

Jurnal Ilmiah

Sosial Humaniora

(Social Humanities Scientific Journal)

Universitas Darma Persada

Volume 1 Agustus 2023

PENGUNAAN KATA GANTI ORANG PERTAMA "WATASHI" PADA
KALIMAT PERKENALAN PEMBELAJAR BAHASA JEPANG

Juariah, Hari Setiawan, Riri Hendriati

PENGERAK EKONOMI DI PREFEKTUR NON INDUSTRI KOCHI,
JEPANG

Yosefa Putri Tanjungsari, Herlina Sunarti, Rima Novitasari, Alpina Pamugari

KONSTRUKSI PASIF BAHASA JEPANG DALAM WACANA
EKSPLANASI

Andi Irma Sarjani

ANALISA PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA ANTAR
KARYAWAN TERHADAP KINERJA DAN OPTIMALISASI PRODUKSI

Endang Tripujiastuti, Sukardi, Erwin, Herlina Sunarti

PENGEMBANGAN KAWASAN TERPADU EKONOMI MANDIRI
(BANGSANTRI) YANG DIINTEGRASIKAN DENGAN SDGs DESA

Agus Salim Dasuki

RELEVANSI MATAKULIAH KEMAHIRAN BERBAHASA JEPANG
TERHADAP KEMAMPUAN KELULUSAN JLPT MAHASISWA PRODI
BAHASA JEPANG D3

Hargo Saptaji, Hermasnyah Djaya

MARKETING DAN BUDAYA DALAM PERILAKU KONSUMEN DI
INDONESIA

Widiastuti, Febi Nurbiduri, Eka Yuniar Ernawati, Yessy Harun

Lembaga Penelitian Pengabdian kepada Masyarakat dan Kemitraan
Universitas Darma Persada
Jakarta



JURNAL ILMIAH SOSIAL HUMANIORA
UNIVERSITAS DARMA PERSADA

Pelindung	: DR. Tri Mardjoko, SE, MA
Penanggungjawab	: DR.Eng. Fauzry Fahmi, M.Eng.
Pimpinan Redaksi	: Sukardi SE, MM
Chief Editor	: DR. Dian A. Rahim, SE, MM
Section Editor	: 1. DR. Derry Wanta, SE, M.Si. 2. DR. Fridolini, M.Hum.
Layout Editing	: 1. Yusran Hanif, S.Sos. 2. Susilo Handoyo, SE
Mitra Bestari	: 1. DR. Atik Isniawati, SE.Ak, M.Si. 2. Ari Artadi, SS, MA. Ph.D, 3. Prof. DR. Albertine Minderop, MA. 4. DR. C. Dewi Hartati, M.Si. 5. DR. Sri Ari Wahyuningsih, MM
Alamat Redaksi	: Jl. Taman Malaka Selatan, Pondok Kelapa Jakarta Timur (13450)

Kata Pengantar

Puji Syukur kami panjatkan pada Alloh Tuhan Maha Kuasa akhirnya kami dapat mewujudkan niat kami dengan menerbitkan Jurnal Ilmiah untuk bidang Sosial dan Humaniora. Hal ini sebagai wadah bagi penulis yang terdiri dari dosen tetap khususnya dan tidak menutup kemungkinan dari dosen tidak tetap dan dosen diluar Unsada umumnya, dalam turut serta dalam mengembangkan aspirasi dan ide-ide cemerlang melalui tulisan-tulisannya sebagai salah satu pengaktualisasikan tridarma perguruan tinggi.

Tentu kami hanyalah manusia, segala pertimbangan koreksi dan masukan yang positif sangat kami butuhkan dari pembaca sekalian untuk perbaikan kedepan.

Akhirnya selamat membaca dan kami tunggu partisipasi Bapak/Ibu sekalian untuk turut serta mewarnai tulisan-tulisan dalam Jurnal ini.

Jakarta, Juli 2023

Dewan Redaksi

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	iii
Daftar Isi	iv
PENGUNAAN KATA GANTI ORANG PERTAMA "WATASHI" PADA KALIMAT PERKENALAN PEMBELAJAR BAHASA JEPANG	1 - 8
<i>Juariah, Hari Setiawan, Riri Hendriati</i>	
PENGERAK EKONOMI DI PREFEKTUR NON INDUSTRI KOCHI, JEPANG.....	9 - 18
<i>Yosefa Tanjung Sari, Herlina Sunarti, Rima Novitasari, Alpina Pamugari</i>	
KONSTRUKSI PASIF BAHASA JEPANG DALAM WACANA EKSPLANASI.....	19 - 28
<i>Andri Irma Sarjani</i>	
ANALISA PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJASAMA ANTAR KARYAWAN TERHADAP PRODUKSI	29 - 39
<i>Endang Tripujiastuti, Sukardi, Erwin, Herlina Sunarti</i>	
PENGEMBANGAN KAWASAN TERPADU EKONOMI MANDIRI (BANGSANTRI) YANG DIINTEGRASIKAN DENGAN SDGs DESA.....	40 – 62
<i>Agus Salim Dasuki</i>	
RELEVANSI MATAKULIAH KEMAHIRAN BERBAHASA JEPANG TERHADAP KEMAMPUAN KELULUSAN JLPT MAHASISWA PRODI BAHASA JEPANG D3.....	63 - 74
<i>Hargo Saptaji, Hermansyah Djaya</i>	
MARKETING DAN BUDAYA DALAM PERILAKU KONSUMEN DI INDONESIA.....	75 - 81
<i>Widiastuti, Febi Nurbiduri, Eka Yuniar Ernawati, Yessy Harun</i>	

ANALISA PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA ANTAR KARYAWAN TERHADAP PRODUKSI

Endang Tri Pujiastuti¹, Sukardi², Erwin³, Herlina Sunarti⁴

^{1,2} Prodi. Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Darma Persada, Jakarta, Indonesia, 13450.

