

Pengaruh Komunikasi, Hubungan Karyawan dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT Jawa Properti Indonesia)

Muhamad Ramadhan Habibie Mulyana*

M. Ridwan Basalamah**

Aleria Irma Hatneny***

*E-mail: 27november2000@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This consider points to analyze the impact of Communication, Worker Relations, and Collaboration on Worker Dependability at PT Jawa Properti Indonesia. This sort of investigate employments quantitative strategies. The test utilized in this ponder were 46 workers employing a soaked test. The expository strategy utilized in this investigate is different straight relapse. Testing the information utilized is testing the concurrent theory (F Test) and testing the fractional theory (t Test). The comes about of this ponder show that communication is in part positive and noteworthy to worker dependability at PT Jawa Properti Indonesia. Worker relations are mostly positive and noteworthy to representative devotion at PT Jawa Properti Indonesia. Collaboration is somewhat positive and noteworthy towards representative dependability of PT Jawa Properti Indonesia. Whereas at the same time communication, worker relations, and collaboration on Representative Devotion of PT Jawa Properti Indonesia.

Keywords: *Communication, Employee Relations, Teamwork and Employee Loyalty.*

Pendahuluan

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompleks, keberhasilan suatu organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang baik dan efektif. Sumber daya manusia menjadi pilar utama dalam menggerakkan roda bisnis, mengimplementasikan strategi perusahaan, dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2016) juga mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan karyawan dan perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu faktor penting dalam sumber daya manusia. Loyalitas karyawan menjadi aspek penting dalam mempertahankan stabilitas dan keberlanjutan perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya berarti tingkat retensi karyawan, tetapi juga mencerminkan tingkat komitmen, dedikasi, dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Poerwopoespito (2000), loyalitas terhadap organisasi dinyatakan dalam sikap anggota untuk mengabdikan kemampuan dan keahliannya, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan jujur, serta menjaga hubungan baik dengan anggota lain, bekerja sama dengan baik dengan anggota lain, disiplin, memelihara reputasi yang baik dan loyalitas jangka panjang terhadap organisasi. Namun, permasalahan dalam mempertahankan loyalitas karyawan seringkali menjadi tantangan bagi banyak perusahaan. Perubahan gaya hidup, ekspektasi yang semakin tinggi dari generasi muda, dan pergeseran nilai-nilai kerja telah membawa dampak pada tingkat loyalitas karyawan di beberapa perusahaan.

PT. Jawa Properti Indonesia adalah anak perusahaan dari PT. Jawa Corporation yang fokus bergerak di bidang Pengembangan Area Perumahan atau Developer Perumahan. PT Jawa Properti Indonesia, sebuah perusahaan di industri properti juga menghadapi tantangan dalam mempertahankan karyawan yang loyal. PT Jawa Properti Indonesia mengalami pergantian karyawan yang cukup signifikan dalam periode terakhir. Data turnover 1 tahun terakhir menunjukkan peningkatan sebesar 9

orang dari 46 total karyawan. Data-data yang terkumpul menunjukkan adanya beberapa kasus pengunduran diri dan pemberhentian karyawan dengan beragam alasan. Sehingga fenomena ini menarik perhatian terkait dengan stabilitas tenaga kerja dan tingkat loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Jawara Properti Indonesia.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan perusahaan PT Jawara Properti Indonesia, terungkap bahwa terdapat permasalahan dalam komunikasi antara manajemen dan karyawan di dalam perusahaan. Kemudian ditemukan bahwa adanya kekurangan terhadap hubungan antara manajemen dan karyawan di perusahaan. Selain itu terungkap bahwa ada tantangan dalam mencapai kerjasama tim yang efektif di perusahaan. Hasil observasi mengungkapkan bahwa adanya kesulitan karyawan dalam berkolaborasi dengan anggota tim lainnya. Kurangnya partisipasi dan perbedaan kemampuan dari sebagian anggota tim menyebabkan penurunan rasa saling percaya, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan yang berpotensi mempengaruhi tingkat loyalitas.

