



Peran Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. Boo Young Indonesia

Pebi Komarudin^{1*}, Djaka Adiwinata², Irawan³

¹⁻³ Universitas Faletehan, Indonesia

febbryyy22@gmail.com^{1*}, djaka.adiwinata@gmail.com², irawanopis3@gmail.com³

Alamat: Jl. Raya Cilegon Pelamunan, Kec. Kramatwatu, Kabupaten Serang, Banten

Koresponden Penulis: febbryyy22@gmail.com

Abstract, *The purpose of this research is to examine the role of communication and teamwork on employee work loyalty at PT. Boo Young Indonesia. This research was conducted using quantitative methods, the population in this study was 150 people. Sampling used the Slovin formula with an unsaturated technique with a sample size of 60 respondents. The data collection technique uses a questionnaire and is distributed directly to PT employees. Boo Young Indonesia. Data analysis using smartPLS 3.0. The results of the research show that communication has an effect on employee loyalty because the t-statistic value is 11,957 > t-table 1.96 and the p-value significance value is 0.000 > 0.05, so communication can be used as a measure of whether an employee has high or low work loyalty. Teamwork has a positive effect on employee loyalty because the t-statistic value is 44,577 > t-table 1.96 and the p-value is 0.000 < 0.05, the better the teamwork, the more it will influence employee loyalty, and vice versa. Communication and teamwork simultaneously have a positive effect on employee loyalty because the variability of the communication construct (X1) and teamwork (X2) is 94.0%, which means they simultaneously have a strong effect due to values above 0.75, so that if communication and teamwork are improved simultaneously the same, then this will affect the loyalty of an employee.*

Keywords: *Communication, Teamwork and Employee Loyalty*

Abstrak, Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji peran komunikasi dan kerjasama tim terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Boo Young Indonesia. Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif, populasi pada penelitian ini sebanyak 150 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan teknik tak jenuh dengan jumlah sampel 60 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan disebarikan secara langsung kepada karyawan PT. Boo Young Indonesia. Analisis data menggunakan smartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan karena nilai t-statistik 11.957 > t-tabel 1.96 dan nilai signifikansi p-value sebesar 0,000 > 0,05, maka komunikasi dapat digunakan sebagai ukuran karyawan tinggi rendahnya loyalitas kerja pada seorang karyawan. Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan karena nilai t-statistik 44.577 > t-tabel 1.96 dan nilai signifikansi p-value sebesar 0,000 < 0,05, semakin baik kerjasama tim yang dilakukan maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan, begitu sebaliknya. Komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif secara simultan terhadap loyalitas karyawan karena *variability* konstruk komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) sebesar 94,0% yang artinya secara simultan berpengaruh kuat disebabkan nilai diatas 0.75, sehingga jika komunikasi dan kerjasama tim ditingkatkan secara bersama-sama maka hal tersebut akan mempengaruhi loyalitas seorang karyawan.

Kata kunci: Komunikasi, Kerjasama Tim dan Loyalitas Karyawan

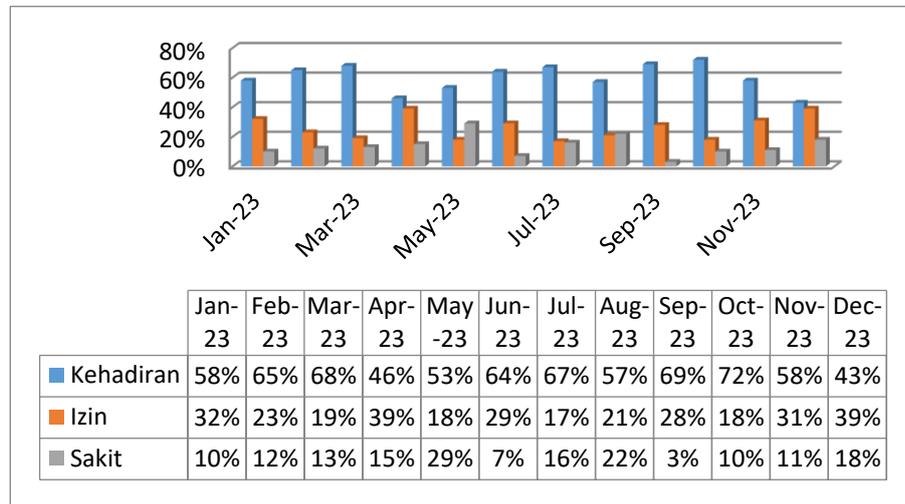
1. LATAR BELAKANG

Komunikasi dan kerjasama tim merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas pada seorang karyawan, hal tersebut didukung oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh (Ramadhan & Habibie Mulyana, 2022) menyatakan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang sudah dilakukan oleh (Rahayuni, 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian

(Hidayat, Ibnu, 2022) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

Komunikasi mempunyai fungsi sosial karena proses komunikasinya terjadi dalam konteks sosial, yang mana antarindividu di dalamnya saling berinteraksi satu sama lain, disisi lain komunikasi berkaitan erat dengan kerjasama tim (Armiati, 2020). Kerjasama tim adalah suatu aktivitas yang dikelola dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi, kerja tim meningkatkan kolaborasi dan komunikasi dalam perusahaan dan antar departemen dalam perusahaan (Mulyana, 2023).

Penelitian ini akan membahas mengenai peran komunikasi dan kerjasama tim terhadap loyalitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Boo Young Indonesia. Berikut merupakan ringkasan data absensi pada bagian produksi PT. Boo Young Indonesia tahun 2023.

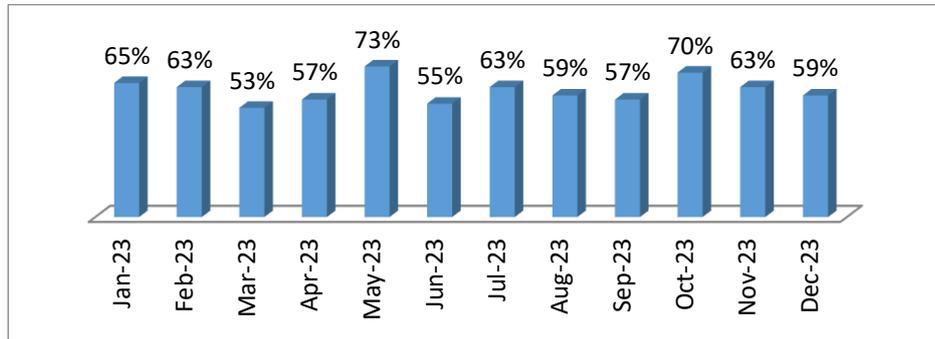


Gambar 1 Data Absensi Karyawan Bagian Produksi Tahun 2023

Sumber : PT. Boo Young Indonesia

Berdasarkan gambar diatas mengenai data absensi karyawan pada bagian produksi tahun 2023 hampir terlihat bahwa rendahnya loyalitas kerja karyawan pada PT. Boo Young Indonesia, hal tersebut terlihat karena dari data absensi selama periode Januari 2023-Desember 2023 presentase kehadiran yang mencapai lebih dari 70% hanya di Bulan Oktober 2023 sebesar 72%. Sedangkan periode lainnya tidak ada yang mencapai diatas 70%. Pada Bulan April 2023 kehadiran hanya mencapai 46% dengan karyawan status izin/cuti sebesar 39% dan sakit sebesar 15%. Sedangkan dibulan Desember 2023 merupakan data tingkat kehadiran terendah yaitu hanya mencapai 43% dengan total karyawan izin/ cuti sebesar 39% dan sakit sebesar 18%.

Sedangkan data absensi perihal ketepatan waktu karyawan pada tahun 2023 dapat dilihat sebagai berikut:

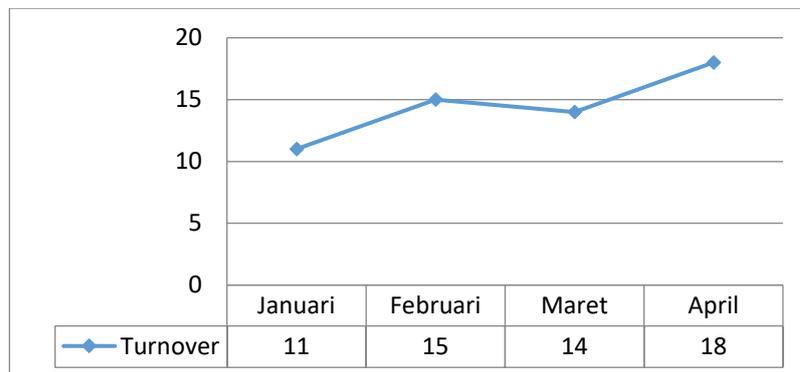


Gambar 2 Data Absensi Ketepatan Waktu Karyawan Pada Bagian Produksi Tahun 2023

Sumber : PT. Boo Young Indonesia

Berdasarkan data diatas mengenai data absensi ketepatan waktu karyawan pada PT. Boo Young Indonesia pada bagian produksi tahun 2023 terlihat bahwa presentase ketepatan waktu dari seluruh karyawan pada tahun 2023 tidak ada yang mencapai 75%. Data ketepatan waktu karyawan tertinggi hanya pada bulan Mei 2023 sebesar 73%. dan bulan November 2023 sebesar 70% dan selebihnya dibawah 70%. Hal tersebut disebabkan jam kerja pada PT. Boo Young Indonesia yaitu pada jam 07:00, banyak karyawan yang mengalami keterlambatan dalam bekerja, hal itu bisa menyebabkan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan data diatas mengenai data absensi karyawan pada bagian produksi di PT. Boo Young Indonesia yang cenderung mengalami penurunan tersebut didukung dengan data *turnover* karyawan sebagai berikut :



Gambar 3 Data *Turnover* Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Boo Young Indonesia Tahun 2024

Sumber : PT. Boo Young Indonesia

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa hampir setiap bulan terjadi pengunduran diri karyawan pada bagian produksi di PT. Boo Young Indonesia dengan jumlah yang sangat tinggi, pada bulan Januari 2024 karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 11 karyawan, pada bulan Februari 2024 karyawan yang mengundurkan diri lebih tinggi sebanyak 15 karyawan, meskipun dibulan Maret jumlah karyawan yang mengundurkan diri tidak sebanyak bulan sebelumnya tetapi masih terbilang sangat tinggi dengan jumlah sebanyak 14 karyawan, peningkatan yang paling tinggi dalam pengunduran diri karyawan yaitu pada bulan April 2024 yaitu sebanyak 18 karyawan. Data tersebut menunjukkan bahwa rendahnya loyalitas karyawan yang ditunjukkan oleh karyawan khususnya pada PT. Boo Young Indonesia.

Dari hasil uraian mengenai data absensi kehadiran dan ketepatan waktu serta ditambah data tingginya *turnover* pada karyawan pada bagian produksi di PT. Boo Young Indonesia secara tidak langsung berdampak besar terhadap target pencapaian perusahaan, seringkali perusahaan mengalami permasalahan pada keterlambatan pengiriman barang disebabkan komunikasi yang dijalankan antara para karyawan pada perusahaan tidak terjalin erat, sehingga menimbulkan kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan yang dilakukan, kesalahan tersebut seperti tidak sesuainya pekerjaan dengan jadwal yang sudah ditentukan, terkadang produksi yang dijalankan tidak sesuai dengan *purchase order* yang diberikan. Rendahnya komunikasi yang dijalankan antar karyawan menjadi salah satu faktor karyawan menjadi lalai dan lupa untuk memperhatikan material-material yang dirasa kurang dengan *purchase order* yang diterima sehingga dapat menghambat jalannya produksi, komunikasi merupakan salah satu faktor untuk dapat menilai loyalitas seorang karyawan, hal tersebut sesuai dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Rahayuni, 2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

Rendahnya komunikasi yang dilakukan oleh karyawan secara tidak langsung menimbulkan karyawan tidak bekerja secara tim. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Hidayat, Ibnu, 2022) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan, dalam hal ini karyawan pada bagian produksi di PT. Boo Young Indonesia tidak dapat bekerjasama secara tim dengan baik antara satu dengan yang lainnya disebabkan faktor tuntutan target, meskipun karyawan lain mengalami kesulitan dalam bekerja, akan tetapi hampir seluruh karyawan tidak saling membantu disebabkan tuntutan target yang harus dicapai. Indikator selanjutnya yaitu mau mengungkapkan harapan yang positif, akan tetapi dalam hal ini karyawan selalu merasa pesimis dalam pekerjaan yang dilakukannya, karena pekerjaan yang dilakukan hanya mementingkan

target tanpa melihat kualitas hasil produksi tersebut. Selanjutnya yaitu menghargai masukan, dalam hal ini karyawan seperti merasa tidak menghargai masukan-masukan yang diberikan oleh perusahaan maupun karyawan yang lainnya, disebabkan karena perusahaan pun seperti tidak menghargai perasaan dari para karyawannya, kurangnya dorongan dari pihak perusahaan maupun antar karyawan menimbulkan dampak kepada hampir seluruh karyawan tidak merasa membangun perusahaan agar lebih meningkat, akan tetapi karyawan hanya sebatas bekerja tanpa memandang pekerjaannya secara baik agar dapat mewujudkan visi dan misi perusahaan.

Berdasarkan hasil uraian diatas mengenai permasalahan yang terjadi khususnya mengenai kurangnya komunikasi dan kerjasama tim yang berdampak kurangnya loyalitas kerja karyawan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Peran Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Boo Young Indonesia”**.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau biasa disingkat menjadi SDM potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari, SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Oleh karena itu, dalam bidang kajian psikologi, para praktisi SDM harus mengambil penjurusan industri dan organisasi (Tsauri, 2013). Berdasarkan definisi di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Berarti fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja atau karyawan.

Komunikasi

Setiap organisasi tentunya memiliki tujuan, guna mencapai tujuan tersebut perlu dilakukan kegiatan-kegiatan pendukung salah satunya adalah komunikasi. Komunikasi mempunyai pengertian yang berbeda dari berbagai para ahli namun tetap memiliki makna yang sama. Menurut Himstreet dan Baty dalam buku *Business Communication: Principles*

and Methods komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa, baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan (Purwanto, 2011).

Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sebuah sistem pekerjaan yang dikerjakan oleh dua orang atau lebih untuk mendapatkan tujuan yang direncanakan bersama. Kerja sama dalam tim kerja menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja dan prestasi kerja, kerja sama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerja tim (Harahap, 2022). Proses kerja tim sangatlah penting dalam memulai pekerjaan. Kegiatan berbasis kerja sama tim yang berfokus pada persiapan masa depan dikenal sebagai proses transisi dalam bekerja. Misalnya, analisis misi melibatkan pemeriksaan tugas dan hambatan tim. menghadapi tim dan sumber daya yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan tim. Pembuatan strategi mengacu pada pembuatan rencana aksi dan rencana darurat, diikuti dengan rencana adaptasi dengan mempertimbangkan perubahan lingkungan tim (Jason A. Colquitt, et al., 2019).

Loyalitas Kerja Karyawan

Loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu elemen yang digunakan dalam mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka (Hasibuan, 2013). Loyalitas kerja karyawan adalah kesetiaan karyawan kepada perusahaan, sebagaimana ditunjukkan oleh komitmen terbaik mereka bagi perusahaan (Valentino & Haryadi, 2016). Dengan berkomitmen artinya telah menyetujui segala sesuatu perjanjian yang disepakati sebelumnya, baik dengan antar individu-individu, individu-kelompok, atau diri sendiri.

3. METODE PENELITIAN

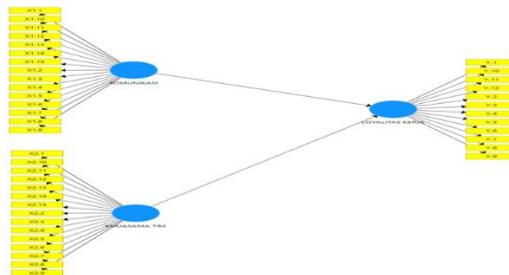
Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Dimana, menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka. Sifat pada penelitian ini adalah asosiatif. Dimana, menurut (Sugiyono, 2016) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan, pengaruh, dan hubungan yang bersifat sebab-akibat, yaitu antara variabel bebas (independent) dan variabel terikat (dependent). Lokasi Penelitian ini dilakukan di PT Boo Young Indonesia yang beralamat di Jln. Modern Industri Cikande IV, Nambo Ilir, Kec. Kibin, Serang-

Banten. Observasi pada penelitian ini dimulai pada tanggal 20 Maret 2024, dan wawancara pada penelitian ini mulai dilakukan pada tanggal 20 Maret 2024 sampai dengan tanggal 5 April 2024.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan sebanyak 150 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 responden yang terdapat pada perusahaan pada PT. Boo Young Indonesia. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan penelitian lapangan (Observasi, wawancara, dokumentasi, kuesioner).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, komunikasi dan kerjasama tim terhadap loyalitas kerja akan dianalisis dengan menggunakan analisis PLS. Oleh karena dalam penelitian ini variabel kinerja karyawan diukur dengan 4 indikator dengan total 12 pernyataan. Variabel komunikasi 5 indikator dengan 15 pernyataan dan kerjasama tim dengan 5 indikator dengan 15 pernyataan, maka bentuk model PLS yang akan diestimasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 4. Model PLS

