

PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA KELOMPOK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA ASIALINK HOTEL BY PRASANTHI BATAM

Elia¹, Jontro Simanjuntak²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail : pb180910128@upbatam.ac.id

ABSTRACT

Human resources are needed in company's operational activities for achieving company's goals. Employees assessment can be seen from their performance. Qualified employees can achieved the expected goals. This research aims to examine influence of communication and teamwork on employee performance at Asialink Hotel by Prasanthi Batam partially or simultaneously. Descriptive research design was determined using a quantitative approach. Data management and analysis tool used SPSS version 25. Sampling technique used saturated sampling, including all employees with total sample 104 respondents. Data collection using questionnaires via google form. Testing data using validity and reliability test. Classical assumption test using normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test. Influence test using multiple linear regression analysis and coefficient determination analysis. Hypothesis testing using T test and F test. According to the results of statistical testing, variables of communication, teamwork and employee performance are normally distributed, the independent variables do not occur multicollinearity and heteroscedasticity. Results of the coefficient determination indicate that communication and teamwork have an effect of 33.8% on employee performance, while the rest is influenced by other variables. The conclusion from the results is simultaneously communication and teamwork variable has a significant effect on employee performance.

Keywords: *Communication; Teamwork; Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis adalah sebuah kondisi terus menerus terjadi yang tidak dapat dihindari pada era pasar bebas terutama pada perusahaan bisnis bidang pelayanan jasa industri perhotelan yang memiliki banyak kompetitor. Menurut (Shinta & Siagian, 2020) umumnya perusahaan sangat mengharapkan karyawannya berperan lebih aktif dalam bekerja tanpa adanya keahlian profesional dan hal itu sulit tercapai dalam sebuah perusahaan.

Asialink Hotel by Prasanthi adalah sebuah bangunan hotel yang terletak di jantung kota Batam, tepatnya berlokasi di jalan Sriwijaya No. 22, Pelita, Lubuk Baja, Batam – Kepulauan Riau. Asialink Hotel resmi beroperasi pada tanggal 26 Februari 2020 yang menawarkan

akomodasi dengan standar bintang 4. Tersedia juga berbagai fasilitas berupa restoran, *bar*, *gym centre*, kolam renang semi *outdoor*, *meeting room*, *ballroom*, dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil observasi permasalahan yang terjadi pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam, terdapat permasalahan dalam berkomunikasi yang masih rendah. Contohnya pada saat inventori *stock* terdapat jumlah barang yang berkurang dibandingkan dengan jumlah aktual. Hal tersebut terjadi akibat kurangnya komunikasi yang jelas antara rekan kerja *F&B Service Department*. *F&B Service* terbagi menjadi 2 kelompok *shift*, pagi dan malam. Pada saat pergantian *shift*, rekan kerja *shift* pagi

tidak menyampaikan informasi secara jelas mengenai tempat penyimpanan barang yang belum terhitung dan yang telah terhitung kepada rekan kerja *shift* malam sehingga pada saat rekan kerja *shift* malam bergantian menghitung tidak dapat menemukan barang tersebut dan jumlah barang tidak sesuai dengan aktualnya sehingga harus menghitung dan mencari Kembali barang tersebut.

Faktor lainnya yaitu kurangnya kerjasama antara rekan kerja satu departemen yang menyebabkan pekerjaan yang dilakukan tidak efektif dan efisien. Contohnya dari tim *F&B Service Department* yang seringkali tidak meletakkan kembali barang ke tempat asalnya sehingga barang tersebut tercecer, hilang ataupun terbuang. Akibatnya pada saat ada *event* sedang berlangsung, tim *F&B Service Department* kekurangan barang dan kewalahan mencari pengganti barang tersebut menyebabkan kinerja mereka menjadi terhambat.

Salah satu faktor utama yang wajib diperhatikan pada sebuah perusahaan dalam meningkatkan produktivitas perusahaan ialah kinerja karyawan (Permatasari, 2019). Kinerja karyawan yang baik bisa meningkatkan pencapaian yang ingin diperoleh perusahaan sehingga berdampak kepada majunya sebuah perusahaan.

Komunikasi antar karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi masih belum terlaksanakan secara maksimal. Informasi yang tersampaikan seringkali rancu dan tidak tersampaikan dengan jelas sehingga menyebabkan *miscommunication* antar karyawan. Komunikasi termasuk bagian yang penting dalam bekerja karena merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem, baik dengan simbol, sinyal-sinyal, maupun tindakan atau perilaku (Hayati & Susetyo, 2020). Komunikasi yang berlangsung dalam suatu perusahaan akan berdampak terhadap aktivitas perusahaan, seperti kinerja karyawan, efisiensi pekerjaan dan lainnya.

Permasalahan lain yang menghambat dan mengganggu kinerja karyawan yaitu rendahnya kerjasama kelompok. Kinerja karyawan menurun akan mengakibatkan kinerja perusahaan terhambat karena kelalaian yang terjadi antar karyawan. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan (Lawasi & Triatanto, 2017).

Komunikasi dan kerjasama kelompok antar karyawan sangat penting bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan, khususnya bagi perusahaan bidang jasa. Komunikasi memiliki peranan yang penting demi semua keberhasilan yang tercapai oleh suatu perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa Asialink Hotel by Prasanthi belum optimal dalam memenuhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan jabaran permasalahan yang ada pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam mengenai komunikasi dan kerjasama kelompok, penelitian ini dilakukan bertujuan agar dapat mengetahui pengaruh dari komunikasi dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam.

KAJIAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

(Rampengan et al., 2019) mengungkapkan bahwa kinerja atau *performance* berupa suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam pelaksanaan program kegiatan tertentu atau kebijakan demi mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi sesuai dengan perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat dijelaskan sebagai tujuan, keterampilan profesional, dan prestasi yang perlu dicapai seseorang dan dapat mempertanggung jawabkan berdasarkan perannya dalam jangka waktu tertentu terkait dengan nilai atau standar yang ditentukan dalam menjalankan pekerjaannya dari suatu

organisasi ataupun perusahaan karyawan tersebut bekerja.

Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni:

1. Faktor pendidikan.
2. Faktor pengalaman.
3. Profesionalisme.

Metta & Asron S., (2021) memberikan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: kualitas, kuantitas, pengetahuan mengenai pekerjaan, dan tanggung jawab.

2.2 Komunikasi

Menurut (Wandi et al., 2019), komunikasi mengacu pada transmisi, proses pengiriman dan penerimaan pesan atau pertukaran informasi yang dilakukan dua orang atau kelompok dengan beberapa efek dan umpan balik seketika dalam bentuk lisan maupun tulisan. Berupa upaya seseorang menjelaskan pendapat berdasarkan apa yang diinginkan pemegang pendapat tersebut. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah pemindahan informasi dari satu orang ke orang lain, secara langsung maupun tidak langsung melalui media untuk menginformasikan atau mengubah sikap, pendapat, atau perilaku.

Faktor yang mempengaruhi komunikasi ada 2 yaitu faktor dari pihak sender atau komunikator dan faktor dari pihak receiver.

Tujuan dan manfaat komunikasi:

1. Sarana dalam peningkatan kemampuan manajerial serta hubungan sosial.
2. Penyampaian dan atau penerimaan suatu informasi.
3. Menyampaikan serta menjawab suatu pernyataan maupun pertanyaan.
4. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan) melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan.
5. Mengubah keadaan dan kehidupan dalam bersosialisasi.

Terdapat lima indikator komunikasi, yaitu: pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang berlangsung semakin baik serta tindakan.

2.3 Kerjasama Kelompok

Kerjasama kelompok merupakan suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang secara bersama berinteraksi dan mengoordinasi kerja demi tujuan tertentu (Habibie et al., 2017). Adanya kerjasama kelompok, dapat meningkatkan kolaborasi serta komunikasi dalam perusahaan baik yang berada pada satu departemen maupun antar departemen. Dapat disimpulkan bahwa kerjasama kelompok merupakan sekelompok orang yang berjumlah dua atau lebih orang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, bakat, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul dalam satu kelompok guna melakukan suatu pekerjaan demi mencapai tujuan yang diharapkan.

Terdapat pula beberapa manfaat kerjasama kelompok menurut (Safrianti, 2020) antara lain: berkembangnya kreativitas, berkembangnya kualitas dalam mengambil keputusan, meningkatkan komitmen, dan meningkatkan motivasi.

Indikator kerjasama kelompok yang dikemukakan oleh (Hatta et al., 2017) yang dapat dijadikan sebagai alat ukurnya, yakni tanggung jawab, saling berkontribusi dan penerahan kemampuan secara maksimal.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh (Shinta & Siagian, 2020) berjudul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distribusindo diketahui bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian pada (Permatasari, 2019) berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam

Sutera Tangerang diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

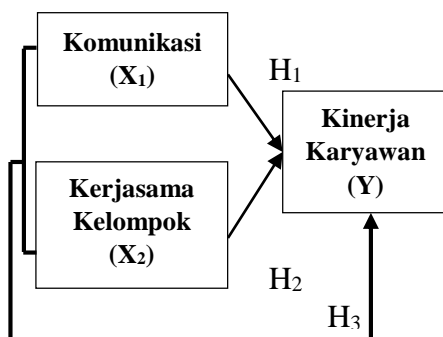
Studi dalam (Habibie et al., 2017) pada Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun parsial variabel komunikasi, kerjasama tim dan pengambilan keputusan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana variabel kompetensi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wandi et al., 2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi oleh (Ibrahim et al., 2021) pada judul Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Lion Superindo terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Komunikasi serta kerjasama kelompok ditetapkan sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan ditetapkan sebagai variabel terikat. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan Asialink Hotel by Prasanthi agar dapat mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikatnya. Kerangka berpikir yang dijadikan



sebagai acuan serta pedoman dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pada skema di atas, H1 dan H2 dilakukan uji parsial antara komunikasi terhadap kinerja karyawan dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan dan H3 dilakukan uji simultan atau bersama-sama antara komunikasi dan kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan.

2.6 Hipotesis

Dari uraian teoritis, struktur ideologi dan hasil penelitian selama ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian, yang dinyatakan sebagai berikut:

H1: Diduga ada pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan di Asialink Hotel by Prasanthi Batam.

H2: Diduga ada pengaruh signifikan antara kerjasama kelompok terhadap kinerja karyawan di Asialink Hotel by Prasanthi Batam.

H3: Diduga ada pengaruh signifikan antara komunikasi dan kerjasama kelompok secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Asialink Hotel by Prasanthi Batam.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif yang pengumpulan datanya dilakukan dengan cara menyebarkan angket atau kuisioner kepada responden. Jenis penelitiannya berupa pengujian hipotesis/eksplanatori dengan riset kausalitas. Variabel komunikasi dan kerjasama kelompok akan diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Asialink Hotel.

Sifat penelitian pada penelitian ini berupa replikasi dan pengembangan, yakni penelitian pengulangan dari penelitian terdahulu yang variabel, objek serta indikatornya serupa namun menggunakan objek, variabel, dan periode yang berbeda.

3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Nilai residual harus terdistribusi normal agar terciptanya model regresi yang baik. Hasil kurva jika nilai residu terdistribusi normal akan digambarkan menyerupai lonceng (*bell-shaped curve*) yang kedua sisi kurvanya melebar hingga tak terhingga. Data dinyatakan tidak normal apabila memiliki nilai data yang eksterem atau jumlah datanya terlampau kecil. Data dinyatakan normal apabila nilai signifikasi melebihi $\alpha = 0,05$. Pengujian yang seringkali digunakan dalam uji normalitas meliputi: uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*, grafik (*normal P-P Plot*), dan Analisis *histogram*.

3.2 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual antara pengamatan satu dengan lainnya. Uji Park Gleyser dengan jalan mengorelasikan nilai absolut residualnya dengan setiap variabel bebasnya, digunakan agar dapat membuktikan uji heterokedasitas pada riset ini. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha-nya (0,05), maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.3 Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan bertujuan agar dapat mengetahui seberapa tinggi hubungan antara variabel bebas pada sebuah model regresi linear berganda. Penggunaan alat uji *Variance Inflation Factor* (VIF) digunakan untuk mendeteksi gejala multikolinearitas. Jika nilai VIF lebih kecil dibanding 10, hal itu menggambarkan tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga tidak terjadinya hubungan antar variabel independen

3.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda merupakan analisis statistik yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen Y.

