

***THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, WORK ABILITY AND TEAMWORK
ON THE WORK EFFECTIVENESS OF SURAKARTA BATIK LAWEYAN
EMPLOYEES***

***PENGARUH KOMUNIKASI, KEMAMPUAN KERJA DAN KERJASAMA TIM
TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN BATIK LAWEYAN
SURAKARTA***

Sila Amali Madina^{1*}, Lukman Hakim²
Universitas Muhammadiyah Surakarta^{1,2}
b100210274@student.ums.ac.id^{1*}, lh138@ums.id²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of communication, work ability, and teamwork on employee performance effectiveness at Batik Laweyan Surakarta. Effective communication, adequate work ability, and solid teamwork are essential factors in enhancing employee performance, especially in the batik industry, which requires synergy among individuals. This research uses a quantitative approach with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 100 respondents, who are employees of Batik Laweyan Surakarta with work experience ranging from 1 to 10 years. The research variables include communication (X1), work ability (X2), teamwork (X3), and employee performance effectiveness (Y). Data analysis was performed using the Partial Least Square (PLS) model to examine the relationships between variables. The results show that communication has a positive and significant effect on employee performance effectiveness with a contribution of 32.6%. Work ability also has a positive effect of 25.2%, while teamwork has the largest impact, contributing 39.4%. These findings emphasize the importance of building effective communication, improving work ability, and strengthening teamwork to achieve optimal work effectiveness. This study provides practical implications for the management of Batik Laweyan Surakarta to develop human resource management strategies, such as communication training, skill enhancement, and team development programs. By doing so, the company can improve productivity and the sustainability of the business in the batik industry.

Keywords: *Communication, Work Ability, Teamwork, Work Effectiveness, Batik Laweyan Surakarta.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kemampuan kerja, dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan di Batik Laweyan Surakarta. Komunikasi yang efektif, kemampuan kerja yang mumpuni, dan kerjasama tim yang solid merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya dalam industri batik yang membutuhkan sinergi antar individu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 100 responden yang merupakan karyawan Batik Laweyan Surakarta dengan pengalaman kerja antara 1 hingga 10 tahun. Variabel penelitian meliputi komunikasi (X1), kemampuan kerja (X2), kerjasama tim (X3), dan efektivitas kerja karyawan (Y). Analisis data dilakukan menggunakan model Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan dengan kontribusi sebesar 32,6%. Kemampuan kerja juga memiliki pengaruh positif sebesar 25,2%, sedangkan kerjasama tim memberikan pengaruh terbesar, yaitu sebesar 39,4%. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun komunikasi yang efektif, meningkatkan kemampuan kerja, serta memperkuat kerjasama tim untuk mencapai efektivitas kerja yang optimal. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen perusahaan Batik Laweyan Surakarta untuk mengembangkan strategi pengelolaan sumber daya manusia, seperti pelatihan komunikasi, peningkatan keterampilan kerja, dan program pembangunan tim. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan keberlanjutan usaha dalam industri batik.

Kata Kunci: Komunikasi, Kemampuan Kerja, Kerjasama Tim, Efektivitas Kerja, Batik Laweyan Surakarta

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang sangat penting dalam setiap perusahaan atau organisasi,

karena tanpa adanya manusia, suatu organisasi tidak dapat beroperasi dengan baik. Selain itu, untuk mencapai visi dan

misi organisasi, setiap individu memerlukan komunikasi yang efektif (Catur Widayati et al., 2021). Komunikasi yang baik akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efisien (Nurwinda et al., 2023). Mcewan, (2017) menekankan bahwa komunikasi memiliki peran krusial dalam kelancaran operasional organisasi, mengingat komunikasi yang tidak efektif dapat menghambat pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Komunikasi dalam organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan (Wijayanti, 2021). Manzoor, (2017) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antar individu untuk mencapai tujuan tertentu. Komunikasi yang berjalan dengan baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, sedangkan komunikasi yang

buruk dapat menyebabkan ketidakjelasan dan menurunkan efisiensi (Tyoso et al., 2023). Oleh karena itu, penting bagi setiap organisasi untuk memastikan adanya komunikasi yang efektif agar tercipta keterbukaan dan kolaborasi yang mempermudah pencapaian tujuan bersama (Ehigie et al., 2023).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja dan efektivitas kerja karyawan dalam organisasi. Salah satu faktor utama yang sering dibahas adalah komunikasi dalam organisasi, yang dapat mempengaruhi cara karyawan berinteraksi dan berkolaborasi. Selain itu, kemampuan kerja, teamwork, dan gaya kepemimpinan juga menjadi elemen penting dalam meningkatkan kinerja. Berikut adalah ringkasan hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk penelitian ini:

Tabel 1. Penelitian terdahulu

No.	Peneliti	Tahun	Fokus Penelitian	Hasil Penelitian	Saran/Implikasi
1	Irwanda Ardhi Wijaya et al.	2022	Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan	Komunikasi yang baik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika komunikasi buruk, kinerja juga terganggu.	Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel komunikasi sebagai determinan kinerja karyawan.
2	Lulu Mandela Hakari	2021	Pengaruh kemampuan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan	Kemampuan kerja secara parsial mempengaruhi efektivitas kerja karyawan di PT. Fastfood Indonesia.	Menyusun kebijakan yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan.
3	Dian Juliarti Bantam et al.	2024	Pengaruh teamwork terhadap efektivitas kerja karyawan	Teamwork yang efektif dipengaruhi oleh tujuan bersama, komunikasi terbuka, dan motivasi kerja. Kepercayaan dan penyelesaian masalah yang konstruktif mendukung kerjasama tim.	Peningkatan komunikasi, diskusi terbuka, dan kerjasama yang didukung kepercayaan dalam tim.
4	Bachtiar Arifudin Husain et al.	2022	Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan	Kepemimpinan yang demokratis dan penghargaan terhadap karyawan meningkatkan efektivitas kinerja. Gaya	Menyediakan lebih banyak motivasi untuk karyawan agar dapat meningkatkan efektivitas kinerja mereka.

kepemimpinan
demokratis dapat
meningkatkan
produktivitas, namun
kurangnya motivasi
mengurangi efektivitas.

Sumber : Data Sekunder Scholar, 2024

Dari penelitian terdahulu yang telah disajikan, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti komunikasi, kemampuan kerja, kerjasama tim, dan kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian ini memberikan pandangan yang luas mengenai aspek-aspek yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi, yang penting untuk dipertimbangkan dalam penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat lebih memperdalam analisis terhadap faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan pemahaman mengenai bagaimana elemen-elemen tersebut saling berinteraksi dalam konteks yang lebih luas.

Selain komunikasi yang efektif, kemampuan kerja karyawan juga memegang peranan penting dalam menunjang kinerja organisasi (Almaamari & Merza Salial, 2022). Kemampuan kerja karyawan mencerminkan potensi individu dalam menjalankan tugas yang diamanatkan, yang meliputi keahlian, pengalaman, dan dedikasi (Sanyal et al., 2018). Menurut Ibrahim et al., (2021), kemampuan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Karyawan yang memiliki keterampilan yang memadai akan lebih mudah mengatasi tantangan pekerjaan dan berkontribusi positif terhadap perkembangan perusahaan (Darmawan & Putra, 2022). Kualitas kemampuan kerja ini menjadi salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi secara maksimal (Rustan, 2021).

Tidak hanya komunikasi dan kemampuan kerja, kerjasama tim juga

menjadi aspek penting yang mendukung kesuksesan organisasi (Fitri et al., 2023). Kerjasama tim yang solid dan efektif dapat memaksimalkan potensi individu dan meningkatkan kinerja kolektif. Fuadi et al. (2020) menjelaskan bahwa kerjasama tim yang baik memungkinkan pegawai saling bertukar ide, memberi masukan, serta memberikan dukungan satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, perusahaan perlu menumbuhkan kerjasama tim yang baik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja keseluruhan perusahaan (Arrofiq & Andarini, 2024).

