

## PENGARUH *HUMAN RELATION*, KERJASAMA TIM, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT Liebra Permana)

Tiara Wahyu Puspita<sup>1</sup>, Qristin Violinda<sup>2</sup>, Ratih Hesty Utami P<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang

---

### ARTICLE INFO

#### *Article history:*

Received Des 21, 2023

Revised Des 26, 2023

Accepted Des 28, 2023

---

#### *Keywords:*

*Human Relationships team cooperation, Communications, Performance of employees*

---

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of human relations, teamwork and communication on the performance of PT Liebra Permana employees. The approach used in this study is a quantitative approach. The population in this study is employees of PT Liebra Permana, the production department which amounts to 80 employees and the quality control section which amounts to 20 employees with the determination of samples taken using saturated sampling techniques. This study used multiple linear regression analysis with the help of SPSS 22.0 Software. The results of the analysis and discussion showed that human relations had a positive and significant effect on employee performance by 70.5%, teamwork had a positive and significant effect on employee performance by 46.5%, that communication had a negative and insignificant effect on employee performance by 15.6%. Simultaneously, human relation, teamwork and communication variables had a significant effect on employee performance by 73% and 27% were influenced by other variables outside the model specified in the study.*

*This is an open access article under the CC BY-NC license.*



---

#### *Corresponding Author:*

Tiara Wahyu Puspita,  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,  
Universitas PGRI Semarang  
Email: [tiarawahyu2114@gmail.com](mailto:tiarawahyu2114@gmail.com)

---

## PENDAHULUAN

Ketatnya persaingan usaha di era saat ini membuat perusahaan harus mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya untuk bersaing. Perusahaan yang tidak mampu mengimbangi perkembangan yang ada akan ditinggalkan oleh para konsumen dan beralih ke perusahaan lain. Pertumbuhan usaha yang semakin pesat dan juga pesaing yang sudah ada, dapat

DOI: <https://doi.org/10.57249/jbk>

## Jurnal Bisnis Kolega (JBK)

memberikan tekanan kepada perusahaan yang tidak mampu untuk meningkatkan daya saingnya di tengah persaingan yang sangat ketat. Optimalisasi sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan menjadi salah satu cara untuk meningkatkan daya saing dengan meningkatkan kinerja dari setiap karyawan. Kinerja karyawan tersebut akan sangat berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan (Fadli et al., 2017).

Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan banyak hal baik bagi perusahaan. Riedel et al. (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan seseorang yang dilakukannya dalam waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang buruk akan membawa dampak buruk bagi perusahaan. Hal ini dapat berakibat pada menurunnya produktivitas perusahaan sehingga pencapaian tujuan menjadi terhambat dan strategi-strategi yang telah disusun menjadi tidak tereksekusi dengan baik.

Kinerja yang tinggi menunjukkan keberhasilan eksekusi strategi-strateginya yang dapat meningkatkan keberhasilan pencapaian tujuannya (Kusuma & Sutanto, 2018). Hal ini membuat perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja yang dimiliki karyawannya agar selalu menunjukkan kinerja yang baik bagi keberlangsungan usaha ke depannya (Kusuma & Sutanto, 2018).

Ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, salah satunya adalah *human relation* atau hubungan antar manusia yang dimiliki setiap karyawan di dalam perusahaan. Nadapdap (2017) menyatakan bahwa *human relation* adalah hubungan yang terjadi antar manusia baik secara formal maupun non formal agar tercipta keharmonisan untuk membantu dalam kelancaran pencapaian tujuan. Hubungan baik yang dimiliki setiap individu di perusahaan, dapat mendukung karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dan akan memberikan dampak baik pada kinerja yang optimal (Fadli et al., 2017).

