

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori *Social Exchange* dan *Goal Setting Theory*

2.1.1 Definisi *Social Exchange Theory*

Social exchange theory (SET) atau teori pertukaran sosial berupaya menjelaskan bahwa keberlangsungan suatu hubungan dapat diprediksi melalui beberapa persoalan, di mana salah satunya adalah ketika hubungan tersebut lebih banyak menimbulkan cost dibandingkan reward yang diperoleh. SET dilandasi oleh pemahaman bahwa individu memandang suatu hubungan dengan menggunakan pendekatan istilah ekonomi (Widiastuti & Si, 2023). Cost dipandang sebagai unsur bernilai negatif dalam suatu hubungan, misalnya usaha yang dikeluarkan dalam menjalin hubungan tersebut. Sebaliknya, reward dipandang sebagai unsur yang bernilai positif dalam suatu hubungan. Menurut Stafford (2008) serta West dan Turner (2010:186) sebagaimana dikutip dalam Widiastuti & Si (2023), SET menjelaskan bahwa individu menilai suatu hubungan berdasarkan perbandingan antara cost dan reward yang diterimanya.

2.1.2 Asumsi-asumsi *Social Exchange Theory*

Social exchange theory dibangun berdasarkan sejumlah asumsi mengenai sifat manusia serta sifat suatu hubungan. Berbagai asumsi ini penting untuk dipahami sejak awal sebagai pengantar terhadap teori tersebut, mengingat SET banyak berpijak pada metafora pertukaran ekonomi, sehingga sebagian besar asumsinya bersumber dari pandangan bahwa manusia memandang kehidupan layaknya sebuah pasar. Dalam buku Widiastuti & Si (2023) dijelaskan bahwa Thibaut dan Kelley (dalam West & Turner, 2010: 188) menyusun teorinya berdasarkan dua konseptualisasi berikut, yaitu:

1. *Nature of Individuals*

Manusia mencari *reward* dan menghindari *punishment* yang artinya Pendekatan ini menyatakan bahwa perilaku manusia dimotivasi oleh mekanisme tujuan. Jika ia merasa ini bermanfaat, maka manusia akan mempertahankan sebuah hubungan.

2. *Nature of the relationships between two people*

Hubungan itu bersifat interdependen. Hubungan itu saling bergantung, artinya apapun yang dilakukan oleh anggota dalam suatu hubungan, maka yang lainnya atau hubungan tersebut akan dipengaruhi satu sama lain.

2.1.3 Definisi *Goals Setting Theory*

Teori *goal setting* adalah teori motivasi yang menjelaskan penyebab individu bertindak dengan menetapkan tujuan. Menurut (Locke & Latham, 2013) dalam (Faizi *et al.*, 2025) teori *goal setting* didasarkan pada asumsi bahwa setiap individu memiliki kecenderungan untuk menetapkan dan berusaha mencapai tujuan tertentu yang dianggap penting.

Teori *goal setting* didasarkan pada asumsi bahwa setiap individu memiliki kecenderungan untuk menetapkan dan berusaha mencapai tujuan tertentu yang dianggap penting (Faizi *et al.*, 2025). *Goal setting* merupakan strategi efektif untuk mengurangi prokrastinasi akademik dengan membantu mahasiswa mengelola kecemasan terhadap tenggat waktu, meningkatkan fokus, dan menghindari penundaan. Teknik

2.1.4 Tahap-Tahap Penerapan Goal Setting

Menurut (Faizi *et al.*, 2025) ada 6 tahap:

1. mulai dari klarifikasi nilai
2. penetapan tujuan
3. penyusunan rencana
4. evaluasi waktu
5. pengendalian kebiasaan menunda
6. pengaturan waktu secara efektif.

2.2 Komunikasi Interpersonal (X1)

Komunikasi interpersonal adalah suatu proses pertukaran makna yang mencakup informasi, ide, emosi, serta sudut pandang antarindividu melalui beragam media, baik verbal maupun nonverbal seperti bahasa tubuh, tulisan, dan ekspresi wajah. Menurut M. Sateguh, Rismansyah, (2023) Kurangnya efektivitas komunikasi interpersonal, baik antara pimpinan dan bawahan maupun antarpegawai, dapat terjadi akibat ketidakjelasan

dalam penyampaian informasi terkait tugas pekerjaan. Selain itu, rendahnya kesiapan rekan kerja dalam memberikan bantuan ketika pegawai mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas dari atasan turut memperburuk kondisi tersebut. Situasi demikian berpotensi menimbulkan rasa tidak puas pada pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.