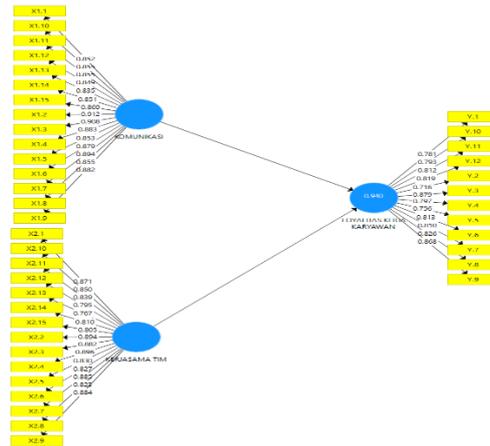
Sumber: Output SmartPLS 3.0, data diolah 2024.

Tahap-tahap dalam analisis PLS meliputi tahap pengujian model pengukuran (*outer model*) dan tahap pengujian model struktural (*inner model*).

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. *Convergent Validity*

Uji *validitas konvergen* dilakukan dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Untuk penelitian konfirmatori, batas loading factor yang digunakan adalah sebesar 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas loading factor yang digunakan adalah sebesar 0,6. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas loading factor yang digunakan untuk menguji validitas konvergen masing-masing indikator adalah sebesar 0,7. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS :



Gambar 5 Hasil Estimasi Model PLS (*Algorithm*)

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data diolah 2024.

Berdasarkan hasil estimasi model pada gambar 4.3, seluruh indikator telah memiliki nilai loading factor di atas 0,7, hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator valid dalam mengukur konstruknya sehingga dapat digunakan dalam penelitian. Nilai loading factor masing – msing indikator terhadap konstruknya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1 Nilai *Loading Factor* Indikator Loyalitas Karyawan

Outer Loading			
	KERJASAMA TIM	KOMUNIKASI	LOYALITAS KE...
Y.1			0.781
Y.10			0.793
Y.11			0.812
Y.12			0.819
Y.2			0.716
Y.3			0.879
Y.4			0.797
Y.5			0.756
Y.6			0.813
Y.7			0.810
Y.8			0.826
Y.9			0.868

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data diolah 2024.

Tabel 2 Nilai *Loading Factor* Indikator Komunikasi Kerja

Outer Loading			
	KERJASAMA TIM	KOMUNIKASI	LOYALITAS KE...
X1.1		0.852	
X1.10		0.855	
X1.11		0.855	
X1.12		0.849	
X1.13		0.835	
X1.14		0.851	
X1.15		0.869	
X1.2		0.912	
X1.3		0.908	
X1.4		0.883	
X1.5		0.853	
X1.6		0.879	
X1.7		0.894	
X1.8		0.855	
X1.9		0.882	

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data diolah 2024

Tabel 3 Nilai *Loading Factor Indikator* Kerjasama Tim

Outer Loading			
Matriks	KERJASAMA TIM	KOMUNIKASI	LOYALITAS KE...
X2.1	0,871		
X2.10	0,850		
X2.11	0,839		
X2.12	0,795		
X2.13	0,767		
X2.14	0,810		
X2.15	0,805		
X2.2	0,894		
X2.3	0,882		
X2.4	0,896		
X2.5	0,830		
X2.6	0,827		
X2.7	0,885		
X2.8	0,823		
X2.9	0,884		

Sumber: Output *SmartPLS 3.0*, data diolah 2024.

Selain dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator, uji validitas konvergen juga dilakukan dengan melihat nilai *AVE* masing-masing konstruk, model dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen yang disyaratkan jika masing-masing konstruk telah memiliki nilai *AVE* di atas 0,5.

Tabel 4 Discriminant Validity dan Average Variance Extracted (*AVE*)

Variabel	<i>AVE</i>
Kerjasama Tim	0,651
Komunikasi	0,755
Loyalitas kerja	0,714

Sumber: Output *SmartPLS 3.0*, data diolah 2024.

Hasil analisis pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai *AVE* di atas 0,5 yang berarti seluruh konstruk telah memenuhi validitas konvergen yang baik.

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika nilai kuadrat *AVE* masing-masing konstruk eksogen melebihi korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5 Validitas Deskriminan

	KERJASAMA TIM	KOMUNIKASI	LOYALITAS KE...
KERJASAMA TIM	0.845		
KOMUNIKASI	0.715	0.869	
LOYALITAS KER...	0.966	0.747	0.807

Sumber: Output *SmartPLS 3.0*, data diolah 2024.

Hasil uji validitas deskriminan pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki nilai akar kuadrat AVE di atas nilai korelasi dengan konstruk laten lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa model telah memenuhi validitas deskriminan yang baik.

c. *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbachs Alpha* dan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *cronbachs alpha* melebihi 0,7 dan nilai *composite reliability* melebihi 0,70.

Tabel 6 *Composite Reliability dan Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Loyalitas kerja karyawan (Y)	0,951	0,957
Komunikasi (X1)	0,977	0,979
Kerjasama Tim (X2)	0,971	0,974

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data diolah 2024.

Konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Dari hasil output SmartPLS di atas semua konstruk memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,70 dan *cronbach's alpha* di atas 0,60. Seperti yang terlihat pada tabel di atas masing-masing variabel memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* sebagai berikut: Komunikasi (X1) dengan nilai *composite reliability* 0,979 dan *cronbach's alpha* dengan nilai 0,951, variabel Kerjasama Tim (X2) dengan nilai *composite reliability* 0,974 dan *cronbach's alpha* dengan nilai 0,977, dan variabel Loyalitas kerja karyawan (Y) dengan nilai *composite reliability* 0,957 dan *cronbach's alpha* dengan nilai 0,951, Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

a. *Q² Predictive Relevance*

Dalam analisis PLS, Q2 menunjukkan kekuatan prediksi model. Nilai Q2 model sebesar 0,02 menunjukkan model memiliki *predictive relvance* lemah, nilai Q2 model sebesar 0,15 menunjukkan model memiliki *predictive relvance moderate* dan nilai Q2 model sebesar 0,35 menunjukkan model memiliki *predictive relvance* kuat.

Tabel 7 Q2 Predictive Relevance

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
KERJASAMA TIM	900.000	900.000	
KOMUNIKASI	900.000	900.000	
LOYALITAS KER...	720.000	289.169	0.598

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data diolah 2024.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Q2 model dengan variabel loyalitas kerja adalah sebesar 0,598, hal ini menunjukkan bahwa model PLS memiliki *predictive relevance* kuat.

b. Uji Goodnes of Fit Model

Uji goodness of fit model PLS dapat dilihat dari nilai nilai SMRM model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria goodness of fit model jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan perfect fit jika nilai SRMR < 0,08. Hasil uji goodness of fit model PLS pada tabel 4.6 berikut menunjukkan bahwa nilai SRMR model PLS adalah sebesar 0,069. Oleh karena nilai SRMR model di bawah 0,10 maka model PLS ini dinyatakan fit, sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian

Tabel 8 Hasil Uji Goodness Of Fit Model

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.069	0.069

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data diolah 2024.

c. Uji Signifikansi (Uji Pengaruh Parsial)

Uji signifikansi digunakan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

Ho : Variabel eksogen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen

Ha : Variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen

Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai P value < 0,05 dan t hitung > 1,696 maka Ho ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen, sedangkan jika nilai p value > 0,05 maka Ho tidak ditolak dan disimpulkan bahwa variabel eksogen tidak berpengaruh terhadap variabel endogen. Dari hasil uji signifikansi tersebut selanjutnya juga dapat diketahui arah hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen. Arah hubungan tersebut dapat diketahui dari nilai original sampel masing-masing hubungan pengaruh. Apabila arah hubungan pengaruh bertanda positif maka pengaruh variabel eksogen terhadap endogen adalah positif/searah sedangkan apabila original sampel bertanda negatif maka arah hubungan pengaruh variabel eksogen

terhadap variabel endogen adalah berlawanan. Hasil uji signifikansi pada taraf signifikan 5% dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Uji Signifikansi

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel	Standart Deviasi	T Statistik	P Value
Komunikasi > Loyalitas Kerja	0.753	0.767	0.063	11.957	0.000
Kerjasama Tim > Loyalitas Kerja	0.936	0.940	0.021	44.577	0.000

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data diolah 2024.

- 1) Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji pengaruh Komunikasi terhadap Loyalitas kerja karyawan menunjukkan nilai t-statistik $11.957 > t\text{-tabel } 1.96$ dan nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. sehingga hipotesis ditolak yang artinya komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan karyawan pada PT. Boo Young Indonesia Cikande Serang. Hipotesis pertama diterima.
- 2) Hasil uji pengaruh variabel Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Loyalitas kerja karyawan menunjukkan nilai t-statistik $44.577 > t\text{-tabel } 1.96$ dan nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai. Hasil ini berarti bahwa Kerjasama Tim berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas kerja karyawan di PT. Boo Young Indonesia Cikande Serang Hipotesis kedua diterima.

d. Besar Pengaruh Parsial (*Effect Size /f Square /f²*)

Dalam analisis PLS, nilai *f square* (f^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Menurut Cohen (1988), nilai *f square* yang diperoleh selanjutnya dapat dikategorikan dalam kategori berpengaruh kecil ($f^2 = 0,02$), berpengaruh menengah ($f^2 = 0,15$) dan berpengaruh besar ($f^2 = 0,35$). Berikut ini adalah nilai f^2 masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen :

Tabel 10 Besar Pengaruh Parsial (f^2)

	KERJASAMA TIM	KOMUNIKASI	LOYALITAS KE...
KERJASAMA TIM			6.385
KOMUNIKASI			0.107
LOYALITAS KER...			

Sumber: Output SmartPLS 3.0, data diolah 2024.

Berdasarkan tabel 4.8 diperoleh hasil bahwa kerjasama tim merupakan variabel yang paling besar memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya loyalitas kerja karyawan.

Pembahasan

a. Pengaruh Komunikasi Terhadap Loyalitas kerja karyawan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan karyawan pada PT. Boo Young Indonesia Cikande Serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik $11.957 > t\text{-tabel } 1.96$ dan nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$ yang dapat diartikan adanya pengaruh dari Komunikasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhan & Habibie Mulyana, 2022) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa rendahnya komunikasi dapat menurunkan loyalitas kerja karyawan, yang berarti komunikasi dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, sehingga jika perusahaan ingin memiliki loyalitas kerja karyawan yang maksimal, maka harus lebih meningkatkan faktor lainnya selain komunikasi

b. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas kerja karyawan

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan karyawan pada PT. Boo Young Indonesia Cikande Serang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-statistik $44.577 > t\text{-tabel } 1.96$ dan nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$. yang dapat diartikan adanya pengaruh dari Kerjasama Tim.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut (Ramadhan & Habibie Mulyana, 2022) yang menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan karyawan

Hal tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya kerjasama tim dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan karyawan, yang berarti kerjasama tim dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan karyawan, yang berarti jika perusahaan lebih ditingkatkan lagi dalam penyeleksian karyawan hal tersebut agar berdampak baik bagi loyalitas kerja karyawan karyawan, karena kerjasama tim berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan karyawan khususnya pada bagian produksi PT. Boo Young Indonesia Cikande Serang.

c. Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas kerja karyawan

Pengujian hipotesis ketigas menunjukkan bahwa komunikasi dan Kerjasama Tim berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan karyawan secara simultan mampu menjelaskan *variability* konstruk Komunikasi (X1) dan Kerjasama Tim (X2) sebesar 94,0% yang artinya secara simultan berpengaruh kuat disebabkan nilai diatas 0.75.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Menurut (Ramadhan & Habibie Mulyana, 2022) yang menyatakan bahwa komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan karyawan