Hubungan baik antar manusia di dalam perusahaan, dapat meningkatkan kinerja karena karyawan akan memiliki rasa percaya satu sama lain untuk bekerjasama mencapai tujuan perusahaan. Hubungan baik antar manusia yang ada di dalam perusahaan perlu dibina dengan baik untuk membantu karyawan melakukan kerjasama yang baik satu sama lain serta membangun kinerja yang lebih baik (Pritama et al., 2019)

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kerjasama tim yang dimiliki karyawan. Panggiki et al. (2017) berpendapat bahwa kerjasama tim sebagai usaha yang dilakukan individu dengan cara bergabung dengan individu lain untuk. Kerjasama tim yang baik akan meningkatkan peluang tercapainya tujuan perusahaan, sehingga kerjasama tim sangat diperlukan bagi setiap perusahaan. Pentingnya kerjasama tim yang kuat akan memperkuat usaha karyawan untuk menjalankan tugasnya dengan optimal (Hidayat et al., 2019). Memiliki kerjasama tim yang baik dapat membangun kinerja yang lebih baik karena pekerjaan dapat dikerjakan merata dan dengan beban yang merata.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komunikasi yang dimiliki karyawan. Komunikasi adalah proses penyampaian pesan kepada pihak lain. Dalam organisasi atau perusahaan, komunikasi memiliki peran penting, terutama dalam membentuk organisasi yang efektif dari efisien (Muhammad et al., 2018; D. Susilo et al., 2019; Daniel Susilo, 2014; Daniel Susilo et al., 2020). Menurut Indrasari et al. (2018) komunikasi dalam organisasi adalah alat vital dalam menciptakan kolaborasi antar karyawan untuk saling membantu, memegang masing-masing lainnya, dan memengaruhi interaksi mereka yang, pada gilirannya, mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan benar (Indrasari et al., 2019).

Newman dan Summer dalam Arifin et al (2017) mengartikan komunikasi sebagai proses

pertukaran fakta, ide, opini, atau emosi melalui kata-kata, surat-surat, simbol-simbol atau pesan. Dalam organisasi, komunikasi merupakan cara bagi anggota organisasi untuk saling memahami dan saling mengerti. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil. Komunikasi yang efektif sangat penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dan suatu organisasi perlu memahami dan meningkatkan kemampuan komunikasinya.

PT. Liebra Permana adalah perusahaan pakaian dalam wanita berskala internasional 100% ekspor. PT Liebra Permana merupakan salah satu garmen terbesar di Indonesia yang sudah beroperasi lebih dari 37 tahun. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 6 April 2023 di PT Liebra Permana, diketahui bahwa masih kurangnya kinerja karyawan dari total 300 karyawan. Untuk mengetahui mengenai kinerja karyawan di PT Liebra Permana, seperti terlihat pada tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT Liebra Permana**

No.	Penilaian Kinerja	Target	Pencapaian Kerja		
			2020	2021	2022
1	Etika	90%	85%	75%	75%
2	Absensi	95%	80%	80%	80%
3	Target Penjualan	10.000 pcs	7.500 pcs	9.000 pcs	8.400 pcs
4	Efisiensi Pekerjaan	90%	75%	75%	75%
5	Tanggungjawab	95%	80%	75%	80%

Sumber: PT Liebra Permana, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat untuk penilaian kinerja berdasarkan sisi etika, absensi, target penjualan, efisiensi pekerjaan dan tanggungjawab dalam kurun waktu tahun 2020-2022 selalu tidak bisa mencapai target yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa dibutuhkan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT Liebra Permana tersebut.

Selain itu, juga terdapat *research gap* dari penelitian mengenai pengaruh *human relation*, kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Dimana hasil penelitian ada yang menunjukkan hasil berpengaruh, ada juga yang hasilnya tidak berpengaruh. Penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ayu Menawidya Putri dan I Wayan Suartina (2021) membuktikan bahwa *human relation* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolakbelakang dengan hasil penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Asrifah (2015) membuktikan bahwa *human relation* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Ari Setiyanto, Meithiana Indrasari (2021) membuktikan secara parsial bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bertolakbelakang dengan hasil penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Mudzhira Nur Amrullah (2018) membuktikan bahwa kerjasama tim tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Iyah Asriyah (2019) membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Bertolakbelakang dengan hasil penelitian tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi, Lia Audina Fajrin dan Syamruddin (2021) membuktikan bahwa komunikasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena lapangan yang telah dijelaskan di atas, dalam penelitian ini peneliti tertarik mengambil judul “Pengaruh *Human relation*, Kerjasama Tim dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Liebra).