Anjarini (2026) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran informasi, gagasan, dan perasaan yang berlangsung antara dua orang atau lebih, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kualitas interaksi antar rekan kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kinerja individu, di mana komunikasi yang berjalan efektif dapat mendorong peningkatan produktivitas, sedangkan komunikasi yang kurang efektif justru berpotensi menurunkan kinerja. Bentuk komunikasi semacam ini dapat dijumpai dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari, misalnya dalam hubungan antara ibu dan anak, interaksi medis antara dokter dengan pasien, maupun dialog yang terjadi antara dua individu dalam suatu proses wawancara.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah di uraikan di atas, Komunikasi interpersonal merupakan proses pertukaran makna antara dua individu atau lebih yang melibatkan penyampaian informasi, ide, emosi, dan perspektif melalui pesan verbal maupun nonverbal. komunikasi interpersonal juga menekankan pada pembentukan hubungan yang efektif seperti kehidupan pribadi, lingkungan kerja, dan interaksi sosial sehari-hari.

2.2.1. Jenis-Jenis Komunikasi Interpersonal

(Nata, 2024) Secara teoritis komunikasi interpersonal di klasifikasikan menjadi 2 jenis menurut sifatnya:

A. Komunikasi diadik

Komunikasi diadik merupakan bentuk komunikasi interpersonal yang berlangsung antara dua orang, yaitu satu pihak berperan sebagai komunikator yang menyampaikan pesan dan pihak lainnya berperan sebagai komunikan yang menerima pesan tersebut. Karena hanya melibatkan dua orang, komunikasi jenis ini cenderung berlangsung secara lebih intens. Contohnya dapat dilihat pada interaksi antara dokter dan pasien, di mana dokter akan memberikan arahan penanganan kesehatan setelah pasien menyampaikan sejumlah keluhan yang dirasakannya.

B. Komunikasi triadik

Komunikasi triadik merupakan bentuk komunikasi interpersonal yang melibatkan tiga orang, yaitu satu komunikator dan dua komunikan. Contohnya dapat dilihat pada komunikasi yang terjalin antara tiga orang sahabat, atau interaksi antara seorang penjual dengan dua orang konsumen.

2.2.2. Fungsi Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal memiliki peran yang signifikan dalam kehidupan dan banyak orang terlibat dalam praktiknya. Menurut (Kustiawan, 2022) komunikasi interpersonal memiliki beberapa fungsi, yaitu:

- A. Kesadaran diri merupakan hasil dari komunikasi batin yang memungkinkan seseorang untuk memahami berbagai aspek dalam dirinya sendiri. Melalui proses introspeksi, seseorang dapat menyadari kualitas-kualitas yang membentuk kepribadiannya, sehingga ia menjadi lebih memahami motif, aspirasi, serta harapannya terhadap dunia di sekitarnya. Apabila pemahaman terhadap diri sendiri ini telah terbentuk secara utuh, maka akan lebih mudah baginya untuk menyampaikan keinginan dan kebutuhannya kepada orang lain.
- B. Rasa Percaya Diri. Kesadaran diri membuat seseorang merasa aman dan meningkatkan kepercayaan diri.
- C. Manajemen Diri. Fakta bahwa seseorang menyadari kekuatan dan kelemahannya, ia membekali dirinya untuk mengelola urusan sehari-harinya secara efektif dengan menggunakan kekuatannya secara maksimal untuk menutupi kelemahannya.
- D. Motivasi Diri. Pengetahuan mutlak tentang apa yang diinginkan seseorang dalam hidup dan memungkinkan orang tersebut berjuang untuk tujuan dan sasaran tersebut sambil terus mendorong diri mereka sendiri.
- E. Terfokus. Kualitas motivasi dan manajemen diri membantu mengembangkan fokus yang lebih dalam dengan mengarahkan perhatian seseorang pada tugas saat ini.
- F. Kemandirian. Kesadaran diri memungkinkan orang untuk mandiri.
- G. Kemampuan beradaptasi. Orang akan sangat mudah beradaptasi dengan lingkungan mereka karena mengetahui kualitas mereka sendiri memungkinkan

mereka untuk dengan percaya diri dan tenang membuat keputusan dan memodifikasi pendekatan mereka sesuai dengan tanggapan mereka terhadap dimensi menyukai situasi.

2.2.3. Tujuan Komunikasi Interpersonal

Menurut (M. Sateguh & Rismansyah, 2023) tujuan dari komunikasi interpersonal sebagai berikut:

1. Menemukan Diri Sendiri
2. Menemukan Dunia Luar
3. Membentuk dan Menjaga Hubungan Yang Penuh Arti
4. Berubah Sikap dan Tingkah Laku
5. Untuk Bermain dan Kesenangan
6. Untuk membantu dan memotivasi

2.2.4. Indikator Komunikasi Interpersonal

Menurut (Anjarini, 2026) dalam yang menjadi indikator- indikator komunikasi interpersonal adalah:

1. Keterbukaan
2. Empati
3. Dukungan
4. Kepositifan

2.3 Kerjasama Tim (X2)

Kerjasama tim merupakan kemampuan individu dalam menjalin kolaborasi dengan anggota kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama. Keterampilan ini penting dimiliki oleh setiap individu karena organisasi maupun perusahaan terdiri atas berbagai orang dengan latar belakang yang beragam, baik dari segi karakter, budaya, pola pikir, maupun sifat pribadi. Perbedaan tersebut menuntut setiap anggota tim untuk membangun kesamaan persepsi dan saling menyesuaikan diri agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif (Bima, 2024).

Menurut Manzoor dalam (Lina, 2023) menyatakan bahwa kerja sama tim merupakan perkumpulan beberapa individu berkaitan di setiap tugas serta tanggung jawabnya.

Dapat di simpulkan bahwa kerja sama tim merupakan bentuk kolaborasi antarindividu yang saling melengkapi, berinteraksi, dan memiliki komitmen bersama untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. sehingga mampu meningkatkan kinerja, memperkuat motivasi kerja, dan memberikan hasil optimal bagi organisasi maupun pimpinan.

2.3.1. Indikator Kerjasama Tim

Menurut west dalam (Lina, 2023) menyakatan terdapat beberapa faktor yang melatar belakangi kerjasama tim, diantaranya:

1. Rasa tanggungjawab
2. Memberikan kontribusi
3. Memaksimalkan kemampuan

2.3.2. Manfaat Kerjasama Tim

Menurut Amirullah dalam (Prasetya, 2023) menyebutkan beberapa manfaat kerjasama tim antara lain:

1. Manfaat bagi organisasi
 - b. Tingkatkan mentalitas pekerjaan.
 - c. Tingkatkan perkembangan organisasi.
 - d. Tingkatkan efisiensi pekerjaan.
 - e. Tingkatkan kualitas atau keunggulan pekerjaan.
2. Manfaat bagi anggota
 - a. Sebagai tujuan untuk mewujudkan potensi diri.
 - b. Agar dapat menyalurkan bakat dan keahlian yang ada.
 - c. Mendapatkan jasa yang dibalas dan reward.
 - d. Stresa tau beban akibat tugas yang diberikan lebih ringan.

2.3.3. Faktor yang Memengaruhi Kerjasama Tim

Hackman dalam (Bima, 2024) ,mendaftarkan lima faktor sebagai kebutuhan untuk perkembangan menjadi sukses dari kerjasama tim:

1. Tujuan dan arah yang jelas Tim membutuhkan tujuan tersebut untuk dapat mengarahkan perhatian mereka pada target yang ingin dicapai dan melakukan penilaian terhadap sejauh mana mereka berhasil mencapainya.
2. Pimpinan baik Kehadiran seorang pemimpin diperlukan untuk mengelola interaksi dalam dan luar tim serta untuk membimbing tim menuju pencapaian tujuan mereka.
3. Tugas yang sesuai Tugas tersebut haruslah kompleks, signifikan, dan menantang, sehingga anggota tim perlu berusaha keras dan tidak dapat menyelesaikannya secara individual.
4. Catatan kebutuhan Untuk melakukan pekerjaan sumber penghasilan tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.

2.4 Produktivitas Kerja (X3)

Produktivitas kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berhubungan langsung dengan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Ketika karyawan memiliki produktivitas yang baik, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih tepat, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil kerja mereka. Peningkatan produktivitas berkaitan erat dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, yang secara langsung juga berdampak pada besarnya biaya yang diperlukan (Dian Cahya Subagja & Hakim, 2024).

