



## Pengaruh Teamwork dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Satelit Indonesia

Adeva Nirmala Rosyid

Program Sarjana Manajemen, Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Tanjung Barat No.11 Pasar Minggu, Jakarta Selatan DKI Jakarta, Indonesia

Korespondensi penulis: [adevanirmala270203@gmail.com](mailto:adevanirmala270203@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to obtain information regarding the influence of teamwork and communication on employee performance at PT Telkom Satelit Indonesia. Employee performance is one of the crucial factors that determine the productivity and success of a company, so understanding the factors that influence it is important. The method used in this study is a quantitative method with a survey approach. Data were collected through distributing questionnaires to 96 respondents who are permanent employees in one of the company's operational divisions. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of SmartPLS 3.0 software. The results of the analysis show that teamwork and communication simultaneously have a significant influence on employee performance. Partially, both variables also show a positive and significant influence on performance. The adjusted R square value of 0.652 indicates that 65.2% of the variation in employee performance can be explained by teamwork and communication variables. Thus, these two variables have a very strong influence in improving employee performance. Meanwhile, the remaining 34.8% is explained by other factors not discussed in this study. These findings provide important implications for company management in managing human resources, particularly in strengthening teamwork and the effectiveness of internal communication. Therefore, it is recommended that companies continue to enhance synergy and collaboration among employees through activities that strengthen teamwork and establish open, efficient, and two-way communication systems. This is expected to create a work environment that supports increased productivity and optimally achieves the organization's strategic goals.*

**Keywords:** *Communication, Employee Performance, Productivity, Teamwork, Work environment*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai pengaruh teamwork dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Satelit Indonesia. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan produktivitas dan keberhasilan perusahaan, sehingga pemahaman terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya menjadi penting. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 96 responden yang merupakan karyawan tetap pada salah satu divisi operasional perusahaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan teamwork dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, kedua variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Nilai adjusted R square sebesar 0,652 menunjukkan bahwa 65,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel teamwork dan komunikasi. Dengan demikian, kedua variabel ini memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sementara itu, sisanya sebesar 34,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam memperkuat kerja sama tim dan efektivitas komunikasi internal. Oleh karena itu, disarankan agar perusahaan terus meningkatkan sinergi dan kolaborasi antarkaryawan melalui kegiatan yang memperkuat teamwork, serta membangun sistem komunikasi yang terbuka, efisien, dan dua arah. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan produktivitas serta pencapaian tujuan strategis organisasi secara lebih optimal.

**Kata Kunci:** Kinerja Karyawan, Komunikasi, Produktivitas, *Teamwork*, Lingkungan Kerja

## **1. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen fundamental dalam operasional sebuah perusahaan. Peran SDM tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas operasional, melainkan juga menjadi faktor utama dalam perencanaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, dan penguatan struktur organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (MSDM) menjadi aspek penting yang harus dioptimalkan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Di Indonesia sendiri, pengembangan MSDM masih tergolong baru dalam ranah ilmu manajemen sebagaimana diungkapkan oleh Umi Farida dan Sri Hartono (2016:4).

Fahmi Kamal (2018) menyatakan bahwa manajemen adalah seni atau kemampuan untuk mengelola pekerjaan melalui orang lain. Dalam konteks MSDM, evaluasi terhadap kinerja karyawan menjadi aspek inti karena berkaitan langsung dengan produktivitas perusahaan. Setiap perusahaan, dalam menjalankan aktivitas bisnisnya, senantiasa merancang visi dan misi yang bertujuan untuk menghasilkan keuntungan. Kinerja karyawan, dalam hal ini, berperan besar dalam mendukung pencapaian visi dan misi tersebut. Menurut Adhari (2020:77), kinerja karyawan merupakan hasil dari aktivitas tertentu selama periode tertentu yang mencerminkan baik kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

PT. Telkom Satelit Indonesia (Telkomsat) sebagai bagian dari TelkomGroup hadir sebagai penyedia layanan satelit nasional yang memiliki komitmen pada layanan komunikasi berbasis satelit yang unggul. Sejak resmi bertransformasi dari Patrakom menjadi Telkomsat pada 3 Mei 2018, dan menerima pengalihan proyek Satelit Merah Putih pada 17 September 2018, Telkomsat berfokus pada penyediaan layanan komunikasi data, video, suara, hingga multimedia dengan kualitas premium. Untuk mendukung target bisnisnya, peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang krusial. Dalam hal ini, peran teamwork (kerja sama tim) dan komunikasi menjadi dua faktor utama yang diyakini mampu mendorong kinerja karyawan ke arah yang lebih optimal.

Kerja sama tim (teamwork) merupakan bentuk kolaborasi sekelompok individu dalam mencapai tujuan bersama. Lawasi dan Triatmanto (2017:51) menjelaskan bahwa teamwork memberi energi positif yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan performa individu. Selaras dengan itu, Amirulloh (2015:160) menambahkan bahwa teamwork adalah gabungan dari kontribusi masing-masing individu yang diarahkan untuk mewujudkan hasil kerja yang lebih baik daripada pencapaian individu secara terpisah.

Selain teamwork, komunikasi juga memainkan peranan penting dalam mendukung kinerja. Komunikasi yang efektif akan memudahkan penyampaian informasi, memperjelas tanggung jawab, dan meminimalisir miskomunikasi yang dapat menghambat proses kerja. Shannon dkk (2018:3) mengartikan komunikasi sebagai interaksi antara manusia yang dapat berlangsung secara verbal maupun non-verbal. Brelson dan Steiner (dalam Karyaningsih et al., 2018:3) menekankan pentingnya komunikasi dalam menyampaikan ide, informasi, dan emosi sebagai bagian dari dinamika organisasi.

Masalah yang muncul akibat lemahnya teamwork dan komunikasi meliputi ketidaktepatan penyelesaian tugas, kurangnya kepercayaan antar karyawan, hingga penyampaian informasi yang tidak efisien. Kondisi ini secara langsung mempengaruhi kinerja individu maupun keseluruhan tim kerja. Fenomena inilah yang melatarbelakangi pentingnya penelitian terhadap pengaruh teamwork dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, khususnya pada PT. Telkom Satelit Indonesia.

Sejumlah penelitian sebelumnya turut mendukung relevansi topik ini. Robbins dan Judge (2017) menyimpulkan bahwa tim kerja yang efektif mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Pratiwi (2021) menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Di sisi lain, Fitriani (2020) membuktikan bahwa komunikasi antar karyawan yang baik memberikan dampak signifikan pada kinerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Sugiyanto dan Susanto (2019) serta Hendri (2018) yang menyatakan bahwa teamwork dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara empiris pengaruh teamwork dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Satelit Indonesia.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu dan seni yang berkaitan erat dengan proses pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi, yang mencakup kegiatan seperti rekrutmen, pelatihan, evaluasi, hingga pemberian kompensasi. Menurut Marwansyah (2016:3), MSDM adalah pemanfaatan semua sumber daya manusia yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menjadikan MSDM sebagai instrumen penting untuk menjamin tercapainya efektivitas dan efisiensi organisasi secara menyeluruh.

## **Teamwork**

Teamwork atau kerja sama tim adalah proses di mana dua atau lebih individu berinteraksi secara terpadu untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Kerja tim merupakan sinergi yang dibentuk dari kombinasi keterampilan, pengalaman, dan tanggung jawab antar anggota tim. Susanti (2021:225) menyatakan bahwa teamwork adalah sistem kerja kolektif yang terkoordinasi, ditopang oleh komunikasi dan kepemimpinan yang baik untuk menghasilkan kinerja optimal. Dalam konteks organisasi, teamwork penting untuk memperkuat kolaborasi dan efektivitas dalam mencapai target kerja.

## **Komunikasi**

Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, maupun emosi dari satu pihak ke pihak lainnya dengan tujuan menciptakan pemahaman yang sama. Supomo dan Nurhayati (2018:158) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan bagian integral dari fungsi manajemen dan sangat penting dalam pelaksanaan MSDM. Menurut Bismala (2015:141), komunikasi mencakup proses interaksi yang bisa dilakukan secara verbal dan non-verbal, yang membantu memperlancar hubungan antar individu di lingkungan kerja serta mendorong efektivitas operasional organisasi.

## **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Mangkunegara (2018:50) mengemukakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat pencapaian tugas dalam aspek kuantitas dan kualitas. Sementara menurut Aljabar (2020:28), kinerja merupakan kontribusi nyata individu atau kelompok terhadap tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam mengukur keberhasilan strategi manajerial dan efisiensi organisasi.

## **Rumusan Hipotesis**

Berdasarkan kajian teori yang telah diuraikan mengenai pentingnya peran teamwork dan komunikasi dalam memengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian ini merumuskan hipotesis sebagai berikut.

- H1 : Teamwork berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan
- H3 : Teamwork dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur dan menganalisis hubungan antar variabel secara objektif menggunakan data numerik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *teamwork* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Satelit Indonesia dengan menggunakan teknik survei melalui penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Telkom Satelit Indonesia yang berdomisili di Jakarta dan Bogor, sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan teknik *non-probability sampling* menggunakan metode *purposive sampling* berdasarkan kriteria tertentu, dan diperoleh 96 responden sebagai sampel. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda, yang diolah melalui perangkat lunak SmartPLS 3.0. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan memenuhi syarat kelayakan pengukuran, melalui pengujian outer model (*convergent validity* dan *discriminant validity*), serta pengujian inner model untuk melihat hubungan antar variabel laten. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris seberapa besar pengaruh *teamwork* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Model Pengukuran Inner Model

##### 1. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model. Berdasarkan panduan dari Ghazali & Latan (2020:75), nilai  $R^2$  sebesar 0,75 dikategorikan kuat, 0,50 sedang, dan 0,25 lemah. Hasil pengolahan data SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R-Square untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,652. Artinya, sebesar 65,2% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *teamwork* dan komunikasi, sedangkan sisanya 34,8% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

**Tabel 1.** Hasil Nilai *R-Square* dan *Adjusted R-Square*

Matriks	R Square	Adjusted R Square
Variabel	0.660	0.652

## 2. F-Square

Pengukuran *effect size* menggunakan F-Square bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model struktural. Menurut Juliandi (2018), interpretasi nilai F-Square adalah sebagai berikut: nilai  $\geq 0,02$  menunjukkan efek kecil,  $\geq 0,15$  menunjukkan efek sedang, dan  $\geq 0,35$  menunjukkan efek besar. Berdasarkan hasil olah data SmartPLS 3.0, variabel komunikasi memiliki nilai F-Square sebesar 0,973, yang berarti memberikan efek besar dan kontribusi substansial terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, teamwork memiliki nilai F-Square sebesar 0,147, yang tergolong efek sedang, namun tetap memberikan pengaruh yang signifikan dalam model.

**Tabel 2.** Nilai F-Square

F-Square	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	
Komunikasi	<b>0.973</b>
Teamwork	<b>0.147</b>

## 3. Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Koefisien jalur (*path coefficients*) digunakan untuk menggambarkan arah dan kekuatan hubungan antar variabel laten dalam model struktural. Nilai koefisien berkisar antara -1 hingga 1. Nilai positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan. Berdasarkan hasil pengolahan data SmartPLS 3.0, diperoleh bahwa baik variabel teamwork maupun komunikasi memiliki nilai koefisien jalur positif mendekati 1, yang mengindikasikan bahwa keduanya memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam teamwork dan komunikasi akan diikuti oleh peningkatan dalam kinerja karyawan.

**Tabel 3.** Nilai Koefisien Jalur

	Kinerja Karyawan_Y	Komunikasi_X2	Teamwork_X1
Kinerja Karyawan_Y			
Komunikasi_X2	0.657		
Teamwork_X1	0.255		

## 4. T-Statistic (*Bootstrapping*)

Evaluasi hipotesis dilakukan dengan mengacu pada nilai *t-statistic* dan *p-value*. Berdasarkan kriteria Ghazali (2016:6), pengaruh antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai *t-statistic*  $> 1,96$  dan *p-value*  $< 0,05$ . Hasil pengolahan data SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas, yaitu teamwork dan komunikasi, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi memiliki *t-statistic* sebesar 9.337 dan *p-*

*value* sebesar 0.000, yang menandakan signifikansi sangat kuat. Sementara itu, teamwork memperoleh *t-statistic* sebesar 2.869 dan *p-value* sebesar 0.004, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan. Dengan demikian, hipotesis H1 dan H2 diterima.

**Tabel 4.** Nilai *T-Statistic* dan *P-Value*

Variabel	T Statistics ( O/STDEV )	P Value	
Komunikasi -> Kinerja Karyawan	9.337	0.000	signifikan
Teamwork -> Kinerja Karyawan	2.869	0.004	signifikan

### 5. Predictive Relevance

Evaluasi *predictive relevance* menggunakan nilai  $Q^2$  bertujuan untuk menilai kemampuan model dalam memprediksi nilai konstruksi endogen. Menurut kriteria umum, model dikatakan memiliki relevansi prediktif yang baik apabila nilai  $Q^2 > 0$ , dan sebaliknya, jika  $Q^2 < 0$  maka model tidak memiliki daya prediksi (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil olah data SmartPLS 3.0, nilai  $Q^2$  untuk variabel kinerja karyawan adalah 0.356, yang berarti model memiliki kemampuan prediktif yang cukup baik dalam menjelaskan variabel endogen.

**Tabel 5.** Nilai *Q-Square*

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kinerja Karyawan	0.356

### 6. Model Fit

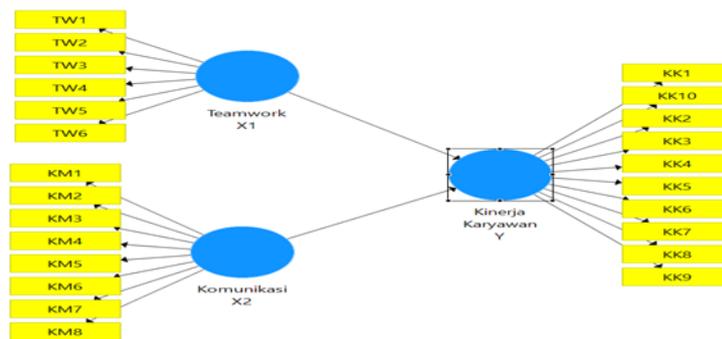
Evaluasi *model fit* dilakukan untuk menilai sejauh mana model penelitian sesuai dengan data. Salah satu indikator utama adalah Standardized Root Mean Square Residual (SRMR). Menurut Hair et al. (2021), model dikatakan fit apabila nilai SRMR  $< 0,08$ , sedangkan nilai antara 0,08 hingga 0,10 masih dapat dikategorikan sebagai acceptable fit. Berdasarkan hasil pengolahan data SmartPLS 3.0, nilai SRMR baik pada *saturated model* maupun *estimated model* adalah 0.092, sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini tergolong acceptable fit dan masih layak untuk dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 6.** Nilai Model Fit

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>
SRMR	0.092	0.092

## Analisis Data

Penelitian ini menguji hipotesis mengenai pengaruh *teamwork* (X1) dan komunikasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) melalui aplikasi SmartPLS 3.0. Analisis dilakukan terhadap dua model utama, yaitu model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Hasil analisis menunjukkan bahwa baik teamwork maupun komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Visualisasi model struktural berikut menunjukkan hasil estimasi hubungan antar variabel:



**Gambar 1.** Hasil Estimasi SmartPLS

## Interpretasi Hasil

Hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam model memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Uji validitas konvergen ditunjukkan melalui nilai outer loading  $> 0,70$  dan AVE  $> 0,50$ , yang berarti bahwa indikator secara konsisten mencerminkan konstraknya masing-masing (Ghozali, 2016). Validitas diskriminan pun terpenuhi berdasarkan kriteria Fornell-Larcker dan Cross Loadings, di mana akar kuadrat AVE lebih besar daripada korelasi antar konstruk, serta semua korelasi  $< 0,90$ .

Dari sisi reliabilitas, seluruh konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability  $> 0,70$ , yang mengindikasikan bahwa item-item pengukuran dalam model tergolong andal dan konsisten.

Nilai Adjusted R-Square sebesar 0,652 menunjukkan bahwa 65,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh teamwork dan komunikasi, sedangkan 34,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Menurut Ghozali (2021:75), nilai  $R^2$  di atas 0,67 tergolong baik, sedangkan 0,33 moderat, dan 0,19 lemah.

Uji F-Square menunjukkan bahwa komunikasi memiliki efek besar (0,973), sedangkan teamwork memiliki efek sedang (0,147) terhadap kinerja, sesuai kriteria efek yang dikemukakan oleh Ghazali & Latan (2015). Selanjutnya, hasil path coefficient mengonfirmasi bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun nilai Model Fit (SRMR = 0,092) menunjukkan bahwa model memiliki acceptable fit, dan nilai NFI sebesar 0,456 mengindikasikan bahwa tingkat kecocokan model dengan data cukup memadai.

### **Pembahasan Hipotesis**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh teamwork dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, dengan menguji tiga hipotesis utama menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) melalui SmartPLS 3.0. Karakteristik responden ditentukan secara deskriptif, mencakup responden laki-laki dan perempuan dari lingkungan kerja yang relevan.

#### **1. Pengaruh Teamwork (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji menunjukkan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai T-Statistic sebesar 2.869 ( $> 1.96$ ) dan p-value sebesar 0.004 ( $< 0.05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya, peningkatan kerja sama tim akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Teamwork yang terorganisir mendorong pencapaian tujuan melalui kolaborasi yang terprogram dan terstruktur. Hasil ini konsisten dengan temuan Habibie et al. (2017), Ibrahim et al. (2021), dan Siagian (2020), yang menunjukkan bahwa kerja sama tim merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas operasional dan produktivitas organisasi.

#### **2. Pengaruh Teamwork (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Evaluasi *F-Square* menunjukkan bahwa komunikasi memberikan efek besar terhadap kinerja (nilai  $F^2 = 0.973$ ), sedangkan teamwork memberikan efek sedang ( $F^2 = 0.147$ ). Hasil ini membuktikan bahwa secara simultan, teamwork dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung hasil penelitian Habibie et al. (2017), yang menegaskan pentingnya komunikasi dalam memperkuat kerja sama tim agar proses kerja berlangsung efektif. Ketidaktepatan dalam penyampaian informasi dapat menghambat koordinasi kerja dan produktivitas tim.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, dapat disimpulkan bahwa baik teamwork maupun komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Satelit Indonesia. Penelitian ini melibatkan 96 responden melalui penyebaran kuesioner dan menggunakan metode SEM-PLS untuk pengujian. Hasilnya menunjukkan bahwa variabel teamwork (X1) dan komunikasi (X2) secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga peningkatan kerja sama tim dan komunikasi efektif dapat mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan yang ada, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan. Pertama, bagi PT. Telkom Satelit Indonesia di Bogor, penting untuk terus memperkuat teamwork dan komunikasi karena keduanya berperan krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meminimalkan konflik internal. Kedua, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan jalur komunikasi yang digunakan antarpegawai guna mencegah miskomunikasi yang dapat merugikan perusahaan dan individu. Ketiga, untuk peneliti selanjutnya, disarankan memperluas cakupan responden dari berbagai divisi dan unit kerja serta menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif agar hasil penelitian lebih komprehensif dan representatif terhadap pengaruh teamwork dan komunikasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Adhari, A. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management dan motivasi kerja*. Qiara Media.
- Adhari, A. (2020). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management dan motivasi kerja*. Qiara Media.
- Aljabar, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Aljabar, A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Amirulloh, A. (2015). *Kepemimpinan dan kerjasama tim*. Mitra Wacana Media.
- Amirulloh, A. (2015). *Kepemimpinan dan kerjasama tim*. Mitra Wacana Media.
- Brelson, S., Steiner, A., & Karyaningsih, R. (2018). *Ilmu komunikasi*. Samudera.
- Brelson, S., Steiner, A., & Karyaningsih, R. (2018). *Ilmu komunikasi*. Samudera.
- ES, L., & Triatmanto, A. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 51.
- ES, L., & Triatmanto, A. (2020). Pengaruh komunikasi, motivasi, dan kerjasama tim terhadap

peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 51.

Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia II*. Universitas Ponogoro.

Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia II*. Universitas Ponogoro.

Farida, U., & Sri, H. (2017). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia II, fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan*. Libery Umpo.

Farida, U., & Sri, H. (2017). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia II, fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan*. Libery Umpo.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamiruddin, A. (2019). Pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. *L Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 142.

Hamiruddin, A. (2019). Pengaruh komunikasi organisasi, motivasi kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. *L Manajemen, Bisnis dan Organisasi (Jumbo)*, 142.

Kamal, F. (2018). Dasar manajemen dan kewirausahaan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Kamal, F. (2018). Dasar manajemen dan kewirausahaan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.

Marwansyah, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Alfabeta.

Marwansyah, M. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Alfabeta.

Nuradiman, M. E. (2017). Pengaruh teamwork dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arista Cabang Jatiwangi. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 18.

Nuradiman, M. E. (2017). Pengaruh teamwork dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Arista Cabang Jatiwangi. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Kewirausahaan*, 18.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Pengaruh organisasi*. Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Pengaruh organisasi*. Salemba Empat.

- Shanon, W., Weaver, C., & Karyaningsih, R. (2018). *Ilmu komunikasi*. Samudera Biru.
- Shanon, W., Weaver, C., & Karyaningsih, R. (2018). *Ilmu komunikasi*. Samudera Biru.
- Sibarani, R. (2018). Pengaruh kerjasama tim, kreativitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, kantor regional I Medan. *Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Sibarani, R. (2018). Pengaruh kerjasama tim, kreativitas, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Tbk, kantor regional I Medan. *Universitas Sumatera Utara Medan*.
- Sugiyono. (n.d.). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (n.d.). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Alfabeta.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yrama Widya.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yrama Widya.
- Susanti, M. (2021). Pengaruh keterlibatan kerja karyawan, loyalitas kerja dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. *Jurnal Emas*, 225.