

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan *Teamwork* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Cv. Bali Treasures

I Gusti Ayu Mila Krisna Dewi⁽¹⁾
Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha⁽²⁾
Ni Wayan Wina Premayani⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: gustiayumilakrisnadewi@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the influence of Interpersonal Communication and Teamwork on Employee Performance at CV Company. Bali Treasures. The population in this study were all CV employees. Bali Treasures as many as 56 people with a total sample of 56 respondents who were determined using the saturated sample method. Data collection was carried out through observation, interviews, documentation, literature study, questionnaires. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique. Based on the research results, it can be seen that: Interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance. Teamwork has a positive and significant effect on employee performance. Interpersonal communication and teamwork influence employee performance. Seeing the research results, CV employees. In the future, Bali Treasures hopes to be able to foster positive thoughts when working, don't be easily pessimistic and believe that all work can be completed well so that in the future employees can work with focus and complete all work optimally.

Keywords: *Interpersonal Communication, Teamwork, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Interpersonal dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Bali Treasures. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Bali Treasures sebanyak 56 orang dengan jumlah sampelnya sebanyak 56 orang responden yang ditentukan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, studi kepustakaan, kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal dan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melihat hasil penelitian, karyawan CV. Bali Treasures kedepannya diharapkan untuk bisa menumbuhkan pikiran – pikiran positif saat bekerja jangan mudah pesimis dan yakin bahwa semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga nantinya karyawan dapat bekerja dengan fokus serta menyelesaikan semua pekerjaan dengan maksimal .

Kata kunci: *Komunikasi Interpersonal, Teamwork, Kinerja Karyawan*

Pendahuluan

CV. Bali Treasures adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi alat musik percusi, yang berdiri dan beralamat di Jl. Andong Peliatan, Ubud. Saat ini CV. Bali Treasures memiliki 56 karyawan. CV. Bali Treasures sebagai perusahaan yang berkembang, tentunya sangat membutuhkan dukungan kinerja yang baik dari karyawannya. Para karyawan dituntut untuk memiliki skill dan kemampuan kreatifitas yang tinggi agar tercapainya tujuan perusahaan.

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan tahun 2022 – 2023 di perusahaan CV. Bali Treasures. Tabel 1.1 adalah tabel yang digunakan untuk mencocokkan unsur penilaian kinerja yang ada di Tabel 1.2, dengan standar nilai yang ada di Tabel 1.1 ini yang akhirnya dapat menentukan kinerja di CV. Bali Treasures.

Tabel 1. Standar-standar Nilai Penentuan Kinerja Karyawan Pada CV. Bali Treasures

No.	Nilai	Keterangan
1	90-100	Sangat Baik
2	80-89	Baik
3	70-79	Cukup Baik
4	61-69	Kurang Baik
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber : CV. Bali Treasures, 2023

Tabel 1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Perusahaan CV. Bali Treasures Tahun 2022-2023

No.	Prilaku Kerja	Tahun 2022		Tahun 2023	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Kedisiplinan	90	Sangat Baik	80	Baik
2	Tanggung Jawab	80	Baik	75	Cukup Baik
3	Kerjasama	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik
4	Inisiatif	75	Cukup Baik	70	Cukup Baik
	Hasil Kerja				
5	Kualitas Kerja	80	Baik	75	Cukup Baik
6	Kuantitas Kerja	80	Baik	75	Cukup Baik
7	Prestasi	80	Baik	75	Cukup Baik
	Jumlah	560		520	
	Rata-rata	80	Baik	74.2	Cukup Baik