Menurut (Sari, Vita Mayang, 2022) Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar kualitas, biaya, dan waktu, serta mencerminkan hubungan antara output yang menggambarkan (jumlah barang dan/atau jasa yang dihasilkan) dan sumber daya (jumlah tenaga kerja, modal, tanah), energi, dan lain-lain) untuk menghasilkan hasil yang baik. Kerangka dihasilkan dengan sumber daya yang digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil optimal.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa Produktivitas kerja memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan karena berkaitan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai standar kualitas, waktu, dan biaya. Semakin tinggi produktivitas karyawan, maka semakin optimal pula hasil kerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.4.1. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Pandji Anoraga dalam (Setiawan, 2022) Ada 10 faktor yang sangat diinginkan oleh para karyawan untuk meningkatkan produktivitas, yaitu:

1. pekerjaan yang menarik.
2. upah yang baik.
3. keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan.
4. lingkungan atau sarana kerja yang baik.
5. promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan.
6. merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi.
7. pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.
8. kesetiaan pimpinan pada diri sipekerja.
9. Disiplin kerja yang keras.

2.4.2. Pengukuran Produktivitas Kerja

Untuk mengetahui produktivitas kerja dari setiap karyawan maka perlu dilakukan sebuah pengukuran produktivitas Menurut Henry Simamora dalam (Setiawan, 2022) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas dalam berkerja meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualiatas kerja
3. Ketepatan waktu

2.4.3. Indikator Produktivitas Kerja

Menurut (Sari, Vita Mayang, 2022) indikator produktivitas kerja antara lain:

1. Meminimalisir kesalahan pekerjaan

2. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan
3. Mencapai target
4. Komunikasi
5. Pengetahuan bisnis perusahaan
6. Tepat waktu
7. Kehadiran

2.5 Kinerja karyawan (Y)

Kinerja dapat dipahami sebagai cerminan dari tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan sebagaimana tertuang dalam perencanaan strategis perusahaan tersebut. Melalui pembinaan dan pengarahan yang dilakukan secara berkesinambungan, karyawan diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal (Prastyorini et al., 2024).

Setiawan (2022) turut menjelaskan bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai sejauh mana suatu program kegiatan atau kebijakan berhasil dilaksanakan dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi, sebagaimana tertuang dalam perencanaan strategis organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan ukuran tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang tercermin melalui hasil kerja serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

2.5.1. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Setiawan, 2022):

1. Efektifitas dan efisiensi
2. Otoritas (wewenang)
3. Disiplin
4. Inisiatif

2.5.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam (Setiawan, 2022) indikator untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Komunikasi interpersonal yang berjalan efektif merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan. Ketika atasan dan rekan kerja mampu berkomunikasi dengan baik, karyawan akan lebih memahami tugas serta tujuan pekerjaannya. Mereka juga dapat dengan mudah meminta bantuan atau klarifikasi apabila diperlukan, sehingga potensi kesalahpahaman dapat diminimalkan, serta lebih terbuka dalam menerima umpan balik yang bersifat membangun. Dalam relasi komunikasi interpersonal yang positif, karyawan cenderung merasa lebih dihargai dan didengarkan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi serta kinerjanya. Selain itu, komunikasi yang baik turut memfasilitasi proses transfer pengetahuan dan pembelajaran, sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk terus mengembangkan keterampilannya. Dengan demikian, penerapan komunikasi interpersonal yang terbuka, jujur, dan positif menjadi langkah penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan serta peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan temuan Hadi et al. (2024) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor", yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang terjalin, maka kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin buruk komunikasi interpersonal yang terjadi, maka kinerja pegawai di kecamatan tersebut akan cenderung mengalami penurunan

2.6.2. Pengaruh Kerjasama Tim (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kerjasama tim memiliki hubungan yang sangat signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi dan komunikasi yang efektif antara anggota tim, karyawan cenderung lebih termotivasi dan produktif. Ketika anggota tim bekerja bersama dengan baik, mereka dapat saling mendukung, mengatasi hambatan, dan membagi tugas dengan jelas, sehingga memungkinkan setiap individu untuk fokus pada tugas mereka. Hal ini menciptakan perasaan kepercayaan dan dukungan tim yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan merangsang motivasi untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini didukung oleh peneliti (Uhing, 2022). Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado”. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado. Dengan begitu dapat diartikan bahwa kerjasama tim yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.

2.6.3. Pengaruh Produktivitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hubungan antara produktivitas dan kinerja karyawan pada dasarnya bersifat erat dan saling memengaruhi dalam konteks pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output secara optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Produktivitas kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berhubungan langsung dengan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Ketika karyawan memiliki produktivitas yang baik, mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih tepat, yang pada gilirannya akan meningkatkan hasil kerja mereka. Peningkatan produktivitas ini biasanya melibatkan penggunaan waktu yang lebih efisien, pemanfaatan sumber daya secara optimal, serta kemampuan dalam mengelola tugas dengan lebih baik. Oleh karena itu, produktivitas kerja yang meningkat cenderung menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik. Hal ini didukung oleh peneliti. (Dian Cahya Subagja & Hakim, 2024). Penelitian ini berjudul “Pengaruh Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Artefak Arkindo

(MK)". Hasil studi menampilkan bahwa produktivitas berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat produktivitas kerja, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan di PT Artefak Arkindo (MK). Peningkatan produktivitas kerja, yang dapat tercapai melalui berbagai upaya peningkatan efisiensi dan keterampilan, berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan.

2.6.4. Pengaruh Komunikasi Interpersonal (X1), Kerjasama Tim (X2), dan Produktivitas Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi (Setiawan, 2022).

Komunikasi interpersonal merupakan proses saling bertukar informasi, ide dan perasaan antara dua orang atau lebih, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam melaksanakan pekerjaan maupun kegiatan komunikasi interpersonal sangat di butuhkan untuk memudahkan anggota organisasi dalam bertukar pendapat atau gagasan (Anjarini, 2026). Ketika komunikasi berjalan dengan baik, karyawan lebih mudah memahami instruksi kerja, tujuan organisasi, serta mampu menyampaikan ide atau kendala yang dihadapi. Hal ini pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja

Dalam suatu organisasi, pekerjaan sering kali tidak dapat diselesaikan secara individual, melainkan membutuhkan kolaborasi antaranggota tim. Kerja sama tim yang baik ditandai dengan adanya koordinasi, saling percaya, dan kontribusi aktif dari setiap anggota. Menurut (Lina, 2023) Kerjasama tim merupakan kesanggupan seseorang pada proses kerjasama dengan mewujudkan visi dan misi dalam suatu instansi usaha.

Produktivitas merupakan indikator utama dalam kemajuan industri, karena peningkatan produktivitas mampu mendorong pertumbuhan ekonomi sektor industri (Dian Cahya Subagja & Hakim, 2024). Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa

karyawan mampu bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi waktu, tenaga, maupun kualitas hasil kerja. Dengan demikian, peningkatan produktivitas akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara simultan, komunikasi interpersonal, kerja sama tim, dan produktivitas memiliki hubungan yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang efektif akan memperkuat kerja sama tim, kerja sama tim yang baik akan mendorong peningkatan produktivitas, dan pada akhirnya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap optimalisasi kinerja karyawan dalam organisasi. Hal ini didukung oleh (Esra, 2021). Penelitian ini berjudul “Analisi Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Outsole Pada PT. Multi Kreasi Mandiri” menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal, kerjasama tim, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun produktivitas juga berpengaruh pada kinerja karyawan, hal ini didukung oleh (Damara *et al.*, 2023). Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Ppegawai Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Solok”. dalam penelitian nya menyatakan bahwa produktivitas kerja berdampak positif terhadap pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Solok. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, kerjasama tim, dan produktivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Penelitian Terdahulu

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

NO.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	(Anjarini, 2026)	Pengaruh pelatihan, Komunikasi Interpersonal, Kerjasama tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi	Pelatihan (X1), Komunikasi interpersonal (X2), Kerjasama Tim (X3), kepuasan kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan Trio Plaza Magelang.
2.	(Bima, 2024)	“Pengaruh Kerja Sama Tim, Komunikasi Interpersonal, dan Komptensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bina Sastria Abadi Sentosa”	Kerjasama Tim (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Kompetensi (X3), Dan Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan produksi PT. Bina Satria Abadi Sentosa Gresik.
3.	(M. Sateguh & Rismansyah, 2023)	“Pengaruh Komukasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Badan Pengelelolaan Pajak	Komukasi Interpersonal (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja Pegawai (Y)	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pada Badan Pengelolaan

NO.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
		Daerah Kota Palembang”		Pajak Daerah Kota Palembang.
4.	(Erdiansyah, Erfan Robyardi, 2022)	“Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank SumseI Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang”	Komunikasi Interpersonal (X1), Motivasi Kerja (X2) Dan Peningkatan Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai Bank SumseI Babel Kantor Cabang Jakabaring Palembang.
5.	(Abdillah Asykur, Heryati, 2024)	“Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka”	Kerjasama Tim (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim ini memberikan dampak yang baik dan besar bagi kinerja karyawan PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Bangka.
6.	(Lina, 2023)	” Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indofood Sukses	Motivasi Kerja(X1), Disiplin Kerja (X2) Kerjasama Tim (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim memberikan dampak bagi kinerja pekerja PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Medan

