

# PENGARUH KOMUNIKASI DAN KERJA SAMA TIM TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG SOE

*The Influence Of Communication And Team Work On Employee Morale At PT. Pos Indonesia (Persero)*

Theresia S. A. Un<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Yosefina K. I. D. D. Dhae<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup> Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [Theresiaun@gmail.com](mailto:Theresiaun@gmail.com), <sup>b)</sup> [tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id](mailto:tarsisiustimuneno@staf.undana.ac.id),  
<sup>c)</sup> [yosefina.dhae@staf.undana.ac.id](mailto:yosefina.dhae@staf.undana.ac.id), <sup>d)</sup> [niputu.nursiani@staf.undana.ac.id](mailto:niputu.nursiani@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Komunikasi, Kerja Sama Tim dan Semangat Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soe baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 35 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan model regresi linear berganda. Analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil analisis Deskriptif menunjukkan variabel komunikasi dan kerja sama tim di PT. Pos Indonesia (Persero) Soe memiliki nilai capaian pada kategori sangat baik. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F dimana sebelum menggunakan uji ini dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soe sedangkan variabel Kerja Sama Tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soe. Hasil Uji Simultan Menunjukkan Bahwa Variabel Komunikasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soe, Variabel Kerja Sama Tim Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Soe.

**Kata Kunci** : Komunikasi, Kerja Sama Tim, dan Semangat Kerja

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan, dituntut agar bisa bertahan dalam persaingan global. Dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki itu akan menjadikan langkah yang efektif dalam menghadapi persaingan dan pencapaian sebuah tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu organisasi. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan kerjasama yang baik antar komponen didalamnya. Kerja sama dalam suatu organisasi terbentuk karena adanya kesatuan persepsi tentang apa saja yang akan dicapai. Untuk itu diperlukan sekali adanya komunikasi yang baik antar anggota didalamnya, kerja sama antar anggota serta peran

komunikasi didalam organisasi yang dapat menciptakan hubungan kerja yang kondusif dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Komunikasi merupakan alat untuk melakukan dan menerima pengaruh, alat untuk mendorong dan mempertinggi kinerja karyawan dan juga merupakan sarana bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Tujuan yang ingin dicapai, berbagai keputusan dan kebijakan bisnis yang diputuskan, berbagai rencana dan program kerja yang akan diimplementasikan secara keseluruhannya memerlukan komunikasi dan kerjasama tim. Komunikasi merupakan alat untuk memonitor atau mengamati pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien dan lancar, yang dimonitor atau diatur dalam sistem pengendalian manajemen yang adalah kinerja dari perilaku manajer didalam mengelola perusahaan yang akan dipertanggungjawabkan kepada stakeholders (Soobaroyen, 2006)

Kerja sama tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan mengoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerja sama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian Tujuan perusahaan. Bentuk kerja sama menurut Sarwono (2011) kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur. Pelaksanaan kerjasama hanya dapat tercapai apabila diperoleh manfaat bersama bagi semua pihak yang terlibat didalamnya. Apabila satu pihak dirugikan dalam proses kerja sama, maka kerjasama tidak lagi terpenuhi. Dalam upaya mencapai keuntungan atau manfaat bersama dari kerjasama, perlu komunikasi yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama.

Dari pembahasan diatas tersebut terlihat jelas bahwa komunikasi dalam organisasi merupakan salah satu unsur yang sangat penting demi tercapainya tujuan perusahaan. Kerja sama dalam tim juga menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja yang mana kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Tanpa kerja sama yang baik tidak akan menghasilkan ide-ide cemerlang. Sebagaimana yang dinyatakan Bachtiar (2012) bahwa kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Tidak dapat dibayangkan, apabila dalam sebuah perusahaan menjalankan tugas tanpa adanya komunikasi dan kerja sama antar setiap orang, hal ini tentu akan menyebabkan miss communication, sehingga pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan dunia dan masyarakat saat ini dalam menjalankan usaha. Salah satu pelayanan yang ditawarkan oleh PT. Pos Indonesia ialah jasa pengiriman paket dan logistik memiliki prospek yang sangat baik tetapi kenyataannya sebagian besar pangsa pasar jasa pengiriman paket dikuasai oleh perusahaan jasa swasta. Saat ini sudah banyak sekali perusahaan yang menyediakan pelayanan pengiriman paket beberapa diantaranya, JNE, J&T, DHL, TIKI, Indo PT. Pos, dan ekspedisi lainnya. Ditandai dengan tingkat persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu PT. Pos Indonesia dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas kerja karyawannya guna mencapai kepercayaan dan loyalitas konsumen. Salah satu upaya mencapai hal tersebut

adalah dengan tetap menjalin komunikasi antar sesama rekan kerja, dengan atasan dan bawahan. Komunikasi dan kerja sama yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam menumbuhkan semangat kerja karyawan.

PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa di bidang pengiriman yang dapat juga dikatakan sebagai unit pelaksanaan kegiatan komunikasi diantaranya surat menyurat. Di PT. Pos Indonesia (Persero) Soe, pasti terjadi beberapa perselisihan, disaat informasi yang di berikan tidak sesuai sehingga dampaknya adalah terjadi keributan didalam lingkup internal. Hal ini biasanya terjadi karena kurangnya kerja sama dalam pemberian informasi dari komunikasi yang terjalin antara atasan dengan karyawan dan antara sesama karyawan dengan karyawan. Maka dari itu pentingnya membangun komunikasi dan kerja sama dalam organisasi/perusahaan agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan pra penelitian, peneliti melihat proses komunikasi dan kerja sama tim pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe adalah suasana kerja karyawan yang kurang kondusif dan tingkat efektifitas komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan karyawan dan juga kerja sama tim belum terjalin dengan baik sehingga sering kali berdampak pada kesalah pahaman dalam pekerjaan. Kurangnya keterbukaan antara pimpinan dan bawahan dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, pimpinan kadang-kadang kurang mengetahui bagaimana agar pesan yang disampaikan dapat dipahami oleh bawahannya, dan bawahan kadang-kadang takut memberikan saran/pendapat kepada pimpinan. Begitu pula dengan kerja sama tim dimana sebagian karyawan belum bisa menyelesaikan tugas tepat waktu dan masih kurangnya kepekaan antar karyawan dalam hal membantu karyawan lain yang sedang mengalami kesulitan. Berdasarkan hasil penelitian Rochim tahun 2011 yang menunjukkan bahwa komunikasi dan kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Kelancaran komunikasi dan kerja sama organisasi di dalam suatu perusahaan berdampak kepada penerimaan yang positif dari bawahan berupa pemahaman perintah, dan tanggung jawab kerja. Tentu hal ini dapat memicu minimnya semangat kerja karyawan jika apa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui dan menganalisis dengan membuat judul “Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Semangat Kerja**

Menurut Schuler (2001), semangat kerja merupakan suatu kondisi bagaimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-hari. Semakin tinggi semangat kerja akan meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Siagian (2003). bahwa semangat kerja karyawan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya didalam perusahaan. Semangat kerja karyawan dalam aktivitas kerjanya dapat diukur melalui beberapa indikator yaitu 1) Presensi yaitu mengenai ketidakhadiran pegawai dalam pelaksanaan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan tugas dan kewajibannya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena

sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. 2) Kerjasama dalam bentuk tindakan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi. 3) Tanggung jawab yaitu melaksanakan tugas dan kewajiban dengan sebaik mungkin dan bertanggung jawab atas pelaksanaan kewajiban yang dimiliki. 4) Kegairahan kerja yaitu Kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan dan Lingkungan kerja yang nyaman, bersih serta fasilitas yang memadai membuat gairah kerja meningkat. 5) Hubungan yang harmonis yaitu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam lingkungan kerja maupun diluar pekerjaan.

### **Komunikasi**

Komunikasi adalah suatu penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi sesuai dengan harapan dari si pemberi informasi (Mangkunegara, 2013). Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, fakta, fikiran dan perasaan dari satu orang ke orang lain (Effendy, 2006). Dalam kehidupan organisasi, komunikasi menjadi sesuatu yang sangat penting karena komunikasi dapat meningkatkan saling pengertian antara atasan dan bawahan dalam hal ini pegawai dan pemimpin serta meningkatkan koordinasi dari berbagai macam kegiatan. Menurut Muhammad (2001) terdapat indikator-indikator yang menunjang komunikasi yaitu: 1) Komunikasi Ke Bawah, Komunikasi kebawah menunjukkan arus pesan yang mengalir dari pada atasan atau para pimpinan ke bawahannya. Kebanyakan komunikasi kebawah digunakan untuk menyampaikan pesan-pesan yang berkenaan dengan tugas-tugas dan pemeliharaan. 2) Komunikasi Ke Atas, yang dimaksud dengan komunikasi keatas adalah pesan yang mengalir dari bawahan kepada atasan atau tingkat lebih rendah kepada tingkat yang lebih tinggi. Semua karyawan dalam suatu organisasi kecuali yang berada pada tingkatan yang paling atas mungkin berkomunikasi ke atas. 3) Komunikasi Horizontal, Komunikasi Horizontal adalah pertukaran pesan diantara orang-orang yang sama tingkatan otoritasnya di dalam organisasi. Pesan yang mengalir menurut fungsi dalam organisasi diarahkan secara horizontal. Pesan ini biasanya berhubungan dengan tugas-tugas atau tujuan kemanusiaan, seperti koordinasi, pemecahan masalah penyelesaian konflik dan saling memberikan informasi.

### **Kerja Sama Tim**

Menurut Amirullah (2015) "Secara umum teamwork 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". Adapun indikator-indikator yang digunakan dalam mengukur kerja sama tim menurut West (2002) yaitu: 1) Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerja sama yang baik. 2) Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerja sama. 3) Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerja sama akan lebih kuat dan berkualitas.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil responden dari seluruh populasi yang ada pada objek yang diteliti dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data pokok. Penelitian ini merupakan penelitian survey untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Menurut Sugiyono (2014), penelitian survey adalah Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan angket sebagai alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan jumlah sampel pada penelitian ini adalah 35 responden dari Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Soe. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda yang dimana untuk mengukur seberapa besar hubungan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dengan teknik pengolahan data menggunakan SPSS 25. Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat maka dilakukan perhitungan Koefisien Determinasi sedangkan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f.

## **ANALISIS PENELITIAN**

### **Deskripsi Variabel Komunikasi dan Kerja Sama Tim Terhadap Semangat Kerja Karyawan.**

Analisis deskriptif dalam penelitian ini menggunakan Garis kontinum yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi unit analisis berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel penelitian. Untuk dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang telah diturunkan ke dalam item-item pertanyaan yang kemudian jawaban akan item-item tersebut dikategorikan menjadi 5 kategori yaitu sangat buruk, buruk, cukup, baik dan sangat baik.

### **Deskripsi Variabel Komunikasi (X1)**

Variabel Komunikasi terbagi atas 7 item pertanyaan yang terdiri dari 3 indikator yaitu Komunikasi ke bawah, Komunikasi ke atas, dan Komunikasi Horizontal. Berdasarkan pengambilan data melalui kuesioner yang telah dibagikan maka terdapat hasil jawaban responden dari pernyataan variabel komunikasi yang disajikan pada tabel 1 sebagai berikut:

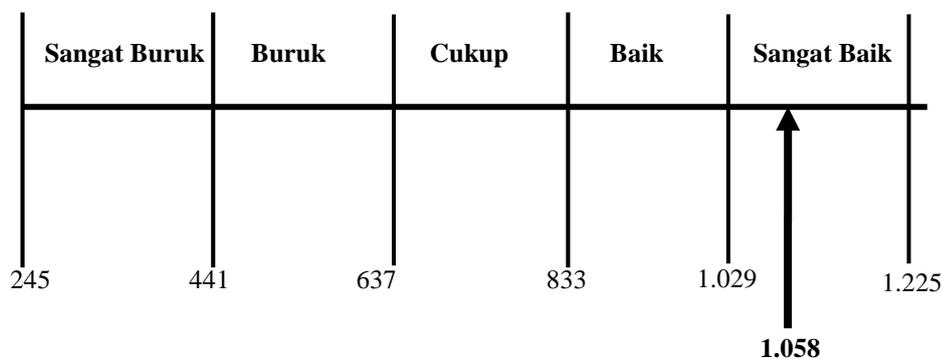
**Tabel 1.**  
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X1)

Indikator/Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Capaian ( $\sum f_{xs}$ )	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1		
Skor	5	4	3	2	1		
<b>Komunikasi ke bawah</b>						<b>458</b>	<b>Sangat Baik</b>
Item 1	13	22	0	0	0	153	Sangat Baik
Item 2	11	24	0	0	0	151	Sangat Baik
Item 3	14	21	0	0	0	154	Sangat Baik
<b>Komunikasi ke atas</b>						<b>299</b>	<b>Sangat Baik</b>
Item 4	12	22	1	0	0	151	Sangat Baik
Item 5	9	25	1	0	0	148	Sangat Baik
<b>Komunikasi Horizontal</b>						<b>301</b>	<b>Sangat Baik</b>
Item 6	13	21	1	0	0	152	Sangat Baik
Item 7	10	24	1	0	0	149	Sangat Baik
<b>Capaian Variabel Komunikasi (X1)</b>						<b>1.058</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data Primer diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 1 di atas tampak bahwa pencapaian variabel komunikasi sebesar 1.058 dan berada pada klasifikasi penilaian sangat baik. Indikator komunikasi ke bawah menunjukkan capaian sebesar 458 dan berada pada tingkat kriteria sangat baik, pencapaian indikator komunikasi ke atas sebesar 299 berada pada tingkat kriteria sangat baik, sedangkan pencapaian indikator komunikasi horisontal sebesar 301 berada pada tingkat kriteria sangat baik. Memperhatikan tingkat capaian baik variabel maupun indikator tersebut tampak bahwa kualitas komunikasi yang dipraktekkan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe baik, baik dari aspek komunikasi Vertikal( ke bawah dan ke atas) maupun komunikasi horisontal. Ini berarti bahwa di mata karyawan praktek komunikasi organisasi yang dikembangkan pihak manajemen PT. Pos Indonesia (Persero) Soe sudah sangat baik atau ideal.

Berdasarkan perhitungan capaian di atas, maka diperoleh garis kontinum adalah sebagai berikut:



**Gambar 1**  
Garis Kontinum Variabel Komunikasi (X1)

Dari gambar kontinum di atas terlihat skor total variabel Komunikasi (X1) berada pada rentang 1.029 – 1.225 dengan nilai sebesar 1.058, sehingga tanggapan responden mengenai variabel Komunikasi (X1) berada pada kategori sangat baik.

### Deskripsi Variabel Kerja Sama Tim (X2)

Variabel Kerja Sama Tim terbagi atas 6 item pertanyaan yang terdiri dari 3 indikator yaitu Tanggung Jawab, Saling Berkontribusi, dan Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal. Berdasarkan pengambilan data melalui kuesioner yang telah dibagikan maka terdapat hasil jawaban responden dari pernyataan variabel kerja sama tim yang disajikan pada tabel 2 sebagai berikut:

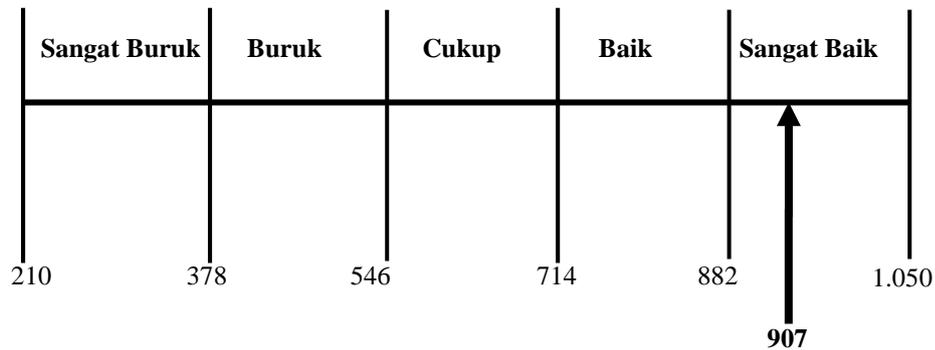
**Tabel 2.**

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kerja Sama Tim (X2)

Indikator/Item Pertanyaan	Jawaban Responden					Capaian ( $\sum f_{xs}$ )	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1		
<b>Tanggung Jawab</b>						<b>308</b>	<b>Sangat Baik</b>
Item 1	13	22	0	0	0	153	Sangat Baik
Item 2	15	20	0	0	0	155	Sangat Baik
<b>Saling Berkontribusi</b>						<b>297</b>	<b>Sangat Baik</b>
Item 3	9	25	1	0	0	148	Sangat Baik
Item 4	10	24	1	0	0	149	Sangat Baik
<b>Pengerahan Kemampuan Secara Maksimal</b>						<b>302</b>	<b>Sangat Baik</b>
Item 5	11	24	0	0	0	151	Sangat Baik
Item 6	11	24	0	0	0	151	Sangat Baik
<b>Capaian Variabel Kerja Sama Tim (X2)</b>						<b>907</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber: Data Primer diolah, (2023)

Berdasarkan Tabel 2 di atas tampak bahwa pencapaian variabel kerja sama tim sebesar 907 dan berada pada klasifikasi penilaian sangat baik. Indikator Tanggung Jawab menunjukkan capaian sebesar 308 dan berada pada tingkat kriteria sangat baik, pencapaian indikator Saling Berkontribusi sebesar 297 berada pada tingkat kriteria sangat baik, sedangkan pencapaian indikator pengerahan Kemampuan secara maksimal sebesar 302 berada pada tingkat kriteria sangat baik. Memperhatikan tingkat capaian baik variabel maupun indikator tersebut tampak bahwa kualitas kerja sama tim yang dipraktekkan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe tinggi, baik dari aspek Tanggung jawab, Saling Berkontribusi, dan pengerahan kemampuan secara maksimal. Ini berarti bahwa di mata karyawan praktek kerja sama tim dalam organisasi yang dijalankan oleh pihak manajemen PT. Pos Indonesia (Persero) Soe sudah berjalan dengan sangat baik atau ideal.



**Gambar 2.**

Garis Kontinum Variabel Kerja Sama Tim (X2)

Dari gambar kontinum di atas terlihat skor total variabel Kerja Sama Tim (X2) berada pada rentang 882 – 1.050 dengan nilai sebesar 907, sehingga tanggapan responden mengenai variabel kerja sama tim (X2) berada pada kategori sangat baik.

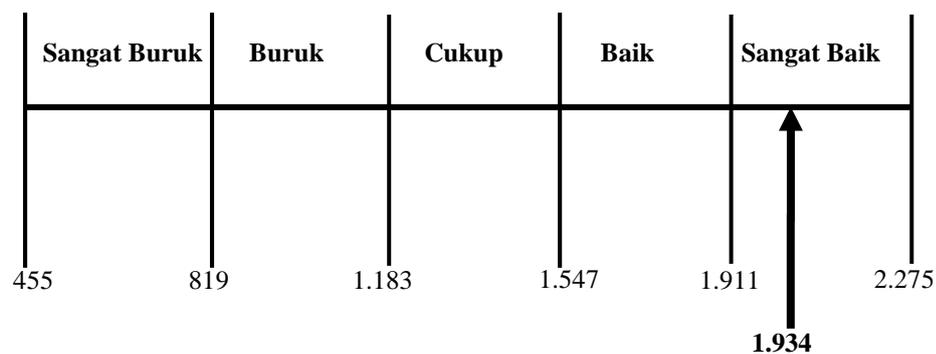
**Variabel Semangat Kerja (Y)**

**Tabel 3**

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)

Indikator/Item Pertanyaan	Jawaban Responden					capaian ( $\sum f_{xs}$ )	Kriteria Penilaian
	5	4	3	2	1		
<b>Skor</b>							
<b>Presensi</b>						<b>443</b>	<b>Sangat Baik</b>
Item 1	12	21	2	0	0	150	Sangat baik
Item 2	10	21	4	0	0	146	Baik
Item 3	10	22	3	0	0	147	Baik
<b>Kerja Sama</b>						<b>297</b>	<b>Sangat Baik</b>
Item 4	22	23	1	0	0	150	Sangat baik
Item 5	8	26	1	0	0	147	Baik
<b>Tanggung Jawab</b>						<b>446</b>	<b>Sangat Baik</b>
Item 6	11	23	1	0	0	150	Sangat Baik
Item 7	11	23	1	0	0	150	Sangat Baik
Item 8	7	27	1	0	0	146	Baik
<b>Kegairahan Kerja</b>						<b>300</b>	<b>Sangat Baik</b>
Item 9	11	23	1	0	0	150	Sangat Baik
Item 10	11	23	1	0	0	150	Sangat Baik
<b>Hubungan Yang Harmonis</b>						<b>448</b>	<b>Sangat Baik</b>
Item 11	9	26	0	0	0	149	Sangat Baik
Item 12	8	27	0	0	0	148	Sangat Baik
Item 13	11	24	0	0	0	151	Sangat baik
<b>Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)</b>						<b>1.934</b>	<b>Sangat Baik</b>

Berdasarkan tabel 3. di atas pencapaian variabel semangat kerja adalah sebesar 1.934 dan berada pada kriteria penilaian sangat tinggi. Pencapaian tersebut merupakan penjumlahan atas jawaban responden dan capaian semua indikator. Indikator Presensi memiliki capaian sebesar 443 berada pada kriteria penilaian sangat baik, indikator Kerja Sama dengan capaian sebesar 297 berada pada tingkat kriteria penilaian sangat baik, indikator Tanggung jawab memiliki capaian sebesar 446 berada pada tingkat kriteria penilaian sangat baik, capaian indikator Kegairahan Kerja sebesar 300 berada pada kriteria penilaian sangat baik, capaian indikator Hubungan yang Harmonis sebesar 448 berada pada tingkat kriteria penilaian sangat baik. Menyimak capaian indikator dan variabel di atas tampak bahwa secara umum semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe sudah berada pada gradasi sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa karyawan memiliki Kegairahan kerja dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan segala tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam mewujudkan tujuan dan misi perusahaan.



**Gambar 3.**

Garis Kontinum Variabel Semangat Kerja (Y)

Dari gambar kontinum di atas terlihat skor total variabel Semangat Kerja (Y) berada pada rentang 1.911 – 2.275 dengan nilai sebesar 1.934, sehingga tanggapan responden mengenai variabel Semangat Kerja (Y) berada pada kategori baik.

### **Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kerja Sama Tim Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Komunikasi (X1), dan Kerja Sama Tim (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Semangat Kerja (Y), hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.518	7.803		2.117	.042
	Komunikasi	.733	.357	.405	2.054	.048
	Kerja Sama Tim	.640	.417	.303	1.535	.135

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS 25, 2023

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 16,518 + 0,733X_1 + 0,640X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) sebesar 16,518 yang artinya apabila Komunikasi(X1)) dan Kerja Sama Tim(X2) bernilai 0, maka nilai Semangat Kerja Karyawan(Y) adalah sebesar 16,518 poin.
2. Koefisien regresi X1 = 0,733 artinya, apabila Komunikasi(X1) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Kerja Sama Tim tetap maka Semangat Kerja(Y) meningkat sebesar 0,733 poin.
3. Koefisien regresi X2= 0,640 artinya, apabila Kerja Sama Tim(X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara Komunikasi tetap maka Semangat Kerja(Y) meningkat 0,640 poin.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan dari variabel Komunikasi(X1) dan Variabel Kerja Sama Tim(X2) terhadap Semangat Kerja(Y). Berdasarkan tabel 4.8, diperoleh hasil uji t yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi (X1)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

- 1) Menentukan Hipotesis Statistik

Ho : Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe.

Ha : Komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe.

- 2) Menentukan t Hitung Dan Signifikansi

Dari tabel 4.10 diperoleh output thitung variabel X1 sebesar 2,054 dengan signifikansi (p value) sebesar 0,048

- 3) Menentukan t<sub>tabel</sub>

Mencari t<sub>tabel</sub> dengan derajat kebebasan df= n-k=35-2= 33 pada tingkat alpha (α) = 5%= 0.05. Pengujian dua sisi maka diperoleh ttabel 2,035 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t).

- 4) Kriteria Pengujian

Jika t<sub>hitung</sub> > t<sub>tabel</sub> atau signifikan lebih kecil dari alpha (p < α) maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan lebih besar dari alpha ( $\rho > \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

5) Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha

Nilai  $t_{hitung}$  (2,054)  $>$   $t_{tabel}$  (2,035) dan signifikansi (0,048)  $<$  alpha ( $\alpha = 0,05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $\rho < \alpha$ .

6) Kesimpulan

Karna  $t_{hitung}$  (2,054)  $>$  ( $t_{tabel}$  2,035) dan signifikansi (0,048)  $<$  alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe

2. Kerja Sama Tim (X2)

Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesis Statistik

$H_0$  : Kerja Sama Tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe.

$H_a$  : Kerja Sama Tim berpengaruh secara signifikan terhadap Semangat Kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe.

2) Menentukan  $t_{hitung}$  Dan Signifikansi

Dari tabel 4.10 diperoleh output  $t_{hitung}$  variabel X2 sebesar 1,535 dengan signifikansi ( $\rho$  value) sebesar 0,135

3) Menentukan  $t_{tabel}$

Mencari  $t_{tabel}$  dengan derajat kebebasan  $df = n - k = 35 - 2 = 33$  pada tingkat alpha ( $\alpha$ ) = 5% = 0,05. Pengujian dua sisi maka diperoleh  $t_{tabel}$  2,035 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t).

4) Kriteria Pengujian

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau signifikan lebih kecil dari alpha ( $\rho < \alpha$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau signifikan lebih besar dari alpha ( $\rho > \alpha$ ) maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

5) Membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dan signifikansi dengan alpha

Nilai  $t_{hitung}$  (1,535)  $<$   $t_{tabel}$  (2,035) dan signifikansi (0,135)  $>$  alpha ( $\alpha = 0,05$ ) atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $\rho > \alpha$ .

6) Kesimpulan

Karna  $t_{hitung}$  (1,535)  $<$  ( $t_{tabel}$  2,035) dan signifikansi (0,135)  $>$  alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variabel kerja sama tim tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe.

## Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 5**  
Hasil Uji Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.476	2	174.738	12.448	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	449.210	32	14.038		
	Total	798.686	34			

a. Dependent Variable: Semangat Kerja  
b. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Komunikasi

Berdasarkan tabel 5 dapat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

- 1) Menentukan Hipotesis Statistik  
H<sub>0</sub> : Komunikasi dan Kerja Sama Tim secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe  
H<sub>a</sub> : Komunikasi dan Kerja Sama Tim kerja simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe
- 2) Menentukan F<sub>hitung</sub> dan signifikansi  
Dari tabel ANOVA (tabel 4.11) diperoleh F<sub>hitung</sub> sebesar 12,448 dan nilai signifikansi sebesar 0,001
- 3) Menentukan F<sub>tabel</sub>  
Mencari F<sub>tabel</sub> dengan derajat kebebasan df 2 = n-k= 35-3=32, pada tingkat alpha (α) sebesar 0,05, df 1 = k-1 = 3-1= 2, maka diperoleh Ftabel = 3,29. (Lihat tabel distribusi F pada lampiran).
- 4) Kriteria pengujian  
Jika F<sub>hitung</sub> > F<sub>tabel</sub> dan signifikansi < alpha (0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima Jika F<sub>hitung</sub> < F<sub>tabel</sub> dan signifikansi > alpha (0,05) maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak.
- 5) Membandingkan F<sub>hitung</sub> dengan F<sub>tabel</sub>  
F<sub>hitung</sub> (12,448) > F<sub>tabel</sub> (3,29) dan signifikansi (0,001) < alpha (0,05)
- 6) Kesimpulan  
Karena F<sub>hitung</sub> (12,448) > F<sub>tabel</sub> (3,29), dan signifikansi (0,001) < alpha (0,05) maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima artinya Komunikasi dan Kerja Sama Tim secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Soe.

### Analisis Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat tabel berikut :

**Tabel 6**  
Hasil Uji Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.438	.402	3.747

a. Predictors: (Constant), Kerja Sama Tim, Komunikasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber: SPSS IBM V.25 diolah, (2023)

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,402 berarti nilai koefisien determinasi adalah 40,20%, artinya bahwa variabel Komunikasi dan Kerja Sama Tim mempunyai kontribusi pengaruh terhadap Semangat Kerja sebesar 40,20%, sedangkan sisanya sebesar 59,80% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai Adjusted R Square sebesar 0,402 yang semakin mendekati 0 (Nol) menunjukkan bahwa pengaruh variabel Komunikasi dan Kerja Sama Tim terhadap Semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe relatif lemah.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat di ambil kesimpulan bahwa hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel komunikasi dan variabel kerja sama tim berada pada kriteria sangat baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) yang membuktikan bahwa komunikasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa kerja sama tim (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe. Secara simultan komunikasi (X1) dan kerja sama tim (X2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT. Pos Indonesia (Persero) Soe.

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil saran sebagai berikut: bagi perusahaan diharapkan pimpinan PT. Pos Indonesia (Persero) Soe tetap mempertahankan tingkat komunikasi karena terbukti memengaruhi semangat kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diperlukan penelitian selanjutnya untuk mengidentifikasi factor-faktor yang secara factual memengaruhi semangat kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Soe seperti sifat pekerjaan, teman sejawat dan kepemimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bachtiar, (2012). *Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pns Balista Lembang*, *Journal Of Pariwisata*, 1, 1.
- Effendy, O. (2006). *Ilmu Komunikasi, Teori Dan Praktek*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, A. (2001). *Komunikasi Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara
- Rochim, N. (2011). *Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Moestopo Publishing
- Sarwono, (2011). *Psikologi Re maja*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Jackson, Schuler. (2001), *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Siagian, (2003). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Abs Raya Rubber Works*.
- Soobaroyen T, 2006. "Management Control System And Dysfunctional Behavior: An Empirical Investigation". *Accounting Behavior*. Email: [Trs@Aber.Ac.Uk](mailto:Trs@Aber.Ac.Uk)
- Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & B*, Bandung: Alfabeta
- West, M. (2002). *Kerja Sama yang Efektif*. Cetakan Kelima. Penerjemah: Srikandi Waluyo. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.