

PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTILAND GRANDE SURABAYA

Muhammad Sofan Sofyan & Rosatyani Puspita Adiati, M.Psi., Psikolog*
Departemen Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya

ABSTRAK

Tantangan utama perusahaan adalah tentang bagaimana mengelola sumber daya manusia yang dimiliki di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang bagus tentunya diharapkan dapat memiliki kinerja yang bagus dan berdampak memajukan untuk perusahaan, hal tersebut dapat diketahui bahwa keberhasilan suatu perusahaan bukan dikarenakan tentang bagaimana perusahaan tersebut memiliki peralatan dan sarana yang modern, tetapi juga ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut memiliki kinerja yang baik. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel komunikasi intrapersonal terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Intiland Grande Surabaya, terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel *teamwork* terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Intiland Grande Surabaya, serta terdapat pengaruh secara simultan antara variabel komunikasi intrapersonal dan variabel *teamwork* terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Intiland Grande Surabaya.

Kata kunci: *teamwork, kinerja karyawan, komunikasi intrapersonal*

ABSTRACT

The main challenge of the company is about how to manage the human resources owned in the company. Good human resources are certainly expected to have good performance and have an impact on advancing for the company. It can be seen that the success of a company is not due to how the company has modern equipment and facilities, but also determined by how the human resources owned by the company have good performance. In this study, researchers used a quantitative research type. Based on the results of the study, it shows that there is a significant influence between intrapersonal communication variables on employee performance variables in employees of PT Intiland Grande Surabaya, there is a significant influence between teamwork variables on employee performance variables in employees of PT Intiland Grande Surabaya, and there is a simultaneous influence between intrapersonal communication variables and teamwork variables on employee performance variables in employees of PT Intiland Grande Surabaya.

Keywords: *teamwork, employee performance, intrapersonal communication*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam perkembangan perusahaan modern yang harus mengikuti kemajuan teknologi (Riastini et al., 2022). Tantangan utama perusahaan adalah bagaimana mengelola SDM secara efektif, karena kinerja SDM yang baik dapat meningkatkan kemajuan perusahaan. Kesuksesan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan dan sarana modern, tetapi juga pada kinerja SDM yang baik. Fluktuasi kinerja karyawan sering terjadi karena berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, kehidupan pribadi, kelelahan, jam kerja berlebihan, gaji, tugas yang tidak jelas, dan komunikasi buruk. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Suparman et al., 2023).

Penelitian menunjukkan bahwa faktor terpenting dalam perusahaan adalah memiliki SDM dengan kinerja baik (Almubaroq, 2019). Contoh perusahaan seperti PT. Intiland Grande Surabaya yang bergerak di bidang properti menunjukkan pentingnya komunikasi interpersonal dan kerja sama tim untuk mencapai target perusahaan. Data penilaian kinerja karyawan digunakan untuk mengukur kinerja berdasarkan indikator seperti kualitas dan kuantitas kerja, serta perilaku kerja.

Tabel 1. Pendapatan usaha dan laba usaha PT. Intiland Indonesia

Pendapatan Usaha		Laba Usaha	
2019	2.736.389	2019	603.550
2020	2.891.388	2020	778.390
2021	2.628.632	2021	665.893

Data dari PT. Intiland Indonesia menunjukkan fluktuasi pendapatan dan laba usaha selama 2019-2021, dengan penurunan pendapatan pada 2021 tetapi laba tetap lebih tinggi dibandingkan 2019. Wawancara dengan karyawan mengungkapkan masalah komunikasi internal, seperti kurangnya transparansi data dan komunikasi yang buruk, yang mempengaruhi kinerja karyawan dan operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal dan teamwork terhadap kinerja karyawan di PT. Intiland Grande Surabaya.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas serta tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Komunikasi interpersonal, yang melibatkan interaksi verbal antara pegawai dan atasan, penting untuk mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan kerja sama tim (Kusumadewi, 2022). Kerja sama tim melibatkan keahlian yang beragam dan koordinasi yang baik untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dibandingkan kerja individu (Elang Ibrahim et al., 2021).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal dan teamwork memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai perusahaan (Romli & Irawan, 2022; Almubaroq, 2019; Kusumadewi, 2022). Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan hasil sebaliknya, bahwa komunikasi interpersonal dan teamwork tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Ramadanis et al., 2023; Zakaria & Leiwakabessy, 2020; Alviani & Nuvriasari, 2023; Ferdiansyah & Armi, 2023; Nofritar & Mahmudin, 2022).

Penelitian tentang pengaruh komunikasi interpersonal dan teamwork terhadap kinerja karyawan belum pernah dilakukan di PT. Intiland Grande Surabaya. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru tentang kinerja karyawan terkait dengan komunikasi interpersonal dan teamwork dalam pengelolaan SDM. Dengan perkembangan teknologi yang cepat, perusahaan membutuhkan SDM yang komunikatif dan mampu bekerja sama untuk tetap kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab peran penting komunikasi interpersonal dan teamwork terhadap kinerja karyawan dan menyoroti pengaruhnya dalam konteks PT. Intiland Grande Surabaya.

METODE

Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang menggunakan beberapa variabel setelah itu diteliti dan mencari keterkaitan antara variabel-variabel tersebut (Neuman, 2014). Penelitian kuantitatif terbagi beberapa golongan berdasarkan dengan metodologinya yaitu eksperimen, *survey*, dan *content analysis* (Neuman, 2014). Berdasarkan tujuan data pada penelitian kuantitatif, jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori merupakan penelitian yang menjelaskan sebab atau sumber dari perilaku sosial, kepercayaan, kondisi, dan kejadian atau bisa diartikan menguji sebuah kebenaran suatu teori melalui hipotesis yang telah dirumuskan, dengan menggabungkan definisi dari teori-teori yang telah ditentukan (Neuman, 2014). Peneliti dalam studi ini mencoba untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian yang sudah ditentukan, dalam hal ini adalah pengaruh komunikasi interpersonal dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT. Intiland Grande Surabaya.

Partisipan

Populasi merupakan kumpulan dari subjek yang dibutuhkan untuk diteliti. Subjek merupakan himpunan besar dari suatu kasus dan berguna untuk pengambilan sampel dengan hasil yang dapat disamaratakan atau digeneralisasikan (Neuman, 2014). Populasi yang digunakan pada penelitian ini memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

1. Laki-laki atau perempuan
2. Individu yang sedang bekerja di PT. Intiland Grande Surabaya sebagai marketing, legalitas, dan lain sebagainya tetap maupun tidak tetap (kontrak) di PT. Intiland Grande Surabaya.

Analisis Data

Tujuan dari analisis data adalah untuk menjawab hipotesis penelitian, maka data-data yang telah didapatkan peneliti harus dianalisis kembali agar dapat menjawab pertanyaan tujuan dari penelitian ini, yaitu apakah pengaruh komunikasi interpersonal dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan PT. Intiland Grande Surabaya. Analisis data akan dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS Statistic. Uji asumsi yang akan dilakukan terhadap data adalah uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan pengaruh suatu variabel dependen (Y) terhadap dua atau lebih variabel independen (X), serta untuk menunjukkan hubungan antara variabel dependen dan independen (Suliyanto, 2011). Analisis ini berguna untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, apabila variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut merupakan hasil dari uji regresi linier sederhana :

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients
	B		Beta
1 (Constant)	1.838	8.055	
Komunikasi Interpersonal	.422	.109	.277
<i>Teamwork</i>	1.707	.174	.702

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas maka didapati persamaan regresi yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 1.838 + 0.422X_1 + 1.707X_2 + e$$

Berdasarkan rumus tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Persamaan regresi $Y = 1.838 + 0.422X_1 + 1.707X_2 + e$ menyatakan bahwa nilai konstanta bernilai negatif dengan arti apabila variabel Komunikasi Interpersonal (X_1), *Teamwork* (X_2) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan sebesar 1.838.
- 2) $b_1 = 0.422$ yang memiliki arti nilai koefisien variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) bernilai positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, hal ini dapat disimpulkan sebagai jika setiap variabel Komunikasi Interpersonal (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu

satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.422 dengan asumsi variabel lainnya tidak dianggap konstanta.

- 3) $b_2 = 1.707$ yang memiliki arti nilai koefisien variabel *Teamwork* (X1) bernilai positif terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Selain itu, hal ini dapat disimpulkan sebagai jika setiap variabel *Teamwork* (X1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1.707 dengan asumsi variabel lainnya tidak dianggap konstanta.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji T digunakan untuk menghitung pengaruh variabel bebas terhadap masing-masing variabel. Untuk melakukan uji parsial, besarnya nilai t_{tabel} dan t_{hitung} dibandingkan. Nilai t_{tabel} sebesar 1.668 diperoleh dari 65 peserta penelitian dengan $df = n-2 = 65-2 = 63$ dan taraf signifikansi 0,05. Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka disimpulkan adanya pengaruh secara parsial antara variabel X terhadap variabel Y. Selain itu, nilai Sig dapat dibandingkan untuk melakukan uji parsial. Jika nilai Sig kurang dari 0,05, maka terdapat pengaruh secara parsial pada variabel X terhadap Y. berikut merupakan tabel uji T :

Tabel 3. Hasil Uji T

Coefficients^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-.228	.820
	Komunikasi Interpersonal	3.884	.000
	<i>Teamwork</i>	9.828	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Nilai t_{hitung} variabel Komunikasi Interpersonal (X1) sebesar 3.884 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00, yang mana nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.668 dan nilai alpha 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), maka **H1 diterima**.
- 2) Nilai t_{hitung} variabel *Teamwork* (X2) sebesar 9.828 dengan nilai signifikansi sebesar 0.00, hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.668 dan nilai alpha 0.05. Selain itu juga terdapat pengaruh secara parsial antara variabel *Teamwork* (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), maka **H2 diterima**.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersamaan tarara variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. variabel X1 dan X2 dapat dikatakan berpengaruh secara simultan terhadap Y jikalau nilai dari F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Nilai F_{tabel} pada penelitian kali ini adalah sebesar 3.14. selain itu juga dapat dilihat dari nilai signifikansinya jika lebih besar dari 0.05 maka terdapat pengaruh secara simultan. Berikut merupakan hasil uji F :

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA^a				
Model		Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	2223.805	98.447	.000 ^b

Residual	700.257
Total	2924.062
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan	
b. Predictors: (Constant), <i>Teamwork</i> , Komunikasi Interpersonal	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 98.447 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, hal tersebut menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yang sebesar 3.14 dan lebih kecil dari nilai alpha 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Variabel *Teamwork* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). **Maka H3 diterima.**

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Koefisien determinasi yang menyesuaikan adalah koefisien R square yang disesuaikan. Jumlah variabel dan ukuran sampel, sehingga menambahkan lebih banyak variabel atau meningkatkan ukuran sampel dapat mengurangi bias (Suliyanto, 2011). Berikut merupakan hasil dari uji Koefisien determinasi :

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary		
Model	R	R Square
1	.872 ^a	.761
a. Predictors: (Constant), <i>Teamwork</i> , Komunikasi Interpersonal		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R square sebesar 0.761. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Variabel Komunikasi Interpersonal (X1) dan Variabel *Teamwork* (X2) dapat mempengaruhi variabel Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 76.1% sedangkan sisanya sebesar 23.9% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian kali ini.

DISKUSI

Variabel Komunikasi Intrapersonal (X1) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Karyawan PT. Intiland Grande Surabaya

Nilai t_{hitung} variabel Komunikasi Interpersonal (X1) sebesar 3.884 (signifikansi sebesar 0.00 dan alpha 0.05) dan lebih besar dibanding nilai t_{tabel} yang bernilai 1.668. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Beberapa penelitian terdahulu juga menunjukkan hasil serupa (Fauziah et al., 2019). Komunikasi interpersonal menjadi salah satu hal krusial dalam pekerjaan karena melibatkan pertukaran informasi, gagasan, perasaan, dan perspektif antara dua atau lebih individu. Melalui proses komunikasi interpersonal yang baik, karyawan dapat memahami ekspektasi dan umpan balik dengan lebih baik, serta merasa terlibat di lingkungan pekerjaan (Kuswandi & Sutrisno, 2023).

Pengaruh parsial antara komunikasi interpersonal dengan kinerja karyawan dapat mengindikasikan bahwa terdapat variabel lain yang juga berperan terhadap tinggi-rendahnya kinerja karyawan. Misalnya dalam salah satu penelitian terdahulu ditemukan meskipun komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja, pengaruh tersebut dapat bersifat tidak langsung dengan dimediasi oleh variabel kepuasan kerja atau *job satisfaction* pada profesi ners atau perawat (Fauziah et al., 2019). Hal tersebut dikarenakan bagaimana sikap karyawan mengenai pekerjaannya berkaitan dengan kualitas pelayanan yang diberikan kemudian. Penelitian lain juga

menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja juga dapat dimediasi oleh motivasi ekstrinsik dan intrinsik (Kuswandi & Sutrisno, 2023).

Variabel Teamwork (X2) Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Karyawan PT. Intiland Grande Surabaya

Nilai t hitung variabel Komunikasi Interpersonal (X1) sebesar 9.828 (signifikansi sebesar 0.00 dan α 0.05) dan lebih besar dibanding nilai t tabel yang bernilai 1.668. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan komunikasi interpersonal dalam penelitian ini, variabel teamwork sendiri memberikan pengaruh secara parsial saja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang ikut berperan dalam hubungan antara teamwork dan kinerja karyawan. Chiochio et al. (2011) menjelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh sebuah tim dalam mencapai suatu tujuan dapat dipengaruhi oleh kepercayaan (*trust*), manajemen konflik, dan kolaborasi. O'Neill & Salas (2018) dalam ulasan literaturnya juga menyebutkan bahwa dalam mencapai suatu high-performance teamwork atau kerjasama tim yang efektif perlu memperhatikan komposisi individu dalam tim yang mencakup aspek afektif, perilaku, kognisi, dan motivasi.

Variabel Komunikasi Intrapersonal (X1) dan Variabel Teamwork (X2) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Karyawan PT. Intiland Grande Surabaya

Variabel komunikasi interpersonal dan variabel *teamwork* sebagai variabel independen menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki keterkaitan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun begitu, nilai t_{hitung} pada variabel *teamwork* ditemukan lebih besar dari t_{hitung} variabel komunikasi interpersonal sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *teamwork* juga memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Khan & Mashikhi (2017) menjelaskan bahwa kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja karyawan karena selama bekerja dalam tim, terbentuk interaksi sehingga individu dapat memperoleh berbagai ide untuk meningkatkan dan menyelesaikan tugas secara efektif. Kerja tim juga diketahui meningkatkan keterampilan komunikasi dan koordinasi sehingga mendorong perkembangan tempat kerja yang lebih baik dan nyaman (Khan & Mashikhi, 2017). Adapun menurunnya kesalahan, kualitas hasil pekerjaan, peningkatan produktivitas dan kepuasan pelanggan adalah berbagai kriteria yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja dalam tim (Mickan & Rodger, 2000).

Bekerja dalam tim atau kelompok juga memungkinkan orang untuk bekerjasama, meningkatkan keterampilan individu, dan menyediakan umpan balik yang konstruktif (Jones et al., 2007). *Teamwork* menjadi faktor penting dalam berfungsinya suatu organisasi karena dapat meningkatkan komunikasi maupun hubungan interpersonal, serta kinerja karyawan (dalam Manzoor et al., 2011). Adapun sebagaimana yang disebutkan sebelumnya, salah satu aspek penting dalam *teamwork* adalah kepercayaan (Chiochio et al., 2011; Manzoor et al., 2011), sementara kepercayaan sendiri juga merupakan salah satu indikator dari komunikasi interpersonal. Kepercayaan dapat memberikan suasana atau atmosfir di mana karyawan dapat saling mendiskusikan masalah, menerima kritik, dan mengekspresikan perasaan (Manzoor et al., 2011).

Dalam sebuah penelitian analisis meta yang ditulis Marlow et al. (2018) dijelaskan bahwa proses komunikasi tim berkaitan secara signifikan dengan kinerja tim. Definisi komunikasi tim yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pertukaran informasi melalui cara verbal maupun nonverbal antara dua atau lebih anggota tim. Meskipun begitu, konten komunikasi dalam tim sendiri secara umum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu bersifat relasional dan bersifat *task-oriented* (Keyton, 1997). Komunikasi relasional mengandung konten yang mencakup interaksi interpersonal atau yang berkaitan dalam membangun hubungan dalam tim, sedangkan komunikasi yang *task-oriented* lebih banyak membahas

detail pekerjaan yang diperlukan dalam penyelesaian tugas. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa baik komunikasi yang bersifat relasional maupun *task-oriented*, keduanya tidak memiliki perbedaan signifikan dalam kaitannya dengan performa tugas (Marlow et al., 2018).

Untuk menunjang kinerja, terutama melalui proses kerja tim, tipe komunikasi yang dilakukan harus memperhatikan fase yang sedang dilalui dalam tim. Sebuah tim dapat melalui proses transisi (merencanakan), proses aksi (koordinasi), dan proses interpersonal (Marks et al., 2001). Marlow et al. (2018) menjelaskan, sebagai contohnya, komunikasi yang dilakukan dalam bentuk *knowledge sharing* atau berbagi keterampilan bisa saja lebih penting dan efektif dilakukan untuk mendorong kinerja karyawan ketika tim sedang di proses aksi, elaborasi informasi lebih tepat dilakukan ketika proses transisi, dan begitu juga halnya dengan komunikasi interpersonal (dalam konteks membangun hubungan) akan lebih efektif ketika memang dilakukan dalam proses manajemen konflik.

SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab 4, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel komunikasi intrapersonal terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Intiland Grande Surabaya.
2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel *teamwork* terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Intiland Grande Surabaya.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel komunikasi intrapersonal dan variabel *teamwork* terhadap variabel kinerja karyawan pada karyawan PT. Intiland Grande Surabaya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan artikel ini. Tentu penulisan artikel ini masih jauh dari kata sempurna sehingga penulis menerima segala kritik, saran dan masukan dari pihak mana pun. Semoga karya yang penulis hasilkan ini dapat bermanfaat.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Muhammad Sofan Sofyan tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Almubaroq, M. F. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7, 1–29.
- Chiocchio, F., Forgues, D., Paradis, D., & Iordanova, I. (2011). Teamwork in Integrated Design Projects: Understanding the Effects of Trust, Conflict, and Collaboration on Performance. *Project Management Journal*, 42(6), 78–91. <https://doi.org/10.1002/pmj.20268>
- Elang Ibrahim, F., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 316–325.

- Fauziah, Osman, I., Parawansa, D. A. S., & Maming, J. (2019). Performance Improvement through Interpersonal Communication and Job Satisfaction (Empirical Study of Nurses in Puskesmas/Community Health Center) in Makassar, Indonesia. *Proceedings of the 3rd International Conference on Accounting, Management and Economics 2018 (ICAME 2018)*. <https://doi.org/10.2991/icame-18.2019.63>
- Jones, A., Richard, B., Paul, D., Sloane K, & Peter, F. (2007). *Effectiveness of team building in organization*. *Journal of Management*, 5(3), 35–37.
- Keyton, J. (1997). Coding communication in decision-making groups. *Managing Group Life: Communicating in Decision-Making Groups*.
- Khan, S., & Mashikhi, L. S. (2017). *Impact of teamwork on employees performance*. *International Journal of Education and Social Science*, 4(11), 236–296.
- Kusumadewi, N. (2022). Pengaruh Teamwork dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda BPR Majalengka. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 614–623. <https://doi.org/10.31949/entrepreneur.v3i2.2440>
- Kuswandi, & Sutrisno. (2023). The Effect of Interpersonal Communication on Employee Performance Through Intrinsic and Extrinsic Motivation as Intervening Variables. *International Journal of Scientific and Management Research*, 06(08), 58–70. <https://doi.org/10.37502/IJSMR.2023.6807>
- Manzoor, S. R., Ullah, H., Hussain, M., & Ahmad, Z. M. (2011). Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning and Development*, 1(1), 110. <https://doi.org/10.5296/ijld.v1i1.1110>
- Marks, M., Mathieu, J. E., & Zaccaro, S. J. (2001). A temporally based framework and taxonomy of team processes. *Academy of Management Review*, 26(3), 356–376.
- Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Paoletti, J., Burke, C. S., & Salas, E. (2018). Does team communication represent a one-size-fits-all approach?: A meta-analysis of team communication and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144, 145–170. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.08.001>
- Mickan, S., & Rodger, S. (2000). The organizational context for teamwork: Comparing health care and business literature. *Australian Health Review*, 23(1), 179–192.
- Neuman, W. L. (2014). Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches. In *Teaching Sociology* (Vol. 30, Issue 3). <https://doi.org/10.2307/3211488>
- O'Neill, T. A., & Salas, E. (2018). Creating high performance teamwork in organizations. *Human Resource Management Review*, 28(4), 325–331. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2017.09.001>
- Ramadanis, S., Indrawati, N., Yeni, A., Program, S., Manajemen, U., Mahaputra, M., & Yamin, I. (2023). Pengaruh Efikasi Diri dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Solok. *Optimal Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 3(1), 99–109.
- Riastini, N. K. A., Junaedi, I. W. R., & Meitiana. (2022). Pengaruh pembagian kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen front office di the ritz carlton bali. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*, 3(1), 49–59.
- Romli, A., & Irawan. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Luhai Industrial. *Faletahan Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 57–74. <https://doi.org/10.61252/fjeb.v1i1.23>
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset.
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47–53.