Sumber : CV. Bali Treasures, 2023

Berdasarkan tabel 1.2 yang menunjukkan rekapitulasi hasil penilaian kinerja karyawan, dapat di lihat bahwa perilaku kerja kedisiplinan pada tahun 2022 dikategorikan sangat baik dengan nilai 90. Selanjutnya tanggung jawab dikategorikan baik dengan nilai 80. Kemudian kerjasama

dikategorikan cukup baik dengan nilai 75 dan yang terakhir adalah inisiatif dikategorikan cukup baik dengan nilai 75. Pada hasil kerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan prestasi pada tahun 2022 dikategorikan baik dengan nilai 80. Selanjutnya yaitu pada tahun 2023 menyatakan bahwa perilaku kerja kedisiplinan dikategorikan baik dengan nilai 80, tanggung jawab dikategorikan cukup baik dengan nilai 75, kerjasama dan inisiatif dikategorikan cukup baik dengan nilai 70. Sedangkan hasil kerja yaitu mencakup kualitas kerja kuantitas kerja dan prestasi memperoleh nilai 75 dan dikategorikan cukup baik. Dari hasil tersebut memperoleh bahwa rata-rata pada tahun 2022 pada perilaku kerja dan hasil kerja dikategorikan baik dengan nilai 80 sedangkan tahun 2023 perilaku kerja dan hasil kerja dikategorikan cukup baik dengan nilai sebesar 74,2. Maka dari itu berdasarkan rata-rata hasil penilaian kinerja perusahaan CV. Bali Treasures menghasilkan bahwa terdapat penurunan penilaian kinerja pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya yaitu tahun 2022.

Salah satu yang menjadi alat ukur untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan salah satunya yaitu dengan melihat tingkat kehadiran karyawan pada CV. Bali Treasures. Jika absensi karyawan tinggi maka produktivitas tim dapat terganggu sehingga menyebabkan tugas tertunda dan mengurangi kualitas kerja keseluruhan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah data absensi karyawan periode Januari - Desember 2022 pada CV. Bali Treasures.

Tabel 2 Persentase Tingkat Absensi Karyawan

No	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	55	25	9	0.65
2	Pebruari	55	24	6	0.45
3	Maret	55	26	9	0.62
4	April	55	25	8	0.58
5	Mei	55	24	4	0.30
6	Juni	55	26	7	0.48
7	Juli	55	26	6	0.41
8	Agustus	55	23	9	0.71
9	September	55	25	5	0.36
10	Oktober	55	26	4	0.27
11	November	55	25	5	0.36
12	Desember	55	26	5	0.34
		Jumlah			5.53
		Rata-rata			0.85

Sumber : CV. Bali Treasures, 2023

JK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja (Total Hari Kerja)

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2022 mengalami fluktuasi. Berdasarkan tabel, diperoleh absensi karyawan tertinggi terjadi pada bulan Agustus yaitu 0,71% dan tingkat absensi karyawan terendah terjadi pada bulan Oktober yaitu 0,27%. Sedangkan rata-rata tingkat absensi karyawan pada bulan Januari - Desember yaitu 0.85% atau kurang dari 1%. Dari data absensi diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada CV. Bali Treasures rendah yang menyebabkan berkurangnya tenaga kerja untuk menyelesaikan tugas sehingga kinerja karyawan terganggu.

"Berdasarkan hasil wawancara dengan atasan dan salah satu pegawai yang dilakukan pada CV. Bali Treasures di Ubud, Gianyar ditemukan adanya permasalahan pada penurunan kinerja karyawan. Dalam hal ini komunikasi interpersonal yang tidak efektif diantara sesama karyawan yang tentunya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Salah satu permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan CV. Bali Treasures adalah komunikasi interpersonal dalam perusahaan kurang transparansi dan komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan. Hal ini menyebabkan ketidakpercayaan, kebingungan dan ketidakpuasan di antara karyawan, serta menghambat produktivitas dan kolaborasi yang efektif. Karyawan yang memiliki komunikasi yang baik dalam hal penyampaian dan penerimaan pesan akan mampu memperoleh dan mengemban tugas yang ditanggung jawabkan kepadanya, sehingga tingkat kinerja karyawan itu akan semakin baik dan meningkat dan juga *teamwork* sangat berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Sri *et al.*, 2022). Selain itu, kurangnya keterbukaan antar karyawan dalam perusahaan dapat menyebabkan miskomunikasi yang berdampak negatif pada koordinasi tim, menurunkan produktivitas dan menghambat potensi inovasi dalam menyelesaikan masalah. Masalah yang sering dihadapi ketika bekerja dalam *teamwork* adalah kurangnya kesadaran dan rasa tanggung jawab anggota tim. Selain itu permasalahan lain dalam *teamwork* yang terjadi dalam CV. Bali treasures adalah kurangnya kejelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab di antara anggota tim yang dapat mengakibatkan tumpang tindih dalam pekerjaan, keterlambatan atau bahkan konflik di antara anggota tim. Jika *teamwork* dalam perusahaan kurang maksimal dan tidak bisa bekerja sama, maka perkembangan bisnis akan terhambat dan mengalami banyak kendala. Serta kurangnya upaya dalam membangun semangat kelompok di perusahaan menyebabkan menurunnya produktivitas serta kinerja keseluruhan".

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan pada latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV. Bali Treasures”**.

"Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan dan atau informasi oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun melalui media guna menunjang penyelesaian tugas yang harus dilakukan (Effendy, 2006). Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi interpersonal yang terjadi maka akan tinggi pula kinerja karyawan (Effendy, 2006). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Almubaroq et al., 2020) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik komunikasi interpersonal akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga penelitian dari (Puryana et al., 2019) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti komunikasi interpersonal yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut":

H1 : Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bali Treasures.

"*Teamwork* memiliki hubungan yang tak dapat dilepaskan dari kinerja, kinerja sangat dipengaruhi oleh *teamwork*. *Teamwork* yang diaplikasikan dengan baik maka suatu organisasi dapat menciptakan dimensi kinerja yang baik dalam lingkup anggota organisasi, dengan bersama-sama menyelesaikan pekerjaan maka akan terasa mudah dan memberikan hasil yang optimal terhadap organisasi. (Robbins, 2015) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Octavia, 2021) yang menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik *teamwork* akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain yang juga menunjukkan keselarasan hasil penelitian yaitu oleh (Badriyah et al., 2022) menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Auromiqo, 2019) yang menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan adanya kerjasama tim yang baik antar sesama anggota maupun anggota dengan pimpinan,

dapat meningkatkan kinerja dari anggota. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut":

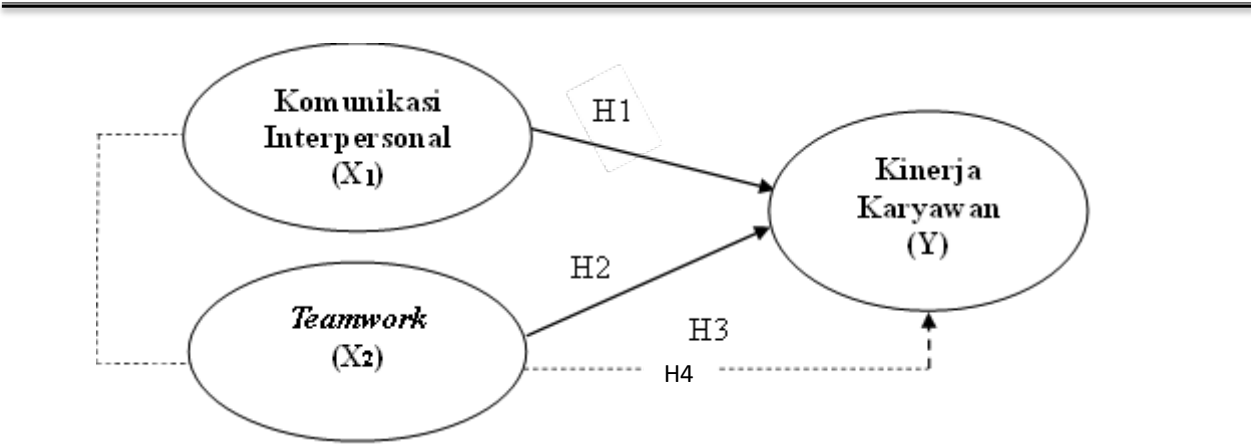
H2 : *Teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bali Treasures.

(Sriwidodo & Haryanto, 2010) "yang menyatakan bahwa sekuat apapun suatu kelompok apabila tidak didukung dengan komunikasi yang baik maka kinerja yang dicapai tidak akan mendapatkan hasil yang optimal karena faktor utama terbentuknya *teamwork* adalah komunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun antar atasan dan bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi. *Teamwork* sangat mempengaruhi kinerja anggota dalam suatu organisasi, dengan komunikasi interpersonal yang tidak kalah berpengaruh sebagai pendukung sebuah *teamwork* terhadap kinerja anggota. (Effendy, 2006) yang mengatakan bahwa dengan komunikasi interpersonal dapat saling bertukar informasi, saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat segera terselesaikan sesuai dengan jumlah dan kualitas yang ditetapkan serta dalam jangka waktu yang cepat. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka dalam penelitian ini, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut" :

H3 : Komunikasi interpersonal dan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bali Treasures

Metode Penelitian

"Penelitian dilaksanakan di Jalan Andong, Peliatan, Ubud, nama perusahaan dalam penelitian ini adalah CV. Bali Treasures. CV. Bali Treasures bergerak dalam bidang kerajinan. Adapun objek penelitian dalam skripsi ini adalah komunikasi interpersonal (X_1), *teamwork* (X_2), kinerja karyawan (Y) pada CV. Bali Treasures. Di dalam penelitian ini, yang menjadi populasi penelitian adalah seluruh karyawan CV. Bali Treasures sebanyak 56 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang, dimana nantinya data dikumpulkan melalui proses penyebaran kuisioner dan dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda". Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Sumber : (Romli 2022), (Irawan 2022)

Hasil Penelitian dan Pembahasan

"Dalam penelitian ini data lolos uji validitas dan reliabilitas dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang didapatkan lebih besar dari 0,30 serta nilai *alphanya* yang lebih dari 0,60. Hasil uji asumsi klasik juga mneunjukkan bahwa data berdistribusi normal dengan tingkat singnifikansi yang didapat sebesar 0,071. Penelitian ini juga memiliki data yang layak dikaji sebab berdasarkan uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas data tidak memiliki gejala yang mengganggu hasil penelitian".

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1,071	1,680		0,637
	Komunikasi Interpersonal	0,516	0,165	0,607	0,003
	Teamwork	0,282	0,166	0,330	0,016

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 1,071 + 0,516X_1 + 0,282X_2 + e$$

"Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif antara komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 3,122$ lebih besar dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,674$ dan nilai sig 0.003 lebih kecil bila di bandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0

ditolak dan H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, secara parsial komunikasi interpersonal (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik tingkat komunikasi interpersonal (X_1) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y)".

"Komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan dan atau informasi oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu, mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik secara langsung maupun melalui media guna menunjang penyelesaian tugas yang harus dilakukan (Effendi, 2006). Komunikasi interpersonal yang efektif telah lama dikenal sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi interpersonal yang terjadi maka akan tinggi pula kinerja karyawan".

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Almubaroq et al., 2020) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik komunikasi interpersonal akan meningkatkan kinerja karyawan. Begitu juga penelitian dari (Almubaroq et al., 2020) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh positif antara *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} = 2,697$ dibandingkan dengan nilai $t_{tabel} = 1,674$ dan nilai sig 0,016 bila dibandingkan dengan nilai alpha $\alpha = 0.05$, maka ternyata nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} , dan nilai sig lebih kecil dari nilai α , sehingga berada pada daerah penolakan H_0 . Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji satu sisi pada taraf kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, secara parsial *teamwork* (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Artinya semakin baik tingkat *teamwork* (X_2) maka akan meningkatkan kinerja karyawan (Y)".

"*Teamwork* memiliki hubungan yang tak dapat dilepaskan dari kinerja, kinerja sangat dipengaruhi oleh *teamwork*. *Teamwork* yang diaplikasikan dengan baik maka suatu organisasi dapat menciptakan dimensi kinerja yang baik dalam lingkup anggota organisasi, dengan bersama-sama menyelesaikan pekerjaan maka akan terasa mudah dan memberikan hasil yang optimal terhadap organisasi. (Robbins, 2015) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Auromiqo, 2019) yang menunjukkan bahwa *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	0,864	0,859	2,53748
a. Predictors: (Constant), Teamwork, Komunikasi Interpersonal				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah 2024

"Berdasarkan tabel di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai R Square sebesar 0,864. Hal ini berarti 86,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel komunikasi interpersonal dan *teamwork*. Sedangkan sisanya (100% - 86,4% = 13,6%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lainnya".

Tabel 6. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2175,584	2	1087,792	168,944	.000 ^b
	Residual	341,256	53	6,439		
	Total	2516,839	55			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Teamwork, Komunikasi Interpersonal						

Sumber : Data diolah 2024

"Dari hasil penelitian diketahui adanya pengaruh komunikasi interpersonal dan *teamwork* terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,17 dan nilai F_{hitung} sebesar 168,944, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_3 diterima. Ini berarti bahwa komunikasi interpersonal dan *teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal dan *teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan teruji kebenarannya. Sriwidodo (2010) yang menyatakan bahwa sekuat apapun suatu kelompok apabila tidak didukung dengan komunikasi yang baik maka kinerja yang dicapai tidak akan mendapatkan hasil yang optimal karena faktor utama terbentuknya *teamwork* adalah komunikasi yang baik antar sesama karyawan maupun antar atasan dan bawahan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi. *Teamwork* sangat

mempengaruhi kinerja anggota dalam suatu organisasi, dengan komunikasi interpersonal yang tidak kalah berpengaruh sebagai pendukung sebuah *teamwork* terhadap kinerja anggota. Effendi (1984) yang mengatakan bahwa dengan komunikasi interpersonal dapat saling bertukar informasi, saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pekerjaan dapat segera terselesaikan sesuai dengan jumlah dan kualitas yang ditetapkan serta dalam jangka waktu yang cepat".

Simpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa "Komunikasi interpersonal dan *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan". Melihat hasil penelitian, karyawan CV. Bali Treasures kedepannya diharapkan untuk bisa menumbuhkan pikiran – pikiran positif saat bekerja jangan mudah pesimis dan yakin bahwa semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga nantinya karyawan dapat bekerja dengan fokus serta menyelesaikan semua pekerjaan dengan maksimal. Melihat hasil penelitian, kedepannya karyawan CV. Bali Treasures harus bisa menumbuhkan semangat dalam bekerja agar pekerjaan yang dikerjakan dapat selesai dengan baik. Para karyawan bisa melakukan sedikit peregangan saat penat untuk menghindari rasa bosan dan dapat tetap menjaga semangat dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Almubaroq, M. F., Pembimbing, D., & Yunianto, R. (2020). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Malang*.
- Auromiqo, C. (2019). *PERAN TEAMWORK DAN TIME PRESSURE TERHADAP KINERJA DENGAN AFFECTIVE COMMITMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING*.
- Badriyah, K., Syahputra, E., & Dewi, A. S. (2022). *THE EFFECT OF COMPETENCE, TEAMWORK, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT MEKAR COOPERATIVE PT. GUDANG GARAM Tbk, KEDIRI* (Vol. 4, Issue 3).
- Effendy, O. U. (2006). *Ilmu Komunikasi, Teori dan Praktek*. Rosdakarya.
- Octavia, D. H. (2021). PENGARUH TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB SATISFACTION. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.
- Puryana, P. P., Manajemen, J., & Stembu Bandung, S. (2019). *Meningkatkan Kinerja Karyawan Kelurahan Batununggal Melalui Komunikasi Interpersonal Azatil Ismah Fauziah*.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sriani, N. K., Wulandari, N. L. A. A., & Premayani, N. W. W. (2022). Pengaruh komunikasi interpersonal, budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 139-150.
- Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).