

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Yuniasih (2021) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting dari keorganisasian perusahaan yang memfokuskan diri pada unsur Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Uyun, 2021). Untuk mencapai tujuan organisasi perlu ditingkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Wandi dkk., 2019). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu (Falah, dkk 2021). Pada sebuah organisasi, kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu (Wandi, dkk., 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya kepadanya sehingga kinerjanya lebih baik (Falah dkk, 2021)

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap beberapa karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar, ditemukan bahwa penurunan kinerja disebabkan karena ada sebagian karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Rendahnya komitmen organisasi karyawan seperti kemauan dan kesetiaan karyawan yang masih rendah terhadap perusahaan yaitu rasa atau keinginan karyawan untuk bekerja dan mengabdikan lebih lama kepada perusahaan, keinginan untuk tetap bertahan, kurangnya kemampuan untuk mengapresiasi rasa kecintaannya karyawan kepada organisasi dengan cara lebih menghargai pada setiap komitmen yang dimiliki suatu organisasi tersebut, dan kurangnya penguasaan dan pemahaman kerja untuk menciptakan mutu dalam pekerjaannya.

Kabag bidang penjualan pada CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar mengatakan bahwa ditemukan suatu fenomena tentang karyawan kurang loyal terhadap perusahaan. Kinerja karyawan masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari target pendapatan yang belum pernah tercapai. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1
Data Target dan Realisasi Pada CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam
Wuruk Denpasar
Tahun 2017-2021

No	Tahun	Target Penjualan (Unit)	Realisasi Penjualan (Unit)	Presentasi Penjualan (Unit)
1	2017	1425	970	68%
2	2018	1560	750	48%
3	2019	2015	1555	77%
4	2020	1245	750	60%
5	2021	810	447	55%

Sumber: CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar.

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa tahun 2021 target pendapatan ditetapkan sebesar 810 unit. Dari target bulanan tersebut, ini belum pernah ada yang tercapai dan secara kumulatif target tahun 2021 hanya terealisasi sebesar 55 persen. Berdasarkan kondisi ini dapat diprediksi bahwa kinerja karyawan CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar masih belum maksimal.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen organisasi atau perusahaan dimana karyawan itu bekerja (Maharini, 2017). Komitmen organisasi merupakan suatu rasa identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan yang diekspresikan oleh karyawan terhadap organisasinya (Priansa, 2018) . Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawannya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan.

Luthans (2018) menyatakan komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang karyawan mengidentifikasi diri dan organisasinya dengan cara merefleksikan keyakinan yaitu, karyawan akan memberikan kesetiaan, serta memiliki keinginan, bersedia bekerja keras, berkorban, dan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi. Menurut Kaswan (2017) komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan karyawan untuk bertahan dengan sebuah perusahaan di waktu yang akan datang. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan karyawan terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja disana. Kaswan (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan - tujuannya.

Komitmen organisasi yang rendah akan membawa dampak pada kinerja karyawan yang rendah, karena karyawan tidak bekerja dengan serius. Selain itu juga menyebabkan kerugian yang besar bagi perusahaan, antara lain pindah kerja dan pemogokan. Semua permasalahan yang ditimbulkan akibat rendahnya komitmen karyawan dalam suatu perusahaan tidak terlepas juga dari adanya peranan seorang pemimpin dalam perusahaan.

Hasil penelitian Setiawan dan Taufik (2018), menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Febriani dan Supartha (2019), menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan logistic. Berbeda dengan Penelitian Yudhi (2018) menunjukan

bahwa komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sangyang perkasa Denpasar.

Selain komitmen organisasi, kerjasama tim juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Kojongian. dkk, 2015). Kerjasama tim adalah proses dimana sekelompok orang dan keahlian mengumpulkan sumber daya dan keahlian mereka untuk bekerja bersama (Donny dan Eko, 2017). Kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hamper tanpa supervise, untuk mengerjakan tugas - tugas, fungsi - fungsi, dan aktivitas - aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan (Griffin, 2017). Kerjasama tim merupakan suatu yang penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi yang menjadi tanggung jawab karyawan (Yanti, 2021). Dari uraian ketiga pendapat pengertian Kerjasama tim maka dapat disimpulkan Kerjasama tim adalah mendorong produktivitas kerja karyawan, keterlibatan kerja sama karyawan, rasa saling percaya, pembelajaran karyawan yang lebih luas, dan penggunaan keragaman pengetahuan yang lebih besar.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh, Yusuf (2018) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik Kerjasama tim yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kojongian (2015) menjelaskan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kerjasama tim. Menurut Yusuf (2018) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya semakin baik kerjasama tim yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kojongian, dkk (2021), kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap perubahan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kerjasama tim. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh, Agwu (2018) Kerjasama tim berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Artinya jika diasumsikan Kerjasama tim meningkat dan variabel lainnya dianggap *constant*, maka kinerja karyawan menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu komunikasi. Komunikasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan (Falah, dkk. 2021). Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat meninterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud Menurut (Falah dkk, 2021). Komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non-verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih (Wandi, dkk. 2019). Dari uraian ketiga pendapat pengertian komunikasi maka dapat disimpulkan komunikasi merupakan bagian integral dari suatu proses manajemen, melalui komunikasi yang efektif maka kerjasama yang harmonis karyawan dapat dikembangkan untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian oleh Falah, dkk. (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa komunikasi merupakan salah satu faktor dominan penentu terhadap tingkat kinerja karyawan. Menurut Wandu, dkk. (2019) komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya

kekuatan suatu bahwa bagian-bagian dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan adanya komunikasi yang baik setiap individu dapat menyampaikan pendapat antara satu dengan lainnya, baik melalui verbal atau non verbal. Semakin baik komunikasi yang dijalin satu dengan lainnya maka akan semakin cepat pula terjalinnya suatu hubungan kerja (Purnawati, dkk., 2021).

Menurut Falah, dkk. (2021) menunjukkan, bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Artinya bahwa semakin baik komunikasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuniasih (2021) komunikasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bagian yang penting dan memberikan dampak yang luas dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Menurut Yuniasih (2021) komunikasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Artinya komunikasi yang buruk akan berdampak luas terhadap kehidupan organisasi.

Dari beberapa hasil penelitian dinyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi (Lie, 2018). Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi

merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya.

CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar adalah salah satu dealer resmi sepeda motor Yamaha yang bergerak dalam bidang penjualan dan perawatan kendaraan. Banyaknya jumlah dealer sepeda motor di Denpasar khususnya dealer Yamaha menunjukkan adanya tingkat persaingan yang semakin ketat. Penjualan berbagai desain sepeda motor yang menarik, fitur yang beragam dan berkualitas diharapkan mampu menarik minat konsumen untuk membeli produk yang ditawarkan. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja organisasi yang kian lama membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Dalam menghadapi persaingan tersebut perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh komitmen organisasi, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar”.

1.2 Rumusan permasalahan.

Berdasarkan dari latar belakang yang dikemukakan diatas, maka dapat diperoleh pokok permasalahan penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar?
- 2) Bagaimanakah pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar?
- 3) Bagaimanakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok penelitian diatas yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar
- 3) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan komitmen organisasi,

Kerjasama tim dan komunikasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan CV. Yamaha Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori deskriptif dari hasil suatu studi kepustakaan yang berhubungan (relevan) serta mendukung pokok permasalahan yang hendak diteliti sehingga landasan teoritis diharapkan mampu menjadi landasan atau acuan maupun pedoman dalam penyelesaian masalah-masalah yang timbul dalam penelitian ini. Sugiyono (2010) mengatakan bahwa landasan teori adalah alur logika atau penalaran yang merupakan seperangkat konsep, definisi, dan proporsi yang disusun secara sistematis.

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019). Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, Sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang disusun tidak terlalu tinggi atau terlalu rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Yusuf, 2018).

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya (Purnamasari, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan apa yang diharapkan organisasi kepadanya akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal-setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas tujuan yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik

untuk menilai kinerjanya. Capaian atas tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Latham, 2017).

2.1.2 Komitmen organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasional

Komitmen organisasional diartikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Konsep komitmen organisasional berkaitan dengan tingkat keterlibatan orang dengan organisasi dimana mereka bekerja dan tertarik untuk tetap tinggal dalam organisasi tersebut. Menurut Wibowo (2017) komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentivikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Menurut Wibowo (2017) komitmen organisasional merupakan tingkat loyalitas yang dirasakan individu terhadap organisasi.

