

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
INFINITI MARINE DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Hermanto
160910146**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
INFINITI MARINE DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Hermanto
160910146**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Hermanto
NPM : 160910146
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFINITI MARINE DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 18 Februari 2020



Hermanto
160910146

**PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
INFINITI MARINE DI KOTA BATAM**

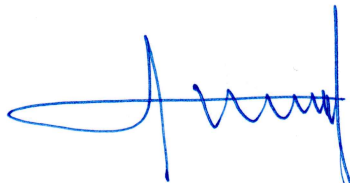
SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Hermanto
160910146**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 18 Februari 2020



**Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia karena memegang peranan penting di sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkarakteristik dapat memberikan dampak atas kinerja yang professional untuk tujuan perusahaan. Salah satu aspek dalam memenuhi proses tujuan perusahaan adalah kerjasama tim, karena adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Penelitian ini di lakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT Infiniti Marine di Kota Batam. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kepada 106 responden yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Infiniti Marine. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS versi 25. Hasil dari pengujian penelitian menunjukkan dari hasil uji t, diketahui bahwa kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan kerjasama tim dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.

Kata kunci: Kerjasama Tim , Komunikasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The most important resources in achieving organizational goals was human resources as it plays an important role in an organization in achieving company goals. Characteristic of human can have an impact on professional performance for company goals. One of the aspect to meet the company's goals is teamwork, because teamwork can provide better task completion. This research was conducted with the aim to determine the effect of teamwork and communication on the performance of PT Infiniti Marine's employees in Batam City. Data collection techniques by distributing questionnaires to 106 respondents who were the sample in this study. The respondents in this study were the employees of PT Infiniti Marine. Data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS version 25 software. The results of the research test showed that from the t test results, it was showed that teamwork had a partially effect on employee performance and communication had a partially effect on employee performance. F test results indicated that teamwork and communication together have a simultaneous effect on performance of employees at PT Infiniti Marine in Batam City.

Keyword: *Teamwork, Communication, Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.Si. selaku Ketua Program Studi (Kaprodi) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam, khususnya Program Studi Manajemen Bisnis yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak, ibu beserta seluruh karyawan PT Infiniti Marine selaku responden yang telah bersedia untuk membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis.
7. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis atas dukungan baik moril maupun material serta doa yang selalu menyertai penulis.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis, semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin. Tuhan memberkati.

Batam, 18 Februari 2020



Hermanto

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	5
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1. Manfaat Teoritis	7
1.6.2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Dasar	8
2.1.1. Kerjasama Tim	8
2.1.1.1. Pengertian Kerjasama Tim	8
2.1.1.2. Jenis-Jenis Kerjasama Tim	10
2.1.1.3. Ciri-Ciri Kerjasama Tim	11
2.1.1.4. Indikator Kerjasama Tim	12
2.1.2. Komunikasi	12
2.1.2.1. Pengertian Komunikasi	12
2.1.2.2. Unsur-Unsur Komunikasi	14
2.1.2.3. Fungsi-Fungsi Komunikasi	15
2.1.2.4. Indikator Komunikasi	16
2.1.3. Kinerja Karyawan	17
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.1.3.2. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja	19
2.1.3.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	20
2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan	20
2.2. Hubungan Antar Variabel	21
2.2.1. Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan	21
2.2.2. Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.2.3. Hubungan Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.3. Penelitian Terdahulu	22
2.4. Kerangka Pemikiran	25

2.5.	Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1.	Desain Penelitian	26
3.2.	Operasional Variabel	26
3.2.1.	Variabel Independen	26
3.2.2.	Variabel Dependen.....	27
3.3.	Populasi dan Sampel	28
3.3.1.	Populasi.....	28
3.3.2.	Sampel.....	29
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4.1.	Skala Pengukuran Data	30
3.5.	Metode Analisis Data.....	30
3.5.1	Analisis Deskriptif	31
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	31
3.5.2.1.	Uji Validitas Instrumen.....	31
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas Instrumen	32
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	33
3.5.3.2.	Uji Multikolinieritas.....	33
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.5.4.	Uji Pengaruh	34
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda	34
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	35
3.5.5.	Uji Hipotesis	35
3.5.5.1.	Uji T (Uji Parsial)	35
3.5.5.2.	Uji F (Uji Simultan).....	36
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	36
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	36
3.6.2.	Jadwal Penelitian	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Profil Responden.....	38
4.1.1.	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.1.2.	Profil Responden Berdasarkan Usia	39
4.1.3.	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
4.1.4.	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
4.2.	Hasil Penelitian	41
4.2.1.	Analisis Deskriptif	41
4.2.1.1.	Kerjasama Tim (X1)	41
4.2.1.2.	Komunikasi (X2)	42
4.2.1.3.	Kinerja Karyawan (Y).....	44
4.2.2.	Hasil Uji Kualitas Data	45
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas Instrumen	45
4.2.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas.....	47
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	48
4.2.3.1.	Uji Normalitas.....	48
4.2.3.2.	Uji Multikolinieritas.....	50

4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	51
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh.....	52
4.2.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	52
4.2.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	53
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis.....	54
4.2.5.1. Uji T.....	54
4.2.5.2. Uji F.....	55
4.3. Pembahasan.....	56
4.3.1. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan	56
4.3.2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.3.3. Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	59
5.2. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
Lampiran 1. Pendukung Penelitian	
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup	
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram	48
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Normal P-P Plot	49

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Data Pencapaian Muatan PT Infinity Marine Bulan April s/d September Tahun 2019.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	28
Tabel 3.2 Skala Likert	30
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Kerjasama Tim	41
Tabel 4.6 Deskriptif Variabel Komunikasi	42
Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim (X_1)	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X_2).....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	46
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolgomorov-Smirnov	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	51
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.16 Hasil Uji R Square.....	54
Tabel 4.17 Hasil Uji T	54
Tabel 4.18 Hasil Uji F	56

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 <i>Pearson Product Moments</i>	32
Rumus 3.2 <i>Cronbach`s Alpha</i>	32
Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda.....	34
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya utama ketika menggapai kesuksesan organisasi, sumber daya manusia memegang kontribusi penting didalam sebuah organisasi dalam perolehan sasaran perusahaan. Sumber daya manusia yang berkarakteristik mampu memberikan dampak atas kinerja yang professional untuk sasaran perusahaan, sehingga setiap perusahaan sering menantikan pekerjanya memiliki prestasi bagus serta memberikan hasil yang optimum. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satu ialah kerjasama tim.

Perusahaan memerlukan kerjasama tim demi memenuhi proses pencapaian sasaran perusahaan, sehingga dengan adanya kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian tugas menjadi lebih baik. Kerjasama tim merupakan kelompok yang berusaha menciptakan kinerja yang lebih banyak daripada melakukan secara pribadi, kerjasama yang *solid* akan menghasilkan energi yang positif, serta penting bagi kebahagiaan kepuasan kerja ini yang dapat mempengaruhi kinerja individu (Lawasi & Triatmanto, 2017: 51).

Kerjasama tim merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, melalui adanya kerjasama yang efektif dan terkoordinasi dapat mencapai kinerja dan prestasi kerja yang lebih baik serta kerjasama dianggap solusi organisasi terbaik, karena penelitian organisasi tidak akan dilakukan dengan benar jika tidak selaras. Tim yang kuat mampu memberikan kinerja yang efisien sehingga karyawan

dapat memperoleh sasaran organisasi yang sudah ditentukan. Studi yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2018) menjelaskan kerjasama tim mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebuah tim selalu memiliki berbagai solusi lebih baik daripada individu, (Putri & Sariyathi, 2017: 3402) menyatakan bahwa dengan perpaduan berbagai talenta dan solusi inovatif dapat menjadikan kerja tim lebih kompetitif daripada individu. Faktor lain yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan selain kerjasama tim adalah komunikasi.

Komunikasi berperan penting terhadap kinerja karyawan karena komunikasi merupakan salah satu penyebab yang berpengaruh pada aktivitas perusahaan, karena hubungan yang tidak bagus bisa mendatangkan masalah yang akan merugikan perusahaan. Karyawan dapat berkomunikasi satu sama lain baik dengan pemimpin serta kawan kerja, sehingga tidak terjadi kesalahan laporan. Pengirim dan penerima pesan saling mengerti makna dari pesan yang disampaikan, dapat diartikan bahwa terjadi sebuah komunikasi yang efektif (Lawasi & Triatmanto, 2017: 50).

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

perolehan yang diharapkan. Riset yang dilakukan oleh (Putri & Sariyathi, 2017) menjelaskan komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan memiliki hubungan erat dengan perusahaan, dimana dapat dilihat dari apa yang telah dilakukan untuk menghasilkan prestasi kepada perusahaan. Kerjasama tim dan komunikasi harus berjalan dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan sehingga menimbulkan semangat didalam bekerja.

PT Infiniti Marine merupakan perusahaan yang telah berdiri semenjak tahun 2006 dengan kantor pusat berlokasi di Singapura, saat ini perusahaan ini sudah memiliki total tiga lokasi perkantoran dimana kedua kantor berada di Singapura serta satu kantor berada di Batam. PT Infiniti Marine adalah perusahaan yang bergerak di sektor jasa sebagai perusahaan pengiriman barang (EMKL) atau *Freight Forwarder*. Perusahaan ini menjadi jembatan bagi perusahaan-perusahaan yang akan melakukan kegiatan pengiriman barang keluar negeri atau dikenal dengan istilah ekspor-impor, seperti melakukan pengurusan dokumen dan memberikan pelayanan yang diperlukan agar sebuah kegiatan ekspor-impor dapat terlaksana dengan baik. Perusahaan ini juga memiliki total 106 karyawan dimana ada karyawan yang bekerja di kantor dan di lapangan.

Permasalahan yang berkaitan dengan kerjasama tim adalah bahwa kurangnya kerjasama yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sehingga membuat pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu dan secara tidak langsung performa yang dihasilkan tidak seperti yang di harapkan. Selain itu, terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri.

Permasalahan selanjutnya yang berkaitan dengan komunikasi adalah karyawan selalu melakukan komunikasi satu arah sehingga informasi tidak tersampaikan kepada anggota yang lain sehingga berdampak pada operasional yang berjalan. Komunikasi dari atasan ke bawahan sering tidak memiliki kejelasan tentang instruksi mengenai operasional dan pembiayaan.

Hingga saat ini, sasaran kinerja PT Infiniti Marine yang ditetapkan sebelumnya belum tercapai. Pimpinan saat ini belum mengambil inisiatif untuk memperbaiki sistem kerja, serta kesalahan yang sering berlangsung mengakibatkan kerugian perusahaan. Statistik berikut merupakan hasil kinerja dari karyawan PT Infiniti Marine:

Tabel 1.1 Data Pencapaian Muatan PT Infiniti Marine Bulan April s/d September Tahun 2019

No	Bulan	Target	Tercapai
1	April	500 Kontainer	505 Kontainer
2	Mei	500 Kontainer	492 Kontainer
3	Juni	500 Kontainer	376 Kontainer
4	Juli	500 Kontainer	460 Kontainer
5	Agustus	500 Kontainer	469 Kontainer
6	September	500 Kontainer	410 Kontainer

. Sumber: PT Infiniti Marine, (2019)

Dalam pencapaian muatan, dapat dilihat bahwa masih banyak kendala yang berasal dari internal organisasi untuk mencapai target perusahaan setiap bulan seperti kurangnya komunikasi dan kerjasama yang dilakukan terhadap setiap anggota yang bersangkutan.

Berdasarkan latar belakang diatas mengenai pentingnya kerjasama tim dan komunikasi, sehingga peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian melalui judul

“Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine di Kota Batam”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang, maka bisa diidentifikasi permasalahan mengenai kerjasama tim dan komunikasi di dalam penelitian ini yakni:

1. Kurangnya kerjasama yang dilakukan karyawan dalam perusahaan sehingga pekerjaan yang dilakukan sering tidak bisa selesai tepat waktu.
2. Karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan lainnya.
3. Karyawan selalu melakukan komunikasi satu arah sehingga informasi tidak tersampaikan kepada anggota yang lain.
4. Komunikasi dari atasan kepada bawahan sering tidak memiliki kejelasan tentang instruksi mengenai operasional dan pembiayaan.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, mempertimbangkan untuk membatasi masalah karena materi yang terbatas, waktu serta ruang lingkup penelitian yang sangat lebar sehingga peneliti memfokuskan kepada pembahasan atas masalah pokok sesuai judul yaitu:

1. Dua variabel independen yang terdapat pada penelitian ini yakni: Kerjasama Tim (X1), dan Komunikasi (X2).

2. Satu variabel dependen yang terdapat di penelitian ini yakni: Kinerja Karyawan (Y) di PT Infiniti Marine.
3. Penelitian ini merupakan studi tentang sumber daya manusia di PT Infiniti Marine.
4. Responden dari penelitian ini merupakan karyawan PT Infiniti Marine.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah kerjasama tim berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam ?
2. Apakah komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam ?
3. Apakah kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam ?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka maksud penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.

3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Infinity Marine di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Riset ini bisa digunakan menjadi referensi dan pengarahannya kepada manajemen demi meyakinkan perusahaan pentingnya sumber daya manusia terhadap organisasi kemudian manajemen juga dapat memperhatikan pembagian tugas dalam sebuah team dan komunikasi antar anggota, agar menciptakan pencapaian kinerja karyawan untuk perusahaan yang efektif dan efisien.

1.6.2. Manfaat Praktis

Riset ini bisa dijadikan sebagai panduan pada perolehan sasaran bersama serta bermanfaat, yakni:

1. Bagi Perusahaan

Riset ini dapat berguna untuk perusahaan mencapai sasaran bersama-sama dan menyusun strategi dalam manajemen sumber daya, karena dengan adanya kerjasama tim dan komunikasi yang solid maka dapat menaikkan kinerja karyawan ketika perusahaan untuk mencapai tujuan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Riset ini bisa berguna serta kontribusi untuk pengembangan pengetahuan terkait dengan variabel, yang berguna sebagai referensi dalam komunitas akademik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kerjasama Tim

2.1.1.1. Pengertian Kerjasama Tim

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 51) Kerjasama tim adalah pengelompokan dua ataupun lebih orang yang berhubungan dan penyerasian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik. Tim dapat membuat pekerjaan antar anggota menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain.

Menurut (Panggiki *et al.*, 2017: 3019) kerjasama tim adalah tim orang-orang dengan keterampilan yang berbeda serta yang diorganisasikan untuk berkolaborasi dengan manajemen. Pimpinan dapat membentuk sebuah tim dengan anggota yang berbeda keahlian sehingga dapat mempermudah proses dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Menurut (Adi *et al.*, 2018: 69) *Teamwork is a team member's ability to work together, communicate effectively, anticipate and meet each other needs, and stimulate confidence to generate coordinated collective action.* Definisi kerja tim membutuhkan anggota tim untuk bekerja bersama, berkomunikasi secara efisien, mengantisipasi serta menanggapi kepentingan masing-masing, dan meningkatkan

keyakinan diri dalam aksi bersama-sama terorganisir. Koordinasi yang baik diantara anggota tim membuat sebuah tim menjadi efektif.

Menurut (Putri & Sariyathi, 2017: 3402) kerjasama tim adalah cara yang sangat bagus untuk memadukan keterampilan yang berbeda serta untuk memberikan resolusi kreatif yang membangun kolaborasi bertambah kompetitif ketimbang individu. Pekerjaan juga akan menjadi semakin mudah dimana anggota dapat membantu menghasilkan berbagai solusi ketika bekerja dalam sebuah tim. Pembentukan tim yang saling bekerja sama dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

Menurut (Masyithah *et al.*, 2018: 51) kerjasama tim adalah sekelompok individu bekerja bersama demi mencapai target secara serentak. Sekelompok perseorangan perlu mempunyai petunjuk serta proses operasi jelas, hingga semua anggota tim harus memutuskan kerja tim dan prosedur. Adanya aturan serta operasi yang baik maka bisa meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Anggraeni & Saragih, 2019: 1164) kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik. Prestasi yang telah tercapai dapat membuat anggota tim menjadi lebih semangat dalam mencapai tujuan-tujuan berikutnya.

Menurut (Hamiruddin *et al.*, 2019: 142) kerja tim merupakan sekerumun individu yang bertugas bersama-sama demi meraih sasaran yang serupa serta dapat bertambah ringan untuk mencapai tujuan tersebut dengan bekerja bersama daripada melakukannya sendiri. Bekerja dalam sebuah tim akan mempermudah anggota

ketika mengalami beberapa permasalahan sehingga tim akan berfungsi sangat baik dalam memecahkan permasalahan tersebut.

Menurut pendapat yang terpapar diatas, maka dapat disimpulkan kerjasama tim adalah komunitas orang yang memiliki potensi untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan memimpin setiap prestasi yang dimiliki untuk menghasilkan hasil yang lebih baik.

2.1.1.2. Jenis–Jenis Kerjasama Tim

Menurut (Masyithah *et al.*, 2018: 53) diperoleh 6 jenis kerjasama tim yakni:

1. Tim Formal

Tim formal merupakan sebuah tim dibangun dalam susunan lembaga terstruktur.

2. Tim Vertikal

Tim vertikal merupakan tim manajemen yang mencakup bos beserta sebagian pegawai di ikatan instruksi terstruktur.

3. Tim Horisontal

Tim horisontal merupakan tim kohesif yang mencakup sebagian anggota staf dengan jenjang hierarki yang serupa namun bermula diberbagai bidang keterampilan.

4. Tim Penugasan Khusus

Tim penugasan khusus adalah tim yang dirancang untuk menangani tugas dengan minat atau imajinasi tersendiri.

5. Tim Mandiri

Tim mandiri merupakan tim yang mencakup 5 sampai 20 karyawan melalui beraneka keahlian dan pengalaman perputaran aktivitas demi mewujudkan komoditas ataupun layanan lengkap.

6. Tim Pemecah Masalah

Tim pemecah masalah umumnya mencakup 5 sampai 1 pekerja yang diupah per jam dalam divisi yang sama tempat pegawai bekerja serta membahas taktik meningkatkan produktivitas, kinerja, serta area aktivitas.

2.1.1.3. Ciri-Ciri Kerjasama Tim

Menurut (Masyithah *et al.*, 2018: 53) terdapat 4 ciri-ciri kerjasama tim yaitu:

1. Memiliki tujuan bersama

Anggota tim yang memiliki tujuan bersama mampu bekerja secara efektif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bersinergi positif

Anggota tim yang memiliki sinergi akan secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.

3. Tanggung jawab individu dan bersama

Anggota tim yang secara bersama-sama bertanggung jawab pekerjaan yang telah dilakukan.

4. Keahlian yang saling melengkapi

Anggota tim yang memiliki perbedaan keahlian dapat melengkapi satu sama lain dalam pencapaian tugas.

2.1.1.4. Indikator Kerjasama Tim

Menurut (Hamiruddin *et al.*, 2019: 142) ada 4 indikator dalam kerjasama tim yaitu:

1. Fokus pada tujuan tim
Tim fokus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi.
2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas
Motivasi sangat diperlukan agar anggota lebih termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan.
3. Menjalin kerjasama sesama anggota tim
Sesama anggota tim akan menjalin kerjasama yang baik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.
4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas
Koordinasi dalam setiap tim dalam memudahkan penyelesaian sebuah tugas.

2.1.2. Komunikasi

2.1.2.1. Pengertian Komunikasi

Menurut (Arifin, 2012: 135) komunikasi merupakan satu kegiatan buat berbagi informasi, ide maupun pemikiran masing-masing pihak dalam percakapan dengan maksud untuk mendapatkan tujuan yang sama, kontak yang akurat tak akan terjadi jika pengirim tak mendistribusikan dengan baik serta penyambut menerima korespondensi saat bersifat penyimpangan.

Menurut (Sugeng *et al.*, 2016: 312) komunikasi adalah tindakan menyampaikan pesan terhadap individu berbeda, sebagai lisan serta tak serentak

melalui perangkat, untuk mengatakan atau membarui keyakinan, pemikiran, atau karakter. Pesan yang tadinya disampaikan untuk penerima akan terdapat sebuah respons atau balasan terhadap pesan yang diterima.

Menurut (Toha & Darmanto, 2016: 64) komunikasi adalah metode penyampaian pesan kepada penerima dari pengirim dengan harapan mereka dapat ditafsirkan dan diterima sehingga saling pengertian terjadi, adanya *feedback* maka proses komunikasi dapat berlanjut terus-menerus ketika kedua pihak memahami hal-hal yang sedang dibicarakan.

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 50) komunikasi merupakan metode mengirimkan catatan dengan mode atau cara transmisi yang dapat diubah untuk mencapai pentingnya pesan dan terbentuk peralihan catatan verbal ataupun tak verbal. Makna dalam pesan tidak diterima dengan baik maka tidak akan terjadi *feedback* dari penerima pesan. Diperlukan komunikasi yang efektif untuk terhindar dari miskomunikasi antara pengirim dengan penerima pesan.

Menurut (Hamiruddin *et al.*, 2019: 141) komunikasi mengambil bagian atau berlanjut sehingga sesuatu yang umum, pemahaman yang sama saling terjadi. Penerima akan mengetahui makna dari sebuah pesan jika kedua pihak mengetahui apa yang akan disampaikan. Komunikasi juga akan berjalan dengan lancar penerima mengerti pesan tersebut kemudian meneruskannya kepada anggota lain sehingga terciptanya komunikasi yang efektif dan lancar.

Menurut (Putri & Sariyathi, 2017: 3402) komunikasi adalah instrumen yang berfungsi demi mentransfer atau menyepakati penjelasan ke ataupun dari pihak lain. Penyampaian yang salah dapat menghasilkan hasil yang tidak menguntungkan serta

mampu mengakibatkan kegagalan untuk tercapainya tujuan organisasi. kemampuan karyawan juga akan mengalami penurunan jika sering terjadinya miskomunikasi antara sesama anggota.

Menurut (Wasiman, 2018: 21) komunikasi adalah metode yang ampuh untuk mentransmisikan ataupun memberi informasi ke pihak ketiga. Umpan balik akan diberikan apabila penerima menangkap arti yang disampaikan untuk pengirim pesan. Komunikasi yang baik dapat meneruskan pesan-pesan yang dituju kepada penerima dan akan terdapat respon dari penerima pesan sehingga komunikasi akan terus berlanjut dan dapat dikatakan bahwa terjadinya komunikasi yang efektif.

Menurut pendapat yang terpapar diatas, maka dapat disimpulkan komunikasi adalah suatu kegiatan penyampaian pesan dimana pertukaran pandangan, emosi, pikiran dan saran yang terjadi di antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama.

2.1.2.2. Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut (Toha & Darmanto, 2016: 66) terdapat 6 unsur-unsur komunikasi, yaitu:

1. **Komunikator**

Seseorang yang mengirim informasi ke orang lain, serta seseorang yang melaksanakan komunikasi.

2. **Pesan**

Pandangan yang perlu ditranformasikan menjadi simbol dalam pikiran yang dapat dipahami oleh penerima pesan.

3. **Jalur (*Medium*)**

Agar pesan dapat dengan cepat dipahami oleh penerima dalam proses komunikasi, maka penggunaan media dapat dilakukan secara bersamaan atau berurutan dengan berbagai cara dalam organisasi.

4. Penerima

Komunikator memberi informasi ke penerima, kemudian setelah menerima informasi, ada operasi menafsirkan informasi sehingga konteksnya mampu ditafsirkan.

5. Umpan balik

Dalam prosedur komunikasi membutuhkan timbal balik, agar dapat dikatakan bahwa komunikasi berjalan dengan baik.

6. Gangguan

Dalam prosedur komunikasi, rintangan kerap terjadi akibat konteks pengirim dan penerima pesan yang berlainan, sebagai politis, mental, maupun bervariasi sepanjang pendidikan, pengalaman dan keterampilan mereka.

2.1.2.3. Fungsi-Fungsi Komunikasi

Menurut (Bangun, 2012: 361) 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 sestiap individu.

4. Komunikasi antarpribadi

Penyampaian catatan terhadap penyambut catatan serta memahami definisi dari pesan yang telah disampaikan. Penyambut pesan dengan mudah mengenali sinyal yang dikirim pengirim jika mereka memiliki kata dan karater yang sama.

2.1.2.4. Indikator Komunikasi

Menurut (Hamiruddin *et al.*, 2019: 141) ada 4 indikator komunikasi, yaitu:

1. Bijaksana dan kesopanan

Berkomunikasi memakai alternatif istilah yang benar serta disampaikan melalui bahasa yang jelas.

2. Penerimaan umpan balik

Menerima jawaban catatan ataupun arti pesan yang tercapai.

3. Berbagi informasi

Menyampaikan pembaruan kepada staf dan anggota tentang laporan pengembangan dan masalah yang ada.

4. Memberikan informasi tugas

Memberikan penjelasan tentang perihal terkait penugasan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun, 2012: 231) kinerja merupakan hasil aktivitas seseorang yang dilakukan berlandaskan kondisi kegiatan. Suatu pekerjaan perlu dilakukan untuk memungkinkan pekerja untuk berkembang dan terinspirasi untuk melakukan pekerjaan sehingga tujuan bisnis juga dapat tercapai, pekerja yang berkembang seiring waktu juga dapat membangun semangat kerja dalam diri sendiri.

Menurut (Lawasi & Triatmanto, 2017: 49) kinerja merupakan kapasitas pekerja untuk melakukan kelengkapan kewajiban sebagai tanggung jawab mereka. Kinerja juga bisa diukur dengan kuantitas yang telah diselesaikan oleh karyawan pada periode tertentu sehingga bisa dilihat seberapa jauh peningkatan yang telah dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja juga merupakan salah satu variabel untuk dinilai kemampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Menurut (Panggiki *et al.*, 2017: 3020) kinerja karyawan merupakan keberhasilan produk dari keunikan serta kapasitas pekerjaan yang dilakukan pekerja bersama melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya, bertanggung

jawab bisa memungkinkan karyawan bekerja lebih keras dari sebelumnya serta karyawan termotivasi dalam meningkatkan maupun pencapaian sasaran organisasi.

Menurut (Putri & Sariyathi, 2017: 3400) Kinerja adalah efek dari aktivitas individu selama periode waktu tertentu ketika akan lebih mudah untuk mencapai tujuan tertentu dengan memantau keberhasilan karyawan organisasi, kemudian karyawan juga akan mengalami peningkatan dalam bekerja dalam sebuah perusahaan. Tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan juga dapat tercapai jika kinerja karyawan dalam sebuah organisasi mengalami peningkatan.

Menurut (Ghofar, 2018: 33) *Performance is mentioned as a the results of a given job function or procedure over a period of time (work efficiency), so success is how to do the work and the outcomes of the work that are so closely linked into what is done and how to do in a certain period of time.* Definisi kinerja sebagai catatan hasil dari tugas atau operasi yang diberikan dalam periode waktu tertentu, jadi kinerja adalah kualitas bekerja dan hasil tes yang diperoleh dan berkaitan dengan sesuatu yang dilakukan dan bagaimana melakukannya dalam waktu tertentu.

Menurut (Masyithah *et al.*, 2018: 51) Kinerja adalah metode untuk mengevaluasi seberapa baik pekerja menjalankan kegiatan mereka sesuai atas serangkaian tolak ukur, serta mengirimkan pengetahuan terhadap pekerja. Tercapainya *Output* yang kemampuan yang maksimal dapat dikatakan bahwa karyawan telah melakukan pekerjaan dengan benar dan baik.

Menurut (Hamiruddin *et al.*, 2019: 142) kinerja merupakan karakter ataupun perbuatan terkait atas sasaran lembaga di mana kriteria penilaian mencerminkan

penilaian evaluasi ahli. Penilaian dapat dilakukan dengan mengukur kuantitas dan kualitas dari seorang karyawan ketika mengerjakan sebuah pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya, sehingga dapat mengetahui sejauh mana kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut pendapat yang terpapar diatas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan karyawan dalam suatu periode yang ditentukan, baik berdasarkan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan.

2.1.3.2. Unsur–Unsur Penilaian Kinerja

Menurut (Nanulaita, 2018: 209) terdapat 6 unsur–unsur penilaian kerja yakni:

1. Prestasi

Evaluasi aktivitas mengenai atribut maupun kapasitas yang akan diproduksi pegawai.

2. Kedisiplinan

Evaluasi keahlian sesuai dengan regulasi yang ada serta serasi bersama arahan yang diberikan kepadanya.

3. Kreatifitas

Penaksiran kapasitas pekerja untuk melebarkan inovasi dan menuntaskan pekerjaan mereka, maka mereka mampu bertindak makin efektif serta efisien.

4. Bekerja sama

Evaluasi kepuasan pekerja aktif serta berproses sebagai lurus atau tegak dengan pekerja lain didalam atau di luar maka hasil tes makin kuat.

5. **Kecapakan**

Evaluasi penyatuan serta harmonisasi berbagai komponen yang berpartisipasi selama pengembangan kebijakan serta keadaan administrasi.

6. **Tanggung jawab**

Evaluasi kemampuan pekerja untuk mengambil tanggung jawab atas tindakan mereka, hasil pekerjaan dan asal taktik yang digunakan serta perilaku kerja.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Pramularso, 2017: 174) kinerja karyawan dipengaruhi akibat 3 faktor, yakni:

1. Faktor individu mencakup: kapabilitas, kemahiran, konteks, serta demografi.
2. Faktor psikologis mencakup: kesan, perilaku personalitas, pengkajian stimulan.
3. Faktor organisasi mencakup: sumber daya, koordinator, penghargaan, pola sketsa kegiatan.

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Noviawati, 2016: 4) diperoleh 5 indikator kinerja karyawan yakni:

1. **Kuantitas**
Pemahaman karyawan tentang jumlah dan efek dari tugas yang direncanakan.
2. **Kualitas**

Pemahaman karyawan tentang tingkat pekerjaan yang dihasilkan dan peran pelatihan dan kemampuan pekerja dikuasai.

3. Ketepatan waktu

Pemahaman karyawan tentang suatu tindakan yang dilakukan dari awal waktu hingga *output* dihasilkan.

4. Efektivitas

Penggunaan terbaik sumber daya serta masa lembaga mendapatkan pendapatan serta meminimalkan biaya.

5. Kehadiran

Derajat kemunculan staf di organisasi akan memutuskan efisiensi pekerja.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang dilakukan oleh (Pandelaki, 2018) berjudul “Pengaruh *Teamwork* Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong”, menunjukkan bahwa kerjasama tim secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset bisa diartikan melalui adanya kerjasama tim yang bagus, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Kelompok tim yang baik juga mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerjanya sehingga dapat tercapai tujuan atau target perusahaan.

2.2.2. Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang dilakukan oleh (Setia & Hendry, 2018) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Medan”, menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini bisa diartikan melalui adanya komunikasi efektif, maka dapat memajukan kinerja karyawan. Komunikasi yang bagus dapat mengurangi kesalahpahaman antar sesama karyawan.

2.2.3. Hubungan Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang dilakukan oleh (Putri & Sariyathi, 2017) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon”, menunjukkan bahwa kerjasama tim dan komunikasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil riset ini bisa diartikan melalui adanya kerjasama tim dan komunikasi yang bagus, sehingga dapat memajukan kinerja karyawan.

2.3. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan beberapa riset terdahulu, dimana berhubungan atas judul penelitian serta bisa menguatkan hasil nilai uji analisis data pada pengujian hasil penelitian di bab selanjutnya, yakni:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

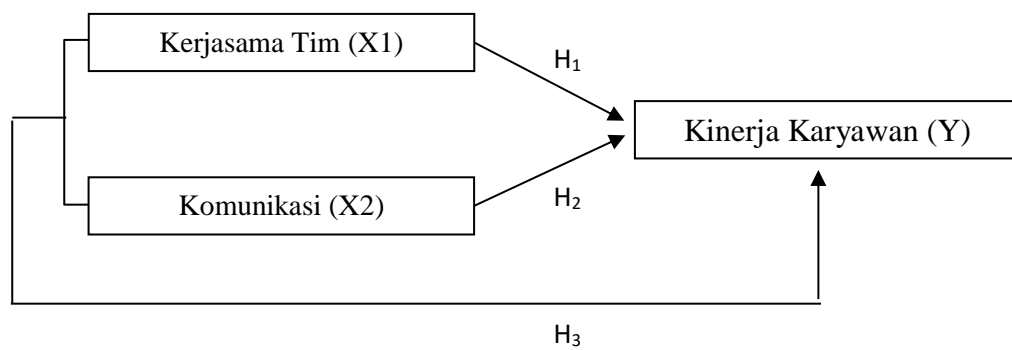
No	Nama dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1.	(Sugeng <i>et al.</i> , 2016) Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174 Google Scholar	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Karyawan, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Target Jaya Manado	X1= Kepemimpinan X2= Komitmen Karyawan X3= Komunikasi Y= Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan, komitmen karyawan dan komunikasi relevan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen karyawan tidak relevan terhadap kinerja karyawan
2.	(Putri&Sariyati, 2017) Jurnal Manajemen Unud ISSN: 2302-8912 Google Scholar	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan	X1= Gaya Kepemimpinan Transformasional X2= Kerjasama Tim X3= Komunikasi Y= Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi secara parsial relevan terhadap kinerja karyawan 2. Gaya kepemimpinan transformasional, kerjasama tim, dan komunikasi secara simultan relevan terhadap kinerja karyawan
3.	(Suwandana, 2018) Jurnal <i>International Journal of Social Science and Business</i> ISSN: 2549-6409 SINTA 5	Pengaruh Komunikasi, Konflik Peran dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penta Valent di Denpasar	X1= Komunikasi X2= Konflik Peran X3= Stres Y= Kinerja Karyawan	1. Komunikasi, konflik peran, dan stres secara parsial relevan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi, konflik peran, dan stres simultan relevan terhadap kinerja karyawan

Tabel 2.1 Lanjutan

4.	(Pandelaki, 2018) Jurnal Katalogis ISSN: 2302-2019 SINTA 5	Pengaruh <i>Teamwork</i> Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong	X1= <i>Teamwork</i> X2= Budaya Kerja Y= Kinerja Karyawan	1. <i>Teamwork</i> dan budaya kerja secara parsial relevan terhadap kinerja karyawan 2. <i>Teamwork</i> dan budaya kerja simultan relevan terhadap kinerja karyawan
5.	(Wasiman, 2018) Jurnal Akrab Juara ISSN: 2528-5130 Google Scholar	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit di Kota Batam	X1= Gaya Kepemimpinan X2= Motivasi X3= Komunikasi Y= Kinerja Karyawan	1. Gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi parsial signifikan terhadap kinerja karyawan Gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi simultan relevan terhadap kinerja karyawan
6.	(Setia & Hendry, 2018) Jurnal Manajemen Prima ISSN: 2088-6128 Google Scholar	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sekar Mulia Abadi	X1= Disiplin Kerja X2= Komunikasi Y= Kinerja Karyawan	1. Disiplin kerja dan komunikasi parsial relevan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja dan komunikasi simultan relevan terhadap kinerja karyawan
7.	(Hamiruddin <i>et al.</i> , 2019) Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi ISSN: 2502-4175 SINTA 5	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Staf Sekretariat DPRD Kabupaten Wakatobi	X1= Komunikasi Organisasi X2= Motivasi X3= Kerjasama Tim Y= Kinerja Karyawan	1. Komunikasi organisasi, motivasi, dan kerjasama tim parsial relevan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi organisasi, motivasi, dan kerjasama tim simultan relevan terhadap kinerja karyawan

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori serta hubungan antar variabel yang dikemukakan diatas, kerangka pemikiran di riset ini bisa di ilustrasikan yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5. Hipotesis

Berdasarkan penjabaran kerangka pemikiran sebelumnya, sehingga peneliti berupaya merumuskan hipotesis yakni:

- H₁ : Kerjasama Tim berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.
- H₂ : Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.
- H₃ : Kerjasama Tim dan Komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Teknik uraian yang dipakai peneliti adalah metode dekriptif dengan pendekatan kuantitatif, yakni untuk analisis data beserta menjelaskan maupun mendefinisikan data yang dikumpulkan seperti adanya bermaksud membuat kesimpulan yang tersedia secara umum (Sanusi, 2017: 147). Teknik kuantitatif bisa dijelaskan sebagai teknik yang pernah lumayan sering dipakai sehingga menjadi metode untuk teknik riset (Sugiyono, 2012: 7). Cara studi yang digunakan dalam riset ini merupakan penelitian survei, yang merupakan tinjauan sampel karyawan PT Infinity Marine melalui penggunaan kuesioner selaku alat buat mengumpulkan data.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2012: 38) variabel riset merupakan entitas selama konteks apa yang dianggap penyidik untuk diselidiki guna memperoleh pengetahuan dan menarik kesimpulan tentangnya. Riset ini memakai dua kategori variabel yakni variabel terikat dan tak terikat. Variabel tak terikat yang dipakai didalam riset ini ialah kerjasama tim serta komunikasi kemudian variabel tidak bebas yang digunakan ialah kinerja karyawan.

3.2.1. Variabel Independen

Variabel yang memengaruhi faktor-faktor tertentu adalah variabel tak terikat (Sanusi, 2017: 50), variabel tak terikat di riset ini, yakni:

1. Kerjasama Tim (X1)

Indikator kerjasama tim ialah sebagai berikut menurut (Hamiruddin *et al.*, 2019: 142) yaitu:

- a. Fokus pada tujuan tim
- b. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas
- c. Menjalin kerjasama sesama anggota tim
- d. Koordinasi tim dalam proses menyelesaikan tugas

2. Komunikasi (X2)

Indikator komunikasi ialah sebagai berikut menurut (Hamiruddin *et al.*, 2019: 141) yaitu:

- a. Bijaksana dan kesopanan
- b. Penerimaan umpan balik
- c. Berbagi informasi
- d. Memberikan informasi tugas

3.2.2. Variabel Dependen

Menurut (Sanusi, 2017: 50) variabel terikat (*dependent variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi oleh faktor berlainan. Pada riset ini, variabel dependen yang dimaksud merupakan kinerja karyawan (Y). Menurut (Noviawati, 2016: 4) indikator kinerja dapat diukur dengan:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Ketepatan waktu

- d. Efektivitas
- e. Kehadiran

Secara keseluruhan operasional variabel untuk riset ini dapat dijelaskan seperti tabel bawah ini:

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kerjasama Tim (X ₁)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fokus pada tujuan tim 2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas 3. Menjalani kerjasama sesama anggota tim 4. Koordinasi tim dalam menyelesaikan tugas 	<i>Likert</i>
Komunikasi (X ₂)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bijaksana dan kesopanan 2. Penerimaan umpan balik 3. Berbagi informasi 4. Memberikan informasi tugas 	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kehadiran 	<i>Likert</i>

Sumber: (Hamiruddin *et al.*, 2019), dan (Noviawati, 2016)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi merupakan bidang generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang memiliki atribut serta karakteristik tertentu untuk dianalisis oleh peneliti dan kemudian menarik kesimpulan (Sugiyono, 2012: 80). Riset ini yang menjadi populasi merupakan seluruh pekerja didalam PT Infiniti Marine dimana sebesar 106 pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut.

3.3.2. Sampel

Sampel merupakan komponen dari total serta karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012: 81). Penentuan jumlah sampel riset ini memakai *nonprobability sampling* yang mencakup sampling jenuh, sehingga sampel pada riset ini ialah keseluruhan pekerja yang bertugas di PT Infiniti Marine dengan total 106 pekerja.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2012: 137) keakuratan data penelitian dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu: sifat alat pengujian dan standar perangkaan data. Teknik Riset yang digunakan peneliti saat pengumpulan data memanfaatkan asal data yang terdiri dari:

1. Data Primer

Menurut (Misbahuddin & Hasan, 2013: 21) data primer merupakan data dimana peneliti yang melakukan penelitian memperoleh atau mengumpulkan langsung di lapangan atau membutuhkannya serta melalui pemencaran angket ini bermaksud memperoleh data yang diperlukan dari pekerja PT Infiniti Marine. Hasil pengisian kuesioner yang dibagikan untuk para responden merupakan data primer yang dipakai dalam riset ini.

2. Data Sekunder

Menurut (Misbahuddin & Hasan, 2013: 21) data sekunder merupakan data dirangkai atau diakses sama peneliti yang menyelidiki dari sumber jurnal-

jurnal penelitian maupun buku-buku yang berhubungan merupakan data sekunder yang dipakai dalam riset ini.

3.4.1. Skala Pengukuran Data

Skala pengumpulan data yang dipakai pada riset ini melalui pendistribusian kuesioner untuk para responden karyawan pada PT Infiniti Marine dan memperoleh jawaban. Skala likert merupakan ukuran yang digunakan dalam riset ini, menurut (Sugiyono, 2012: 93) skala *likert* dipakai buat menilai pandangan, kepercayaan serta harapan orang berkenaan petunjuk sebuah penelitian.

Dengan skala *likert*, indikator variabel merupakan jabaran dari variabel yang akan ditakar kemudian bertindak sebagai titik awal untuk pengaturan instrumen pertanyaan (Sugiyono, 2012: 93). Jawaban untuk tiap item instrumen memanfaatkan skala likert memiliki tingkatan yang amat konklusif hingga sungguh minus. Respons dapat diberi nilai seperti tabel di bawah ini untuk analisis kuantitatif:

Tabel 3.2 Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2012: 94)

3.5. Metode Analisis Data

Metode kajian data merupakan metode kajian yang dipakai untuk mengevaluasi data yang dirangkai oleh peneliti (Sanusi, 2017: 115). Dalam

menduga dampak variabel bebas terhadap variabel terikat, peneliti memakai teknik kajian yang biasa disebut sebagai analisis kuantitatif, disini dapat disimpulkan bahwa studi tentang data ini akan berharga sebagai pengetahuan bagi orang lain karena rinciannya telah dikumpulkan secara rutin, kemudian program untuk mengolah data serta hasil pembagian kuesioner memakai program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah indikator yang dipakai dalam analisis data beserta mengidentifikasi serta menunjukkan data yang digabungkan (Sugiyono, 2012: 147). Dalam penelitian ini buat merespons hipotesis deskriptif berkaitan dengan kejadian, data akan diklasifikasikan menurut variabel. sektor ini akan ditelaah perihal distribusi balasan responden kepada kelengkapan indikator yang ditakar, kemudian memperoleh jawaban terhadap masing-masing variabel.

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas dianggap valid seandainya instrumen menimbang segala yang harus ditakar dan apakah instrumen pengukuran valid tergantung pada alat untuk mencapai target pengukuran (Wibowo, 2012: 35). Para peneliti memanfaatkan metode korelasi *product moment pearson* buat mengukur kebenaran instrumen serta koefisien korelasinya (r) dapat dilihat rumus berikut ini:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][n \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3.1 Pearson Product Moments

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien kolerasi

i = Skor item

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

Kriteria pengujian dalam validitas ini (Asroi & Hidayat, 2016: 11) adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$, sehingga dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, sehingga dianggap tak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas merupakan persamaan yang memperlihatkan instrumen bisa dipercaya maupun tidak. Untuk mengukur dan memahami derajat keserasian, sehingga digunakan uji reabilitas sebagai alat ukur (Wibowo, 2012: 52).

Pada riset ini untuk mengetahui instrumen reabilitas, peneliti memakai teknik dari *Cronbrach's Alpha* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3.2 Cronbach's Alpha

Keterangan:

r_n = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = varian total

Kriteria uji reliabilitas memakai Cronbach Alpha (Asroi & Hidayat, 2016: 20) adalah apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ sehingga alat ukur tersebut reliabel dan sebaliknya seandainya nilai *Cronbach Alpha* $< 0,6$, maka alat ukur tidak reliabel.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan buat mengevaluasi apakah atribut yang diuji mempunyai pembagian standar ataupun normal, jika nilai residu terdistribusi secara normal bisa tercipta kurva yang didefinisikan sebagai lonceng (*bell-shaped curve*). Uji normalitas juga dapat digunakan melalui *Test kolmogorov-smirnov*. Nilai residual terstandarisasi disimpulkan normal jikalau nilai probabilitas $> 0,05$ bisa disimpulkan distribusi dari model regresi ialah normal, serta seandainya probabilitas $< 0,05$ bisa disimpulkan distribusi dari model regresi ialah tidak normal (Wibowo, 2012:62)

3.5.3.2. Uji Multikolinieritas

Variance inflation factor (VIF) adalah instrumen yang dipakai buat menentukan apakah model memiliki indikasi multikolinieritas. Caranya ialah memeriksa nilai masing-masing variabel dependen terhadap variabel terikatnya. Jikalau nilai VIF lebih kecil dari 10 maka model tak menunjukkan terindikasi multikolinieritas, bisa diartikan tidak ada korelasi antara variabel independen (Wibowo, 2012: 87)

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Dalam uji heteroskedastisitas suatu model memiliki versi variabel dalam proses tidak setara. Model regresi simpulkan terindikasi heteroskedastisitas apabila nilai uji probabilitas $< 0,05$, sedangkan bila nilai uji probabilitas $> 0,05$ bisa diindikasikan model regresi bebas dari heteroskedastisitas (Wibowo, 2012: 93)

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam membuktikan satu tatanan kaitan linear antara variabel serta untuk memahami jumlah estimasi dari tiap variabel independen beserta dependen maka kajian regresi linier berganda merupakan kajian yang dipakai didalam riset ini (Wibowo, 2012: 126). Regresi berganda bisa dirumuskan yakni:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel respons)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X₁ = Variabel independen pertama

X₂ = Variabel Independen kedua

X₃ = Variabel independen ketiga

X_n = Variabel independen ke – n

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam memahami tingkat pembentukan model kondisi aktual adalah pemahaman akan persamaan yang menentukan determinasi. Pengujian ini untuk mengetahui ketepatan garis regresi diperoleh saat mengevaluasi data yang diamati. Nilai R square dapat dilihat sebagai persentase dari nilai yang menggambarkan pengaruh terhadap variabel dependen (Y), penelitian ini digunakan buat memastikan kuantitas atau proporsi variabel independen ketika model regresi yang dipasangkan dengan variabel dependen (Wibowo, 2012: 135). Berikut merupakan rumus dalam mencari koefisien determinasi:

$$R^2 = \frac{(ry_{x_1})^2 + (ry_{x_2})^2 - 2(ry_{x_1})(ry_{x_2})(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

ry_{x_1} = Korelasi variabel x1 dengan y

ry_{x_2} = Korelasi variabel x2 dengan y

rx_1x_2 = Korelasi variabel x1 dengan variabel x2

3.5.5. Uji Hipotesis

Dalam riset ini, peneliti memakai dua cara dalam uji hipotesis, yakni uji t (uji parsial) dan uji F (uji simultan).

3.5.5.1. Uji T (Uji Parsial)

Uji t dipakai untuk menilai apakah variabel korelasi terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012: 90). Kriteria pengujian uji t ialah:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikansi $> 0,05$.

3.5.5.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dipakai selama menentukan apakah variabel positif mempengaruhi variabel independen pada variabel dependen secara bersama-sama (Priyatno, 2012:

89). Berikut merupakan kriteria pengujian uji F adalah:

1. H_0 ditolak dan H_a diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$.
2. H_0 diterima dan H_a ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ serta nilai signifikansi $> 0,05$.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Riset dilakukan di PT Infiniti Marine yang berlokasi pada Jalan Kerapu No 01, Tanjung Sengkuang, Batu Ampar.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.3 Jadwal Penelitian

Kegiatan	September		Oktober				November	Desember			Januari			Februari
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifikasi Masalah	■	■												
Studi Pustaka		■	■	■										
Pembuatan Kuesioner				■	■									
Penyebaran Kuesioner					■	■	■	■						
Pengolahan Data								■	■	■				
Analisis Hasil Pengujian										■	■	■		
Kesimpulan												■	■	■

Sumber: Peneliti (2019)