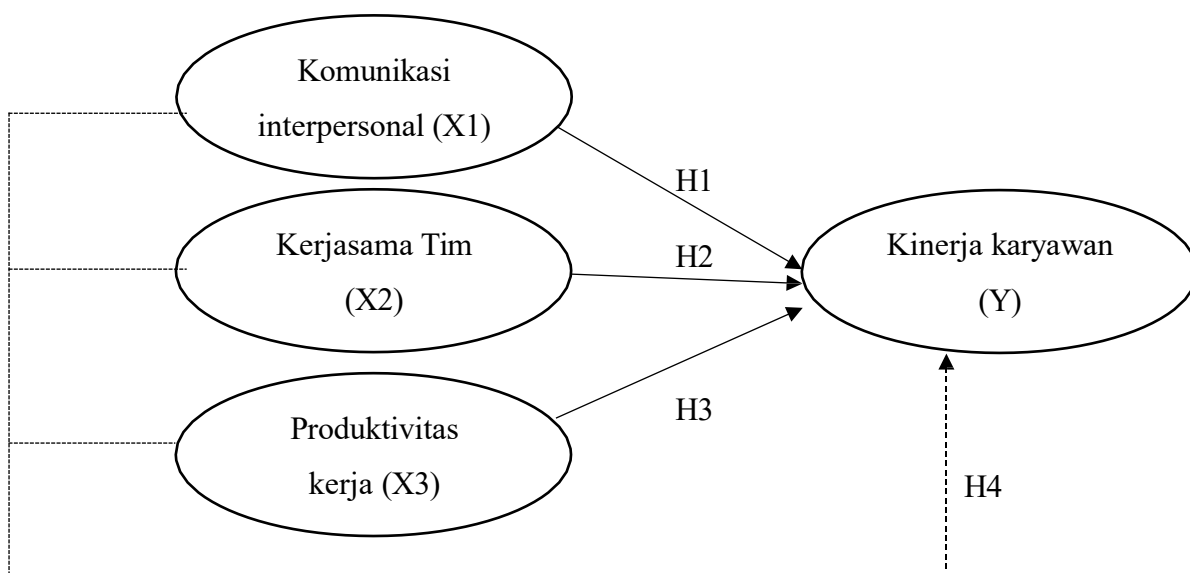
NO.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
		Makamur tbk, Medan”		
7.	(Suwarni, 2023)	“Pengaruh Kerja sama tim dan Komunikasi terhadap Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) regional IV tanjung karang “	Kerja sama tim (X1), Komunikasi (X2), dan Kinerja karyawan (Y)	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kerja tim dan Komunikasi berperan penting dalam memengaruhi Performa Karyawan di Divisi Regional IV PT Kereta Api Indonesia (Persero).
8.	(Uhing, 2022)	“Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas Dan Integritas Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pegadaian (PERSERO) Kantor Wilayah V Manado”	Kerjasama Tim (X1), Kreativitas, (X2) Integritas (X3) Dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.
9.	(Dian Cahya Subagja & Hakim, 2024)	“Pengaruh Penerapan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) dan Produktivitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.	Penerapan Kesehatan (X1), Keselamatan Kerja (K3) (X2), dan Produktivitas kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta Produktivitas Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja

NO.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Yang Digunakan	Hasil Penelitian
		Artefak Arkindo (MK)”		karyawan di PT. Artefak Arkindo (MK).
10.	(Damara et al., 2023)	Pengaruh Kompensasi Dan Produktivitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Solok	Kompensasi (X1), Produktivitas Kerja (X2) Dan Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Produktifitas Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Perusahaan Air Minum Daerah (PDAM) Kota Solok.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

2.8 Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah dari kajian pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, maka digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konsep

Sumber: Data Dioalah Peneliti (2026)

Keterangan:

_____ :Pengaruh langsung

----- :Pengaruh simultan

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan berdasarkan hasil observasi di lapangan serta tinjauan Pustaka yang telah dilakukan sebelumnya:

1. **H1:** Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya
2. **H2:** Kerjasama Tim berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan divisi operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya
3. **H3:** Produktivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan divisi operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya
4. **H4:** Komunikasi Interpersonal, Kerjasama Tim dan Produktivitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan divisi operasional PT. Terminal Petikemas Surabaya