Menurut Luthans (2017) komitmen organisasional sering didefinisikan sebagai sebuah keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut. Keinginan untuk mendesak usaha pada tingkat tinggi atas nama organisasi. Keyakinan yang pasti dalam dan penerimaa atas nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut Wibowo (2017) komitmen organisasional adalah sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempengaruhi apakah seorang pekerja tetap tinggal sebagai seorang anggota organisasi atau meninggalkan untuk pekerjaan lain.

Dari pengertian maupun definisi Komitmen Organisasional dari para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional adalah suatu sikap yang mencerminkan loyalitas pekerja pada organisasi dan merupakan suatu proses yang sedang berjalan melalui mana peserta organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi dan kelanjutan keberhasilan dan kesejahteraan.

2) Tipe Komitmen Organisasi

Menurut Wibowo (2014) mengemukakan bahwa terdapat dua dimensi utama komitmen organisasional, yaitu:

- a) *Rational Commitment*, mencerminkan bahwa pekerjaan memberikan pelayanan pada kepentingan financial, pengembangan dan profesional individu.
- b) *Emmotional Commitment*, mencerminkan perasaan bahwa apa yang dilakukan seseorang adalah penting, berharga dan memberikan manfaat nyata bagi orang lain.

Dimensi Komitmen organisasi menurut Wibowo (2017) adalah sebagai berikut :

- a) *Affective Commitment*, menyangkut pada keterkaitan emosional pekerjaan pada identifikasi dengan dan pelibatan dalam organisasi.
- b) *Continuence Commitment*, menyangkut komitmen berdasarkan pada biaya yang bersangkutan dengan pekerjaan dengan meninggalkan organisasi.
- c) *Normative Commitment*, menyangkut perasaan pekerja atas

kewajiban untuk tetap tinggal dengan organisasi karena itu merupakan yang terbaik untuk dilakukan.

Menurut Wibowo (2014) yang memberikan makna komitmen organisasional sama dengan *Affective Commitment*, yaitu sebagai keterkaitan emosional pekerjaan, identifikasi dan keterlibatan dalam organisasi tersebut. Definisi ini menyinggung secara spesifik pada *Affective Commitment* karena merupakan keterikatan emosional dan peasaan kita tentang loyalitas pada oranisasi.

Organization (Affective) Commitment berbeda dengan *Continuence Commitment* yang merupakan keterikatan kalkulatif. Pekerja mempunyai *Continuence Commitment* tinggi karena mereka tidak mengidentifikasi secara khusus dengan organisasi dimana mereka bekerja, tetapi merasa terikat untuk tetap disana karena terlalu mahal untuk keluar. Mereka memilih untuk tetap tinggal karena kalkulasi untuk tetap tinggal lebih tinggi dari pada nilai bekerja di tempat lain.

3) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Meyer (2018) mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator komitmen organisasioal, yaitu:

- a) Komitmen Efektif, komitmen efektif mengacu pada emosi yang meledak pada karyawan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Karyawan dengan komitmen efektif yang kuat cenderung secara terus menerus akan setia pada organisasi karena keinginan mereka yang sebenarnya yang ada dalam hati mereka.

- b) Komitmen Normatif, komitmen normatife mengacu pada refleksi perasaan akan kewajiban untuk menjadi karyawan perusahaan. Karyawan dengan komitmen normative yang tinggi merasa bahwa mereka memang seharusnya tetap bekerja pada organisasi tempat mereka bekerja saat ini.
- c) Komitmen Berkelangsunan, komitmen berkelangsunan mengacu kepada kesadaran karyawan yang berkaitan dengan akibat meninggalkan organisasi.

2.1.3 Kerjasama Tim

1) Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Griffin (2015) kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hamper sama supervise, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi, dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Eko dkk, (2017) Kerjasama tim atau teamwork adalah proses dimana sekelompok orang dan keahlian mengumpulkan sumber daya dan keahlian mereka untuk bekerja bersama. Menurut Yanti (2021) Kerjasama tim merupakan suatu yang penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi yang menjadi tanggung jawab karyawan. Menurut Jackson dkk, (2017) Kerjasama tim adalah mendorong produktifitas, keterlibatan karyawan, rasa saling percaya, pembelajaran karyawan yang lebih luas, dan penggunaan keragaman pengetahuan yang lebih besar.

2) Manfaat Kerjasama Tim

Berikut ada beberapa manfaat dari Kerjasama tim menurut Kaswan (2020):

- a) Menghasilkan proyek yang berkualitas lebih baik, membuat tim lebih efisien menciptakan lingkungan yang lebih sehat, meninggalkan produktivitas dalam jumlah besar, dan memungkinkan pertumbuhan yang lebih besar dalam organisasi.
- b) Kemampuan menciptakan sesuatu yang tidak dapat dilakukan seorang diri.
- c) Cenderung mengsailkan pelayanan atau produk yang lebih terpadu kepada pengguna akhir.
- d) Meningkatkan pembelajaran baik individual maupun organisasi belajar dan tumbuh dari saling berbagi pengetahuan, ide, misi, dan sasaran.
- e) Meningkatkan inovasi yang sebenarnya terjadi Ketika orang-orang dengan keragaman pengalaman, pengetahuan, dan perspektif bekerja sama untuk mencapai sasaran Bersama.

3) Indikator Kerjasama Tim

Menurut Panggiki, dkk. (2017) secara garis besar indikator-indikator dari kerjasama tim adalah, sebagai berikut:

- a) Kerjasama.

Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual.

- b) Kepercayaan (*trust*).

Kepercayaan (*trust*) adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukan.

c) Kekompakan.

Kekompakan adalah bekerja dengan sesame teratur dan rapi, Bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditunda adanya saling ketergantungan.

d) Pemberian Tugas.

Pemberian tugas yaitu memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

2.1.4 Komunikasi

1) Definisi Komunikasi

Komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian, dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Marceline, dkk. 2021). Komunikasi sebagai “Bertukar informasi antara pengirim dan penerima, dan menarik kesimpulan yang muncul dari persepsi yang dibentuk oleh makna sesuatu di antara individu-individu yang terlibat (Sianturi, 2017). Komunikasi adalah interaksi antar pribadi dengan menggunakan simbol-simbol linguistik sistem, seperti sistem simbol verbal (kata-kata dan non-verbal) Hee, dkk (2019) Komunikasi yang baik adalah alat yang diperlukan dalam mencapai kualitas kinerja yang tinggi dan mempertahankan hubungan kerja yang kuat dalam organisasi. Sopiah (2008) mengemukakan “Komunikasi diartikan sebagai penyampaian atau pertukaran informasi

dari pengirim kepada penerima, baik lisan, tertulis atau menggunakan alat komunikasi”. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide atau gagasan pengertian dari seorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

2) Fungsi Komunikasi

Menurut Wandu, dkk. (2019), ada beberapa fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a) Komunikasi berfungsi sebagai pengendalian perilaku organisasi.
- b) Komunikasi berfungsi untuk membangkitkan motivasi karyawan.
- c) Komunikasi berperan sebagai pengungkapan emosi.
- d) Komunikasi berperan sebagai pertimbangan dan pengambilan keputusan dimana komunikasi memberikan informasi yang diperlukan individu dan kelompok untuk mengambil suatu keputusan dengan penyajian data guna mengenali dan menilai berbagai alternatif keputusan.

3) Unsur Komunikasi

Menurut Wandu, dkk. (2019), ada lima unsur yang terkait dengan konsep komunikasi, yaitu:

- a) Unsur *Who* (Siapa)
- b) Unsur *Says What* (apa yang dikatakan-pesan)
- c) Unsur *Which Channel* (media/saluran)

- d) Unsur *to Whom* (kepada siapa)
- e) Unsur *With What Effect* (akibat yang terjadi)

4) Proses Komunikasi

Menurut Wandu, dkk (2019), ada dua proses komunikasi, yaitu:

a) Proses komunikasi primer

Dilakukan dengan menggunakan symbol, symbol yang digunakan itu berupa bahasa, isyarat (gestur), isyarat, gambar, warna dan lainnya yang secara langsung dapat “menerjemahkan” pikiran dan perasaan pemberi pesan (komunikator). Dengan kata lain, dengan menggunakan simbol orang (komunikan) mampu memahami isi pesan yang disampaikan komunikator. Proses komunikasi primer dipandang lebih efisien dan efektif dalam menyampaikan pesan yang bersifat persuasif (nasihat, larangan, ajakan, dan sebagainya).

b) Proses komunikasi sekunder

Pada dasarnya merupakan aktivitas komunikasi yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu sekunder (kedua) yang antara lain berupa surat, telepon, faks, surat kabar, majalah, radio, televisi, film dan sebagainya. Proses sekunder akan lebih efisien dan efektif untuk menyebarkan pesan-pesan yang bersifat informatif, misalnya pengumuman atau pemberitahuan sesuatu yang bersifat umum (untuk khalayak banyak), berbagai berita misalnya situasi perekonomian, politik, sosial, di Indonesia yang ditujukan untuk masyarakat Indonesia.

5) Indikator – Indikator Komunikasi

Menurut Falah, dkk (2021) Adapun Indikator komunikasi ada 5, yaitu:

a) Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang atau orang lain.

b) Intensitas komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

c) Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

d) Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti

dan memahami pesan yang akan disampaikan.

e) Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seseorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Falah, dkk. (2021) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati terlebih dahulu. Menurut Wandu, dkk. (2019) Kinerja sangat berhubungan dengan hasil dari aktivitas individu dalam beberapa periode waktu.

Menurut Mulyani, dkk. (2021) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terjadwal pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi berkaitan. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik karyawan. Menurut Mulyani, dkk. (2021) kinerja adalah

bobot karakter yang berorientasi pada beban dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya dan orientasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Berdasarkan pendapat diatas maka dapat disimpulkan kinerja adalah suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

2) **Kriteria – Kriteria Kinerja Karyawan**

Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi (Ulum, 2021).

Menurut Afandi, (2018) menyebutkan tiga jenis kriteria kinerja yaitu :

- a) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
- b) Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan

yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.

- c) Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi, (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasanperasn seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- d) Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang karyawan.
- e) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f) Budaya kerja yaitu prilaku pemimpin dalam mengarahkan karyawan dalam bekerja.
- g) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua karyawan ikut mematuhiinya agar tujuan tercapai.

4) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya (Ulum, 2021). Bagi perusahaan, penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu (Kasmir, 2016):

- a) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- b) Keputusan penempatan
- c) Perencanaan dan pengembangan karier
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Penyesuaian kompensasi
- f) Inventori kompetensi karyawan
- g) Kesempatan kerja adil
- h) Komunikasi efektif antara pimpinan dan bawahan
- i) Budaya kerja
- j) Menerapkan sanksi

5) **Indikator – Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Falah, dkk. (2021) adalah sebagai berikut:

a) **Kualitas**

Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) **Kuantitas**

Kuantitas jumlahnya yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan komitmen organisasi, kerja sama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian Nathania (2018) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warunk Upnormal Surabaya”. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan dan sampel sebanyak 50 responden. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda dan analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Warunk Upnormal Surabaya baik secara parsial maupun simultan. Penelitian saat ini dan

penelitian sebelumnya memiliki persamaan yaitu menggunakan komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel penelitian. Dimana perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada lokasi penelitian, penelitian saat ini dilakukan di CV. Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar dan penelitian sebelumnya dilakukan pada Warunk Upnormal Surabaya.

- 2) Penelitian Nurdin, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia”. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 96 karyawan permanen dan sampel sebanyak 96 responden. Dalam penelitian ini alat analisis data yang digunakan yaitu dengan regresi linier berganda, pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian dengan penelitian sekarang dimana persamaannya yaitu sama-sama meneliti variabel Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dan perbedaannya yaitu pada tempat penelitian dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada PT. Austin Engineering Indonesia dan penelitian saat ini pada CV. Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar.
- 3) Penelitian Putra, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Busana Roxy Square Mall Jember Dengan *Organization*

Citizenship Behavior OCB Sebagai Variabel Intervening". Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 210 karyawan dan sampel sebanyak 138 responden. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan yaitu analisis path. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian busana Roxy Square Mall Jember. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang dimana persamaannya yaitu sama-sama meneliti variabel Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dan perbedaannya yaitu tempat penelitian dimana penelitian saat ini dilakukan pada CV. Waja Motor Cabang Hayam Wuruk Denpasar sedangkan penelitian saat sebelumnya dilakukan pada Roxy Square Mall Jember serta penelitian saat ini melakukan penambahan variabel kerjasama tim dan komunikasi.

- 4) Penelitian ini dilakukan oleh Adil, dkk (2018) yang berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Komponen Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara". Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 117 karyawan dan sampel sebanyak 91 responden. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian

terdahulu dari Adil, dkk., dengan penelitian sekarang dimana persamaannya yaitu Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitiannya yaitu berkaitan dengan lokasi penelitian serta penelitian saat ini menambahkan kerjasama tim dan komunikasi sebagai variabel bebas.

- 5) Penelitian Mardiani dan Dewi, (2016) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel”. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 334 karyawan dan sampel sebanyak 182 responden. Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Kalsel. Adapun persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dari Mardiani dan Dewi dengan penelitian sekarang dimana persamaannya yaitu sama-sama meneliti variabel Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan dan perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian serta penambahan variabel kerjasama tim dan komunikasi sebagai variabel bebas dalam penelitian saat ini.
- 6) Penelitian Dony dan Eko (2017) dengan judul yaitu Pengaruh LMX Dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh LMX dan teamwork dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Koefisien Determinasi. Hasil menunjukkan bahwa LMX

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel bebas kerjasama tim dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada lokasi penelitian yang berbeda beserta adanya penambahan variabel komitmen organisasi dan komunikasi sebagai variabel bebas dalam penelitian saat ini.

- 7) Penelitian Kelemba, dkk. (2017). Dengan judul yaitu pengaruh teamwork practices terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah teamwork dengan variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Statistik Deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teamwok berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat dari lokasi penelitian yang berbeda sert adanya penambahan variabel komitmen organisasi dan komunikasi sebagai variabel bebas dalam penelitian saat ini.

- 8) Penelitian Yanti (2021). Dengan judul yaitu pengaruh Kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. variabel independen dalam penelitian ini adalah Kerjasama tim dengan variabel dependen

kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian serta adanya penambahan variabel komitmen organisasi dan komunikasi sebagai variabel bebas dalam penelitian saat ini.

- 9) Penelitian Kojongian, dkk. (2021). Dengan judul yaitu pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. variabel independent dalam penelitian ini adalah pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan kerjasama tim dengan variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama - sama menggunakan variabel independen kerjasama tim dan komitmen

organisasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian serta adanya penambahan variabel komunikasi sebagai variabel bebas dalam penelitian saat ini.

- 10) Penelitian Yasa, dkk. (2021) dengan judul yaitu pengaruh teamwork dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh teamwork dan komunikasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen kerjasama tim dan komunikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian serta adanya penambahan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas dalam penelitian saat ini.

- 11) Penelitian Sianturi dan Tampubolon (2017) dengan judul pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan karir pengembangan terhadap kinerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan karir dengan variabel dependen kinerja karyawan.

Teknis analisis data yang digunakan adalah analisis Deskriptif Kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. karir pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2017. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian serta adanya penambahan variabel komitmen organisasi dan kerjasama tim sebagai variabel bebas dalam penelitian saat ini.

- 12) Penelitian Hee, dkk. (2019). Dengan judul yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Variable independent dalam penelitian ini adalah pengaruh komunikasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen yaitu komunikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen yang sama yaitu kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya

digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian serta adanya penambahan variabel komitmen organisasi dan kerjasama tim sebagai variabel bebas dalam penelitian saat ini.

- 13) Penelitian Wandu, dkk (2019) dengan judul yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi dengan variabel dependen kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Teknik Regresi Linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen komunikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini digunakan pada tahun 2021, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019. Kedua, dapat dilihat pada lokasi penelitian serta adanya penambahan variabel komitmen organisasi dan kerjasama tim sebagai variabel bebas dalam penelitian saat ini.

- 14) Penelitian Sudarma, dkk. (2021) dengan judul yaitu pengaruh teamwork dan komunikasi internal terhadap kinerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah teamwork dan komunikasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi. Hasil penelitian ini menunjukan

bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variable independen komunikasi dan kerjasama tim. Selain itu penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian serta adanya penambahan variabel komitmen organisasi sebagai variabel bebas dalam penelitian saat ini.

- 15) Penelitian Falah, dkk. (2021). Dengan judul yaitu pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja,

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variable independen komunikasi. Selain itu penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian serta adanya penambahan variabel komitmen organisasi dan kerjasama tim sebagai variabel bebas dalam penelitian saat ini.

- 16) Penelitian Yuniasih (2021). Dengan judul yaitu pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam

penelitian ini adalah disiplin dan komunikasi dengan variabel dependen kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independent komunikasi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama digunakan pada tahun 2021. Perbedaan penelitian ini dapat dilihat pada lokasi penelitian serta adanya penambahan variabel komitmen organisasi dan kerjasama tim sebagai variabel bebas dalam penelitian saat ini.