3.5 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan agar dapat mengetahui jumlah persentase sumbangan pengaruh variabel bebas pada model regresi yang secara simultan memberi pengaruh pada variabel terikat sehingga koefisien angka yang ditunjukkan menggambarkan seberapa jauh model yang terbentuk dapat memberi penjelasan mengenai keadaan senyatanya.

3.6 Uji Parsial (Uji T)

Pengujian ini memberikan gambaran mengenai sejauh mana pengaruh variabel independen secara satuan dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Sanusi, 2012: 139).

Terdapat beberapa langkah guna melakukan analisis uji parsial, yakni:

1. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih tinggi dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih rendah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih tinggi dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $T_{hitung} \geq T_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih rendah 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.7 Uji Simultan (Uji F)

Uji F yang signifikan menandakan jika variasi variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara simultan ialah benar dan bukan terjadi karena kebetulan.

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\text{sig } \alpha$ 0,05), maka H_0 ditolak berarti keseluruhan variabel komunikasi dan kerjasama kelompok secara simultan punya signifikansi pengaruh pada variabel kinerja karyawan sehingga model regresi dinyatakan layak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\text{sig } \alpha$ 0,05), maka H_0 diterima berarti seluruh variabel komunikasi dan kerjasama kelompok secara simultan tidak punya signifikansi pengaruh pada

variabel kinerja karyawan sehingga modelnya dinyatakan tidak layak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
Ni		104
Normali Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.90825483
Mosti Extremei Differences	Absolute	.043
	Positive	.043
	Negative	-.041
Testi Statistic		.043
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Dilansir melalui tabel 1 dapat disimpulkan nilai pada hasil *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* memiliki sebaran data yang normal karena nilai *Asymp sig (2-tailed)* berada diatas 0,05, dengan tingkat signifikansi 0,200.

4.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Komunikasi	.630	1.588
	Kerjasama_Kelompok	.630	1.588

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Hasil nilai VIF yang ditunjukkan pada tabel 2 untuk variabel komunikasi (X1) dan variabel kerjasama kelompok (X2) berada dibawah 10 dengan nilai tolerance keduanya diatas 0,10. Hal ini berarti pengujian data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas atau data berdistribusi normal dalam model regresi.

4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. iError	Beta		
	(Constant)	2.297	.761		3.017	.003
1	Komunikasi	-.008	.043	-.024	-.194	.847
	Kerjasama_Kelompok	-.048	.071	-.085	-.679	.499

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Dilihat pada tabel 3 pengujian heteroskedastisitas memakai uji *Park Gleyser* dengan memakai korleasi nilai absolut residual dengan setiap variabel bebas. Dengan nilai variabel komunikasi 0,847 dan untuk variabel kerjasama kelompok bernilai 0,499.

Dapat diartikan bahwa nilai sig pada kedua variabel tersebut memiliki nilai diatas 0,05 dan membuktikan bahwa tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.247	1.344		4.648	.000
	Komunikasi	.240	.076	.320	3.142	.002
	Kerjasama_Kelompok	.401	.125	.328	3.217	.002

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Berdasarkan data yang dipaparkan dalam tabel 4, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta memiliki nilai 6.247 yang menggambarkan apabila komunikasi (X1), dan kerjasama kelompok (X2) bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) bernilai 6.247.

2. Variabel komunikasi (X1) memiliki nilai koefisien regresi 0,240 yang berarti apabila nilai variabel independen lain berganti, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel komunikasi maka kinerja karyawan (Y) terjadi peningkatan sebesar 0.240. Nilai koefisien komunikasi yang positif menunjukkan hubungan positif antara komunikasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y), karena jika komunikasi

(X1) meningkat, maka kinerja karyawan (Y) ikut meningkat.

3. Variabel kerjasama kelompok (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.401 yang berarti jika kerjasama kelompok (X2) terjadi kenaikan 1 poin atau 1 persen, dapat diketahui kinerja karyawan (Y) terjadi peningkatan sebesar 0.401, Koefisien kerjasama kelompok yang bernilai positif menunjukkan hubungan positif antara kerjasama kelompok (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), jika kualitas produk (X2) meningkat. Jika nilai kerjasama kelompok meningkat maka dapat mempertinggi kinerja karyawan (Y).