³ Prodi. Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Darma Persada, Jakarta, Indonesia, 13450.

⁴ Prodi. Bahasa dan Kebudayaan Jepang, Fakultas Bahasa dan Budaya, Universitas Darma Persada, Jakarta, Indonesia, 13450.

Email: erwin.dosen@gmail.com¹

Abstrak- Setiap perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan kapasitasnya di segala bidang, dan pada saat yang sama wajib mempunyai sistem manajemen produksi yang mumpuni agar dapat terus eksis dan membentuk sumber daya manusia yang berkualitas serta berkapasitas. Analisis mendalam tentang pengendalian dan komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk membentuk kerjasama dan pengelolaan sumber daya manusia di setiap organisasi atau perusahaan. Penulisan artikel ini bertujuan untuk menyelidiki dampak komunikasi serta kerjasama antar karyawan terhadap kinerja dan optimalisasi produksi, dan strategi manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan penelusuran, dihasilkan bahwa faktor motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan karyawan yang disiplin memberikan dampak yang besar untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika hal itu diterapkan, maka akan berpengaruh dalam membangun kinerja karyawan yang kuat dan serta mencapai tujuan organisasi. Hubungan yang hangat dan akrab serta komunikasi yang terjalin lancar dari dua arah, bawahan dan atasan merupakan faktor yang mendukung meningkatnya kinerja karyawan. Tak hanya itu, dengan adanya komunikasi akan menumbuhkan kerja sama dan motivasi karyawan menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan dalam organisasi atau perusahaan. Penelitian ini memberikan beberapa literatur tambahan mengenai penerapan komunikasi di sebuah perusahaan. Penelitian yang akan datang diharapkan bisa meninjau untuk mengeksplorasi lebih mendalam mengenai dampak dari adanya komunikasi dua arah, mengingat banyak perusahaan besar maupun kecil di Indonesia yang sedang berkembang pesat, tetapi masih banyak dari perusahaan tersebut belum menerapkan ataupun menjalankan komunikasi dua arah.

Kata kunci: Komunikasi, Kinerja, Kerjasama tim, Organisasi

Abstract- Every company has an obligation to increase its capacity all fields, and at the same time must have a qualified production management system in order to continue to exist and form quality and capacity human resources. In-depth analysis of control and good communication is needed to form cooperation and management of human resources in every organization or company. Writing this article aims to investigate the impact of communication and cooperation between employees on performance and production optimization, and human resource management strategies. Based on the search, it was found that the factors of motivation, leadership, communication, and disciplined employees have a big impact on improving employee performance. If it is implemented, it will have an effect on building strong employee performance and achieving organizational goals. Warm and close relationships and smooth communication from two directions, subordinates and superiors are factors that support the increase in employee performance. Not only that, with communication, it will foster better cooperation and employee motivation so that it can increase productivity in the company within the organization or company. This study provides some additional literature on the application of communication in a company. Future research is expected to be able to explore in more depth the impact of two-way communication, considering that many large and small companies in Indonesia are growing rapidly, but many of these companies have not implemented or implemented two-way communication.

Key words: Communication, Organization, Performance, Teamwor

I. Pendahuluan

Di era modernisasi saat ini, perekonomian semakin berkembang dan hal ini mengakibatkan persaingan ketat dalam dunia bisnis maupun usaha. Oleh karenanya setiap perusahaan harus menerapkan strategi mereka sendiri. Wirausahawan perlu menghadapi persaingan agar perusahaan bisa bertahan dan terus berkembang, bukan bersaing dan kehilangan eksistensinya melalui pengembangan usahanya lebih lanjut. Dengan tumbuh dan berkembangnya jenis-jenis usaha baru merupakan tanda pesatnya perkembangan dunia bisnis. Banyak perusahaan besar dan kecil yang berbeda telah berhasil didirikan dan dikembangkan untuk memberikan layanan terbaik kepada orang-orang. Biasanya bisnis dipakai sebagai fasilitas bagi beberapa orang untuk berkumpul, berkolaborasi secara terstruktur, dan menggunakan sumber daya, peralatan, data, dan lainnya. Persaingan pengusaha yang semakin meningkat di era modernisasi memaksa para pengusaha untuk menjalankan segala kegiatan usahanya secara efisien dan efektif guna menjaga eksistensinya (Arifa, 2013). Ini bisa terjadi dikarenakan perusahaan memiliki batasan untuk membangun bisnisnya sehingga membutuhkan persiapan operasional yang baik. Menurut Bayangkara (2011), terdapat beberapa hal khusus agar dapat menjaga dan mengembangkan suatu perusahaan, yaitu : ekonomi, efektivitas, dan efisiensi.

Memimpin suatu organisasi bukanlah tugas yang mudah dan membutuhkan banyak perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja organisasi. Di antara sekian banyak ketentuan khusus yang dibutuhkan organisasi, kemampuan berkomunikasi dan menciptakan suasana merupakan cara untuk memadukan semua aspek untuk mencapai tujuan organisasi

atau perusahaan. Masalah yang dihadapi perusahaan saat ini sangat beragam sehingga mereka perlu menemukan solusi yang tepat, cepat dan akurat. Tidak dapat dipungkiri bahwa tenaga kerja merupakan tumpuan bisnis dan faktor terpenting. Suatu perusahaan atau organisasi hanya dapat mencapai tujuan tersebut jika seluruh bagian organisasi mengupayakan kinerja yang optimal, termasuk peningkatan produktivitas tenaga kerja (Siagian, S, 2008).

Seperti yang telah disebutkan di atas, semua perusahaan dan organisasi memiliki sistem pengendalian produksi yang cukup mumpuni serta membentuk sumber daya manusia yang berkualitas dan berkapasitas agar dapat bersaing di era modernisasi saat ini. Proses produksi adalah kegiatan terpenting. Ketika proses produksi sebuah perusahaan terhambat, maka kegiatan umum perusahaan ikut terhambat, dan kegiatan usaha tidak dapat mencapai efisiensi yang optimal serta tidak berkembang. Maka dari itu, proses produksi memiliki sistem pengendalian yang baik dari segi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap semua proses produksi di perusahaan. Dalam rangka merencanakan, melaksanakan dan memantau kegiatan produksi di suatu perusahaan, maka perlu mengembangkan sistem manajemen yang optimum khususnya dalam pengendalian produksi. Agar sistem kontrol berfungsi sesuai dengan rencana semula, administrator harus mengintegrasikan dan memahami sistem kontrol untuk membantu membuat keputusan ataupun kebijakan dalam pengendalian produksi. Oleh karena itu, dalam rangka menjalin kerjasama dan mengelola sumber daya manusia di setiap perusahaan, harus dikaji lebih mendalam tentang manajemen serta komunikasi yang baik.

Penelitian serupa sebelumnya telah dilakukan Eva Silvani dan Boge Triatmanto, memperlihatkan bahwa komunikasi mempunyai dampak positif yang relevan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karenanya, penulisan artikel ini jika mengacu pada pembahasan di atas, ditambah dengan penelitian sebelumnya, bertujuan untuk menyelidiki dampak komunikasi serta kerjasama karyawan terhadap kinerja dan optimalisasi produksi, dan strategi manajemen sumber daya manusia.

II. Dasar Teori

2.1. Komunikasi

Komunikasi memainkan peran penting dalam hubungan kerjasama antara manajer dan karyawan maupun antar sesama karyawan. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dan memastikan pemahaman yang baik tentang pekerjaan (Mariani, 2017.). Pengertian lain dari komunikasi adalah proses menyatukan komponen organisasi yang berbeda secara horizontal, vertikal, dan diagonal (Silalahi, 2013).

Komunikasi memiliki peran penting bagi suatu organisasi (Ermawati, 2017), karena komunikasi dibutuhkan agar tercapainya efektivitas dalam kepemimpinan, perencanaan, manajemen, koordinasi, pelatihan, manajemen konflik, dan proses organisasi lainnya. Komunikasi dapat terjadi oleh suatu komponen atau komunikator, mengirimkan pesan yang diwakili (encoded) oleh berbagai simbol dalam bentuk ucapan. Setelah itu, pesan dikirim melalui perantara, yaitu alat komunikasi. Penerima pesan menerima pesan dan kemudian diinterpretasikan (decoded).

Komunikasi terjadi di ruang lingkup organisasi dan dilakukan secara efektif oleh manajer dan karyawan. Pemimpin

organisasi yang tidak menjalin komunikasi dengan baik dengan bawahannya, maka tidak akan dapat mencapai tujuan mereka. Sebaliknya jika bawahan tidak bisa berkomunikasi secara lancar dengan atasannya, maka akan sulit bagi mereka untuk mendapatkan informasi tentang pekerjaan yang sedang dilakukan (Bangun, 2012: 360).

Gibson dkk memberikan pendapat mengenai arah komunikasi yang selalu terjadi di setiap organisasi: Komunikasi ke bawah, komunikasi yang mengalir dari pembicaraan berbobot hingga tak berbobot. Tercakup pedoman manajemen, pengarahan serta catatan resmi, Komunikasi ke atas, komunikasi yang mengalir dari pembicaraan tak berbobot hingga berbobot. Tercakup kotak saran, meet antar kelompok, dan tata cara pengaduan, Komunikasi horizontal dalam organisasi, komunikasi yang mengalir antar fungsi organisasi. Dibutuhkan komposisi serta penggabungan berbagai fungsi organisasi. Komunikasi diagonal dalam organisasi, komunikasi antar departemen. Ini penting ketika anggota tidak dapat berkomunikasi dengan arah komunikasi yang telah disebutkan diatas. Pendapat ini mengisyaratkan bahwa arah komunikasi merupakan faktor penting untuk kesuksesan sebuah organisasi.

2.2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara umum harus diselaraskan dengan agenda organisasi untuk mewakili seberapa baik kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan kinerja seperti goals (Ermawati, 2017). Syarat untuk menciptakan efisiensi adalah fungsi dan tugas yang diberikan wajib sesuai dengan minat bakat karyawan. Tugas serta posisi yang tidak sesuai dengan minat bakat karyawan dapat menyebabkan kegagalan, bahkan frustrasi, ataupun tindakan lainnya (Ernika, 2016).

Evaluasi kinerja merupakan penentuan kinerja sebuah organisasi, bagian dari organisasi, serta karyawannya secara berkala berdasarkan tujuan, dan karakteristik yang sudah ditentukan. Goals utama dari evaluasi ini adalah untuk memberikan motivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi mereka, menerapkan standar sikap yang telah ditetapkan, dan memperoleh hasil yang memuaskan dalam sebuah organisasi (Ifah, 2021).

Evaluasi kinerja mencakup beberapa fase, yaitu mendeskripsikan pekerjaan, tinjauan kinerja, dan memberikan umpan balik. Mendeskripsikan pekerjaan berarti menyatukan visi mengenai tugas dan standar kerja. Tinjauan kinerja berarti memadukan kinerja dengan acuan yang sudah diberikan sebelumnya. Tinjauan kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, akurat, serta tertulis cenderung menurunkan tingkat retensi karyawan, sehingga kinerja mereka akan meningkat seiring dengan kinerja yang ditawarkan bisnis (Yusuf, 2014).

Beberapa faktor berikut memberi pengaruh terhadap efektivitas penilaian kinerja organisasi, diantaranya: Mengklarifikasi prosedur hukum untuk melakukan tinjauan dengan adil serta wajar. Ternyata banyak orang menilai secara subjektif dan jahat, tetapi tidak adanya aturan yang mengatur ataupun mengendalikan perilaku tersebut; Manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan fungsi yang menetapkan keefektifan tinjauan kinerja. Aturan main harus dievaluasi kapan dan dengan kriteria apa yang digunakan dalam sistem evaluasi kinerja nyata yang ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia. Oleh sebab itu, manajemen sumber daya manusia menjadi peran vital demi kesuksesan evaluasi kinerja; Konsistensi model-model yang diadopsi manajemen organisasi untuk goals evaluasi kinerja.

Jika model yang dipilih masih berdasarkan manajemen tradisional, maka evaluasi tetap mengacu pada kepribadian atau ukuran kepribadian orang yang dinilai, dan tidak memperhitungkan kinerja pegawai yang perlu dievaluasi; Upaya para eksekutif atau manajer sektor publik tentang pentingnya penilaian kinerja. Dengan komitmen yang kuat terhadap efektivitas penilaian kinerja, penilai selalu berusaha di bawah tanggung jawab untuk melakukan penilaian yang akurat dan tepat; Keban, Yeremias mengatakan beberapa poin penting yang dipakai untuk menilai kinerja individu karyawan, diantaranya: Kualitas, mencapai goals yang diinginkan dari kegiatan berorganisasi; Kuantitas, jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam produksi yang diterangkan dalam unit, yaitu jumlah siklus operasi yang telah diselesaikan, Tepat waktu, sejauh mana suatu aktivitas selesai pada waktu mulai yang telah ditetapkan untuk menyesuaikan hasil dan memanfaatkan waktu yang tersisa untuk melakukan aktivitas lainnya; Efektivitas, sejauh mana sumber daya organisasi digunakan untuk meningkatkan keuntungan setiap entitas dalam menggunakan sumber daya; Kemandirian karyawan dapat diartikan bahwa mereka dapat melakukan tugas mereka tanpa intervensi atasan atau tanpa perlu meminta bantuan dan bimbingan manajemen; Komitmen Kerja adalah sikap tanggung jawab dan kesungguh-sungguhan seorang karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Ketika menilai kinerja, ada sedikit lebih banyak risiko bagi seorang manajer daripada menilai kinerja bawahan. Umumnya karyawan sangat percaya diri dengan hasil penilaian dan menyadari akan kenaikan upah, kemajuan karir, serta ketenangan pikiran seringkali bergantung pada metode penilaian (Yusuf, 2014).

2.3. Organisasi

Organisasi dibentuk dengan beberapa goals utama. Subkhi (2013) menyatakan bahwa organisasi merupakan kumpulan beberapa orang yang bekerja sama demi memperoleh goals bersama. Organisasi bisnis merupakan sekelompok individu atau kelompok yang berusaha demi mencapai goals tersebut melalui kerjasama dalam organisasi dengan tujuan mendapatkan keuntungan dari kegiatan bisnis (Saefullah, 2012). Organisasi diharapkan mampu bersaing tidak hanya dengan mencari keuntungan, tetapi juga dengan bekerja untuk menjaga kelangsungan usaha. Untuk mencapai tujuan tersebut harus diusahakan bermacam kegiatan yang sewajarnya. Tatanan kegiatan ini dilakukan oleh masyarakat sebagai aktor kunci dalam proses tercapainya goals perusahaan (Rahma, 2016).

Sumber daya manusia mengontrol dan mengolah sumber daya lain dalam ruang lingkup organisasi agar dapat membantu mereka mencapai goals khusus mereka. Oleh karena itu, kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tersebut tak lepas dari sumber daya manusianya. Oleh sebab itu, organisasi dan badan instansi tersebut harus memiliki staf yang kompeten dan efektif untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi (Siagian, 2020).

Menurut Riza Purnamasari (2013), timbulnya organisasi dikarenakan manusia merupakan makhluk sosial yang tentunya membutuhkan bantuan dari orang lain. Oleh karenanya, demi mencapai tujuan yang sudah disepakati, manusia akan saling berkolaborasi. Dengan adanya kolaborasi demi tujuan tersebut, maka munculah sebuah organisasi. Berikut adalah beberapa unsur yang dapat menyebabkan timbulnya organisasi, antara lain: Terdapat dua orang atau lebih, Terjadi kerja sama, Memiliki goals yang sama.

Oleh karena itu, organisasi didefinisikan sebagai bentuk kerja sama antara dua orang atau lebih demi memperoleh goals yang sudah ditentukan. Dalam hal ini, organisasi bukanlah goals, melainkan sarana untuk mencapai tujuan.

2.4. Kerjasama Tim

Kerja tim atau kolaborasi adalah cara untuk menginspirasi karyawan untuk bekerja secara efektif. Kerja tim membantu meningkatkan kreativitas karyawan dengan memberdayakan karyawan untuk berkolaborasi, berbagi ide, dan mendiskusikan karyawan saat ini. Teamwork adalah suatu bentuk kerjasama yang terkoordinasi atau kerjasama tim untuk berkolaborasi dengan pemimpin dimana tim terdiri dari orang-orang dengan keterampilan atau keahlian yang berbeda (Panggiki et al., 2017). Kerja tim menciptakan sinergi positif melalui kolaborasi. Artinya kinerja yang dicapai oleh suatu kelompok melebihi kinerjanya individu dalam organisasi atau perusahaan (Lawasi, 2017.).

Kerja tim yang efektif dianggap sebagai keunggulan yang paling penting serta bisa membawa hasil yang bagus untuk sebuah organisasi (Nainggolan, 2020.). (Robbins & Coulter, 2010) dan lainnya memiliki visi kriteria tim yang efektif, antara lain: Tujuan yang jelas adalah ketika tim yang sukses mempunyai visi yang jelas. Anggota bekerja menuju tujuan kelompok. Dengan kata lain, anggota memahami goals yang ingin dicapai serta bagaimana cara mereka bekerja sama demi tercapainya goals tersebut; Keterampilan yang signifikan adalah ketika tim secara efektif terdiri dari orang-orang berbakat yang mempunyai keterampilan teknis serta pemahaman interpersonal yang dibutuhkan untuk mencapai goals yang diinginkan sambil melakukan pekerjaan yang hebat bersama

orang lain; Komitmen bersama ditandai dengan dedikasi seluruh tim untuk suatu tujuan dan keinginan untuk mencapai tujuan ini dengan energi yang besar. Anggota yang efektif harus menunjukkan loyalitas serta dedikasi yang tinggi kepada kelompok serta bersedia melakukan sesuatu demi mendukung keberhasilan kelompok; Komunikasi yang efektif tidak menimbulkan kebingungan antar anggota tim. Anggota mengkomunikasikan pesan verbal maupun nonverbal satu sama lain dalam format yang dapat dipahami; Negosiasi adalah tim yang efektif dan selalu menilai siapa yang melakukan apa. Fleksibilitas ini membutuhkan keterampilan negosiasi yang tepat dari anggota tim. Masalah dan hubungan sering berubah dalam kelompok, dan anggota tim perlu menghadapi dan menerima perbedaan; Kepemimpinan yang tepat, ketika pemimpin dapat secara efektif memotivasi tim untuk mengatasi situasi yang sangat sulit dan menindaklanjuti untuk memperjelas goals. Hal ini membantu anggota tim membangun kepercayaan dan mencapai potensi penuh mereka. Seorang pemimpin yang tepat bertindak sebagai pelatih serta moderator. Mereka membantu dan mendukung kelompok, tetapi mereka tak mengendalikannya; Lingkungan kondusif merupakan salah satu syarat agar terjadinya kerjasama dalam tim berjalan kondusif. Di dalam tim, perlu ada infrastruktur yang solid. Secara keseluruhan, manajemen perlu menyediakan tim dengan sumber daya yang diperlukan demi menyelesaikan pekerjaan.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah menganalisis serta mengkaji sumber dari beberapa jurnal atau karya tulis ilmiah yang relevan tentang pengaruh

komunikasi dan kerja sama antar karyawan terhadap kinerja dan optimalisasi produksi. Oleh sebab itu, penelitian ini biasa disebut dengan penelitian deskriptif kualitatif. Metode analisis deskriptif kualitatif menggambarkan proses dan peristiwa yang sedang berlangsung di lapangan penelitian, serta memperoleh solusi permasalahan dengan menggunakan data dan informasi analitis (Slamet, 2006).

IV. Kajian Pustaka

Berikut merupakan beberapa hasil yang dapat diambil dari pengkajian atau penganalisisan dari beberapa artikel yang relevan:

Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan (Yusuf, H. Tamzil, 2014).

Penelitian yang dilakukan di PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Departemen Produksi Balikpapan memiliki tujuan untuk mendalami apakah faktor leadership karyawan, komunikasi, moral, dan disiplin secara simultan atau parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, apakah faktor-faktor tersebut juga mempengaruhi disiplin juga menentukan kinerja pegawai. Dua hipotesis diajukan berdasarkan masalah dalam penelitian ini. Hipotesis berikut diajukan: Menduga bahwa kepemimpinan, komunikasi antar pegawai, motivasi pribadi, serta sikap disiplin secara mutlak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai di PT tersebut; Menduga bahwa kedisiplinan sebagian memberi pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan PT tersebut.

Dua hipotesis tersebut mengidentifikasi bahwa faktor leadership karyawan, komunikasi karyawan, motivasi kerja karyawan dan sikap disiplin memiliki dampak dengan kinerja. Hubungan erat antara faktor tersebut dengan prestasi kerja karyawan dinilai terlibat. Faktor Determinasi menghasilkan bahwa leadership, komunikasi karyawan, motivasi kerja karyawan, dan sikap disiplin kerja dapat dipadukan dengan efektif untuk memberikan kontribusi peningkatan kinerja karyawan hingga 83,7%. Selanjutnya berbagai hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel ini bisa berpengaruh pada kinerja pegawai secara parsial. Hasil analisis tersebut juga menunjukkan bahwa disiplin karyawan merupakan faktor kunci yang berkontribusi bagi peningkatan kinerja pegawai PT. Komatsu Remanufacturing Asia Plant Sudirman Departemen Produksi Balikpapan.

Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada Produktivitas (Ermawati, Yuli, Dan Dheasey Amboningtyas, 2017)

Penelitian di PT HIT Polytron Kudus ini dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi intrinsik, komunikasi, dan apresiasi terhadap produktivitas pegawai PT HIT Polytron Kudus. Metode yang digunakan dalam survei ini yaitu dengan menyajikan hasil tanggapan responden (kuesioner) dan data dari hasil survei lainnya dalam konteks tujuan survei.

Faktor motivasi, komunikasi, dan bonus kunci akan digabungkan untuk memberikan dampak positif dan relevan terhadap kinerja staf produksi dan persiapan video PT HIT Polytron Kudus.

Motivasi utama, komunikasi, penghargaan moneter, dan ketiga faktor tersebut, ketika ketiganya diterapkan, dapat berdampak terhadap kinerja pegawai dan pengembangan tujuan organisasi. Kinerja yang spesifik dan tepat waktu merupakan salah satu keunggulan perusahaan, dan dapat menjadi tulang punggung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan perusahaan. Produktivitas yang baik dalam bekerja didukung oleh beberapa faktor yang mendasari keberlangsungan karyawan. Prestasi kerja yang memuaskan dari karyawan tersebut dapat berdampak signifikan terhadap pencapaian tujuan kerja yang maksimal dan stabilitas operasi produksi suatu perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Khasanah, Umi, Leonardo Budi, Dan Moh Mukeri Warso, 2016) (Randy Rizaldi Adhi Pradana, 2022)

Penelitian yang dilakukan di PT. New March Semarang ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan, disiplin serta komunikasi terhadap motivasi karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk memperoleh implikasi kebijakan sebagai berikut: Ketika datang ke elemen kepemimpinan, para pemimpin perlu lebih meningkatkan keterampilan pemecahan masalah mereka. Ini berarti Anda perlu meminta saran rekan kerja Anda atau menyampaikan masalah yang Anda temui di forum seperti rapat dan lokakarya sehingga Anda dapat mendengar dari berbagai pemangku kepentingan dan membuat pertimbangan yang matang. Untuk memecahkan masalah yang terjadi di unit kerja yang ditentukan.

Ada juga unsur disiplin kerja yang perlu ditingkatkan, yaitu selalu dilakukan tepat waktu. Sistem absensi yang lebih baik diperlukan agar karyawan dapat datang tepat waktu. Misalnya, gunakan sidik jari dan retina untuk mengumpulkan data tentang waktu kedatangan karyawan untuk mengidentifikasi karyawan yang datang tepat waktu dan terlambat. Karyawan yang sering terlambat akan ditertibkan untuk datang tepat waktu karena dapat diperingatkan akan sanksi; Komunikasi perlu untuk lebih ditingkatkan ketika bawahan memberikan bimbingan tentang dukungannya ke pimpinan. Artinya selain menginstruksikan bawahan, pemimpin harus menjalin komunikasi dua arah, yaitu satu arah dan satu arah. Bawahan juga memiliki kesempatan untuk mengkomunikasikan ide dan kontribusi yang sesuai untuk mendukung kemajuan di unit kerja. Komunikasi dua arah yang efektif memungkinkan manajer dan karyawan untuk saling membantu menyelesaikan sesuatu dan mencapai kinerja tinggi.

Analisis Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Manajemen Produksi (Ifah, Ari Arifah, 2021)

Penelitian ini menjelaskan beberapa upaya pengendalian manajemen untuk meningkatkan manajemen produksi. Upaya peningkatan efisiensi produksi di PT Liebra Permana, Bawen diperlukan upaya atau yang disebut manajemen produksi untuk memastikan berjalannya sistem pengendalian, pengendalian dan manajemen produksi dengan baik dan transparan. Upaya untuk pengontrolan manajemen yang diterapkan perusahaan tersebut demi meningkatkan kinerja manajemen produksi salah satunya adalah komunikasi dengan karyawan. Komunikasi merupakan contoh cara nyata demi meningkatkan kinerja efisiensi

produksi di PT Liebra Permana, Bawen. Komunikasi memainkan peran krusial dalam membangun hubungan dan meningkatkan semangat karyawan untuk kelancaran kolaborasi.

Selain komunikasi, masih ada beberapa upaya yang dilakukan, antara lain : (1) meriset problem apa saja yang akan berdampak pada proses produksi, (2) menyusun beberapa goals yang hendak dicapai, (3) melakukan maintenance yang rutin sehingga problem pada mesin produksi dapat diatasi. Dengan menerapkan sistem pengendalian manajemen seperti yang sudah disebutkan diatas, maka kinerja manajemen produksi di PT tersebut akan selalu meningkat.

Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Lawasi, Eva Silvani, Dan Boge Triatmanto, 2017)

Penelitian dilakukan di Hotel Sahid Montana 1 Malang karena terdorong untuk mendalami tentang status prestasi karyawan saat ini. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami dan mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi komunikasi, motivasi, pengaruh moral, dan kinerja pegawai di Hotel Sahid Montana 1 Malang. Model analitik regresi berganda difungsikan sebagai penentu pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel yang digunakan merupakan variabel untuk komunikasi, variabel untuk motivasi, variabel untuk kerja tim, dan variabel untuk kinerja karyawan.

Penelitian ini mendapatkan bahwa kinerja karyawan akan menurun jika tidak terdapat variabel komunikasi, motivasi, dan kerja sama tim. Setiap terjadinya peningkatan komunikasi senilai 1%, maka akan dibarengi dengan meningkatnya kinerja karyawan senilai 33,1%, yang mana variabel motivasi teamwork dan

motivasi diabaikan atau dianggap tetap. Sedangkan setiap terjadinya peningkatan motivasi senilai 1%, maka akan dibarengi dengan peningkatan kinerja pegawai senilai 35,9%, variabel untuk teamwork dan komunikasi dianggap tetap. Hasil lain juga memperlihatkan jika variabel teamwork naik 1%, maka 29,2% terjadi peningkatan kinerja pegawai, dimana variabel motivasi dan komunikasi diasumsikan konstan. Hal tersebut mengartikan bahwa komunikasi, motivasi, dan teamwork teruntuk efektivitas kinerja pegawai senilai 31,9% dan 68,1% lainnya didapatkan karena faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian pada uji Multiple Linear Regression Analysis, dapat dilihat bahwa variabel mayoritas dalam upaya peningkatan efektivitas karyawan adalah dengan komunikasi. Komunikasi akan sangat berguna banyak hal, pada masalah ini komunikasi penting bagi institusi, karena dengan komunikasi adanya yang harmonis dapat menggabungkan pikiran manusia dalam institusi tersebut.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Ardiansyah, 2016)

Penelitian dilakukan di pabrik Kertas PT Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung. Pada penelitian ini digunakan metode probability sampling. Sistem kerja dari metode ini yaitu mengumpulkan data dengan cara mensurvei lapangan menggunakan alat kuesioner.

Berdasarkan hasil metode probability sampling yang dilakukan, maka dapat diambil poin-poin pembahasan sebagai berikut: Hubungan komunikasi yang baik antara karyawan dengan para atasan, adanya feedback, budaya komunikasi kolaboratif, dan kebijakan organisasi yang terfokus dapat

meningkatkan keharmonisan kerja karyawan secara optimal. Di perusahaan, ditemukan bahwa pekerja atau staf senang dengan peran perusahaan dalam komunikasi dan perhatian yang efektif.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika terjadi komunikasi yang baik pada perusahaan. Komunikasi secara efektif dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Komunikasi yang efektif menghilangkan kebingungan karyawan saat menerapkan SOP yang dikembangkan perusahaan dan meningkatkan kinerja. Komunikasi dua arah antara bos dan bawahan, atau antara bos dan bawahan, memungkinkan karyawan merasa terlibat dalam komunikasi dan umpan balik dua arah yang terstruktur. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Jika karyawan puas dengan pekerjaan mereka dan mendorong karyawan untuk berbuat lebih baik karena banyak aspek pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan individu mereka.

Kepuasan kerja berperan sebagai mediasi dalam komunikasi dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajer tidak hanya harus memberikan instruksi kerja kepada bawahan, tetapi juga secara terbuka memberikan informasi seperti gaji, bonus, dan peluang promosi. Dengan keterbukaan informasi, karyawan puas dengan sistem tata kelola perusahaan dan secara tidak langsung berpengaruh pada peningkatan efisiensi kinerja pegawai. PT Setia Kawan Makmur Sejahtera di Tulungagung memastikan kepuasan kerja pegawai terlebih dahulu demi meningkatkan kinerja. Dengan kata lain, perusahaan memberikan remunerasi bagi karyawan, keadaan kerja yang efektif, lingkungan kerja yang harmoni serta upah yang sesuai dengan apa yang sudah mereka kerjakan sehingga perusahaan puas dengan pekerjaan mereka.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka didapat bahwa komunikasi memiliki efek yang baik bagi kepuasan kerja karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini juga menunjukkan Indeks Komunikasi memiliki load factor tertinggi daripada faktor-faktor lain. Hal ini menandakan komunikasi memiliki cenderung memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sungguh-sungguh dan memotivasi tingkat kepuasan kerja mereka, karena mereka menerima informasi yang cukup untuk melakukan pekerjaan itu.

V. Kesimpulan

Meninjau dari berbagai analisis serta kajian mendalam dari beberapa referensi diatas, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut: Faktor dari adanya motivasi, kepemimpinan, komunikasi, dan karyawan yang disiplin memberikan dampak yang besar untuk meningkatkan kinerja dari karyawan; Motivasi utama, komunikasi, dan imbalan bonus, ketika diterapkan adalah tiga faktor yang dapat memiliki dampak signifikan dalam membangun kinerja karyawan yang kuat dan mencapai tujuan organisasi; Hubungan yang hangat dan akrab serta komunikasi yang terjalin lancar dari dua arah, bawahan dan atasan merupakan faktor yang mendukung meningkatnya kinerja karyawan; Komunikasi mempunyai peranan krusial untuk membentuk relasi dan sebagai pemicu semangat kerja antar karyawan sehingga kerja sama yang harmonis dapat terjalin; Dengan adanya komunikasi akan menumbuhkan kerja sama dan motivasi karyawan menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas di perusahaan dalam organisasi atau Perusahaan; Meningkatnya komunikasi berbanding lurus dengan meningkatnya produktivitas, hal ini bisa dijadikan strategi dalam manajemen produksi.

Komunikasi di dalam suatu perusahaan sangatlah memegang peranan yang penting, dikarenakan dengan berkomunikasi akan terciptanya kerja sama antar pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Mengingat penelitian yang telah dilakukan ini masih mempunyai kekurangan, maka diharapkan penelitian selanjutnya menambahkan beberapa variabel lainnya guna meningkatkan kinerja pegawai.

Referensi

- [1] Amirullah. (2015). *Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim*. Mitra Wacana Media.
- [2] Anshari, H., & Amin, M. J. (2017). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Sosial Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*, 2(3), 397-409.
- [3] Arifa, S. L. 2013. *Audit Operasional Untuk Menilai Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Pabrik Kertas Pt. Setia Kawan Makmur Sejahtera)*. Skripsi. Malang: Program Strata 1 Universitas Brawijaya.
- [4] Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [5] Bayangkara, Ibk. 2011. *Audit Manajemen (Prosedur Dan Implementasi)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [6] Ermawati, Yuli; Amboningtyas, Dheasey. Pengaruh Motivasi Intrinsik, Komunikasi, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Video Preparation Pada Pt Hit Polytron Yang Berimplikasi Pada

- Produktivitas. Journal Of Management, 2017, 3.3.
- [7] Ernika, D. (2016). Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Inti Tractors Samarinda. Jurnal Ilmu Komunikasi, 4(2).
- [8] Gibson, James L. Ivancevich, John M, EtAl. 2012. Organization Behavior Structure Processes. Eight Edition. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood.
- [9] Ifah, A. A. (2021). Analisis Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Manajemen Produksi (Studi Kasus Pada Pt. Liebra Permana Bawen Kabupaten Semarang). Jmb: Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 10(2).
- [10] Keban, Yeremias T. (2004). Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori Dan Isu. Yogyakarta: Gava Media
- [11] Khasanah, Umi; Hasiholan, Leonardo Budi; Warso, Moh Mukeri. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. New March Semarang). Journal Of Management, 2016, 2.2.
- [12] Lawasi, Eva Silvani; Triatmanto, Boge. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 2017, 5.1: 47-57.
- [13] Mariani, Luh Mang Indah; Sariyathi, Ni Ketut. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. E-Jurnal Manajemen Unud, 2017, 6.7: 35403569.
- [14] Nainggolan, N. T., Lie, D., & Nainggolan, L. E. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Pegawai UPT SDA Bah Bolon Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Utara. Al Tijarah, 6(3), 181-192.
- [15] Rahma, A. (2016). Pengaruh Penerapan Konsep Team Work dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Sunan Kalijaga Kabupaten Demak). Jurnal Manajemen Diponegoro, 5(04)
- [16] Riza, P. (2013). Analisis Activity Based Management Dalam Peningkatan Efisiensi Biaya Produksi Pada Seksi Pulp Making-9 pada PT Indah Kiat Pulp and Paper Perawang. Jurnal fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- [17] Saefullah, K, & Tisnawati, E. (2012). Pengantar Manajemen. Jakarta: Prenada Media Group
- [18] Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [19] Siagian, F. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon. Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 3(1), 20-26.
- [20] Silalahi, Ulber. 2013. Asas-Asas Manajemen. Cetakan Kedua. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- [21] Slamet, Y, Metode Penelitian Sosial, Sebelas Maret University Press, Surakarta, 2006
- [22] Subkhi, A. & Jauhar, M. (2013). Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Prestasi Pustaka

[23] Yusuf, H. Tamzil. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Komatsu Remanufacturing Asia Plant

Sudirman Di Departemen Produksi Balikpapan. Di: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen, 2014, 10.1.

