

The Influence Of Communication And Teamwork On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable At Cv Anugerah Sukses Lubuk Linggau City

Pengaruh Komunikasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di CV. Anugerah Sukses Kota Lubuk Linggau

Susan Jenni ¹⁾; Sardiyo ²⁾; Yulpa Rabeta ³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Indonesia

Email: ¹⁾ susan04032021@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [15 Juli 2026]

Revised [20 Agustus 2026]

Accepted [24 Agustus 2026]

KEYWORDS

Komunikasi, Kerja Sama Tim,
Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh komunikasi dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di CV. Anugerah Sukses Lubuk Kupang Kota Lubuk Linggau. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner pada 50 orang karyawan dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, serta memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa, komunikasi, kerjasama tim, dan kepuasan kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan disarankan untuk meningkatkan kualitas komunikasi memperkuat kerja sama antar karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja guna mendukung peningkatan kerja karyawan secara optimal.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication and teamwork on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at CV. Anugerah Sukses Lubuk Kupang, Lubuk Linggau City. This study employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 50 employees and analyzed using SPSS version 22. The results showed that communication had a significant effect on employee performance. Teamwork also had a significant effect on employee performance. Job satisfaction significantly affected employee performance. further more, communication had a significant effect on job satisfaction, while teamwork had a significant effect on job satisfaction. The mediation analysis indicated that job satisfaction was able to mediate the effect of communication on employee performance, as well as mediate the effect of teamwork on employee performance. These findings indicate that communication teamwork, and job satisfaction are important factors influencing employee performance. Therefore, the company is recommended to improve the quality of communication, strengthen teamwork among employees, and create a work environment that enhances job satisfaction to support optimal employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sekumpulan individu dalam suatu organisasi yang memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM mencakup seluruh karyawan, dari level staf hingga eksekutif, yang masing-masing membawa keterampilan, pengetahuan, dan keunikan yang berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi. SDM sebagai Aset Utama Perusahaan: Menekankan bahwa SDM tidak sekedar tenaga kerja, tetapi merupakan aset strategis. Karyawan yang kompeten dan termotivasi dapat mendorong pertumbuhan jangka panjang organisasi. SDM membantu dalam mempertahankan stabilitas, inovasi, dan keunggulan kompetitif, menjadikannya sumber daya yang perlu dikembangkan dan dikelola dengan baik (Ilham, 2024).

Perusahaan harus dapat meningkatkan keterampilan dan profesionalisme sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan. Dua aspek potensi manusia, yaitu kuantitas dan kualitas. Salah satu aspek yang harus ditunjukkan adalah kualitas, kualitas hanya dapat dicapai melalui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini diperlukan karena sumber daya manusia merupakan

faktor yang paling mempengaruhi kualitas suatu perusahaan atau organisasi. Di dalam manajemen ini terdapat unsur-unsur manajemen yang biasa disebut dengan 6M, yaitu *men*, *money*, *method*, *materials*, *machines* dan *market*. Manajemen sumber daya manusia yang biasa disebut dengan MSDM merupakan bidang ilmu yang mengembangkan unsur manusia. Mencapai tujuan dalam menyediakan sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja pada era globalisasi saat ini maupun proyeksi di masa datang tidak boleh mengesampingkan fenomena perubahan lingkungan bisnis (Syifa Malika Anzanie dkk., 2025).

Komunikasi merupakan proses yang rumit karena melibatkan semua unsur bagian didalam perusahaan, baik komunikasi secara internal maupun external. Komunikasi internal salah satu yang sangat penting untuk perusahaan, karena tanpa komunikasi internal operasional perusahaan tidak akan berjalan dengan baik, dan tidak dapat terorganisasi dengan baik, lalu instruksi yang tidak tersampaikan dengan baik, bahkan bisa terjadi sebuah kesalahpahaman apabila komunikasi tidak berlangsung dengan baik dan benar. Komunikasi internal adalah proses penyampaian informasi baik secara lisan ataupun verbal dari satu pihak ke pihak lain yang menerima informasi didalam. Informasi tidak hanya mengalir dari atas ke bawah (pimpinan kepada karyawan), tetapi juga harus sebaliknya dari bawah ke atas (karyawan kepada pimpinan) dan juga mengalir diantara sesama karyawan. Kemampuan berkomunikasi yang kurang baik akan memberikan interaksi yang tidak baik juga, sehingga di dalam perusahaan akan banyak terjadi konflik-konflik seperti kesalahpahaman internal tim, faksi-faksi mulai terbentuk, terjadi pertengkaran karena masalah-masalah pribadi lainnya, karena biasanya semua bersikeras dengan pendapat masing-masing tidak mau mendengarkan satu sama lain, padahal mendengarkan adalah salah satu umpan balik dari proses berkomunikasi. Proses komunikasi juga sangat memengaruhi perspektif seseorang dalam memahami pesan yang disampaikan, apabila tidak mendengarkan dengan baik informasi yang disampaikan, akan rentan terjadi kesalahpahaman. Sehingga persoalan komunikasi merupakan hal penting dalam membangun kerjasama tim, jika tidak terjalin komunikasi, koordinasi kerja tidak akan berjalan dengan baik. Komunikasi dapat dikatakan sangat penting dalam kehidupan manusia, karena komunikasi menjadi dasar aktivitas manusia untuk saling terhubung satu sama lainnya dan komunikasi juga dapat dilakukan dimana saja. Komunikasi bisa meningkatkan efektifitas kinerja karyawan dan memiliki kompleksitas yang tinggi pada perusahaan yang dapat dilihat dari bagaimana cara seseorang menyampaikan atau menerima sebuah informasi, sehingga menjadi sebuah tantangan pada setiap proses komunikasinya (Indah Agustina, 2024). Komunikasi yang baik dapat membentuk suasana kerja yang baik dan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika komunikasi itu buruk akan mempersulit antar karyawan menjalankan tugas suatu perusahaan. Dalam mewujudkan suatu kinerja yang baik antara atasan dengan bawahan harus menjalin komunikasi yang baik dan dapat mewujudkan suasana yang harmonis di tengah proses bekerja. Disamping itu juga jiwa kepemimpinan atasan pada komunitas karyawan perusahaan tersebut harus bijaksana serta dapat menjadi teladan bagi setiap bawahan agar mampu meningkatkan produktivitas perusahaan. Komunikasi dipengaruhi oleh tingginya tingkat karir karyawan, kesulitan dalam mengekspresikan pendapat antara pemimpin dan bawahan, ruang kerja yang berbeda untuk kepemimpinan dan bawahan, ketersediaan teknologi komunikasi, dan jadwal kerja yang berkelanjutan (Panggabean dkk., 2022).

Selain Komunikasi dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan juga membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama ialah salah satu bentuk interaksi sosial yang memiliki sifat asosiatif (proses sosial yang menciptakan kesatuan) atau terjadi karena ada pandangan yang sama dalam suatu kelompok masyarakat baik antar perorangan ataupun kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan tim adalah sekelompok orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kerjasama tim dapat didefinisikan sebagai kumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan. Kumpulan individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain. Kerjasama tim merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai target yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerjasama tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian perusahaan (Ramadhan Abdullah, 2023). Kinerja merupakan ukuran kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditargetkan untuk diselesaikan. Untuk mendapatkan pekerjaan yang baik dari seorang karyawan, infrastruktur dan fasilitas harus disediakan oleh organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya. Mengkaji hasil evaluasi kinerja merupakan salah satu pendekatan untuk mengamati perkembangan suatu perusahaan. Keterampilan dan kapasitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dinilai secara objektif menggunakan tolok ukur tertentu dan dilakukan secara berkala merupakan metode yang menjadi dasar evaluasi kinerja. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan cerminan kinerja perusahaan (Dewi Sartika Sitepu, 2024).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan yang berkinerja baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, produktivitas tinggi, dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana organisasi dapat mendorong dan mengoptimalkan kinerja tersebut. Kinerja karyawan perlu dipantau di setiap tahapannya agar dapat diketahui seberapa besar kemajuan yang telah dicapai karyawan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang baik dengan terus meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menciptakan kondisi kerja yang dapat mendorong dan mengembangkan keterampilan serta kemampuan karyawan, termasuk menciptakan lingkungan kerja yang baik (Saur Panjaitan, 2024). Selain itu, kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening memiliki peran yang krusial dalam hubungan antara komunikasi kerja sama tim dan efektivitas kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang tinggi, loyalitas terhadap organisasi, dan dedikasi dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat memperkuat dampak positif komunikasi kerja sama tim terhadap efektivitas kerja pegawai (Syifa Malika Anzanie dkk., 2025).

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi. Setiap pekerja mengharapkan dan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya (Agung Setiawan, 2025).

CV. Anugerah Sukses merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan barang elektronik yang didirikan pada tahun 2018, dan berlokasi di Jln. Hm. Soeharto, Lubuk Kupang kec. Lubuklinggau Selatan 1 Kota Lubuk Linggau. Sejak berdirinya perusahaan ini berkomitmen untuk menyediakan berbagai produk elektronik berkualitas seperti televisi, kulkas, mesin cuci, pendingin ruangan dan peralatan rumah tangga lainnya. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam memberikan terbaik kepada konsumen.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan beberapa karyawan di CV. Anugerah Sukses, ditemukan sejumlah kendala yang berkaitan dengan pelaksanaan komunikasi internal maupun kerjasama tim. Permasalahan pertama berkaitan dengan komunikasi, di mana masih terdapat beberapa karyawan yang melakukan komunikasi satu arah, sehingga informasi penting sering kali tidak tersampaikan secara menyeluruh kepada rekan kerja lainnya. Kondisi ini menyebabkan terjadinya kesalahan pemahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Selain itu, ada beberapa fenomena yang ada di CV. Anugerah Sukses, sebagian karyawan juga kurang terbuka dalam menyampaikan informasi tentang perkembangan tugas atau kendala yang dihadapi, sehingga rekan kerja lain kesulitan untuk membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan efektif.

Dari sisi kerjasama tim, permasalahan yang muncul adalah kurangnya kolaborasi yang baik antar karyawan. Masih ada sebagian karyawan yang lebih senang bekerja secara individual dibanding bekerja dalam kelompok. Akibatnya, pekerjaan yang seharusnya diselesaikan bersama sering mengalami keterlambatan, bahkan hasilnya belum sesuai dengan target yang diharapkan. Selain itu, perbedaan gaya kerja antar individu sering menimbulkan ketidak harmonisan dalam tim, yang berdampak pada menurunnya semangat dan produktivitas kerja.

Masalah berikutnya berkaitan dengan kinerja karyawan, di mana masih ditemukan karyawan yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan. Beberapa karyawan juga menunjukkan performa kerja yang belum optimal karena kurangnya dukungan komunikasi yang baik serta lemahnya rasa kebersamaan di antara anggota tim. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan di CV. Anugerah Sukses masih perlu mendapat perhatian lebih. Kepuasan kerja menjadi aspek penting yang dapat memediasi hubungan antara komunikasi dan kerjasama tim dengan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap lingkungan kerjanya, rekan-rekannya, serta sistem komunikasi yang terjalin akan memiliki dorongan yang lebih besar untuk bekerja dengan semangat dan tanggung jawab tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Komunikasi didefinisikan sebagai proses pemindahan informasi, berupa gagasan atau komunikasi yang disampaikan oleh satu pihak ke pihak lain. Yang dimaksud dengan transfer informasi adalah melibatkan lebih dari sekedar kata-kata atau bukan percakapan, melainkan dari ekspresi wajah atau ekspresi wajah, nada suara, dan sebagainya. Intinya dalam komunikasi adalah apakah penyampaian informasi dari satu pihak ke pihak lain sesuai dengan pesan yang disampaikan dan dapat terintegrasi dengan baik (Nugrahaningsih, 2022).

Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi, komunikasi membantu pegawai-pegawai organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan Komunikasi. Komunikasi adalah "Proses penyampaian pemahaman berupa gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain". Dalam penyampaian pemahaman, bukan hanya kata-kata yang digunakan dalam percakapan, tetapi juga diperlukan ekspresi wajah, intonasi, jeda vokal, dan sebagainya (Saur Panjaitan, 2024).

Kerja Sama Tim

Kerjasama tim yaitu sejumlah orang dengan talenta, pengalaman, latar belakang dan kemampuan yang berbeda lalu bersatu bersama-sama dalam mencapai tujuan pada suatu kegiatan organisasi. Kerjasama tim sangat mempengaruhi keberhasilan hasil produksi, sebab dengan terbentuknya kerjasama tim yang baik dapat memudahkan dalam menyelesaikan target dengan cepat dan terjaganya kualitas hasil produksi (Indah Agustina, 2024).

Kerja tim adalah suatu kegiatan yang dikelola dan dijalankan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan antar bagian dalam perusahaan/organisasi. Biasanya, kerja tim terdiri dari orang-orang yang memiliki keterampilan berbeda sehingga dapat dimanfaatkan sebagai kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Yuslinda dkk., 2022).

Kerja tim adalah tim yang terdiri dari orang-orang dengan keterampilan berbeda dan diorganisir untuk berkolaborasi dengan manajemen. Menurut Jackson dkk. (2017), kerja tim mendorong produktivitas, keterlibatan karyawan, rasa saling percaya, pembelajaran karyawan yang lebih luas, dan pemanfaatan pengetahuan yang beragam secara lebih luas (Dewi Sartika Sitepu, 2024). Ada beberapa indikator kerja sama tim yaitu Kerja sama, Kepercayaan, Kekompakan (Anggraini dkk., 2024)

Faktor faktor hal yang mempengaruhi kerjasama tim yang baik, antara lain (Simangunsong dkk., 2023):

1. Rasa saling percaya, Rasa saling percaya merupakan hal yang perlu dibangun dalam suatu kelompok, supaya terhindar dari kepentingan pribadi atau individual yang dapat menimbulkan konflik.
2. Keterbukaan, Keterbukaan cenderung mengarah pada pembentukan sikap dalam diri seseorang, dimana sikap keterbukaan ini difokuskan pada sejauh mana orang lain mampu mengetahui tentang dirinya dan atau sebaliknya.
3. Realisasi diri, Realisasi diri merupakan suatu bentuk kebutuhan setiap orang dan merupakan kebutuhan yang paling dicari.
4. Saling ketergantungan, Saling ketergantungan dipengaruhi antara lain oleh adanya ikatan antar individu. Supaya saling ketergantungan ini dapat terjalin dengan baik, maka diperlukan pemeliharaan tingkat hubungan yang lebih harmonis, kondusif dan lebih matang.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan- persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan (Elsi Darmayanti dkk., 2025). Kinerja adalah efektivitas operasional suatu organisasi, baik organisasi maupun karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya adalah perilaku manusia dalam menjalankan peran yang diembannya dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan guna menghasilkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Dewi Sartika Sitepu, 2024).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Kinerja merupakan hasil proses yang mengacu dan diukur dalam kurun waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan (Yuslinda dkk., 2022). Indikator kinerja karyawan yaitu Sikap, Kemampuan menyesuaikan diri, Proses, kemampuan melaksanakan tugas (Yuditio dkk., 2024)

Kepuasan Kerja

kepuasan kerja merupakan bagian dari proses motivasi. Kepuasan anggota kerja dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima (Teti Susilowati, 2019). Kepuasan Kerja merupakan suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaannya, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja antara lain penilaian, perasaan atau sikap umum karyawan terhadap pekerjaan termasuk gaji, hubungan sosial di tempat kerja, lingkungan kerja, dan lain sebagainya (Saur Panjaitan, 2024).

kepuasan kerja adalah pikiran dan perasaan yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang terhadap pikiran. Perasaan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi berbagai aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan karyawan lain, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur perusahaan, kualitas pengawasan dan sebagainya (Yerismal, 2024).

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi (Iryadana dkk., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjudul untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di CV. Anugerah Sukses. Langkah awal dalam penelitian ini adalah melakukan observasi awal ke tempat penelitian. Kemudian menentukan rumusan masalah dari observasi. Langkah selanjutnya membuat instrumen penelitian berupa angket, wawancara. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. karena itu jumlah populasi kurang dari 100 orang. Dengan demikian seluruh karyawan CV. Anugerah Sukses Lubuk Kupang Kota Lubuk Linggau yang berjumlah 50 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian ini. Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang di pelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2020).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden Teknik kuesioner ini dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden kemudian peneliti mengumpulkan kembali kuesioner tersebut untuk mendapatkan data dari responden (Abigail Soesana, 2023). Instrumen penelitian disusun menggunakan skala likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju). Variabel komunikasi diukur melalui indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang semakin baik, dan tindakan. Kerjasama tim diukur melalui indikator kerja sama, kepercayaan, dan kekompakan, variabel kepuasan kerja diukur melalui indikator kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Sementara itu, variabel kinerja karyawan diukur melalui indikator sikap kerja, kemampuan melaksanakan tugas. Sebelum dilakukan analisis data, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa seluruh item pernyataan layak digunakan dalam penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS versi 22. Teknik analisis yang digunakan meliputi analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, uji t (parsial), dan uji mediasi menggunakan sobel test. Signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
18 – 25 Th	27	34,6	54,0	54,0
26 – 36 Th	20	25,6	40,0	94,0
36 – 41 Th	3	3,8	6,0	100,0
Total	50	64,1	100,0	

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang dominan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 18 sampai dengan 25 tahun, yaitu sebanyak 27 orang karyawan atau. 34,6%.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
Laki – laki	33	66,0	66,0	66,0
Perempuan	17	34,0	34,0	100,0
Total	50	64,1	100,0	

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang dominan responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang berjenis kelamin laki laki, yaitu sebanyak 33 orang karyawan atau 34,0%

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid percent	Cumulative Percent
SMA/SMK	32	41,0	64,0	64,0
D3	5	6,4	10,0	74,0
S1	13	16,7	26,0	100,0
Total	50	64,1	100,0	

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang dominan dalam penelitian ini adalah karyawan yang berpendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 32 orang karyawan atau 41,0%.

Tabel 4. Hasil Uji Mediasi Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dengan Kepuasan Kerja (Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	40,732	3,662			11,122	,000
	Komunikasi	,136	,057	,307		2,412	,020
	Kepuasan Kerja	-,132	,045	-,372		-2,924	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara komunikasi dan kinerja karyawan, meskipun arah pengaruhnya negatif. Dengan demikian, komunikasi dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Tabel 5. Hasil Uji Mediasi Kerjasama Tim (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan Kepuasan Kerja (Z)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	52,950	2,702			19,596	,000
	Kerjasama Tim	-,236	,072	-,412		-3,286	,002
	Kepuasan Kerja	-,100	,044	-,282		-2,251	,029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan, meskipun arah pengaruhnya negatif. Dengan demikian, kerjasama tim dapat memengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Sukses. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,412 > t-tabel 2,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05. Nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,484 menunjukkan bahwa komunikasi memiliki hubungan positif terhadap

peningkatan kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa komunikasi yang berjalan dengan baik, seperti penyampaian instruksi kerja yang jelas, pemberian informasi yang tepat, dan hubungan komunikasi yang harmonis antara atasan dan karyawan, mampu membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Di CV. Anugerah Sukses, komunikasi yang baik mampu meminimalisir kesalahan kerja, mempercepat koordinasi antar bagian, serta meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H2 variabel kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Sukses. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar -3,286 lebih besar dari t-tabel 2,042 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05, koefisien regresi sebesar -0,236 menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh kinerja karyawan. Secara teoritis, kerjasama tim yang baik mampu meningkatkan efektivitas kerja karena setiap anggota tim saling membantu, mendukung, dan bekerja sama dalam menyelesaikan tugas, pada CV. Anugerah Sukses, kekompakan antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan di lapangan membantu mempercepat penyelesaian tugas serta mengurangi hambatan operasional. Walaupun hasil koefisien menunjukkan arah negatif, hal ini mengindikasikan masih adanya beberapa kendala dalam kerja sama tim seperti perbedaan gaya kerja dan kurangnya kolaborasi yang optimal, namun pengaruhnya tetap signifikan terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Sukses. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar -2,861 dan nilai signifikan sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar -0,132 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan seperti kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan dengan atasan, hubungan antar rekan kerja, sistem gaji, dan kesempatan promosi dapat memengaruhi semangat kerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap lingkungan kerjanya, serta mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik bagi perusahaan, sebaliknya, apa bila kepuasan kerja menurun maka kerja kinerja karyawan juga dapat mengalami penurunan.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, ditemukan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di CV. Anugerah Sukses Lubuk Kupang Kota Lubuklinggau. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar -6,382 lebih besar dari t-tabel 2,042 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Koefisien regresi sebesar -0,643 menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, terbuka, harmonis. Penyampaian informasi yang jelas membuat karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam pekerjaan. Walaupun arah hubungan menunjukkan nilai negatif, hasil ini mengindikasikan bahwa masih terdapat hambatan komunikasi dalam perusahaan, seperti komunikasi satu arah dan kurangnya keterbukaan informasi, yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh kerja sama tim terhadap komunikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Anugerah Sukses. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar -8,439 lebih besar dari t-tabel 2,042 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005 koefisien regresi menunjukkan adanya pengaruh kerjasama tim terhadap kepuasan kerja. Secara teoritis, semakin baik kerja sama antar karyawan maka akan tercipta hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung. Karyawan yang merasa mendapat bantuan dan dukungan dari rekan kerja akan lebih nyaman dalam bekerja sehingga kepuasan kerjanya meningkat. Pada CV. Anugerah Sukses, rasa kebersamaan dan dukungan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur, diketahui bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini terlihat dari pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar 2,412 dan signifikansi 0,020, sedangkan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar -2,924 dan signifikansi 0,005. Koefisien regresi komunikasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,136

sedangkan koefisien kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,132. Karena pengaruh total yang dihasilkan lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, maka kepuasan kerja terbukti mampu menjadi variabel mediasi, artinya komunikasi yang baik terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja karyawan, kemudian kepuasan tersebut mendorong peningkatan kinerja karyawan secara lebih maksimal, dengan adanya komunikasi yang efektif, karyawan merasa lebih nyaman, dihargai, dan termotivasi sehingga dapat bekerja lebih optimal.

Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis jalur, diketahui bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sebesar -3,286 dengan signifikansi 0,002 sedangkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai t-hitung sebesar -2,251 dengan signifikansi 0,029 koefisien regresi kerjasama tim terhadap kinerja karyawan sebesar -0,236 sedangkan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,100 karena pengaruh total lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, maka kepuasan kerja terbukti mampu memediasi hubungan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan, artinya kerjasama tim yang baik akan meningkatkan rasa nyaman, dukungan sosial dan kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu, kemudian kepuasan tersebut akan mendorong peningkatan kerja karyawan secara lebih optimal. Semakin solid hubungan kerja antar karyawan, maka semakin tinggi pula motivasi dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 2,372 dengan tingkat signifikan $0,022 < 0,05$. Artinya, semakin baik komunikasi yang telah terjalin di lingkungan kerja maka kinerja karyawan cenderung meningkat. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar -3,790 dan signifikan $0,000 < 0,05$. Namun arah koefisien menunjukkan nilai negatif, yang mengindikasikan bahwa kerjasama tim yang ada saat ini belum berjalan secara optimal dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung sebesar -2,861 dan signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peranan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan di perusahaan. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung sebesar -6,382 dan signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya, komunikasi yang baik di lingkungan kerja mampu memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-hitung sebesar -8,439 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang terjalin dalam perusahaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Sukses Lubuk Kupang Kota Lubuklinggau. Dengan adanya kepuasan kerja, pengaruh komunikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan menjadi lebih kuat. Kepuasan kerja juga terbukti mampu memediasi pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Sukses Lubuk Kupang Kota Lubuklinggau. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam memperkuat hubungan antara kerjasama tim dan kinerja karyawan.

Saran

Bagi pihak CV. Anugerah Sukses disarankan untuk meningkatkan kualitas komunikasi kerja agar informasi dapat tersampaikan dengan jelas, tepat, dan mudah dipahami sehingga dapat meminimalkan kesalahpahaman dalam pekerjaan. Pimpinan juga perlu memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan pendapat dan kendala yang dihadapi, sehingga terciptanya hubungan kerja yang lebih harmonis. Kerja sama tim perlu diperkuat dengan meningkatkan koordinasi, kepercayaan, dan tanggung jawab bersama antar anggota tim. Perusahaan diharapkan mampu mendorong kolaborasi antar karyawan serta membangun kekompakan tim agar pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan dalam bekerja sama. Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan juga karena kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi semangat dan kinerja. Dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas hasil kerja, serta memastikan adanya keadilan dalam pembagian tugas dan kesempatan berkembang. Hal ini penting untuk meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta tanggung jawab karyawan.

terhadap pekerjaan yang diberikan. Perusahaan melakukan evaluasi secara berkala, serta memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Dengan adanya komunikasi yang baik, kerjasama tim yang solid dan kepuasan kerja yang tinggi, kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Abigail Soesana, A. S. (2023). Metodologi Penelitian Kuantitatif (1). Yayasan Kita Menulis.
- Agung Setiawan, R. D., Bayu Pratama Azka. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Dharmasraya. 2(2).
- Anggraini, D., Yusuf, E., & Andri, G. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Puskesmas Pauh Kamar Kecamatan Nan Sabaris Kabupaten Padang Pariaman. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 15(2).
- Cahyani, D. R. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zr.
- Dewi Sartika Sitepu, M. I. I. (2024). The Effect Of Communication And Teamwork On Employee Performance With Employee Satisfaction As An Intervening Variable At At Bpjs Pematang Siantar Branch Office And Padang Sidempuan Branch Office. International Journal Of Economics, Management And Accounting (Ijema), 2(2), 331–334.
<https://doi.org/10.47353/ijema.V2i2.174>
- Elsi Darmayanti, Ramdani Bayu Putra, & Nila Pratiwi. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Sumatera Barat. Journal Of Media And Communication | E-Issn : 3063-9581, 1(3), 76–85. <https://doi.org/10.62379/Jmc.V1i3.275>
- Ilham. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. Widina Media Utama.
- Indah Agustina, A. M., 3taryanto. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samick Indonesia.
- Iryadana, M. R., Sartika, G., Gunawan, A., Tialonawarmi, F., & Muslimat, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan. 7(3).
- Nugrahaningsih, H. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. Media Manajemen Jasa, 10(2).
<https://doi.org/10.52447/Mmj.V10i2.6622>
- Panggabean, F. A., Hutapea, D. R., Siahaan, M. S. M., & Sinaga, J. B. L. A. B. (2022). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pegadaian. Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi), 6(2), 913–933.
- Ramadhan Abdullah, E. P. S. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indolakto Cabang Medan. Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen, 2(1), 170–183.
<https://doi.org/10.55606/Jupiman.V2i1.1299>
- Saur Panjaitan, R. H. (2024). The Influence Of Communication And Non-Physical Work Environment On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable. 7(4).
- Simangunsong, E., Sianturi, L., Sitanggang, D., Haloho, E., & Purba, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kerjasama Tim Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopdit Cu Pardomuan Dolok Sanggul. 23.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Semarang
- Syifa Malika Anzanie, M. Afuan, & Bayu Pratama Azka. (2025). Pengaruh Komunikasi Dan Kerja Sama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Uptd Rsud Sungai Dareh. Jurnal Bintang Manajemen, 3(1), 82–93.
<https://doi.org/10.55606/Jubima.V3i1.3808>
- Teti Susilowati, M. A. N. (2019). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan Pt.Parsintauli Karya Perkasa Rayon Boja). Solusi, 17(4).
<https://doi.org/10.26623/Slsi.V17i4.1776>

- Yerismal, Y. M. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kerjasama Antar Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Teluk Luas Padang. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Perpajakan Dan Tata Kelola Perusahaan*, 1(3), 83–91. <https://doi.org/10.59407/Jakpt.V1i3.541>
- Yuditio, Y. P., Nastiti, R., Maladi, M., & Daud, I. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur. 6(1).
- Yuslinda, Y., Indrayani, I., Khaddafi, M., & Catrayasa, I. W. (2022). The Effect Of Individual Characteristics, Work Culture, Teamwork, And Work Discipline On Employee Performance With Motivation As An Intervening Variable At The Regional Secretariat Of Karimun Regency. *International Journal Of Social Science, Educational, Economics, Agriculture Research And Technology (Ijset)*, 1(12), 771–778. <https://doi.org/10.54443/Ijset.V1i12.82>