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data pada penelitian kuantitatif menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini, populasi yang diambil adalah karyawan bagian produksi yang berjumlah 80 karyawan dan bagian *quality control* yang berjumlah 20 karyawan PT. Liebra Permana. Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini teknik *sampling* diambil menggunakan *non-probability sampling* yaitu seluruh anggota populasi tidak memiliki peluang yang sama untuk ditetapkan sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yaitu menjadikan semua populasi menjadi sampel penelitian, sehingga diperoleh sampel sebanyak 100 responden. Penelitian ini memiliki variabel independen dan variabel dependen, variabel bebas (independen) adalah *Human Relation* (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Komunikasi (X3) dan variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara pengisian kuesioner memperoleh data primer, sesuai dengan tujuan penelitian. Metode analisis deskriptif dalam penelitian ini pada prinsipnya merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi, sehingga mudah untuk dipahami. Penulis ingin mengetahui profil secara umum dari responden. Analisis data kuantitatif adalah suatu pengukuran yang digunakan dalam suatu penelitian yang dapat dihitung dengan jumlah satuan tertentu atau dinyatakan dalam angka-angka. Analisis ini meliputi pengolahan data, pengorganisasian data, dan penemuan hasil (Supranto, 2011). Analisis data kuantitatif yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Uji data pada penelitian ini dengan menggunakan analisis berganda, dan uji statistik dengan menggunakan Uji t, Uji F, Uji R<sup>2</sup> (Uji Koefisien Determinasi)

## Hipotesis

Adapun pengembang hipotesis pada penelitian ini adalah

1. Pengaruh *Human Relation* terhadap Kinerja Karyawan  
*Human Relation* adalah hubungan yang baik di dalam suatu organisasi, baik itu antar sesama karyawan, maupun karyawan dengan atasannya. Jika terjalin *human relation* yang baik, maka akan tercipta lingkup pekerjaan yang kondusif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Sebaliknya, *human relation* yang buruk akan membuat lingkup pekerjaan terasa tidak nyaman yang akan berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mudzhira Nur Amrullah (2019) menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.  
**H1: Diduga *Human Relation* Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**
2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan  
Kerjasama tim menurut Lawasi dan Triatmanto (2017) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan

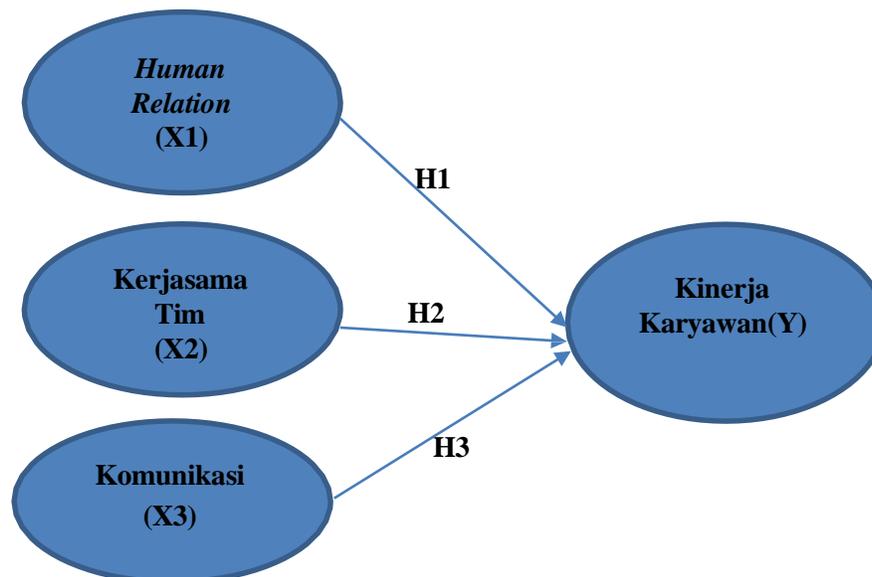
perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Adanya kerjasama tim yang baik dapat membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, kerjasama tim yang buruk akan membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Feri Indra Pratama (2018) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H2: Diduga Kerjasama Tim Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi yang efektif membantu organisasi untuk memperkuat karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, sebaliknya organisasi dengan komunikasi yang tidak efektif menghambat mencapai tujuan organisasi (Gul & Ince, 2011). Adanya komunikasi membantu perkembangan motivasi kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar, hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang buruk akan membuat karyawan sulit dalam memahami pekerjaannya sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Triono Prakoso dan Yuliani Rachma Putri (2017) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**H3: Diduga Komunikasi Berpengaruh terhadap Kinerja**



**Gambar 2**  
**Kerangka Penelitian**

Sumber: Andi Setyawan Suyitno (2016), Putri Sriwulan Ramandhany (2017), Suhartinah (2018) yang dikembangkan oleh peneliti, 2023

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:  
DOI: <https://doi.org/10.57249/jbk>

# Jurnal Bisnis Kolega (JBK)

## Analisis deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Lama Bekerja

Adapun data mengenai jenis kelamin, Usia dan Lama bekerja responden karyawan PT Liebra Permana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**

### Analisis Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan lama Bekerja

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	40	40,00
2	Perempuan	60	60,00
	Total	100	100

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤20 tahun	0	0,00
2	21 - 27 tahun	46	46,00
3	28 - 36 tahun	35	35,00
4	37 - 45 tahun	14	14,00
5	46 – 55 tahun	5	5,00
6	≥55 tahun	0	0,00
	Total	100	100

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	≤ 1 tahun	7	7,00
2	2-5 tahun	23	23,00
3	6-12 tahun	48	48,00
4	>13 tahun	22	22,00
	Total	100	100

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 diperoleh bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan perempuan yaitu sebanyak 60 orang (60,00%), sedangkan laki-laki sebanyak 40 orang (40,00%). Sebagian besar responden karyawan perempuan, dikarenakan bidang pekerjaan garment umumnya didominasi perempuan. Perempuan mendominasi dikarenakan sifat perempuan yang memang mudah diatur serta rapi dan lebih teliti saat melakukan pekerjaannya serta sedikit mengeluh dibanding laki-laki yang banyak tuntutan.

Besarnya responden dalam penelitian berusia 21-27 tahun sebanyak 46 orang (46,00%). Sebagian besar responden karyawan PT Liebra Permana berusia 21-27 tahun, hal itu dikarenakan pada usia tersebut merupakan masa-masa usia produktif seseorang. Usia yang relatif muda yang dipandang lebih produktif dalam kegiatan produksi. Usia seseorang akan mempengaruhi kondisi tubuhnya, seseorang yang berusia muda dapat mampu melakukan pekerjaan berat dan sebaliknya jika seseorang berusia lanjut maka kemampuan dalam melakukan pekerjaan berat akan menurun. Pekerja yang sudah berusia lanjut akan merasa cepat lelah dan tidak bergerak sigap ketika melaksanakan tugasnya sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan tabel 2 diperoleh bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini

DOI: <https://doi.org/10.57249/jbk>

memiliki masa bekerja 6-12 tahun yaitu sebanyak 48 orang (48,00%). Sebagian besar responden memiliki masa bekerja 6-12 tahun, hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Liebra Permana cukup betah bekerja di perusahaannya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Berikut hasil analisis regresi linear berganda.

**Tabel 3.**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,643	2,086		1,613	,110
	Human_Relation	1,928	,836	1,992	2,144	,035
	Kerjasama_Tim	1,983	,152	1,564	9,169	,000
	Komunikasi	-1,719	1,299	-1,222	-1,399	,165

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,643 + 1,928 X_1 + 1,983 X_2 - 1,719 X_3 + e$$

Adapun interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta memiliki nilai 3,643 yang memiliki artian apabila variabel Human Relation (X1), Kerjasama Tim (X2) dan Komunikasi (X3) dianggap konstan, maka rata-rata Kinerja Karyawan Karyawan sebesar 3,643.
2. Nilai koefisien regresi variabel Human Relation (X1)
3. memiliki nilai positif sebesar 1,928. Hal ini menunjukkan jika Human Relation mengalami kenaikan 1%, maka variabel Kinerja Karyawan Karyawan akan naik sebesar 1,928 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstant. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
4. Nilai koefisien regresi variabel Kerjasama Tim (X2) memiliki nilai positif sebesar 1,983. Hal ini menunjukkan jika Kerjasama Tim mengalami kenaikan 1%, maka variabel Kinerja Karyawan naik sebesar 1,983, asumsi bahwa variabel independen dianggap konstant. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen.
5. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi (X3) memiliki nilai negatif sebesar 1,719. Hal ini menunjukkan jika Komunikasi mengalami kenaikan 1%, maka variabel Kinerja Karyawan akan turun sebesar 1,719 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstant. Tanda negatif artinya menunjukkan pengaruh yang tidak searah antara variabel independen dan variabel dependen.

## Uji Statistik

### 1. Uji F (Anova)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen atau terikat.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji F (Anova)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1520,962	3	506,987	90,151	,000 <sup>b</sup>
	Residual	539,878	96	5,624		
	Total	2060,840	99			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama\_Tim, Human\_Relation

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4. diperoleh nilai F Hitung  $90,151 > 3,16$  ( $df_1 = 3$ ,  $df_2 = 96$ , F Tabel = 2,70) dan nilai Sig  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Human Relation, Kerjasama Tim dan Komunikasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

### 2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel Independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Berikut hasil uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) dalam penelitian ini:

**Tabel 5.**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,859 <sup>a</sup>	,738	,730	2,371

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kerjasama\_Tim, Human\_Relation

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5. diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar  $r 0,730$  yang berarti variabel Human Relation, Kerjasama Tim dan Komunikasi memiliki kontribusi sebesar 73% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## Uji Hipotesis

Pembuktian dalam uji hipotesis dilakukan dari hasil uji parsial dengan menggunakan uji T. Uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan *level of significant* ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Apabila nilai probabilitas (Sig) kurang dari 0,05 atau jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, berarti ada pengaruh antara variabel independen secara signifikan terhadap variabel dependen begitu pula apabila sebaliknya.

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji Hipotesis**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,643	2,086		1,613	,110
	Human_Relation	1,928	,836	1,992	2,144	,035
	Kerjasama_Tim	1,983	,152	1,564	9,169	,000
	Komunikasi	-1,719	1,299	-1,222	-1,399	,165

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6. diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai Signifikansi Human Relation (X1) sebesar  $0,035 < 0,05$ , sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  ( $H_1$  diterima), dengan koefisien regresi positif yang berarti Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai Signifikansi Kerjasama Tim (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  ( $H_2$  diterima), dengan koefisien regresi positif yang berarti Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai Signifikansi Komunikasi (X3) sebesar  $0,165 > 0,05$ , sehingga menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  ( $H_3$  ditolak), dengan koefisien regresi negatif yang berarti Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Human Relation terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Signifikansi Human Relation (X1) sebesar  $0,035 < 0,05$ , sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  ( $H_1$  diterima), dengan koefisien regresi positif yang berarti Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Human Relation* adalah hubungan yang baik di dalam suatu organisasi, baik itu antar sesama karyawan, maupun karyawan dengan atasannya. *Human relation* yang baik dapat dibangun melalui komunikasi yang baik antar karyawan, menghilangkan segala bentuk ego, menumbuhkan rasa saling percaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan membangun teamwork yang solid guna mencapai tujuan bersama. Jika terjalin *human relation* yang baik, maka akan tercipta lingkup pekerjaan yang kondusif sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Sebaliknya, *human relation* yang buruk akan membuat lingkup pekerjaan terasa tidak nyaman yang akan berdampak pada kurang optimalnya kinerja.

karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Gusti Agung Ayu Menawidya Putri dan I Wayan Suartina (2021) menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Signifikansi Kerjasama Tim (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  ( $H_2$  diterima), dengan koefisien regresi positif yang berarti Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kerjasama tim menurut Lawasi dan Triatmanto (2017) adalah cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Kerjasama tim yang baik terwujud dari cara dalam mengambil keputusan bersama secara kolektif, setiap orang memiliki kesempatan untuk membagikan ide, menghormati keputusan bersama tanpa ada konflik dan saling support diantara karyawan satu sama lain. Adanya kerjasama tim yang baik dapat membuat pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain, sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, kerjasama tim yang buruk akan membuat karyawan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ari Setiyanto, Meithiana Indrasari (2021) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## 3. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai Signifikansi Komunikasi (X3) sebesar  $0,165 > 0,05$ , sehingga menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  ( $H_3$  ditolak), dengan koefisien regresi negatif yang berarti Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini, komunikasi yang baik belum tentu menjadi faktor penentu meningkatnya kinerja karyawan. Komunikasi yang baik dalam sebuah perusahaan ditandai dengan menerima masukan dengan lapang dada, menyapa rekan kerja, memuji yang pantas dipuji, memberi kritik dengan santun dan berkomunikasi dengan jelas. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Zackharia Rialmi, Lia Audina Fajrin dan Syamruddin (2021) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah:

1. Nilai Signifikansi Human Relation (X1) sebesar  $0,035 < 0,05$ , sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  ( $H_1$  diterima), dengan koefisien regresi positif yang berarti Human Relation berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Nilai Signifikansi Kerjasama Tim (X2) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$  ( $H_2$  diterima), dengan koefisien regresi positif yang berarti Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Nilai Signifikansi Komunikasi (X3) sebesar  $0,165 > 0,05$ , sehingga menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$  ( $H_3$  ditolak), dengan koefisien regresi negatif yang berarti Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Adisty H. S. (2013). Hubungan Antara Persepsi Karyawan terhadap gaya kepemimpinan partisipatif Atasan Dengan Kinerja Karyawan Di RS Muji Rahayu Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol. 02(1).
- Ardiansyah, Dimas Okta. (2016). Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3(1). hh 16-30.
- Arshad, Zubair dan Gondal, Muhammad Yasir. (2013). Impact of Working Capital Management on Profitability A Case of The Pakistan Cement Industry. *Research Journal of Business*. Vol.5(2).
- Dharma, Agus. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rosdakarya.
- Effendy, Onong Uhcjana. (2002). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fadli, N., Sasmita, Ju., & Marzolina. (2017). Pengaruh Human Relation Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Pekanbaru. *Juornal Of Manajemen (JOM)*, 4(1), 641–655.
- Ghozali, Imam. (2013). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Empat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harbani, Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hendriani, Susi & Hariyandi, Fitri. (2014). Pengaruh Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Propinsi Riau. *Jurnal Aplikasi Bisnis*. Vol. 4(2), hh 124-156.
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. S. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 86–100.
- Jansen H. Sinamo. (2005). *8 Etos Kerja Profesional: Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Kusuma, L. P., & Sutanto, J. (2018). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *Performa: Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 3(4), 1–8.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta. Profil Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Banten Tahun 2016.
- Nadapdap, K. (2017). Analisis Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47–60.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA*, 5(2), 3018–3027.
- Parta, I. W. G. I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). Pengaruh Keterampilan Kerja, Team Work, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk, Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(1), 65–76.
- Pritama, B. S., Sendow, G. M., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Human Relation, Fasilitas

## Jurnal Bisnis Kolega (JBK)

- Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4898–4906.
- Riedel, A. G. C. ., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2019). Pengaruh Human Relation, Job Satisfaction Dan Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Manado Quality Hotel. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2959–2968.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sarboini, Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN ( Persero ) Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi* (Emt), 1(2), 86–90.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2010). *Research Method for Business A Skill Building Approach (5th Edition)*. United Kingdom: John Wilet & Sons, Ltd.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Srimiatun & Prihatinta, Triana. (2017.) Pengaruh Komunikasi dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Kependidikan Politeknik Negeri Madiun. *Epicheirisi*. Vol. 1(1), hh 19-28.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsono dan Dwiantara, Lukas. 2013. *Komunikasi Bisnis: Peran Komunikasi Interpersonal dalam Aktivitas Bisnis*. Yogyakarta: CAPS.
- Susanto, & Halim, I. (2018). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. *Prosiding Seminar Nasional*, 1(1), 158–170.
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana