

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi. Kemampuan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya akan sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Namun, untuk mencapai kinerja yang optimal, kemampuan individu tidak cukup hanya bergantung pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, melainkan juga pada kualitas interaksi antar individu dalam suatu tim.

Kinerja adalah tingkat pencapaian tugas atau tanggung jawab yang diemban seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Tingkat pencapaian ini menunjukkan seberapa efektif, efisien, dan berkualitas seseorang atau tim menjalankan pekerjaan mereka sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan

Dalam lingkungan kerja yang terus berubah dan semakin kompleks, organisasi harus beradaptasi dan meningkatkan kemampuan operasional, untuk mencapai keunggulan bersaing. Salah satu faktor penting yang memengaruhi pencapaian tersebut adalah kemampuan para pekerja. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh

kemampuan individu, tetapi juga bagaimana mereka berinteraksi dan bekerja sama dalam sebuah tim.

Dalam konteks ini, komunikasi dan kerja sama tim memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja SDM. Komunikasi yang lancar serta kerja sama tim yang baik merupakan dua faktor penting yang dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komunikasi yang baik dan efektif adalah salah satu faktor utama yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang tinggi. Dalam setiap organisasi, komunikasi yang jelas dan terbuka antara anggota tim memungkinkan penyampaian informasi yang tepat waktu, mengurangi potensi kesalahpahaman, serta meningkatkan pemahaman mengenai tujuan dan tugas yang harus diselesaikan. Komunikasi yang buruk, sebaliknya, dapat menyebabkan miskomunikasi, kesalahan dalam pelaksanaan tugas, serta konflik antar anggota tim yang merugikan kinerja keseluruhan.

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, ide, atau pesan dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan agar pesan tersebut dipahami dan diterima dengan baik. Proses ini melibatkan pengirim, pesan, saluran komunikasi, penerima, serta umpan balik. Komunikasi dapat berlangsung secara verbal maupun non-verbal dan mencakup berbagai bentuk media, seperti percakapan langsung, tulisan, atau teknologi digital. Dalam konteks organisasi, komunikasi yang efektif sangat penting untuk menjaga

kelancaran aliran informasi, membangun hubungan yang baik antar individu, serta mencapai tujuan bersama secara efisien dan tepat sasaran.

Selain komunikasi, kerja sama tim juga menjadi faktor krusial dalam mendukung kinerja SDM. Kerja sama tim yang efektif memungkinkan individu untuk saling mendukung, memanfaatkan keahlian masing-masing, dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Tim yang solid dapat lebih cepat mengatasi hambatan dan tantangan yang muncul, meningkatkan produktivitas, serta menghasilkan solusi yang lebih inovatif. Sebaliknya, tim yang kurang berkoordinasi dan tidak harmonis cenderung mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas, menurunnya kualitas hasil kerja, serta terhambatnya pencapaian tujuan.

Kerja sama tim adalah proses kolaboratif di mana sekelompok individu dengan berbagai keterampilan, latar belakang, dan pengalaman bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama. Dalam kerja sama tim, setiap anggota berkontribusi dengan peran dan tanggung jawabnya, saling mendukung, berbagi informasi, serta mengatasi tantangan bersama. Kerja sama yang efektif membutuhkan komunikasi yang baik, saling menghargai, dan pemahaman terhadap peran masing-masing. Dengan adanya kerja sama yang solid, tim dapat meningkatkan produktivitas, menciptakan solusi yang lebih inovatif, dan menghadapi masalah dengan lebih efisien daripada jika mereka bekerja secara terpisah.

Oleh karena itu, pengembangan komunikasi yang baik dan kerja sama tim yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kinerja SDM. Dalam lingkungan kerja yang terus berkembang, kedua aspek ini perlu diperhatikan dan dioptimalkan agar SDM dapat bekerja dengan lebih efisien, produktif, dan saling mendukung dalam mencapai kesuksesan organisasi.

PT. Perusahaan Nusantara (Persero) II, Kebun Patumbak atau yang biasa disebut PTPN II Patumbak adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang Agribisnis Perkebunan. Hasil usaha mereka meliputi kelapa sawit, tebu, tembakau, dan fasilitas pengolahan pabrik kelapa sawit.