4.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 ^a	.338	.325	1.927

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Dilihat dari kolom *R square* yang bernilai 0.338, berarti kinerja karyawan (Y) mendapatkan pengaruh dari variabel komunikasi (X1) dan

kerjasama kelompok (X2) dalam model regresi sebesar 33,8 persen dan sisanya 66,2 persen dipengaruhi oleh berbagai variabel yang tidak diteliti.

4.6 Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	6.247	1.344		4.648	.000
1	Komunikasi	.240	.076	.320	3.142	.002
	Kerjasama_Kelompok	.401	.125	.328	3.217	.002

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Tabel 6 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel komunikasi (X1) dengan nilai t-hitung sebesar 3,142 yang berarti nilainya lebih besar dari t-tabel yaitu 1,984 dan nilai sig sebesar 0,002, lebih

kecil dari 0,05. Dapat dikatakan variabel komunikasi (X1) memiliki signifikansi pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Asialink Hotel by Prasanthi, Dengan

kata lain Hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

2. Variabel kerjasama kelompok (X2) diketahui nilai t-hitung sebesar 3,217 dan melebihi nilai dari t-tabel yaitu 1,984 serta nilai sig sebesar 0,002, tidak mencapai 0,05. Dapat dikatakan

variabel Kerjasama kelompok (X2) memiliki signifikan pengaruh positif secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di Asialink Hotel by Prasanthi. Dengan kata lain hipotesis kedua (H2) diterima.

4.7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	191.692	2	95.846	25.810	.000 ^b
1 Residual	375.068	101	3.714		
Total	566.760	103			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2021)

Dari tabel 4.16 diperoleh nilai F hitung sebesar 25,81 > F Tabel = 3,09 dengan nilai sig sebesar 0,000 < dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, yang dapat dinyatakan terdapat pengaruh komunikasi dan kerjasama kelompok pada kinerja karyawan secara signifikan.

4.8 Pembahasan

1. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam. Berdasarkan hasil pengujian uji T dengan menggunakan SPSS 25 dalam pernyataan hipotesis pertama (H1), diketahui variabel komunikasi memiliki signifikansi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam. Dapat dibuktikan dengan nilai pengaruh positif sebanyak 0,240 dengan nilai nilai t-hitung sebesar 3,142 > nilai t-tabel yaitu 1,984 dan nilai sig pada uji T sebesar 0,002, lebih kecil dari 0,05. Hasil uji penelitian ini sejalan dengan penelitian (Habibie et al., 2017; Julita & Arianty, 2019; Nisa et al., 2019; Permatasari, 2019; Rampengan et al., 2019; Shinta & Siagian, 2020; Wandu et al., 2019) yang menyatakan bahwa variabel komunikasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi merupakan salah satu peranan penting dalam bekerja.

2. Pengaruh Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Karyawan

pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam. Berdasarkan hasil pengujian uji T dengan menggunakan SPSS 25 dalam pernyataan hipotesis kedua (H2) pada variabel kerjasama kelompok diketahui memiliki nilai t-hitung sebesar 3,217, melebihi nilai t-tabel 1,984 dengan nilai sig sebesar 0,002, tidak mencapai 0,05. Dapat disimpulkan terdapat signifikansi pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam. Hasil pengujian penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Habibie et al., 2017; Ibrahim et al., 2021; Siagian, 2020) yang menyatakan bahwa Kerjasama kelompok (*teamwork*) mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kerjasama kelompok diperlukan untuk memperlancar operasional maupun kegiatan suatu perusahaan.

3. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Kelompok terhadap Kinerja Karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi Batam. Berdasarkan hasil pengujian pada uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 25,81 yang memiliki nilai diatas nilai F Tabel yaitu 3,09 dengan nilai sig sebesar 0,000, dibawah dari 0,05. Berdasarkan hasil penelitian ini dinyatakan komunikasi dan Kerjasama kelompok secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Habibie et al., 2017), yang menunjukkan bahwa baik secara

simultan maupun parsial variabel komunikasi dan kerjasama kelompok memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi sangat diperlukan juga dalam kerjasama kelompok agar pekerjaan dapat terjalin dengan baik. Jika seseorang salah memberikan informasi, kerjasama kelompok tidak akan terjadi.