Hal tersebut menunjukkan bahwa meningkatnya komunikasi dan kerjasama tim dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan karyawan, yang berarti komunikasi dan kerjasama tim dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan karyawan, sehingga jika perusahaan dapat lebih meningkatkan komunikasi dan Kerjasama Tim karyawan secara bersamaan maka hal tersebut akan berdampak baik bagi hasil kerja karyawan khususnya pada bagian produksi PT. Boo Young Indonesia Cikande Serang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Komunikasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan karena nilai t-statistik $11.957 > t\text{-tabel } 1.96$ dan nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$, maka komunikasi dapat digunakan sebagai ukuran karyawan tinggi rendahnya loyalitas kerja pada seorang karyawan
- b. Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan karena nilai t-statistik $44.577 > t\text{-tabel } 1.96$ dan nilai signifikansi p-value sebesar $0,000 < 0,05$, semakin baik kerjasama tim yang dilakukan maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan, begitu sebaliknya
- c. Komunikasi dan kerjasama tim berpengaruh positif secara simultan terhadap loyalitas karyawan karena *variability* konstruk komunikasi (X1) dan kerjasama tim (X2) sebesar 94,0% yang artinya secara simultan berpengaruh kuat disebabkan nilai diatas 0.75, sehingga jika komunikasi dan kerjasama tim ditingkatkan secara bersama-sama maka hal tersebut akan mempengaruhi loyalitas seorang karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, yang di jadikan saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

- a. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar dapat menambahkan variabel dalam penelitiannya karena yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan bukan hanya komunikasi dan kerjasama tim saja, akan tetapi masih banyak selain variabel tersebut.
- b. Perusahaan mengawasi indikator selain dari komunikasi secara rutin, untuk menjaga loyalitas kerja karyawan agar stabil

- c. Perusahaan mengawasi indikator dari kerjasama tim secara rutin, untuk menjaga loyalitas kerja karyawan agar stabil
- d. Perusahaan disarankan kepada pimpinan agar lebih lebih meningkatkan standar-satandar kerja dan interaksi langsung kepada karyawan dengan memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2011). *Strategi manajemen sumber daya manusia*. Medan: Uisu Press.
- Amstrong. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Elexmedia Komputindo.
- Anugrah, A. K. (2014). Hubungan antara dukungan keluarga dan tingkat stres pada lansia di Balai PSTW Unit Budhi Luhur Kasongan Bantul Yogyakarta.
- Armiati. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Indo Java Land. *Jurnal El-Arbah*, 4(1).
- Astuti, N. K. (2023). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Gianyar. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Dewi, N. A. (2020). Pengaruh komunikasi kerja terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara. *Fakultas Ekonomi, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu*, 65(81).
- Ferdinand. (2014). *Teori aplikasi statistik*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Ghozali. (2014). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Goenawa, R. (2017). Pengaruh kepuasan komunikasi terhadap loyalitas karyawan di Eden Hotel Kuta Bali. *Universitas Kristen Petra Surabaya*.
- Harahap, S. M. (2022). Pengaruh kerjasama tim dan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Nikomas Gemilang Divisi Adidas Departemen Autocutting Serang – Banten. *Program Studi Manajemen, Universitas Bina Bangsa*.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi.

- Hidayat, I. (2022). Pengaruh kompensasi dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan MNC Studios Departement Traffic 3TV (MNC TV, GTV, dan RCTI). *Universitas Media Nusantara Citra, Jurnal Jurima*, 2(3).
- Hikamah. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Gunung Mas Internasional. *Jurnal EMBA*, 8(1).
- Jason, A. C., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Juwita, K. (2021). *Konsep dasar membangun loyalitas karyawan*. Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Kartini, A. P. (2018). Pengaruh komunikasi terhadap loyalitas karyawan pada Kantor Pusat Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Indramayu. *Universitas Langlangbuana*.
- Letsoin, V. R. (2022). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Dimensi*, 9(1), 17–34.
- Maeni, E. S. (2019). Pengaruh kerja tim dan loyalitas karyawan terhadap produktivitas kerja pada proyek PT Newton The Hybrid Park Bandung. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia*.
- McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2019). *Organizational behavior*. New York: McGraw-Hill Education.
- Mulyana, M. R. (2023). Pengaruh komunikasi, hubungan karyawan, dan kerjasama tim terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus PT Jawara Properti Indonesia). *Universitas Islam Malang*, 12(2).
- Novitasari, E. (2017). *Dasar-dasar ilmu manajemen*. Yogyakarta: Quadrant.
- Pratami, M. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bima Sakti Medika Palembang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Universitas Indo Global Mandiri*.
- Purwanto. (2011). *Pengembangan sumber daya manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Purwohendi. (2022). *Metedologi penelitian bisnis & ekonomi*. Yogyakarta: PT Pustaka Baru.
- Rahayuni, S. (2020). Pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung, Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Aceh Tamiang. *Universitas Islam Sumatera Utara*.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (13th ed.). Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2019). *Manajemen kinerja perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.