Peneliti mendapat beberapa fenomena yang perlu perhatian serius. Salah satu masalah yang perlu dicermati adalah hal yang berkaitan dengan kinerja pegawai, terutama dalam hal aktifitas. Peneliti menemukan adanya fenomena terkait hal ini di PT. Perusahaan Perkebunan Nusantara II (Persero) Kebun Patumbak beberapa diantaranya: Ketidakmampuan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai yang dapat menghambat kinerja pegawai. Karyawan selalu melakukan komunikasi satu arah sehingga informasi tidak tersampaikan kepada anggota yang lain, selain itu kurangnya kerjasama yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu.

Berdasarkan uraian diatas, untuk mengetahui mengenai pengaruh komunikasi dan kerja sama tim dalam kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak, maka penulis mengangkat dan mengkajinya ke dalam skripsi ini dengan judul “Pengaruh Komunikasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.

1.2 Identifikasi masalah

1. Ketidakmampuan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai yang dapat menghambat kinerja pegawai.
2. Pegawai selalu melakukan komunikasi satu arah sehingga informasi tidak tersampaikan kepada anggota yang lain.
3. Kurangnya kerjasama yang dilakukan pegawai dalam perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu.
4. Komunikasi yang terjalin diperusahaan terlihat belum berjalan dengan baik hal ini terlihat dari jarang nya pegawai diajak berdiskusi, dan tidak adanya forum untuk menyampaikan keluh kesah pegawai.

1.3 Batasan Masalah Dan Rumusan Masalah

Dengan penelitian ini, saya mempertimbangkan untuk membatasi permasalahan penelitian ini, sehingga peneliti memfokuskan kepada pembahasan atas masalah pokok sesuai judul, yaitu:

1. Dua variabel independen yang terdapat pada penelitian ini yaitu: komunikasi (X1) dan kerja sama tim (X2)
2. Satu variabel dependen yang terdapat pada penelitian ini yaitu: kinerja pegawai (Y1)

Berdasarkan deskripsi latar belakang diatas, bahwa perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak
2. Apakah kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak
3. Apakah komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka maksud penelitian sebagai berikut

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak
2. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman tentang pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian ini bisa menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dan Organisasi.

2. Manfaat praktis

a. Bagi perusahaan

Penelitian ini membuat masukan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai melalui komunikasi dan kerja sama tim pada PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.

b. Bagi penulis

Dapat menambah ilmu dan pengetahuan tentang pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses yang strategis. Proses ini melibatkan perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemeliharaan Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efisien dan efektif. MSDM mencakup berbagai fungsi, seperti rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, dan pengelolaan hubungan karyawan. Semua ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan sekaligus menjaga kesejahteraan mereka. Melalui pendekatan MSDM, perusahaan berupaya untuk memanfaatkan potensi dan kompetensi karyawan seoptimal mungkin serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan individu dan organisasi secara berkelanjutan.

Menurut Uyun (2021) adalah pribadi yang bekerja sebagai pembimbing suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

2.1.1 Komunikasi

2.1.1.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah proses pertukaran pesan atau informasi antara dua pihak atau lebih yang bertujuan untuk mencapai saling pengertian. Komunikasi bukan sekedar pengiriman pesan, tapi juga memerlukan interpretasi serta pemahaman dari semua pihak yang terlibat. Pesan dalam komunikasi dapat disampaikan melalui kata-kata (komunikasi verbal) atau melalui ekspresi, gerak tubuh, dan simbol lainnya (komunikasi non-verbal).

Komunikasi adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Komunikasi dalam organisasi adalah proses saling menyampaikan informasi dan gagasan antar anggota organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (setiani,2020) menjalin komunikasi untuk memperdalam pemahaman dan kerja sama antara pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan atasan.

Menurut Ichsan & SE (2019) Komunikasi merupakan proses yang sangat berdinamika. Proses ini terus berubah mengikuti situasi yang sedang terjadi.

Suherman (2020) mendefinisikan komunikasi sebagai proses saling mengirim dan menerima pesan, berita, atau informasi antara dua orang atau lebih. Proses ini dilakukan secara efisien agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh penerimanya.

Menurut Trihastuti (2019) mengatakan bahwa komunikasi muncul ketika seseorang merasa perlu untuk mengurangi ketidakpastian, berperilaku dengan efektif, serta menjaga atau memperkuat harga diri.

Komunikasi adalah proses yang melibatkan penyampaian informasi antara individu dengan tujuan mencapai pemahaman yang sama serta persepsi yang sejalan, menuju pada tindakan spesifik untuk mencapai tujuan yang telah disepakati (Udiani dan Adnyani, 2018).

Dalam situasi komunikasi antar karyawan, kemampuan berkomunikasi yang baik memiliki peranan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas mereka dengan baik. Dengan demikian, kinerja organisasi dapat meningkat secara signifikan. Dan sebaliknya, apabila terjadi komunikasi yang buruk akan mengakibatkan tidak terjalinnya hubungan yang baik, perbedaan pendapat atau konflik yang berkepanjangan, dan sebagainya dapat berdampak pada hasil kerja yang tidak maksimal (Handoko, 2015).

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi merupakan suatu kegiatan mengirimkan pesan dari pengirim pesan dan didapat penerima pesan sehingga pesan dapat dimengerti serta memberi kesan kepada penerima pesan.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Siagian (2015) factor yang mempengaruhi komunikasi yaitu:

1. Bahasa dan tulisan

2. Latar belakang budaya
3. Ikatan kelompok
4. Harapan
5. Pendidikan
6. Situasi

2.1.1.3 Indikator – Indikator Komunikasi

Menurut Trihastuti (2019) terdapat beberapa indikator komunikasi efektif, yakni sebagai berikut:

1. Memahami pesan dengan cermat sesuai dengan maksud yang disampaikan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pemahaman bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang peliput maupun pembaca harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Peliput mampu menyampaikan pesan sedangkan pembaca mampu menerima pesan yang disampaikan oleh peliput.
2. Kesenangan apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan penjelasan, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan penuh kesenangan tentunya lebih mengasyikkan dalam berinteraksi daripada suasana yang tegang, karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan keadaan yang demikian, kesannya akan menjadi menarik.
3. Pengaruh pada sikap tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Apabila terdapat perubahan perilaku setelah berkomunikasi dengan orang lain,

maka ini menandakan bahwa komunikasi yang terjadi telah efektif. Sebaliknya, jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang setelah berkomunikasi, maka itu menandakan bahwa komunikasi tersebut tidaklah efektif.

4. Hubungan menjadi semakin baik dalam proses komunikasi yang efektif, tanpa disadari meningkatkan tingkat hubungan interpersonal. Ada kalanya ketika orang memiliki pandangan yang serupa, kesamaan karakter akan secara alami membawa hubungan yang baik terbentuk.
5. Tindakan komunikasi akan berhasil apabila kedua belah pihak berkomunikasi baik dengan adanya sebuah tindakan.

Menurut Suranto (2010), indikator komunikasi yaitu:

1. Pemahaman
2. Kesenangan
3. Pengaruh pada sikap
4. Hubungan yang makin baik
5. Tindakan

2.1.1.4 Fungsi-Fungsi Komunikasi

Menurut Bangun (2012) komunikasi memiliki 4 fungsi, yaitu:

1. Pengawasan

Sebuah lembaga memiliki garis komando beserta struktur, seandainya pegawai berkomunikasi terhadap atasan berpautan atas profesinya, komunikasi juga dapat mengatur perilaku sesuai dengan uraian tugas dan kebijakan perusahaan.

2. Memotivasi

Memberikan staf deskripsi tentang apa yang harus dilakukan, menyusun tujuan yang lebih spesifik untuk meningkatkan kinerja. Menetapkan tujuan yang lebih spesifik dan memotivasi pekerja selama mengerjakan aktivitas mereka dengan baik akan mendorong kinerja yang lebih efisien.

3. Pengungkapan emosi

Hubungan yang terjalin di lembaga, menggunakan bahasa sederhana dan mudah dimengerti, adalah mekanisme dasar untuk setiap orang. komunikasi terjadi dalam organisasi ini, menggunakan terminology yang sederhana dan mudah diartikan oleh kedua belah pihak, merupakan proses integral untuk setiap individu.

4. Komunikasi antarpribadi

Penyampaian catatan terhadap penyambut catatan serta memahami definisi dari pesan yang telah disampaikan. Penyambut pesan dengan lancar dapat mengenali sinyal yang dikirim oleh pengirim bila memiliki kata dan karakter yang identik.

2.1.2 Kerja Sama Tim

2.1.2.1 Pengertian Kerja Sama Tim

Kerja sama tim adalah bentuk kolaborasi di mana sekelompok orang berusaha untuk mencapai tujuan yang sama melalui upaya bersama yang terkoordinasi. Setiap

anggota tim membawa keahlian, perspektif, dan peran tertentu yang saling mendukung, dengan tujuan untuk menyatukan kekuatan dan mengurangi kelemahan masing-masing individu. Dalam bekerjasama tim yang efektif, anggota tidak hanya fokus pada pencapaian tugas individu, tetapi juga berusaha menciptakan suasana yang mendukung, penuh rasa saling menghargai, dan keterbukaan dalam berkomunikasi. Ini bermakna setiap anggota merasa nyaman untuk berbagi ide, memberi respon, dan saling membantu dalam mengatasi rintangan. Kerja sama tim memerlukan kepemimpinan yang mampu menyelaraskan visi bersama, memastikan setiap anggota tetap termotivasi, dan berfokus pada tujuan akhir. Dengan demikian, tim dapat mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan jika bekerja secara terpisah.

Menurut Letsoin & Ratnasari (2020) kerja tim adalah tindakan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan melalui kolaborasi dan metode yang dikelola bersama. Saling mempercayai satu sama lain, komunikasi terbuka, dan tanggung jawab bersama adalah semua elemen yang mempengaruhi kerja sama tim.

Menurut Wahjono et al. (2020:) kerja tim adalah kelompok yang upaya-upaya individunya menghasilkan sesuatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan-masukan individual. Suatu kerja tim membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi.

Menurut Ramdani (2024), Kerjasama tim yang solid tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang memberi dukungan dan motivasi agar setiap individu bekerjasama dengan efektif.

Menurut Anggraeni & Saragih (2019) Kerja sama tim adalah beberapa individu yang bekerja bersama dalam sebuah tim memiliki kemampuan yang berbeda-beda, yang kemudian digunakan secara bersama-sama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Mereka mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat meningkatkan semangat anggota tim untuk meraih tujuan tujuan berikutnya.

Menurut Utama (2019) definisi kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi.

Menurut Astanto dan Sariah (2021) Kerja sama tim adalah bentuk bekerja sama dengan keterampilan yang saling melengkapi, ditambah dengan komitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati. Tujuannya adalah meraih kesuksesan dengan cara yang efektif dan efisien. Kerjasama tim dapat dilakukan dimana dan kapan saja, bahkan tanpa memerlukan tempat khusus.

Menurut Harahap et al (2023) kerjasama merupakan sumber kekuatan yang timbul didalam suatu organisasi sehingga dapat mempengaruhi keputusan dan tindakan organisasi.

2.1.2.2 Faktor Mempengaruhi Kerjasama Tim

Faktor-Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim Menurut (Aziz, Sahra, & Budi, 2018), mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama tim yaitu :

- a. Tujuan dan arah yang jelas, tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.
- b. Pemimpin yang baik, pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari anggota tim untuk menghadapkan tim ke tujuan bersama.
- c. Tugas yang sesuai, tugas harus sesuai dan kompleks sehingga anggota tim memerlukan usaha untuk mencapai target yang telah ditentukan tim.
- d. Kerjasama tim yang harmonis menjadi kunci utama dalam kesuksesan kelompok. Setiap anggota tim harus saling mendukung satu sama lain, dengan memiliki kemampuan dan ketegasan agar dapat bekerjasama dalam pengambilan keputusan secara bersama-sama.
- e. Bertanggung jawab, setiap tim harus mampu menghadapi tantangan yang diberikan tim, sehingga menjadikan semangat, kebanggaan bagi anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya.
- f. Mampu berkomunikasi dengan baik, setiap anggota tim harus mampu bekerjasama dengan anggota lainnya, sehingga tidak terjadi munculnya kesalahan komunikasi dengan anggota tim yang lainnya.

- g. Hubungan interpersonal, para anggota tim perlu untuk berhubungan baik dengan satu dengan yang lainnya, komunikasi dan memecahkan konflik. Mereka harus saling mendukung, menunjukkan perhatian sehingga merasa menjadi satu keluarga.

2.1.2.3 Indikator Kerjasama Tim

Pandangan Shane dan Glinow (Anggraeni & Saragih, 2019) indikator kerjasama tim yang efektif yaitu the five c :

1. *Cooperating* (Bekerjasama) Anggota tim yang efektif bersedia untuk bekerja sama, daripada bekerja sendirian.
2. *Coordinating* (Koordinasi) Secara aktif mengelola kerja tim, bertindak secara efisien dan harmonis adalah hasil dari koordinasi anggota tim yang efektif.
3. *Communicating* (Komunikasi) Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menimbunnya), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang baik) dan menghormati.
4. *Comforting* (Kenyamanan) Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.
5. *Conflict Resolving* (Pemecahan Masalah) Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang lebih efektif memiliki kemampuan dan memotivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

Menurut Sriyono dan Farida (2013) indikator kerjasama tim adalah sebagai berikut :

1. Mau bekerjasama (Cooperative) Sebagai makhluk sosial yang membutuhkan orang lain, maka rasa kerjasama tim dalam diri karyawan ditandai dengan sikap ingin bekerja sama dengan karyawan lainnya.
2. Mengungkapkan harapan yang positif Karyawan merasa optimis dan selalu berharap baik dengan timnya dalam mewujudkan visi dan misi Perusahaan.
3. Menghargai masukan Merasa menjadi bagian dari karyawan lain muncul sehingga setiap masukan dari karyawan lain akan dihargai.
4. Memberikan dorongan Tidak hanya mementingkan diri sendiri namun karyawan akan memperhatikan karyawan lainnya. Seperti memberikan dorongan ketika merasa ada karyawan lain yang kekurangan motivasi.
5. Membangun semangat kelompok Membangun semangat kelompok dilakukan dengan tujuan agar setiap individu dalam tim memiliki rasa antusias yang sama.

2.1.2.4 Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Menurut Daft (2000) dalam (Cholid et al., 2020) jenis kerjasama tim terdiri dari enam jenis, yaitu:

1. Tim Formal

Tim formal merupakan sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur formal yang telah ditetapkan.

2. Tim Vertikal

Sebuah tim vertikal ialah tim formal yang terbentuk dari seorang manajer dan beberapa anggota di bawahnya dalam struktur komando organisasi.

3. Tim Horizontal

Tim horizontal merupakan sebuah tim formal yang terbentuk oleh sejumlah karyawan dengan tingkat hirarki yang hampir sama, namun memiliki latar belakang keahlian yang beragam.

4. Tim dengan Tugas Khusus

Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim yang dibentuk di luar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus.

5. Tim Mandiri

Tim Mandiri adalah sebuah kelompok pekerja dengan jumlah antara lima hingga dua puluh orang yang memiliki berbagai keahlian yang berbeda. Mereka bekerja secara bergantian untuk menghasilkan produk atau layanan secara utuh, dengan pengawasan dari seorang anggota yang telah dipilih.

6. Tim Pemecahan Masalah

Tim pemecahan masalah terdiri dari kelompok karyawan antara lima hingga dua belas orang, yang biasanya berasal dari departemen yang sama dan mendapat bayaran perjam. Mereka berkumpul untuk berdiskusi tentang meningkatkan kualitas, efisiensi, serta kondisi kerja di tempat kerja.

2.1.2.5 Ciri-Ciri Tim yang Efektif

Adapun ciri-ciri tim yang efektif menurut (Widyaswari, 2016) sebagai berikut:

a. Sasaran yang Jelas

Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.

b. Keterampilan Relevan

Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi untuk mencapai sasaran dan bekerja secara baik dengan orang lain.

c. Saling Percaya

Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan adanya saling kepercayaan di antara anggota tim, akan mempermudah kelompok dalam bekerja.

d. Komitmen Bersama

Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemampuan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.

e. Komunikasi

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan yang baik.

2.1.2.6 Alasan-Alasan Perlunya Kerjasama Tim

Kerjasama sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau perusahaan supaya kumpulan manusia tersebut dapat saling berhubungan dan bekerjasama menurut Setiyanti (2012) yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil kerjasama dapat memberikan hasil yang lebih banyak.
- b. Kerjasama memberikan semangat, kepuasan dan kebahagiaan bagi para anggota kelompok.
- c. Kemampuan bekerjasama individu bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.
- d. Keberhasilan kelompok dapat diraih melalui saling membantu antara anggota.

2.1.2.7 Faktor Yang Mendasari Terbentuknya Kerjasama Tim

Pembentukan kerjasama tim bergantung pada beberapa faktor kunci yang memengaruhi proses tersebut. Menurut Muhammad Hatta et al., Dalam (Lukitasari & Nugraha, 2023) ada beberapa faktor yang mendasari dibentuknya sebuah kerjasama tim dalam suatu organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius dikerjakan.

2. Rutin ikut dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan oleh lembaga.
3. Anggota tim dapat saling mengenal atau saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu.
4. Kerja kelompok dapat meningkatkan kohesi dalam lembaga.

2.1.2.8 Faktor Penghambat Kesuksesan Kerjasama Tim

Menurut penjelasan Tjiptono dan Diana (2016) terdapat beberapa aspek faktor yang dapat menghambat kesuksesan kerjasama tim, yaitu:

1. Mengetahui identitas pribadi anggota tim adalah langkah yang wajar bagi seseorang yang ingin mengetahui kesesuaian mereka dengan sebuah organisasi, termasuk dalam sebuah tim. Orang merasa cemas terkait dengan hal-hal seperti kemungkinan adanya orang luar, interaksi dengan tim lain, pengaruh faktor eksternal, dan kepercayaan di antara anggota tim. Sebuah tim tidak akan bisa beroperasi secara optimal apabila anggotanya belum merasa berpadu dengan baik di dalam tim.
2. Demi agar setiap anggota tim dapat bersinergi, penting bagi mereka untuk saling mengenal dan menjalin hubungan yang baik. Diperlukan waktu bagi anggota dengan berbagai latar belakang itu untuk saling membantu dan bekerja sama.
3. Identitas tim di dalam organisasi, faktor ini terdiri dari dua aspek. Aspek pertama adalah kesesuaian atau kecocokan tim dalam organisasi. Aspek kedua adalah pengaruh keanggotaan dalam tim tertentu terhadap hubungan dengan anggota diluar tim.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau output yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar, tujuan, atau target yang telah ditetapkan. Kinerja mencerminkan produktivitas dan efektivitas kerja. Keberhasilan diukur berdasarkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efisiensi penggunaan sumber daya. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan, pengetahuan, pengalaman, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja optimal menunjukkan bahwa pekerjaan tak hanya dilakukan sesuai harapan, tetapi juga dengan semangat perbaikan berkelanjutan. Semangat itu membantu individu dan organisasi tumbuh serta mencapai keunggulan kompetitif.

Menurut Saputra & Wahidah (2022) pengertian kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Menurut Suwanto (2019) menjelaskan kata Kinerja, jika dilihat asal katanya yaitu terjemahan dari kata performance yang berasal dari akar kata to perform yang berarti melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab. Mengukur Kinerja

bertujuan untuk menilai hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai di dalam kurun sementara tertentu.

Menurut Fauzi (2020) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku pegawai yang berkontribusi, baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi.

Menurut Uno dan Nina Lamatenggo (2022) kinerja dijelaskan sebagai hasil dari penyelenggaraan tugas atau aktivitas individu atau kelompok dalam sebuah struktur organisasi. Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai faktor yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan apa yang dijelaskan oleh beberapa ahli dalam paragraf di atas, dapat dipahami bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk menilai apakah tugas yang telah diberikan telah dilaksanakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Fauzi (2020) ada 2 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor kemampuan secara psikologis Terdiri dari kemampuan potensi IQ dan kemampuan pendidikan. Karyawan yang memiliki IQ yang tinggi dan didukung dengan pendidikan yang memadai akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi Terdiri dari sikap mental yang mendorong seseorang untuk terus berusaha mencapai potensi kerja maksimal.

2.1.3.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut: (Pradnyana, 2016)

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

Menurut Bangun (2012) ada 5 indikator kinerja pegawai

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan tentang jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh setiap individu. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan biasa mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya dan jumlah unit yang bisa diselesaikannya.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan kualitas yang diharapkan oleh perusahaan. Setiap pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan memiliki kinerja yang baik bila dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan.

3. Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu memiliki batas waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Bila pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan maka akan menghambat pekerjaan lainnya. Sehingga bisa mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan. Suatu jenis produk tertentu hanya dapat digunakan sampai batas waktu tertentu, ini menuntut agar diselesaikan tepat waktu, karena berpengaruh atas penggunaannya. Pada dimensi ini karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4. Kehadiran Suatu

Jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama 8 jam perhari dalam 5 hari kerja. Kinerja karyawan ditentukan tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya

5. Kemampuan Kerja Sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang saja. Ada pekerjaan yang harus dikerjakan secara berkelompok. Sehingga membutuhkan kerja sama yang baik untuk menyelesaikannya. Kinerja karyawan dapat dinilai dari

kemampuan dalam berkerjasama karyawan pada, dan keterlibatan karyawan pada organisasi.

2.1.3.4 Karakteristik Kinerja

Kinerja optimal seorang karyawan dapat ditunjukkan dari perubahan sikap, perilaku dan cara berpikirnya seperti yang diungkapkan oleh (Fauzi, 2020) bahwa ada 5 karakteristik seorang karyawan mempunyai kinerja yang tinggi :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang besar
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berupaya mencapai tujuan
- e. Menggunakan umpan balik yang spesifik dalam setiap aktivitas kerja yang dilakukan

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian dan dapat memperkuat hasil pemeriksaan analisis data pada pengujian hasil penelitian pada bab selanjutnya, yakni:

Tabel 2.1 penelitian terdahulu

Nama Dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil penelitian
Mutia Dwina Setiani Abd. Kodir Djaelani M. Khoirul ABS (2020)	Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember	1. Variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. 2. Variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember. 3. Variabel komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember..
2.AGATHA REZA ARINDHITA (2020)	PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PG CANDI BARU SIDOARJO	a. Bahwa Komunikasi, Kerjasama tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo b. Bahwa Komunikasi, Kerjasama tim dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo

		<p>c. Bahwa Komunikasi berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PG Candi Baru Sidoarjo</p>
<p>3. ALFIYANTI NASABELLA (2021).</p>	<p>PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA UTARA</p>	<p>1. Ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.</p> <p>2. Ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara. Kerjasama Tim Kreativitas Kinerja Pegawai Komunikasi Kreativitas Kinerja Pegawai</p> <p>3. Ada pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.</p> <p>4. Ada pengaruh komunikasi, kerjasama tim dan kreativitas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Utara.</p>
<p>4. SUSIANA SIMBOLON (2021)</p>	<p>PENGARUH KERJASAMA TIM (TEAM WORK) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA STAF SEKOLAH</p>	<p>1. Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Staf pada Sekolah Sampoerna Academy Medan.</p> <p>2. Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap</p>

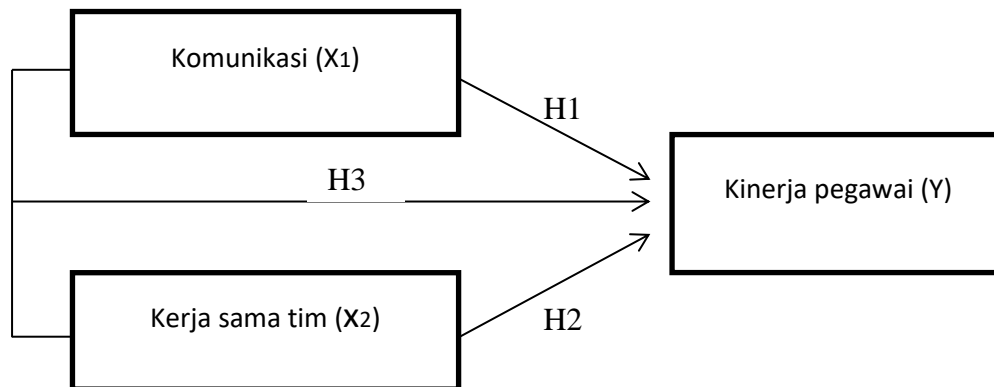
	SAMPOERNA ACADEMY	Kinerja Staf pada Sekolah Sampoerna Academy Medan. 3. Kerjasama Tim dan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Staf pada Sekolah Sampoerna Academy Medan.
5. Raisya Naufalina Febrianty (2024).	PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FATAHILLAH ANUGERAH NIBRAS (NBRS CORPS) TANGERANG SELATAN	1. Terdapat Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan 2. Terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan 3. Terdapat Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Sumber: Dwina(2020), Aridhinata (2020), Nasebella (2021),Simbolon (2021), Febrianty (2024),Diolah Penulis Tahun 2025.

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berpikir merupakan bentuk proses dari keseluruhan proses penelitian. Kerangka dasar tersebut menjelaskan hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini variabel independen yang akan digunakan adalah komunikasi (X1) kerjasama tim (X2). Variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Untuk lebih memahami gambaran penelitian secara keseluruhan serta

menetapkan tujuan dan memperjelas persiapan penelitian, dapat diusulkan kerangka pemikiran seperti terlihat pada gambar berikut:



Dari uraian diatas maka hipotesis pertama dirumuskan sebagai berikut:

H1 : komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu hipotesis penelitian sering kali disusun dalam bentuk pernyataan:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.
2. Kerjasama Tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.
3. Kerjasama Tim dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT Perkebunan Nusantara II Kebun Patumbak.