4.9 Implikasi Hasil Penelitian

1. Komunikasi dan kerjasama kelompok dapat memberikan pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi dikarenakan dengan adanya komunikasi yang jelas dan terarahkan serta kerjasama yang baik antar karyawan dalam bekerja, karyawan tidak akan sering membuat kesalahan dalam bekerja dan pekerjaan yang didapatkan dapat dikerjakan lebih efektif dan efisien tanpa merugikan perusahaan.

2. Peran daripada dukungan manajemen perusahaan dalam menyediakan berbagai pelatihan bagi karyawan juga akan meningkatkan kompetensi serta kontribusi yang tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan.

3. Diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan informasi dan bermanfaat bagi peneliti lain dalam pengembangan teori yang berhubungan dengan variabel penelitian ini dan dapat menjadi masukan informasi bagi perusahaan agar dapat memberikan dukungan yang lebih baik kepada karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan riset ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Komunikasi mempunyai signifikansi pengaruh positif secara parsial pada kinerja karyawan di Asialink Hotel by Prasanthi Batam.

2. Kerjasama kelompok memiliki signifikansi positif yang berpengaruh secara parsial pada kinerja karyawan di Asialink Hotel by Prasanthi Batam.

3. Menurut hasil pengujian pada uji F dapat diamati secara simultan komunikasi dan kerjasama kelompok berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di Asialink Hotel by Prasanthi Batam.

Dari kesimpulan terpaparkan, peneliti menyarankan:

1. Komunikasi perlu ditingkatkan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam bekerja untuk menghindari hal-hal yang dapat merugikan karyawan tersebut maupun perusahaan. Diharapkan pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan jalur komunikasi antar karyawan dalam penyampaian informasi agar lebih baik dan tidak terjadi miskomunikasi antarkaryawan.

2. Agar kerjasama kelompok antar karyawan Asialink Hotel by Prasanthi Batam dapat meningkat lebih baik lagi, diharapkan pihak perusahaan dapat mengadakan beberapa *event internal* khususnya pada karyawan guna lebih mendekatkan hubungan antar karyawan agar tidak ada keseganan untuk bertukar pikiran maupun bertanya antara sesama karyawan.

3. Kinerja karyawan pada Asialink Hotel by Prasanthi perlu ditingkatkan agar karyawan dapat bekerja lebih maksimal dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasannya. Hal ini juga dapat didukung oleh pihak perusahaan dengan mengadakan pelatihan bagi karyawannya seperti pelatihan dalam meningkatkan *skill*, pelatihan umum mengenai tata cara penyambutan maupun melayani tamu dan pelatihan pendukung lainnya. Dengan demikian karyawan dapat bekerja sambil belajar agar kinerja karyawan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Habibie, A. W., Musriha, & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT Geo Given Sidoarjo. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 39–50. <http://fe.uhh.ac.id/ojs/index.ph>

- p/branchmarck/article/viewFile/408/377
- Hatta, M., Musnadi, S., & Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 1(1), 70–80.
<http://www.jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/9268>
- Hayati, F. A., & Susetyo, E. (2020). Hubungan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PKBM Insan Karya Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(2), 140–147.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316.
<https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Julita, & Arianty, N. (2019). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbkcabang Belmera Medan*. 195–205.
https://doi.org/10.31227/osf.io/sca_vq
- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Kaaryawan*. 1(1), 2374–2376.
- Metta, T., & Saputra, A. (2021). *PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI INTRINSIK DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT JOVAN TECHNOLOGIES*.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, & Fristin, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203.
<https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Permatasari, R. J. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 410.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3016>
- Rampengan, C. B. L., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2019). *PENGARUH KOMUNIKASI, PENGAWASAN DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL ARYADUTA MANADO*. 7(3), 2999–3008.
- Safrianti, S. (2020). *PRESTASI KERJA KARYAWAN : PENGARUH KERJASAMA KELOMPOK, DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA*. 3(2006), 77–84.
- Sanusi, A. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis* (D. A. Halim (ed.)). Salemba Empat.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338–346.
<https://doi.org/10.31846/jae.v8i2.318>
- Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20–26.
<https://doi.org/10.31539/alignment.v3i1.1275>
- Wandi, D., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(2), 18–30, ISSN:1098-6596.