Dari beberapa hasil observasi yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masing-masing permasalahan tersebut dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Sehingga bisa dilakukan penelitian untuk memahami pengaruh variabel-variabel tertentu terhadap loyalitas karyawan di perusahaan PT Jawara Properti Indonesia. Variabel-variabel yang akan diteliti adalah komunikasi, hubungan karyawan, dan kerjasama tim.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah komunikasi berpengaruh pada loyalitas karyawan?
2. Apakah hubungan karyawan berpengaruh pada loyalitas karyawan?
3. Apakah kerjasama tim berpengaruh pada loyalitas karyawan?
4. Apakah komunikasi, hubungan karyawan, dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan pada loyalitas karyawan?

Tujuan Penelitian

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap loyalitas karyawan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh hubungan karyawan terhadap loyalitas karyawan.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan.
4. Mengetahui dan menganalisis hubungan antara komunikasi, hubungan karyawan, dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan.

Manfaat Penelitian

1. Secara praktis

Bagi para analis di masa depan, riset ini dapat digunakan sebagai sumber data yang berkaitan dengan bidang. Bagi perusahaan, hasil riset ini diharapkan dapat membantu sebagai data dalam melaksanakan pengaruh komunikasi, hubungan karyawan dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan di PT Jawara Properti Indonesia Karangploso Malang.

2. Secara teoritis

- a) Menambah kontribusi pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini akan melengkapi literatur yang ada dengan penelitian yang lebih baru tentang pengaruh komunikasi, hubungan karyawan, dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bidang ini.
- b) Memperluas pemahaman tentang hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini akan membantu memperjelas hubungan antara komunikasi, hubungan karyawan, dan

kerjasama tim dengan loyalitas karyawan. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan landasan teoritis yang kuat bagi penelitian lanjutan di bidang ini.

- c) Mengidentifikasi area penelitian yang masih perlu dikembangkan. Melalui penelitian ini, mungkin akan muncul temuan atau tantangan baru yang menawarkan potensi pengembangan penelitian lebih lanjut. Hal ini dapat mendorong peneliti lain untuk mengeksplorasi aspek-aspek yang belum tercakup dalam penelitian ini, sehingga memperkaya pemahaman kita tentang loyalitas karyawan.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan dasar penelitian:

Pertama pada penelitian yang dilakukan Dewi, dkk (2020) meneliti Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara.

Kedua pada penelitian yang dilakukan Firdaus (2017) meneliti Pengaruh Program Employee Relation Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau Dan Kepulauan Riau

Ketiga pada penelitian yang dilakukan Setiawan (2018) meneliti Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi

Keempat pada penelitian Hidayat & Susanto (2022) meneliti Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3tv (MNCTV, GTV, Dan RCTI).

Kelima pada penelitian Padila (2017) meneliti Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru.

Loyalitas Karyawan

Menurut Poerwopoespito (2000), loyalitas terhadap organisasi dinyatakan dalam sikap anggota untuk mengabdikan kemampuan dan keahliannya, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan jujur, serta menjaga hubungan baik dengan anggota lain, bekerja sama dengan baik dengan anggota lain, disiplin, memelihara reputasi yang baik dan loyalitas jangka panjang terhadap organisasi.

Komunikasi Kerja

Menurut Afandi (2018:47) bahwa Komunikasi kerja merupakan suatu proses dimana sumber mentransmisikan pesan kepada penerima melalui berbagai saluran. Komunikasi organisasi menjelaskan tentang bagaimana komunikasi yang efektif dalam konteks organisasi dapat mempengaruhi berbagai aspek, termasuk loyalitas karyawan.

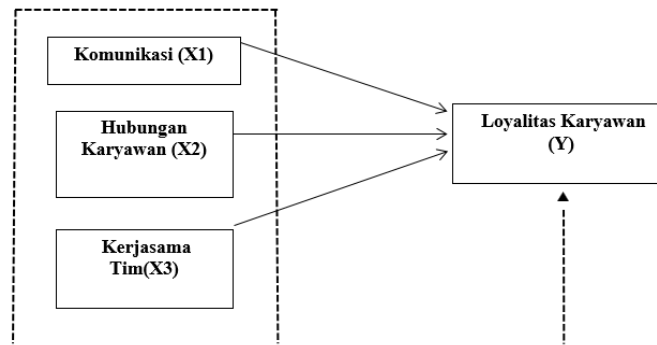
Hubungan Karyawan

Menurut Djaja (1985: 26-27), hubungan karyawan atau employee relations merupakan salah satu bentuk dari kegiatan internal public relations yang menitikberatkan kepada hubungan antara pimpinan perusahaan dengan karyawan/publik karyawan.

Kerjasama Tim

Menurut Tracy (2006), kerja tim adalah suatu aktivitas yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Kerja tim meningkatkan kolaborasi dan komunikasi dalam perusahaan dan antar departemen dalam perusahaan. Kerja sama tim biasanya terdiri dari orang-orang yang mempunyai keahlian berbeda-beda dan menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah penelitian, 2023

Keterangan :

- > : Pengaruh Parsial
 -----> : Pengaruh Simultan

Hipotesis Penelitian

- H1: Komunikasi berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan di PT Jawa Properti Indonesia.
 H2: Hubungan karyawan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan di PT Jawa Properti Indonesia.
 H3: Kerjasama tim berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan di PT Jawa Properti Indonesia.
 H4: Komunikasi (X1), Hubungan karyawan (X2), Kerjasama Tim (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia.

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory reasearch yang juga termasuk kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) explanatory research adalah metode penelitian yang menjelaskan kedudukan dari variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel yang lainnya. Pendekatan kuantitatif oleh Sugiyono (2020) yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Penelitian ini akan dilaksanakan pada PT Jawa Properti Indonesia yang terletak di Ruko Pesanggrahan Pratama Jl. Panglima Sudirman, Karangploso - Malang, Jawa Timur. Indonesia, Kode Pos 65152 dengan waktu pelaksanaan penelitian dimulai dari bulan April 2023 sampai Agustus 2023.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2015) mengatakan populasi sebagai sebuah wilayah yang terdiri atas benda atau subjek yang secara keseluruhan akan diteliti dan akan ditarik kesimpulannya. Penelitian ini populasinya terdiri seluruh karyawan PT. Jawa Properti Indonesia yang berjumlah 46 karyawan.

Sampling yang dipakai pada penelitian ini ialah teknik sampling jenuh. Hal ini dikarenakan apabila kuantitas karyawan relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel.

Sumber Data

Sumber data dalam temuan ini terdapat dua yaitu data primer dan data sekunder. Untuk sumber dari data primernya yaitu kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan PT. Jawa Properti Indonesia yang telah ditetapkan sebesar 46 responden. Untuk data sekundernya adalah data jurnal, buku dan penelitian terdahulu.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah menggunakan metode kuesioner dengan penilaian skala likert melalui *google form*. Dan melakukan wawancara untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti serta peneliti dapat mengetahui lebih mudah terkait hal-hal responden semakin mendalam dan jumlah responden tidak terlalu banyak.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Validitas

Variabel	Urutan	r hitung Uji	r tabel	Hasil
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1	0.826	0.2907	Valid
	Y2	0.892	0.2907	Valid
	Y3	0.870	0.2907	Valid
	Y4	0.749	0.2907	Valid
Komunikasi (X1)	X1.1	0.892	0.2907	Valid
	X1.2	0.761	0.2907	Valid
	X1.3	0.893	0.2907	Valid
	X1.4	0.807	0.2907	Valid
Hubungan Karyawan (X2)	X2.1	0.854	0.2907	Valid
	X2.2	0.831	0.2907	Valid
	X2.3	0.865	0.2907	Valid
Kerjasama Tim(X3)	X3.1	0.706	0.2907	Valid
	X3.2	0.845	0.2907	Valid
	X3.3	0.859	0.2907	Valid

Sumber: Hasil data SPSS, 2023

Terlihat data yang ditampilkan pada tabel uji validitas menunjukkan bahwa nilai r hitung $> r$ tabel dengan nilai sebesar 0,2907 dengan signifikansi 0,05, sehingga bisa dinyatakan valid untuk instrumen penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Hasil
Loyalitas Karyawan (Y)	0.840	Realabel
Komunikasi (X1)	0.854	Realabel
Hubungan Karyawan (X2)	0.806	Realabel
Kerjasama Tim (X3)	0.727	Realabel

Sumber: Hasil data SPSS, 2023

Data yang ditampilkan diatas pada tabel uji reliabilitas menunjukan bahwa hasil dari *cronbach's alpha* $> 0,06$ sehingga alat ukur bisa digunakan sebagai data penelitian ini.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40179925
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.114
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.100 ^c

Sumber : Hasil Data SPSS 2023

Data pada tabel normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ maka data berdistribusi dikatakan normal.

Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.772	2.240		1.684	.100	
	Komunikasi	.331	.090	.427	3.666	.001	.955
	Hubungan Karyawan	.313	.136	.263	2.305	.026	.990
	Kerjasama Tim	.361	.118	.353	3.051	.004	.965
							1.037

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil Data SPSS 2023

Data pada table multikolinieritas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai toleransi $0,10 >$ dan $< VIF 10,0$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.745	1.369		1.274	.210
	Komunikasi	.005	.055	.015	.095	.924
	Hubungan Karyawan	-.093	.083	-.172	-1.127	.266
	Kerjasama Tim	.029	.072	.063	.408	.685

a. Dependent Variable: ABS_RESIDUAL

Sumber: Hasil data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki nilai signifikansi senilai 0.924, Hubungan Karyawan senilai 0.266, Kerjasama Tim senilai 0.685. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.772	2.240		1.684	.100
	Komunikasi	.331	.090	.427	3.666	.001
	Hubungan Karyawan	.313	.136	.263	2.305	.026
	Kerjasama Tim	.361	.118	.353	3.051	.004

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil data SPSS 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.772 + 0.331X_1 + 0.313X_2 + 0.361X_3 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda dapat dianalisis sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (α) memiliki nilai positif sebesar 3.624. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara independen dan dependen. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen meliputi komunikasi, hubungan karyawan dan kerjasama tim tidak mengalami perubahan maka nilai loyalitas karyawan adalah 3.772.
- 2) Nilai koefisien regresi untuk variabel komunikasi (X_1) memiliki nilai positif sebesar 0.331. Hal ini menunjukkan hubungan searah, artinya jika komunikasi mengalami kenaikan, maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan.
- 3) Nilai koefisien regresi untuk variabel hubungan karyawan (X_2) memiliki nilai positif sebesar 0.313. Hal ini juga menunjukkan hubungan searah, artinya jika hubungan karyawan mengalami kenaikan, maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan juga.

- 4) Nilai koefisien regresi untuk variabel kerjasama tim (X3) memiliki nilai positif sebesar 0.361. Hal ini menunjukkan hubungan searah, artinya jika kerjasama tim mengalami kenaikan, maka loyalitas karyawan akan mengalami kenaikan.

Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.772	2.240		1.684
	Komunikasi	.331	.090	.427	3.666
	Hubungan Karyawan	.313	.136	.263	2.305
	Kerjasama Tim	.361	.118	.353	3.051

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Hasil data SPSS 2023

Berdasarkan data yang ditampilkan pada tabel dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Komunikasi mempunyai nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga disimpulkan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan.
- Hubungan Karyawan mempunyai nilai signifikan $0,026 < 0,05$ sehingga disimpulkan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan.
- Kerjasama Tim nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga disimpulkan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada loyalitas karyawan.

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	74.291	3	24.764	11.762
	Residual	88.427	42	2.105	
	Total	162.717	45		

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Hubungan Karyawan, Komunikasi

Sumber: Hasil data SPSS 2023

Pada tabel uji F terlihat nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$. Sehingga kesimpulannya adalah bahwa hasil yang diperoleh dari uji F variabel Komunikasi (X1), Hubungan Karyawan (X2) dan Kerjasama Tim (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas karyawan (Y).

Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676 ^a	.457	.418	1.45100

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Hubungan Karyawan, Komunikasi

Sumber: Hasil data SPSS 2023

Dari hasil uji yang sudah dilakukan diketahui nilai adjusted R square menunjukkan hasil sebesar 0.418. Hasil menunjukkan bahwa variabel komunikasi, hubungan karyawan, dan kerjasama tim mempengaruhi variabel loyalitas karyawan sebesar 41.8%. Sehingga 58.2% lainnya dijelaskan oleh variabel lainnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Komunikasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT Jawa Propeti Indonesia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila informasi yang diberikan harus jelas dan mudah dipahami sehingga karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Komunikasi yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya dan nantinya akan meningkatkan

loyalitasnya. Sebagaimana hasil penelitian menunjukkan Komunikasi berpengaruh positif sehingga komunikasi yang baik meningkat, maka loyalitas karyawan juga akan meningkat. Teori yang dikatakan oleh Soegandhi (2013:67) juga mengatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah komunikasi yang efektif. Dari hasil penelitian dan teori, dapat disimpulkan bahwa jika komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, dari segi komunikasi yang efektif.

Pengaruh Hubungan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan PT Jawa Properti Indonesia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlunya karyawan dihargai atas kontribusi kerjanya. Sehingga perlu adanya program seperti penghargaan karyawan terbaik dalam 1 tahun. Apabila karyawan dihargai dengan baik maka akan menciptakan rasa senang, puas dan termotivasi yang juga nantinya akan mempengaruhi tingkat loyalitas. Hal ini menjelaskan bahwa hubungan karyawan berdampak positif terhadap loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia. Jika hubungan karyawan meningkat loyalitas karyawan juga akan meningkat. Soegandhi (2013:67) juga mengatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah hubungan dengan karyawan lain.

Pengaruh Kerjasama tim Terhadap Loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perlunya anggota tim bekerja bersama dalam menyelesaikan tugas. Kerjasama yang baik membuat karyawan akan merasa terbantu dengan tugasnya sehingga membuat tingkat kenyamanan menjadi lebih tinggi dan juga akan mempengaruhi tingkat loyalitasnya. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh teori yang dikatakan oleh Soegandhi (2013:67), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, salah satunya adalah kerjasama tim yang baik.

Pengaruh Komunikasi, Hubungan karyawan dan Kerjasama tim Terhadap Loyalitas Karyawan PT Jawa Properti Indonesia

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi, hubungan karyawan dan kerjasama tim berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan PT Jawa Properti Indonesia. Seperti yang sudah dijelaskan pada teori Soegandhi (2013:67), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi karyawan untuk menjadi loyal, diantaranya komunikasi yang efektif, kerjasama tim yang baik, serta hubungan dengan karyawan lain. Karena loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh variabel komunikasi, hubungan karyawan dan kerjasama tim, maka yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa Komunikasi memainkan peran yang sangat penting dalam memengaruhi loyalitas karyawan di PT Jawa Properti Indonesia. Hasil kami menegaskan bahwa komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan dapat secara positif mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan..
2. Hubungan Karyawan memiliki dampak yang signifikan pada loyalitas karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai dan diakui oleh manajemen, mereka cenderung lebih setia terhadap perusahaan..
3. Bahwa pentingnya Kerjasama Tim dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Keterlibatan dalam tim yang efektif dan saling percaya antaranggota tim dapat memberikan dampak positif pada loyalitas karyawan terhadap perusahaan..
4. Ketiga variabel utama, yaitu komunikasi, hubungan karyawan, dan kerjasama tim, memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap loyalitas karyawan di PT Jawa Properti Indonesia. Ini menunjukkan bahwa upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan harus mempertimbangkan ketiga faktor ini secara bersamaan.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan penelitian dengan menggunakan variabel baru yang tidak ada dipenelitian ini. Jika menggunakan sampel jenuh di harapkan juga untuk melakukan uji korelasi atau hubungan dikarenakan hasil dari sampel jenuh memang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

Referensi

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Databoks.katadata.id. (2018). Gen Z dan Milenial Lebih Memilih Jadi Pengangguran daripada Tak Bahagia di Tempat Kerja. Diakses pada 23 Juni 2023, dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/04/13/gen-z-dan-milenial-lebih-memilih-jadi-pengangguran-daripada-tak-bahagia-di-tempat-kerja>
- Davis, K.N dan Newstrom, J.W, (1993). *Perilaku dalam Organisasi*. terjemahan. Erlangga, Jakarta
- Deepublish Store. (2023). *TENKIN PENGUMPULAN DATA, PENGERTIAN DAN JENIS*. Ww.Deepublishstore.Com. Diakses pada 23 Juni 2023, dari <https://deepublishstore.com/teknik-pengumpulan-data/>
- Dewi, N. A., Ulya, B., & Siregar, S. A. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Milano Kebun Marbau Labuhan batu Utara. *Jurnal Universitas Al Washliyah Labuhanbatu*, Vol 2 No 1, 2020:65-81. <https://ejurnal.univalabuhanbatu.ac.id/index.php/kapital/article/view/219>
- Djaja, D. 1985. *Peranan Humas Dalam Perusahaan*, Alumni Bandung 1985.
- Firdaus, A. J. (2017). *Pengaruh Program Employee Relation Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Riau Dan Kepulauan Riau*. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <https://repository.uin-suska.ac.id/20819/>
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayat, A (2012). Tutorial Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov. www.Statistikian.com. Diakses pada 23 Juni 2023, dari <https://www.statistikian.com/2013/01/rumus-kolmogorov-smirnov.html>
- Hidayat, I., Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan Mnc Studios Departement Traffic 3tv (Mnctv, Gtv, Dan Rcti). *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi Politeknik Praratama*. Vol 2 No 3, 2022:68-76. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jurima/article/view/765/779>
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Padila, U. (2017). *Pengaruh Komunikasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Riharsa Humairo Mulya Pekanbaru*. Skripsi thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. <https://repository.uin-suska.ac.id/17875/>
- Poerwopoespito. 2000. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Prabasari dan Netra. 2012. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Bali. *Jurnal Fakultas Ekonomi UNUD Bali*. Vol.8 No.12.469-489.
- Propertindo123.com. PT. JAWARA PROPERTI INDONESIA (JAWARA GROUP). Diakses pada 23 Juni 2023, dari <https://www.propertindo123.com/developer/pt-jawara-properti-indonesia-jawara-group/>
- [Rahi, S. \(2017\). Research design and methods: A systematic review of research](#)

[paradigms, sampling issues and instruments development. International Journal of Economics & Management Sciences, 6\(2\), 1-5. DOI: 10.4172/2162-6359.1000403](#)

- Riduwan. (2015). Belajar mudah penelitian untuk guru-karyawan dan penelitian pemula. Bandung: Alfabeta.
- Rosadi Ruslan, 2008. Manajemen Publik Relation dan Media Komunikasi : Konsepsi dan Aplikasi.
- Samsu. (2017). Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian Kualitatif, 17, 43. [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- Santoso, S. (2010). Statistik Multivariat. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Saydam, G. 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djanbatan.
- Setiawan, A. A. (2018). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Organisasi*. Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman Samarinda. Vol.6.No.3,2018:410-417. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/psikoneo/article/view/4657/pdf>
- [Sharma, R., Kansal, M., & Paliwal, P. \(2012\). Effective and Efficient Team Work : Makes Things Happen. International of Social Sciences & Interdisciplinary Research, 1\(8\), 154–171.](#)
- Simamora, H. 2013 Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: STIE YKPN.
- Soegandhi, A. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta; PT Buku Seru.
- Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed.). Alfabeta.
- Suparyanto & Rosad. 2015. Manajemen Pemasaran, In Media, Yogyakarta.. [https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/669/jbptunikompp-gdl-nurhidayat-33401-5-unikom n-i.pdf](https://elib.unikom.ac.id/files/disk1/669/jbptunikompp-gdl-nurhidayat-33401-5-unikom_n-i.pdf)
- Sutardji. (2016). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Yogyakarta; Dee Publish.
- Tracy, B. (2006). Pemimpin Sukses. Jakarta: Pustaka Delapatrasa.
- Narimawati, U. 2010. Penulisan Karya Ilmiah. Jakarta: Penerbit Genesis.
- Wahyu, N. (2014). Uji Validitas dan Reabilitas. [Www.Qmc.Binus.Ac.Id](http://www.Qmc.Binus.Ac.Id). <https://qmc.binus.ac.id/2014/11/01/ujivaliditasdanujireliabilitas/>

Muhamad Ramadhan Habibie Mulyana* Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Aleria Irma Hatneny *)** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma