

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN  
MEDAN**

Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Strata Satu (S-1) dari mahasiswa:

**NAMA : VIONA ELISABETH TINAMBUNAN**  
**NPM : 20520088**

**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KERJASAMA TIM, KREATIVITAS  
DAN KOMUNIKASI TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA  
IV REGIONAL 1 MEDAN**

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Program Studi Strata Satu (S1)**

**Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama

Agus Nakkok Simanjuntak SE.,MM

Pembimbing Pendamping

Vebry M. Lumban Gaol, SE, M.Si, Ak, CA

Dekan

Dr. F. Hamonangan Sihagan, SE., M.Si

Ketua Program Studi

Romindo M. Pasaribu, SE, MBA



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dalam suatu perusahaan atau organisasi pada saat ini bertambah pesat dan tingkat persaingan yang sengit sehingga dalam pengelolaan perusahaan diharapkan mampu memberdayakan sumber daya manusia dengan baik. Unsur manusia merupakan faktor yang penting dalam tercapainya sebuah tujuan, oleh karena itu peran, tanggung jawab, serta kualitas dari sumber daya manusia dikembangkan dengan tepat, agar aktivitas operasional dapat berjalan secara efektif dan efisien.

PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan yang disingkat menjadi PTPN IV Medan, yang merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Holding Perkebunan yang bergerak dalam bidang pengelolaan dan pemasaran hasil komoditi Perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan ini meliputi pengelolaan tanaman kelapa sawit dan karet. Visi dari PTPN IV adalah menjadi Perusahaan agribisnis kelas dunia dengan kinerja prima dan melaksanakan tata Kelola bisnis terbaik. Dimana beberapa misinya adalah mengembangkan industry hilir berbasis perkebunan secara berkesinambungan dan menghasilkan produk tata kelola bisnis terbaik. Berikut data jumlah karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Bagian Sekretariat & Hukum (1SKH)	194
2	Bagian SDM & Sistem Manajemen (1SDM)	62
3	Bagian Tanaman (1TAN)	78
4	Bagian Teknik dan Pengelolaan (1TEP)	36
5	Bagian Akuntansi & Keuangan (1AKN)	78
6	Bagian Pengadaan & Teknologi Informasi (1PTI)	74
7	Divisi Satuan Pengawasan Intern (DSPI)	26
<b>Total Karyawan</b>		<b>548</b>

*Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan (2024)*

Setiap perusahaan mengharapkan karyawan nya dapat bekerja dengan baik dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi sehingga akan memudahkan sasaran dari tujuan perusahaan. Dalam terciptanya kepuasan karyawan perusahaan dapat melakukan berbagai cara salah satunya dengan cara melakukan evaluasi terhadap prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja ini berupa produktivitas atau hasil kerja dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Prestasi kerja adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Dalam menilai prestasi kerja karyawan pada dasarnya merupakan suatu prosedur yang formal dalam mengevaluasi hasil kerja yang telah dicapai untuk memenuhi kepentingan perusahaan. Berikut standar penilaian prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan:

**Tabel 1.2**  
**Standar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1**  
**Medan**

No	Standar Penilaian Prestasi Kerja Karyawan
1	Komitmen
2	Disiplin kerja
3	Ketaatan
4	Pencapaian Target
5	Loyalitas
6	Kerjasama
7	Kepemimpinan
8	Kreativitas

*Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan (2024)*

Dari tabel 1.2 tampak standar penilaian yang ditetapkan PTPN IV yaitu Komitmen dimana penilaian dilihat dengan bagaimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya, disiplin kerja yang dimaksud karyawan dinilai berdasarkan tingkat kehadiran dan kepatuhan terhadap jam operasional kerja yang berlaku. Ketaatan yang dimaksud karyawan dinilai dari sikap atau

tindakan saat bekerja apakah sesuai dengan peraturan yang ada. Berikut disajikan data penilaian prestasi kerja karyawan pada PTPN IV :

**Tabel 1.3**  
**Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PTPN IV Tahun 2021-2023**

Tahun	Perilaku Kerja Karyawan								Rata-Rata
	Komitmen	Disiplin	Ketaatan	Pencapaian Target	Loyalitas	Kerjasama	Kepemimpinan	Kreativitas	
2021	89,8	88,5	91,7	90,5	91,4	90,1	90,5	89	90,1
2022	90,2	90,7	89,3	88,9	90	91	88,1	90	89,7
2023	91,3	89,9	91,7	90,5	90,1	90,3	91,8	88,8	90,5

Sumber : Laporan manajemen bagian Sumber Daya Manusia PTPN IV (2024)

**Tabel 1.4**  
**Skala Penilaian Prestasi Kerja PTPN IV Medan**

Nilai Evaluasi	Keterangan
80-100	Sangat baik
60-79	Baik
≤ 59	Buruk

Sumber : Laporan manajemen bagian Sumber Daya Manusia PTPN IV (2024)

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa penilaian prestasi kerja karyawan PTPN IV pada tahun 2021 memiliki nilai sebesar 90,1 , lalu pada tahun 2022 mengalami penurunan yaitu 89,7 , kemudian disusul pada tahun 2023 tingkat persentasenya mengalami kenaikan yaitu pada angka 90,5 ini merupakan titik tahun yang paling tinggi dalam 3 kurun waktu tersebut. PTPN IV Medan memiliki sistem penilaian prestasi kerja dengan standar dan kriteria penilaiannya bertujuan untuk hasil yang terukur. Penilaian yang dilakukan mengandung perilaku positif dan menyesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab. Namun, terdapat tantangan yang harus dihadapi dalam penilaian prestasi kerja terkait sistem penilaian yang masih perlu diperbaiki.

Dalam proses pembinaan prestasi kerja karyawan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan, atasan melihat dari hasil kerja dan kemampuan karyawan. Dari penilaian tersebut akan menampilkan hasil bagaimana karyawan tersebut dalam melakukan tanggung jawabnya. Perlu digaris bawahi prestasi yang dihasilkan tidak timbul begitu saja, prestasi kerja dapat ditingkatkan melalui beberapa usaha, antara lain membangun kerjasam tim, menciptakan kreativitas dan membangun komunikasi yang baik.

Kerjasama Tim memegang kontribusi penting dalam mencapai tujuan perusahaan karena memungkinkan karyawan bekerja secara kolaboratif, menggabungkan kemampuan dan keterampilan satu dengan yang lain, selain itu, Kerjasama tim memberikan lingkungan kerja yang positif serta menumbuhkan kreativitas dan inovasi. Kerjasama tim adalah media yang baik dalam menggabungkan beberapa keahlian untuk dapat memberikan solusi yang *inovatif* yang membuat kerjasama tim ini akan lebih menguntungkan daripada secara individu.

Dari hasil wawancara penulis kepada Staf Sub Bagian Pengembangan SDM & Talenta salah satu terbentuknya kerjasama karyawan mulai dari masuknya surat. Saat ada surat masuk atau diterima akan di disposisi oleh KaBag (Kepala Bagian), surat yang diterima akan dibuat pencatatannya dengan disertakan lembar disposisi. Kemudian surat yang sudah di disposisi kepala bagian akan diteruskan kepada KaSubBag (Kepala Sub Bagian) terkait. Setelah itu kepala sub bagian akan disposisi kepada asisten, langkah selanjutnya ditindak lanjut memorandum. Setelah asisten menganalisa apa saja yang diminta pada surat kemudian akan mendelegasikan kepada krani/karpel (karyawan pelaksana), selanjutnya setelah krani telah membuat memorandum tersebut, asisten akan validasi dan verifikasi terlebih dahulu lalu di paraf. Sesudah itu surat akan naik lagi kepada kepala sub bagian dan akan diverifikasi ulang kembali lalu di paraf. Langkah selanjutnya akan diberikan kepada kepala bagian, lalu ditandatangani. Setelah itu surat akan di proses ke antar bagian, dari bagian SDM ke bagian Sekretariat hukum lalu akan menerbitkan nomor surat, setelah nomor surat dibuat lalu ekspedisinya di paraf. Nomor surat telah dibuat lalu surat akan kembali ke bagian SDM, kemudian diserahkan kepada petugas untuk mengirimkan surat sesuai dengan tujuan surat tersebut, itu merupakan bentuk kerjasama yang sudah terjalin secara sistematis dan struktural.

Ada juga kerjasama secara kebiasaan atau kondisional misalnya ada satu krani yang tidak masuk kerja, pekerjaan sehari-hari akan di *back up* oleh rekan kerja yang lain dengan jabatan

yang berbeda namun karena sudah terbiasa mengerjakan dan sudah memahami kompetensi yang dimaksud maka tidak menjadi masalah tanpa harus merekrut karyawan yang baru. Adapun pembagian tim kerja karyawan pada bagian SDM & Sistem Manajemen di PT Perkebunan IV ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Pembagian Tim Kerja Karyawan pada Bagian SDM & Sistem Manajemen**

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1	Sub Bagian Personalia & Manajemen Kinerja SDM	8
2	Sub Bagian Kesejahteraan & HI	15
3	Sub Bagian Pengembangan SDM & Talenta	12
4	Sub Bagian Sistem Manajemen dan <i>Sustainability</i>	20

*Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan (2024)*

Pada tabel 1.5 diatas dapat kita lihat pembagian tim kerja pada bagian SDM & Sistem Manajemen. Dimana didalam tabel tersebut terdapat 4 sub bagian yang memiliki fungsi yang berbeda. Yang pertama ada sub bagian personalia & manajemen kinerja SDM berjumlah 8 karyawan, yang kedua ada sub bagian kesejahteraan & HI berjumlah 15 karyawan, yang ketiga sub bagian pengembangan SDM & talenta berjumlah 12 orang dan yang keempat sub bagian sistem manajemen dan *sustainability*, keempat bagian ini memiliki tugas pokok dan tanggung jawab yang berbeda. Adapun penelitian yang dilakukan Gressanti (2018) menemukan permasalahan mengenai kerjasama tim pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan yaitu mengenai masih banyaknya karyawan yang tidak memiliki sinergisitas untuk bergabung dalam kelompok tim. Kurangnya kesadaran akan pentingnya kerjasama, menganggap kinerja individu sendiri lebih baik dari karyawan yang lain. Untuk memperkuat fenomena diatas penulis melakukan suatu prasurvey secara random terhadap 30 karyawan yang bekerja di PTPN IV. Hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 1.6**  
**Kuisisioner Prasurvey Variabel Kerjasama Tim (X1)**

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase

1	Koordinasi dan kerjasama pekerjaan dengan rekan kerja dapat dengan mudah dilakukan	24	80 %	6	20%
2	Saling ketergantungan antar anggota untuk mencapai tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas	22	73,33%	8	26,67%
3	Masing-masing karyawan saling memberikan support atau dorongan kerja demi kelancaran pekerjaan mereka	26	86,67%	4	13,33%

*Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional I Medan (2024)*

Pada tabel 1.5 dapat dilihat pernyataan nomor satu, ada 24 karyawan PTPN IV memberikan jawaban setuju sementara sisanya 6 karyawan memberikan jawaban tidak setuju. Kemudian pernyataan nomor dua, 22 karyawan memberikan jawaban setuju dan 8 karyawan tidak setuju. Selanjutnya pada pernyataan nomor tiga, terdapat 26 karyawan memilih jawaban setuju sementara 4 karyawan lain tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Kreativitas merupakan sikap yang mencerminkan seseorang akan hal baru atau pemikiran yang baru terhadap sesuatu yang dikerjakan secara tepat dan cepat. Kreativitas adalah kemampuan individu dalam menghasilkan hal yang baru baik berupa karya nyata maupun gagasan yang mencerminkan fleksibilitas, orisionalitas, kelancaran serta keahlian untuk mengelaborasi suatu gagasan. Maka seorang karyawan yang kreatif adalah yang memiliki ide-ide baru yang menarik serta inisiatif untuk mengubah perusahaan kearah yang lebih menguntungkan. Kreativitas merupakan sebuah solusi yang tepat untuk menghasilkan nilai lebih bagi suatu perusahaan, dengan kreativitas karyawan akan dapat lebih mudah dalam menemukan solusi yang tepat terhadap permasalahan yang ada. dan agar karyawan juga mampu bersaing dengan yang lain dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara dengan Staf Sub Bagian Pengembangan SDM & Talenta, kreativitas dalam bekerja itu diperlukan dan tidak bisa diukur itu merupakan karakter dan bawaan seseorang. Perusahaan dapat melihat karyawan tersebut memilki kreativitas atau tidak

dalam hal bekerja salah satunya bagaimana cara karyawan untuk mempermudah pekerjaannya. Misalnya saat karyawan diminta data seluruh karyawan PTPN IV lengkap dengan detail usia, alamat dan sebagainya orang yang kreatif akan menggunakan rumus seefektif mungkin agar lebih mudah dalam bekerja sementara yang kurang kreatif akan mengikuti saja bahkan ada yang masih manual memindahkan satu persatu datanya. Perusahaan tidak membuat suatu tolak ukur atau aturan bahwa setiap karyawan harus memiliki kreativitas dalam pekerjaannya, akan tetapi perusahaan menyediakan wadah dengan harapan dapat meningkatkan kreativitas karyawan, hal yang dilakukan perusahaan yaitu dengan memberikan pelatihan *soft competency* dan *hard competency*. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.7**

**Rekapitulasi Penyelenggaraan Pelatihan Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV  
Regional 1 Medan Tahun 2023**

No	Jenis Pelatihan	Judul Pelatihan	Jumlah Peserta Pelatihan
1	Pelatihan Pengembangan <i>Soft Competency</i> & <i>Soft</i>	<i>Compensation and benefit strategy</i>	16
2	Pelatihan Pengembangan <i>Soft Competency</i> & <i>Soft</i>	Peningkatan Pelayanan Prima	16
3	Pelatihan Pengembangan <i>Soft Competency</i> & <i>Soft</i>	<i>Marketing Communication</i> di Era Digital	16
4	Pelatihan Pengembangan <i>Hard Competency</i> & <i>Hard</i>	Internal Auditor ISPO (Reguler) Angkatan XXXIII	24
5	Pelatihan Pengembangan <i>Hard Competency</i> & <i>Hard</i>	Analisis Laporan Keuangan	25

6	Pelatihan & Pengembangan <i>Competency</i> <i>Hard</i>	Perencanaan Perusahaan I	32
7	Pelatihan & Pengembangan <i>Competency</i> <i>Hard</i>	Workshop manajemen perpajakan ptpn group	40
8	Pelatihan & Pengembangan <i>Competency</i> <i>Hard</i>	Manajemen Pengawasan dan Pengendalian Proses	18
9	Pelatihan & Pengembangan <i>Competency</i> <i>Hard</i>	Penyusunan Kontrak Kerjasama Yang efektif	21
10	Pelatihan & Pengembangan <i>Competency</i> <i>Hard</i>	Sistem Pengendalian Manajemen I (Manajemen Biaya)	12
11	Pelatihan & Pengembangan <i>Competency</i> <i>Hard</i>	Kursus Kompetensi Mandor dan Operator Teknik & Pengolahan PKS	42
12	Pelatihan & Pengembangan <i>Competency</i> <i>Hard</i>	Penyusunan KAK dan HPS	12
13	Pelatihan & Pengembangan <i>Competency</i> <i>Hard</i>	Manajemen Strategis	21
14	Pelatihan & Pengembangan <i>Competency</i> <i>Hard</i>	Sekretariat Perusahaan	28
15	Pelatihan & Pengembangan <i>Competency</i> <i>Hard</i>	Perancangan Peralatan	21
16	Pelatihan &	Dasar manajemen proyek	10

	Pengembangan <i>Hard Competency</i>		
17	Pelatihan & Pengembangan <i>Hard Competency</i>	Komunikasi Efektif dan Teknik Negosiasi	18

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan (2024)

Kreativitas tidak terjadi dengan sendirinya melainkan dikelola dan didukung supaya berkembang melalui pemberian motivasi atau lingkungan kerja yang membuat antusias. Meskipun kreativitas dalam kontribusinya sangat dihargai oleh perusahaan, namun hal tersebut tidak selalu dikomunikasikan kepada karyawannya, seperti halnya pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan., tata nilai perusahaan yang telah ditetapkan yaitu AKHLAK terdiri dari : Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif. Dapat dilihat tidak ada penekanan sikap kreativitas bagi karyawannya dalam bekerja, akan tetapi tidak menjadi penghalang untuk selalu memberikan kontribusi hal-hal kreatif terhadap perusahaan. Untuk memperkuat fenomena diatas penulis melakukan suatu prasurvey secara random terhadap 30 karyawan yang bekerja di PTPN IV. Hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 1.8**

**Kuisisioner Prasurvey Variabel Kreativitas (X2)**

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Memberikan ide atau gagasan baru terkait pekerjaan untuk membantu	24	80%	6	20%

	kemajuan perusahaan				
2	Dengan berpikir kreatif dapat membantu menyelesaikan pekerjaan yang saya miliki	25	83,33%	5	16,67%
3	Sarana dan prasarana serta program pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kreativitas dalam bekerja	22	73,33%	8	26,67

Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan (2024)

Pada tabel 1.7 dapat dilihat pernyataan nomor satu, terdapat 24 karyawan PTPN IV memberikan jawaban setuju sementara 6 karyawan memberikan jawaban tidak setuju. Kemudian pernyataan nomor dua, ada 25 karyawan memilih jawaban setuju sedangkan 5 karyawan tidak setuju. Selanjutnya pada pernyataan nomor tiga, 22 karyawan memberikan jawaban setuju sementara sisanya 4 karyawan tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Komunikasi adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk (seperti tulisan atau lisan), dan metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadapan-hadapan, telepon, memo, atau laporan. Dalam suatu Perusahaan komunikasi sangat penting dimana dalam melaksanakan pekerjaannya memerlukan komunikasi yang efektif antara sesama karyawan atau kepada atasan agar dapat dimengerti pesan-pesan yang disampaikan. Keefektifan komunikasi akan berjalan apabila yang satu dengan lain memahami maksud dari komunikasi tersebut.

Menurut hasil wawancara penulis kepada Staf Sub Bagian Pengembangan SDM & Talenta, dalam hal bekerja karyawan melakukan komunikasi kepada rekan kerja terkait informasi, perintah maupun pekerjaan yang ada. Saat ini karyawan memanfaatkan teknologi untuk mempermudah suatu pekerjaan, salah satunya menggunakan suatu website yang bernama Elemen, yaitu website yang di dibuat oleh *head office* untuk mengintegrasikan surat menyurat. Dalam hal ini Elemen merupakan bentuk komunikasi kerja yang dilakukan secara online yang berisi tugas untuk dikerjakan oleh karyawan. Saat ada surat atau tugas masuk pada Elemen,

atasan akan menginformasikan kepada bawahan untuk ditindaklanjuti. Pada website tersebut juga akan tampak sampai mana progres kerja yang telah dilakukan.

Penelitian yang dilakukan Rambe, (2018) menemukan masalah terkait komunikasi karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan, adalah kurangnya komunikasi karyawan didalam menyelesaikan suatu masalah di Perusahaan. Masalah dalam hal ini yaitu penyelesaian suatu pekerjaan yang tertunda dan juga penyelesaian masalah yang berkaitan dengan informasi yang masuk dan keluar di perusahaan, sehingga mengurangi perhatian pimpinan terhadap karyawan yang mengakibatkan terhambatnya aktivitas karyawan dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Penulis melakukan suatu prasurvey secara random terhadap 30 karyawan yang bekerja di PTPN IV. Hasil penyebaran kuisisioner yang dilakukan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 1.9**  
**Kuisisioner Prasurvey Variabel Komunikasi (X3)**

No	Pernyataan	Setuju	Persentase	Tidak Setuju	Persentase
1	Masing-masing karyawan saling bertukar informasi dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan.	27	90%	3	10%
2	Dengan menjalin komunikasi yang baik antara sesama karyawan atau atasan akan memudahkan saya dalam bekerja di ruang lingkup pekerjaan.	26	86,67	4	13,33%
3	Atasan mengkomunikasikan informasi mengenai tugas, kebijakan-kebijakan terkait pekerjaan	24	80%	6	20%

*Sumber : PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan (2024)*

Pada tabel 1.8 dapat dilihat pada pernyataan nomor satu, terdapat 27 karyawan PTPN IV memberikan jawaban setuju dan 3 karyawan lain memilih tidak setuju. Untuk pernyataan nomor

dua, 26 karyawan memberikan jawaban setuju sedangkan 4 karyawan tidak setuju. Kemudian pada pernyataan nomor tiga, 22 karyawan memberikan jawaban setuju sementara sisanya 6 karyawan memilih untuk tidak setuju

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?
2. Bagaimanakah pengaruh Kreativitas terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan ?
3. Bagaimanakah pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?
4. Bagaimanakah pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Komunikasi secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Bersasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kreativitas terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Komunikasi secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh kerjasama tim, kreativitas, dan komunikasi terhadap prestasi kerja karyawan.

##### 2. Manfaat Praktis

###### a. Bagi peneliti

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu selama dibangku perkuliahan. Memberikan manfaat untuk memperoleh pemahaman dan wawasan yang lebih mendalam khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kerjasama tim, kreativitas, komunikasi dan prestasi kerja.

###### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan, pemikiran dan informasi yang bermanfaat terhadap PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dalam bidang kerjasama tim, kreativitas, komunikasi dan prestasi kerja.

###### c. Bagi Universitas

Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi akademik universitas.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kerjasama Tim**

##### **2.1.1. Pengertian Kerjasama Tim**

Menurut Susiana (2021:9) kerjasama tim adalah sistem perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, dan juga didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi untuk menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada kinerja individu.

Amirullah (2015:160), menyatakan kerjasama tim adalah media yang baik dalam menggabungkan beberapa keahlian untuk dapat memberikan solusi yang *inovatif* yang membuat kerjasama tim ini akan lebih menguntungkan daripada secara individu. Kerjasama dalam tim ini dibutuhkan untuk mewujudkan sebuah keberhasilan kinerja serta prestasi kerja.

Adapun pendapat dari Davis (2014:76), kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri.

Menurut West (2014:29) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kegiatan berkelompok dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu.

Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim merupakan Kumpulan dari beberapa individu yang terdiri atas dua orang tau lebih memiliki keahlian yang berbeda-beda, keterampilan yang berbeda yang bekerja secara bersama dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan.

### 2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama didalam sebuah tim. Menurut Hackman (2017:152), terdapat 5 faktor yang dibutuhkan dalam kerjasama tim yang sukses yakni:

- a. Tujuan dan arah yang jelas.  
Sebuah tim membutuhkan tujuan agar memusatkan tujuan serta mengevaluasi kinerja mereka.
- b. Pemimpin yang baik.  
Seorang pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk mengarahkan tim ke tujuan yang diinginkan.
- c. Tugas yang sesuai dengan *teamwork*  
Tugas harus penting, kompleks, serta menantang agar anggota tim membutuhkan usaha dan tidak sanggup melakukannya secara individu.
- d. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan  
Sumber penghasilan bahwa tim membutuhkan masukan atas kedua sumber alat dan sumber penghasilan pribadi.
- e. Lingkungan organisasi yang mendukung  
Organisasi harus mempunyai tenaga serta berwibawa bermaksud untuk mengizinkan anggota tim agar membuat dan melaksanakan keputusan mereka.

### 2.1.3. Jenis-Jenis Kerjasama Tim

Adapun jenis-jenis kerjasama tim menurut Daft (2016:53) diperoleh 6 jenis yaitu :

1. Tim formal  
Tim formal adalah sebuah tim yang dibangun dalam suatu susunan lembaga yang terstruktur.
2. Tim vertikal  
Tim vertikal adalah sebuah tim manajemen mencakup pimpinan serta Sebagian karyawan di ikatan instruksi yang terstruktur
3. Tim horizontal  
Tim horizontal adalah tim campuran yang terdiri atas Sebagian anggota pegawai dengan jenjang hierarki yang sama akan tetapi mencakup berbagai bidang keahlian.

4. Tim penugasan khusus

Tim penugasan khusus merupakan tim yang dibentuk untuk mengatasi sebuah tugas dengan imajinasi atau minat tersendiri.

5. Tim mandiri

Tim mandiri adalah tim yang terdiri dari 5 sampai 20 pegawai melalui berbagai pengalaman dan kemampuan aktivitas untuk mewujudkan layanan atau komoditas yang lengkap.

6. Tim pemecah masalah

Tim pemecah masalah biasanya terdiri 5 sampai 1 karyawan yang di upah per jam dalam bidang yang sama tepat karyawan bekerja serta mengkaji taktik untuk meningkatkan kinerja, produktivitas, dan area aktivitas.

#### **2.1.4. Indikator Kerjasama Tim**

Menurut West (2014:24) menetapkan indikator-indikator kerjasama sebagai alat ukurnya sebagai berikut :

1. Tanggung jawab secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan, yaitu dengan pemberian tanggung jawab dapat tercipta kerjasama yang baik
2. Saling berkontribusi, yaitu dengan saling berkontribusi baik tenaga maupun pikiran akan terciptanya kerjasama
3. Pengerahan kemampuan secara maksimal, yaitu dengan mengerahkan kemampuan masing-masing anggota tim secara maksimal, kerjasama akan lebih kuat dan berkualitas

## **2.2. Kreativitas**

### **2.2.1. Pengertian Kreativitas**

Menurut Akmal Hawi (2015:30) kreativitas adalah suatu proses menghasilkan berbagai gagasan untuk menghadapi suatu masalah atau persoalan sebagai proses bermain, maka dengan

unsur-unsur dalam pikiran dan gagasan merupakan keaksian yang penuh tantangan dan menyenangkan.

Munandar (2018:51) menyatakan kreativitas merupakan hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya. Seseorang dipengaruhi dan mempengaruhi oleh lingkungan dimana ia berada, dengan demikian baik perubahan didalam individu maupun didalam lingkungan dapat menunjang atau dapat menghambat upaya kreatif.

Supardan (2017:31) mengemukakan kreativitas adalah kemampuan individu dalam menghasilkan hal yang baru baik berupa karya nyata maupun gagasan yang mencerminkan fleksibilitas, orisinalitas, kelancaran serta keahlian untuk mengelaborasi suatu gagasan.

Suryana (2017:44) menyatakan bahwasannya kreativitas merupakan kemampuan mengembangkan cara-cara dan ide baru dalam memecahkan masalah dan peluang. Sesuatu yang baru diciptakan melalui proses berpikir kreatif merupakan suatu nilai tambah yang akan menjadi keunggulan untuk mengembangkan ide-ide baru dalam melihat masalah dan peluang.

Menurut Guilford dalam Basrowi (2016:116) kreativitas atau berpikir kreatif sebagai kemampuan untuk melihat bermacam-macam kemungkinan penyelesaian terhadap suatu masalah.

Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menghasilkan ide-ide baru atau gagasan yang baru untuk memecahkan suatu permasalahan dan mencari solusi dari hal tersebut

### **2.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kreativitas**

Adapun faktor yang mempengaruhi kreativitas seseorang menurut Munandar (2015:35) terdapat 2 faktor adalah sebagai berikut:

1. Faktor internal

Adalah faktor yang berasal dari diri seseorang yang bersangkutan. Faktor ini yang akan mempengaruhi cepat lambatnya perkembangan kreativitas seseorang.

2. Faktor eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang yang bersangkutan. Faktor ini meliputi keamanan dan kebebasan psikologis serta kelengkapan sarana, adanya penghargaan terhadap orang yang kreatif akan sangat mendorong dalam perkembangan kreativitas dari seseorang tersebut.

### **2.2.3. Ciri-Ciri Kreativitas**

Menurut Munandar (2019:71), berpendapat ciri-ciri seseorang yang memiliki kreativitas adalah sebagai berikut:

1. Rasa ingin tahu yang luas dan mendalam
2. Kerap mengajukan pertanyaan yang baik.
3. Memberikan banyak ide atau gagasan terhadap suatu masalah.
4. Bebas dalam menyatakan pendapat
5. Mempunyai rasa keindahan yang mendalam
6. Menonjol dalam salah satu bidang seni
7. Mampu melihat suatu masalah dan berbagai sudut pandang
8. Mempunyai rasa humor yang luas
9. Mempunyai daya imajinasi
10. Orisinal dalam ungkapan gagasan dan dalam pemecahan masalah.

### **2.2.4. Indikator Kreativitas**

Menurut Guilford dalam Basrowi (2016:138) indikator kreativitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Keluwesan  
Keluwesan merupakan suatu kemampuan untuk menciptakan ide, jawaban-jawaban, atau pertanyaan-pertanyaan yang bervariasi, dapat melihat suatu masalah dari sudut pandang

yang berbeda, dan mampu memanfaatkan bermacam-macam pendekatan atau cara pemikiran.

## 2. Keaslian

Keaslian merupakan suatu kemampuan untuk menyampaikan gagasan dengan cara yang asli dan nyata tanpa memberikan kepada orang banyak.

## 3. Penguraian

Penguraian adalah kemampuan dalam membaca situasi atau masalah dengan berbagai pengelompokan sehingga dapat dipisahkan satu persatu menjadi pokok permasalahan.

## 4. Perumusan kembali

Perumusan kembali merupakan keahlian dimana individu dapat merangkai dan menyusun ide-ide yang sudah ada dan telah diuraikan sebelumnya menjadi suatu kesatuan yang baru.

## **2.3. Komunikasi**

### **2.3.1. Pengertian Komunikasi**

Menurut I. M. Ginting et al., (2019: 36) komunikasi merupakan proses penyampaian pesan yang dilakukan oleh satu orang kepada orang lain secara langsung melalui media. Dengan adanya komunikasi maka seseorang dapat berinteraksi dengan mudah untuk membangun organisasi dalam suatu hubungan yang diinginkan.

Miftahthoha (2014:145), komunikasi adalah proses suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi.

Handoko (2016:270) menyatakan komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seorang kepada orang lain. Pemindahan pengertian tersebut melibatkan lebih dari sekedar kata-kata yang digunakan dalam percakapan, seperti ekspresi wajah, intonasi, titik putus vokal dan sebagainya

Menurut Arni (2016: 4), menjelaskan bahwa komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah kegiatan yang berisikan proses penyampaian suatu pesan, informasi, ide, dan pendapat, dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung dengan harapan penerima informasi dapat mengerti maksud dan tujuan dari pengirim informasi.

### **2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut Mulyana (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi adalah :

1. Latar belakang budaya

Interpretasi suatu pesan akan terbentuk dari pola pikir seseorang melalui kebiasaannya, sehingga semakin sama latar belakang budaya antara komunikator dengan komunikan maka komunikasi semakin efektif

2. Ikatan kelompok atau grup

Nilai-nilai yang dianut suatu kelompok sangat mempengaruhi cara mengamati pesan.

3. Harapan

Harapan mempengaruhi penerimaan pesan sehingga dapat menerima pesan sesuai dengan yang diharapkan.

4. Pendidikan

Semakin tinggi Pendidikan akan semakin kompleks sudut pandang dalam menyikapi isi pesan yang disampaikan.

5. Situasi

Situasi merupakan perilaku manusia dipengaruhi oleh lingkungan atau situasi.

### **2.3.3. Fungsi Komunikasi**

Menurut Liliweri (2014:373) ada dua fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi, yaitu :

1. Fungsi umum :

Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan informasi kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan kompetensinya.

2. Fungsi khusus :
  - a. Membuat para pegawai melibatkan diri ke dalam isu-isu organisasi lalu menerjemahkannya ke dalam tindakan tertentu di bawah sebuah komando atau pemerintah.
  - b. Membuat para pegawai memiliki kemampuan untuk menangani dan mengambil keputusan-keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

#### **2.3.4. Indikator Komunikasi**

Menurut Thoha (2014 :191) indikator komunikasi antar pribadi bisa efektif adalah keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, kesamaan. Berdasarkan indikator komunikasi yang dikemukakan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Keterbukaan  
Untuk menunjukan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi paling sedikit ada dua aspek, yakni : aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain. Dengan keinginan untuk terbuka ini dimaksudkan agar diri masing-masing tidak tertutup didalam menerima informasi dan berkeinginan untuk menyampaikan informasi dari dirinya bahkan juga informasi mengenai dirinya kalau dipandang relevan dalam rangka pembicaraan antar pribadi dengan lawan bicaranya.
2. Empati  
Dengan empati dimaksudkan untuk merasakan sebagai mana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersama perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.
3. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antar pribadi yang efektif. Dukungan ada kalanya terucapkan dan ada kalanya tidak terucapkan.

#### 4. Kepositifan

Komunikasi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan. Suatu perasaan positif dalam suatu komunikasi umum, amat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

#### 5. Kesamaan

Komunikasi bisa efektif jika orang-orang berkomunikasi itu dalam suasana kesamaan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesamaan tidak bisa berkomunikasi.

## **2.4. Prestasi Kerja**

### **2.4.1. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2016:151) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melakukan aktivitas kerja.

Mangkunegara (2014:134) berpendapat bahwa prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2017:112) mengemukakan prestasi kerja adalah capaian hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dalam bekerja secara efektif dan efisien.

Dessler (2015:523) menyatakan prestasi kerja merupakan perbandingan antara persepsi actual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam Langkah pertama, melibatkan beberapa jenis bentuk penghormatan.

Nurzaman (2014:169) berpendapat prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yaitu hasil kerja dari seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dipertanggungjawabkan secara efektif dan efisien.

#### **2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Kasmir (2018:189), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan atau keahlian

Setiap karyawan yang memiliki keahlian dan kemampuan yang lebih baik, pasti akan memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan,

2. Pengetahuan

Karyawan atau pegawai yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya dengan baik, maka juga akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

3. Rancangan kerja

Apabila suatu perusahaan atau organisasi memiliki rancangan kerja yang terstruktur pasti akan lebih memudahkan dalam melakukan pekerjaan dengan benar dan tepat waktu.

4. Kepribadian

Setiap individu yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, pasti pula akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

5. Loyalitas

Yang dapat dilihat dengan kesetiaan karyawan untuk dapat bekerja pada Perusahaan.

6. Motivasi kerja

Dapat diartikan dorongan setiap orang untuk melakukan sebuah pekerjaan

7. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola serta memerintah bawahannya agar mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### **2.4.3. Aspek-Aspek Prestasi Kerja**

Menurut Rivai (2016:563) prestasi kerja dapat dinilai berdasarkan tiga aspek-aspek yaitu:

1. Kemampuan teknis

Adalah kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan konseptual

Yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing kedalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.

3. Kemampuan hubungan internasional

Yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain

#### **2.4.4. Indikator Prestasi Kerja**

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2016:152) adalah sebagai berikut :

1. Hasil kerja

Tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan serta sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang dimiliki terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

3. Tingkat inisiatif

Tingkat inisiatif selama melakukan tugas pada pekerjaan terkhusus dalam penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

Tingkat semangat dalam bekerja serta sikap yang positif dalam melakukan tugas pekerjaan mencerminkan perasaan seseorang terhadap sesuatu.

6. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu serta tingkat kehadiran. rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir dalam suatu instansi. Kedisiplinan yang ditentukan oleh masing-masing instansi atau perusahaan

## 2.5. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti	Judul penelitian	Variabel penelitian	Metode penelitian	Hasil
1	Nurkadina Novalia, Santi Puspita, Tantri (2023)	Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang	Kerjasama Tim (X1) Kompetensi (X2) Prestasi Kerja (Y)	Kuantitatif	Kerjasama tim dan Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Secara simultan kerjasama tim dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
2	Aris Budiono (2018)	Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kreativitas terhadap Prestasi Kerja karyawan Produksi pada PT. Muler Pasific Labelindo, Jawa Barat	Kecerdasan Emosional(X1) Kreativitas (X2) Prestasi Kerja (Y)	Kuantitatif	Hasil menunjukkan secara parsial kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan kreativitas berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan. Secara simultan kecerdasan emosional dan kreativitas secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3	Lilian,	Pengaruh	Komunikasi	Kuantitatif	Komunikasi dan promsoi

	Muhuni Pamuji (2021)	Komunikasi dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang	(X1) Promosi Jabatan (X2) Prestasi Kerja (X3)		jabatan secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Komunikasi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
4	Denok Sunarsi (2018)	Pengaruh Kompensasi, Komunikasi dan Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Catur Putra Jaya Kota Depok	Kompensasi (X1) Komunikasi (X2) Stress Kerja (X3) Prestasi Kerja (Y)	Kuantitatif	Kompensasi, komunikasi dan stress kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Sumber : Data diolah oleh Penulis (2024)

## 2.6. Pengembangan Hipotesis

Kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, (Sugiyono, 2019:95). Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah Kerjasama Tim (X1), Kreativitas (X2), dan Komunikasi (X3) sebagai variabel bebas dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat.

### 2.6.1. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Prestasi Kerja

Kerjasama Tim dapat berhasil jika setiap anggota mampu menyelesaikan tugas mereka dengan baik dan memiliki keterampilan yang mencakup : mengambil inisiatif untuk berdiskusi, mencari informasi, dan mengusulkan prosedur untuk mencapai tujuan, berani menyatakan pendapat, kreatif dalam mengatasi masalah dan berusaha menurunkan ketegangan dalam tim (Maulyan, 2024).

Novalia (2023) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Musi Palembang Kerjasama tim dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### **2.6.2. Pengaruh Kreativitas Terhadap Prestasi Kerja**

Menurut Munandar (2019:51) kreativitas merupakan hasil dari interaksi antara individu dan lingkungannya. Seseorang dipengaruhi dan mempengaruhi oleh lingkungan dimana ia berada, dengan demikian baik perubahan didalam individu maupun didalam lingkungan dapat menunjang atau dapat menghambat upaya kreatif. Seorang karyawan yang memiliki kreativitas akan menghasilkan sesuatu ide maupun gagasan terhadap hal yang akan berguna bagi perusahaan. Hasil dari ide tersebut akan memberikan efek terhadap keberlangsungan perusahaan, ini akan mempengaruhi tingkat kinerja dan prestasi yang dimilikinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Budiono (2018) tentang pengaruh kecerdasan emosional dan kreativitas terhadap prestasi kerja karyawan produksi pada PT. Muler Pasific Labelindo, Jawa Barat, hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

### **2.6.3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja**

Matasik (2017) mengemukakan komunikasi merupakan dasar bagi tindakan dalam menjalankan perannya pada sebuah organisasi memiliki raga sikap kerja dan perilaku kerja ditempat mereka bekerja. Antara karyawan satu dengan yang lainnya tidaklah sama dalam mengapresiasi sikap kerja mereka. Budaya yang dibawa tiap karyawan mempengaruhi karyawan tersebut dalam bersikap. Sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka.

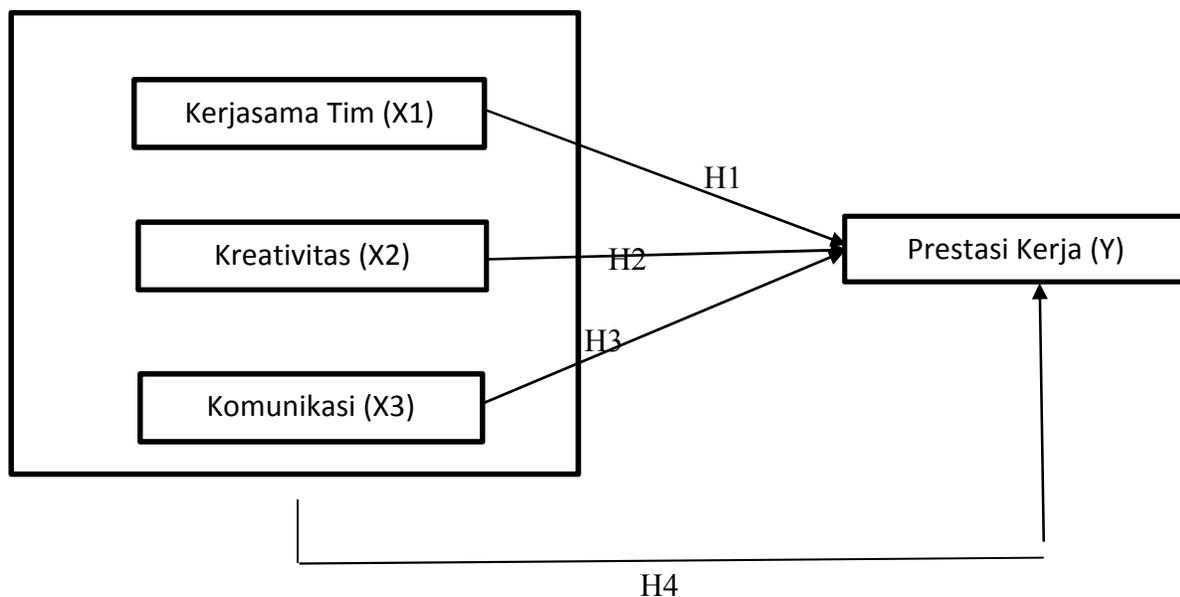
Penelitian yang dilakukan oleh Lilian (2021) tentang pengaruh komunikasi dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Indomarco Prsimatama cabang Palembang, hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

#### 2.6.4. Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014:134) prestasi kerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya setiap individu memiliki keinginan untuk berprestasi, karena sejak lahir manusia dianugerahkan perasaan ingin dihargai sesuai hasil kerjanya, untuk mewujudkan keinginan tersebut manusia diberikan dorongan yang mewujudkan adanya kemampuan-kemampuan yang dimiliki. Didalam bekerja pencapaian prestasi akan bergantung pada kinerja yang dimiliki karyawan, keberhasilan kerjasama tim yang dilakukan, kreativitas yang dihasilkan, serta komunikasi yang terjalin baik antara sesama karyawan maupun kepada atasan.

#### 2.7. Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan diatas, maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**

#### 2.8. Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
2. Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.
4. Kerjasama Tim, kreativitas dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional 1 Medan.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

### **3.1. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2021,16), diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

### **3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah penelitian yang akan dilakukan. Lokasi penelitian dilaksanakan di PTPN IV Medan Jalan Sei Batang Hari No. 2, Simpang Tanjung, Medan Sunggal, Simpang Tj, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122, Indonesia. Penelitian nya akan dilakukan pada bulan April 2024 sampai dengan selesai.

### **3.3. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2021:126), adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan di PT. PTPN IV Medan yang berjumlah 548 orang.

#### **3.3.2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mengambil semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sample yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2021:127)

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah sampel yang diperlukan

N = Jumlah populasi

E = Persen kelonggaran pengambilan sample yang masih dapat ditolerir (sampling error)  
10%

Cara pengerjaannya :

$$n = \frac{548}{1+548(10\%)^2}$$

$$n = \frac{548}{1 + 548(0,01)}$$

$$n = \frac{548}{1 + 5,48}$$

$$n = \frac{548}{6,48}$$

$$n = 84,56$$

$$n = 85$$

Sebab nilainya  $n = 84,56$  tidaklah memungkinkan sampel diambil dengan jumlah 84,56 sehingga harus digenapkan menjadi 85 sampel. Sehingga dari seluruh populasi, yang akan dijadikan sample penelitian berjumlah 85 responden.

### 3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2021,128) Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel , untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun teknik yang penulis ambil dalam penelitian ini yaitu *probability sampling* dengan *simple random sampling*, dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2021:129).

Menurut Sugiyono (2021:129) *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

### **3.4. Jenis dan Sumber Data**

Untuk mendukung penelitian ini, penulis menggunakan data primer dan data sekunder:

#### **1. Data primer**

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2021:194). Dalam penelitian ini data primer akan diperoleh secara langsung dari responden yang akan diteliti dengan cara wawancara langsung dan penyebaran kuesioner kepada karyawan di PTPN IV Medan.

#### **2. Data sekunder**

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen (Sugiyono, 2021:194). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen jurnal dan artikel.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang akan dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan beberapa teknik, yaitu sebagai berikut:

#### **1. Interview (Wawancara)**

Menurut Sugiyono (2021,195), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden nya sedikit/kecil.

#### **2. Kuisisioner (Angket)**

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan

pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2021:199).

### 3.6. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh karyawan sebagai reponden diberi dengan mengacu pada skala Likert. Menurut Sugiyono (2021:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

**Tabel 3.1**  
**Instrumen Skala Likert**

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2021:147)

### 3.7. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Dalam penelitian ini menggunakan 2 (Dua) jenis variabel yaitu, variabel bebas (*Independent Variable*) dan variabel terikat (*Dependent Variable*). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kerjasama tim (X1), kreativitas (X2), komunikasi (X3), dan variabel terikat nya adalah prestasi kerja (Y).

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Operasional Variabel dan Indikator**

Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Skala Ukuran
Kerjasama Tim (X1)	Menurut West (2014:29) menyatakan bahwa kerjasama tim adlaha kegiatan berkelompok dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas untuk meringankan beban masing-masing individu.	Menurut West (2014:24) : 1. Tanggung jawab 2. Saling berkontribusi 3. Pengerahan kemampuan secara maksimal	LIKERT
Kreativitas (X2)	Menurut Guildford dalam Basrowi (2016:116) kreativitas atau berpikir kreatif sebagai kemampuan untuk melihat bermacam-macam kemungkinan penyelesaian terhadap suatu masalah.	Menurut Guilford dalam Basrowi (2016:138) : 1. Keluwesan 2. Keaslian 3. Penguraian 4. Perumusan kembali	LIKERT
Komunikasi (X3)	Menurut Miftahthoha (2014:145), komunikasi adalah proses suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi.	Menurut Miftahthoha (2014,191) : 1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kepositifan 5. Kesamaan	LIKERT
Prestasi	Menurut Sutrisno (2016:151) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang	Menurut Sutrisno (2016:152) : 1. Hasil kerja	

Kerja (Y)	dari tingkah laku kerjanya dalam melakukan aktivitas kerja.	2. Pengetahuan pekerjaan 3. Tingkat Inisiatif 4. Kecekatan Mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi	LIKERT
--------------	---	--	--------

### 3.8. Uji Validitas dan Reliabilitas

#### 3.8.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Uji validitas ini dilakukan di PTPN III Medan dengan membagi kuisisioner kepada 85 orang karyawan.

Dalam penelitian ini digunakan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dengan taraf signifikan 0,05 maka pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, dengan taraf signifikan 0,05 maka pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner penelitian dinyatakan valid.

#### 3.8.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2021:130) uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran dilakukan menggunakan program *SPSS for windows*, dan pengujian reliabilitas juga dilakukan menggunakan *Cronbach Alpha*. Kriteria uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

1. Jika koefisien *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka dinyatakan reliabel
2. Jika koefisien *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka dinyatakan reliabel

### **3.9. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.9.1. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2018 : 161) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Terdapat dua cara untuk melihat apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik. Analisis grafik merupakan cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

#### **3.9.2. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Jika *variance* dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas pengujian heteroskedastisitas dapat dengan melihat scatterplot antara SRESID dan ZPRED yaitu ada tidaknya pola tertentu. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

1. Jika pada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas).

2. Jika tidak pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2018: 137-138). Sebagai cara untuk memperkuat uji scatterplot terdapat cara lain yaitu dengan pengujian uji park.

### **3.9.3. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas, digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antara variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independent, jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel dengan nilai korelasi antar sesama variabel sama dengan nol. Multikolinieritas bisa dideteksi dengan nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena  $VIF = 1 / tolerance$ ). Nilai *cut off* untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai  $tolerance < 0.10$  atau sama dengan  $VIF > 10$  (Ghozali, 2018:107-108)

## **3.10. Teknik Analisis Data**

### **3.10.1. Statistik Deskriptif**

Menurut Ghozali (2018:19) statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan *skewness* (kemencengan distribusi).

### **3.10.2. Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Menurut Ghozali, (2018 : 95) regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap satu variabel dependen. Persamaan yang terbentuk dari analisis regresi linier berganda ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi kerja

a = Konstanta

$b_1$   $b_2$  dan  $b_3$  = Koefisien Regresi Berganda

$X_1$  = Kerjasama Tim (Independent Variable)

$X_2$  = Kreativitas (Independent Variable)

$X_3$  = Komunikasi (Independent Variable)

E = Error term

### 3.11. Uji Hipotesis

#### 3.11.1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98) uji statistik t (uji parsial) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter ( $b_1$ ) sama dengan nol.

Standar penolakan atau penerimaan hipotesis yaitu :

1. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
2. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Rumus  $t_{tabel}$  :

$$t_{tabel} = t(\alpha/2 ; n-k-1)$$

keterangan :

$\alpha$  = tingkat kepercayaan (0.05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitasnya, yaitu :

1. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Hipotesis statistik :

$H_0 : \beta = 0$  : Tidak terdapat pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara parsial terhadap variabel Y

$H_1 : \beta \neq 0$  : Terdapat pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara parsial terhadap variabel Y.

### **3.11.2. Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Ghozali (2018: 98) Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel bebas dalam penelitian secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependennya. Dalam penelitian ini digunakan signifikan 0,05 atau 5%, untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak dilakukan dengan menguji nilai f.

Kriteria dari pengujian secara simultan dengan signifikan  $\alpha = 0,05$  ini meliputi :

1. Jika nilai signifikansi uji F  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Jika nilai signifikansi uji F  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Hipotesis statistik :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$  : Tidak dapat pengaruh variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara simultan terhadap variabel Y

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$  : Tidak dapat pengaruh variabel  $X_1, X_2,$  dan  $X_3$  secara simultan terhadap variabel  $Y$

### **3.11.3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan-kemampuan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

