab.

Pengembangan Hipotesis

Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim merupakan proses kolaborasi antar individu dalam suatu kelompok kerja untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Kerjasama tim yang baik akan menciptakan koordinasi kerja yang optimal, meningkatkan efisiensi, serta menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Farhan Elang Ibrahim dkk. (2021) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian Delitha Inkia Frisky dan Emi Suwarni (2023) yang menyatakan bahwa kerjasama tim memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan temuan tersebut, kerjasama tim yang solid tidak hanya meningkatkan efektivitas kerja, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis sehingga karyawan lebih termotivasi dalam mencapai target organisasi.

H1: Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

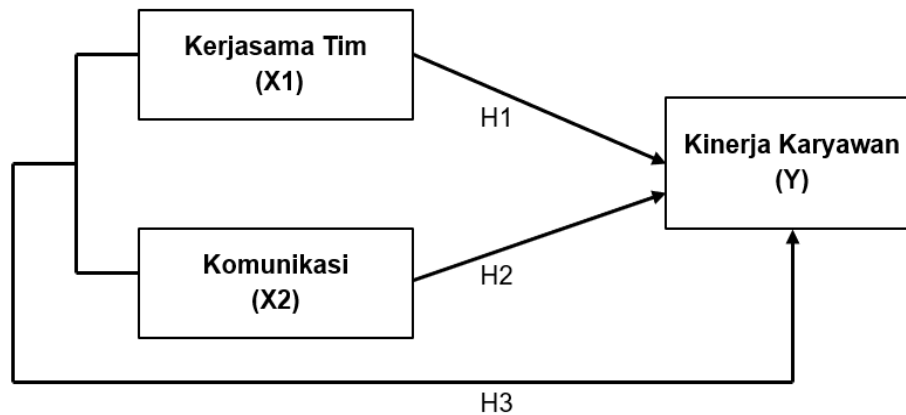
Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi yang bertujuan untuk menciptakan kesamaan pemahaman antar individu dalam organisasi. Komunikasi yang efektif akan mempermudah koordinasi kerja, mengurangi kesalahan, serta meningkatkan efisiensi kerja. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Delitha Inkia Frisky dan Emi Suwarni (2023) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Bayu Rama Laksono dan Acynthia Ayu Wilasittha (2021) juga menyatakan bahwa komunikasi memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Bagas Pratama Putra dan Rofiq Noorman Haryadi (2022) turut menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil tersebut, komunikasi yang terbuka dan dua arah memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang lebih efektif, sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja karyawan dalam organisasi.

H2: Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kerjasama tim dan komunikasi merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Kerjasama tim yang baik membutuhkan komunikasi yang jelas agar koordinasi antar anggota dapat berjalan secara optimal. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa secara simultan kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Henry Patiar Gultom dkk. (2023) menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan temuan penelitian lain yang menyatakan bahwa semakin baik komunikasi dalam tim, maka semakin kuat pula kualitas kerjasama yang terbentuk, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan pencapaian target organisasi.

H3: Kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

(Sumber: Diolah Peneliti, 2025)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei untuk menguji hubungan antar variabel. Sugiyono (2019:16) “Riset kuantitatif dimaknai layaknya teknik investigasi berbasis filosofi positivisme, dimanfaatkan demi menganalisis populasi maupun sampel spesifik, proses penghimpunan informasi memakai peranti observasi, evaluasi keterangan berwujud statistik, berniat membuktikan praduga rancangan awal”. Sugiyono (2019:126) “Populasi atau sebutan lainnya yakni ranah perampatan berisikan objek maupun subjek dengan jumlah beserta ciri khas spesifik hasil ketetapan pengkaji guna ditelaah lalu dirumuskan intisarinnya dikenal sebagai populasi”. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan divisi produksi CV Kie Food Industry. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi sebanyak 70 karyawan dijadikan responden. Sugiyono (2019:127) “Sampel merupakan porsi kuantitas sekaligus sifat bawaan dari suatu populasi. Jika kelompok tersebut terlampaui masif, sehingga pengkaji mustahil meneliti seluruh anggotanya, umpamanya akibat limitasi anggaran, sumber daya manusia, serta durasi”.

Data primer dikumpulkan melalui observasi langsung dan kuesioner tertutup menggunakan skala Likert lima tingkat, serta data Sekunder mencakup informasi mengenai sejarah perusahaan, jumlah karyawan, serta berbagai data lain yang mendukung. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel Kerjasama Tim (X_1), Komunikasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) menggunakan $r_{tabel}=0,235$ dengan jumlah responden 70 orang. Seluruh pernyataan

pada ketiga variabel dinyatakan valid karena $r_{hitung} > 0,235$, sehingga layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Validity Statistic				
Variabel	R-hitung	R-tabel	N of Items	Keterangan
Kerjasama Tim (X_1)	> 0,235	0,235	10	Valid
Komunikasi (X_2)	> 0,235		10	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	> 0,235		10	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Uji Reliabilitas

Temuan uji reliabilitas untuk variabel Kerjasama Tim (X_1), Komunikasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing sebesar 0,711; 0,695; 0,701. Semua nilai tersebut melampaui batas minimal 0,6 sehingga seluruh pernyataan dinyatakan reliabel dan konsisten.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistic		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Kerjasama Tim (X_1)	0,711	10
Komunikasi (X_2)	0,695	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,701	10

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	3,56182815
Most Extreme Differences	Absolute	0,084
	Positive	0,084
	Negative	-0,050
Test Statistic		0,084
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. Sebesar 0,200 > 0,05, yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas menghasilkan nilai Tolerance untuk kedua variabel independen sebesar 0,654 (>0,10) dan nilai

VIF sebesar 1,529 (<10). Hal ini menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas, sehingga model regresi layak digunakan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,355	4,613		1,161	,250
Kerjasama Tim	,742	,134	,550	5,529	,000
Komunikasi	,307	,108	,283	2,844	,006
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah: $Y = -5,355 + 0,742X_1 + 0,307X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa jika *Kerjasama Tim* (X_1) dan *Komunikasi* (X_2) bernilai nol, maka *Kinerja Karyawan* (Y) adalah -5,355. Koefisien regresi *Kerjasama Tim* sebesar 0,742 mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada X_1 akan meningkatkan Y sebesar 0,742. Sementara itu, koefisien *Komunikasi* sebesar 0,307 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada X_2 akan meningkatkan Y sebesar 0,307. Dengan demikian, kedua variabel memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Tabel 6. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,355	4,613		1,161	,250
Kerjasama Tim	,742	,134	,550	5,529	,000
Komunikasi	,307	,108	,283	2,844	,006
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Hasil uji t menunjukkan bahwa *Kerjasama Tim* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja Karyawan* (Y) dengan nilai t hitung = 5,529 > 1,996 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Demikian pula, *Komunikasi* (X_2) juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung = 2,844 > 1,996 dan signifikansi 0,006 < 0,05.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum Squares	of df		f	Sig.
1	Regression	1141,995	2	570,997	43,703	,000 ^b
	Residual	875,377	67	13,065		
	Total	2017,371	69			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim						

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Hasil uji F menunjukkan nilai f hitung = 43,703 > f tabel = 3,13 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa Kerjasama Tim dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	,566	,553		3,615
a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama Tim					
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil pengolahan data (2025)

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,752 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan dependen. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,553 mengindikasikan bahwa 55,3% variasi dalam Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kerjasama Tim dan Komunikasi, sementara 44,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Kie Food Industry. Kerjasama tim menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karena mampu menciptakan sinergi kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta meningkatkan kualitas hasil kerja. Karyawan yang mampu bekerja

sama secara efektif cenderung memiliki koordinasi yang lebih baik dan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, rendahnya kerjasama tim dapat menyebabkan keterlambatan pekerjaan, kesalahan operasional, serta penurunan kualitas hasil kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nia Kumala Devi et al., (2022) yang menegaskan bahwa kerjasama tim merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tim yang solid dan memiliki koordinasi yang baik terbukti mampu meningkatkan efektivitas kerja serta pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif berperan dalam menyampaikan informasi secara jelas, meningkatkan koordinasi kerja, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Karyawan yang memahami instruksi dengan baik cenderung mampu bekerja lebih terarah dan produktif. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan miskomunikasi, ketidaksesuaian pekerjaan, serta hambatan dalam proses kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Munir Azhari (2022) yang menegaskan bahwa komunikasi merupakan faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif, seperti penyampaian informasi yang jelas, tepat, serta berlangsung secara dua arah antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja, mampu meningkatkan koordinasi, meminimalkan miskomunikasi, serta mendorong peningkatan kinerja secara optimal.

Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berfungsi sebagai penggerak utama dalam penyelesaian tugas, sedangkan komunikasi berperan sebagai penghubung dalam menyampaikan informasi dan membangun koordinasi kerja. Sinergi antara kedua variabel ini terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih efektif, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Kama Pangestu et al., (2023) yang menegaskan bahwa kerjasama tim dan komunikasi secara bersama-sama menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kombinasi kedua variabel tersebut mampu menciptakan sistem kerja yang lebih terstruktur, meningkatkan efisiensi operasional, serta mendorong pencapaian target organisasi secara optimal.

Temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu mengoptimalkan kerjasama tim melalui peningkatan koordinasi dan budaya kerja kolaboratif, serta memperbaiki sistem komunikasi internal agar lebih efektif, terbuka, dan terarah. Dengan strategi yang terintegrasi, kinerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada CV Kie Food Industry. Secara parsial, kerjasama tim terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa semakin baik koordinasi, kontribusi antar anggota, serta keselarasan dalam

mencapai tujuan bersama, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal. Kerjasama tim yang efektif mampu menciptakan sinergi kerja, mempercepat penyelesaian tugas, serta meminimalisir kesalahan dalam proses produksi. Selain itu, komunikasi juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang berjalan secara efektif, baik antara pimpinan dan karyawan maupun antar sesama karyawan, mampu meningkatkan pemahaman terhadap pekerjaan, memperlancar aliran informasi, serta mengurangi potensi kesalahpahaman. Kejelasan instruksi, keterbukaan informasi, serta adanya umpan balik menjadi faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan. Secara simultan, kerjasama tim dan komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut saling melengkapi, di mana kerjasama tim membangun kekompakan dan koordinasi kerja, sedangkan komunikasi memastikan setiap proses kerja berjalan secara efektif dan terarah. Kombinasi keduanya mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, serta mendukung pencapaian target perusahaan secara optimal.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat diketahui bahwa permasalahan kinerja yang terjadi di CV Kie Food Industry, seperti belum tercapainya target produksi dan masih tingginya kesalahan kerja, berkaitan dengan belum optimalnya kerjasama tim dan komunikasi internal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk memperkuat kerjasama tim melalui peningkatan koordinasi, pembagian tugas yang jelas, serta membangun budaya kerja kolaboratif. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan efektivitas komunikasi melalui penyampaian informasi yang jelas, sistem komunikasi yang terstruktur, serta mendorong adanya umpan balik yang konstruktif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar mempertimbangkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amri, U. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan teamwork pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Palembang. *Strategi*, 12(1), 79–95.
- Astuti, N. K. O. W., Imbayani, I. G. A., & Prayoga, I. M. S. (2023). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar. *E-Jurnal Manajemen*, 4(7), 1673–1683.
- Azhari, M. (2022). Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bukhari Express. *Aliansi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 71–78.
- Cahya Belani, I., & Yulianti, R. M. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Gemilang Indonesia (Al-Azhar) Kota Depok Sawangan. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(1), 20–26.
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori kinerja karyawan. *Kinerja Karyawan*, 29.
- Devi, N. K., Tewel, B., & Uhing, Y. (2022). Pengaruh kerjasama tim, kreativitas dan integritas terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. *Jurnal EMBA*, 10(2), 632–640.
- Fristky, D. I., & Suwarni, E. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjung Karang. *Jurnal*

Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 7(3), 828–842.

- Gultom, H. P., Simanjorang, J., Harahap, A. R., Siburian, L. A., & Gaol, S. A. L. (2023). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara III Persero (Medan). *Jurnal Edueco*, 6(1), 113–121.
- Hamiruddin. (2019). Pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi*, 3(1), 138–151.
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh komunikasi internal, disiplin kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan The Influence Of Internal Communication, Work Discipline And Team Work Toward Employee Performance. *Dimensi*, 10(1), 58–75.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT LION Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Samaco. *BAJ: Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258.
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47–57.
- Pangestu, K., Athoillah, M. S., Rohmatika, F., Pratiwi, R., & Purnomo, M. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja anggota Satpol PP Kabupaten Demak. In *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 3(1), 99–114.
- Putra, A. R., & Sinambela, E. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan dan komunikasi kerja terhadap kepuasan kerja dosen. *Jurnal Simki Pedagogia*, 4(1), 58–67.
- Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154–159.
- Putra, I. G. Y. P., & 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.
- Saputri, R. (2024). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 3(1), 266–277.
- Silaen, N. R. (2021). *Kinerja karyawan*. Widina Media Utama.
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kerjasama tim dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 324–334.
- Sinuhaji, E. (2020). Pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Bisma Cendekia*, 1(1), 29–34.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Yanto, F., & Yanti, I. D. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen. *JSI: Jurnal Saudagar Indonesia*, 2(1), 173–192.

Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi

e-ISSN: 3025-1974

Volume: 4 Nomor: 1 (Juni: 2026) hal: 64-76

DOI: <https://doi.org/10.61492/cantaka.v4i1.485>