Tinjauan Pustaka Komunikasi

Komunikasi sangat penting dalam organisasi karena memungkinkan pertukaran pesan antara individu secara verbal dan non-verbal, baik formal maupun informal. Menurut Junita et al., (2022), komunikasi yang efektif meningkatkan produktivitas, memperkuat hubungan antar karyawan, dan mendukung tujuan bersama. Dainton (2020) menambahkan bahwa komunikasi yang jelas mengurangi konflik dan mempermudah koordinasi. Dimensi komunikasi seperti keterbukaan, ketepatan informasi, umpan balik, dan frekuensi komunikasi berperan dalam pemahaman tugas dan tujuan (Nur, 2021). Komunikasi juga membantu koordinasi, menghindari kesalahpahaman, dan meningkatkan efisiensi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi komunikasi termasuk hubungan atasan-bawahan, komunikasi

antar karyawan, kejelasan informasi, media yang tepat, dan budaya organisasi (Suryana, 2022).

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja mengacu pada potensi yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa kemampuan kerja mencakup berbagai aspek, seperti kompetensi teknis, kualitas output, efisiensi kerja, serta kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja. Kemampuan kerja terdiri dari dua dimensi, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual mencakup kecerdasan numerik, pemahaman verbal, dan penalaran deduktif, sedangkan kemampuan fisik meliputi kekuatan, daya tahan, fleksibilitas, dan koordinasi. Kemampuan yang baik memungkinkan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara efektif, meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal (Julian & Wirawan, 2024).

Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah proses kolektif yang melibatkan individu dengan keterampilan, peran, dan perspektif berbeda untuk mencapai tujuan bersama secara efektif. Robbins dan Judge (2013) mengemukakan bahwa kerjasama tim yang efektif bergantung pada beberapa dimensi, seperti rasa saling percaya, komitmen terhadap tujuan tim, komunikasi terbuka, peran yang jelas, dan kepemimpinan yang efektif. Kerjasama yang baik memungkinkan tim untuk saling mendukung dan berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas, sehingga mencapai hasil yang optimal. Penelitian menunjukkan bahwa tim yang bekerja

sama dengan baik dapat meningkatkan kinerja, inovasi, dan kepuasan anggota, serta menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas dan produktivitas (I Dewa Gede Darmadi, 2020).

Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja merujuk pada sejauh mana individu atau organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal. Robbins dan Judge (2013) mengidentifikasi beberapa dimensi yang mempengaruhi efektivitas kerja, antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi penggunaan sumber daya, dan dapat diandalkan. Efektivitas kerja yang tinggi memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta menjaga kesejahteraan individu dengan mengelola waktu dan beban kerja yang sehat. Organisasi yang efektif dalam mengelola kinerja akan memperoleh hasil yang optimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, serta meminimalkan pemborosan sumber daya (Haryanto, 2021).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji hubungan antara variabel independen (komunikasi, kemampuan kerja, dan kerjasama tim) dengan variabel dependen (efektivitas kerja) melalui analisis statistik. Penelitian ini dilaksanakan di beberapa perusahaan batik di kawasan Batik Laweyan Surakarta, yang dikenal sebagai pusat industri batik dengan tradisi yang kaya dan pusat ekonomi bagi pengrajin batik lokal. Perusahaan yang dijadikan objek penelitian antara lain Batik Putra Laweyan, Batik Merak Manis, dan Batik Citra Kencana. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di

industri batik di kawasan tersebut. Data dikumpulkan menggunakan angket berbasis skala Likert (1–5), yang disebarakan secara langsung maupun online. Sampel diambil dengan metode purposive sampling, dengan kriteria karyawan yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun, sebanyak 100 responden. Variabel penelitian meliputi komunikasi, kemampuan kerja, kerjasama tim, dan efektivitas kerja. Untuk analisis, digunakan Smart PLS (Partial Least Square) dengan tahapan uji instrumen, termasuk uji validitas dan reliabilitas, serta uji model struktural untuk mengukur hubungan antar variabel. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t parsial untuk menguji pengaruh masing-masing variabel terhadap efektivitas kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Deskripsi responden dalam penelitian ini mengacu pada profil individu yang memenuhi kriteria sebagai subjek penelitian. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi, kemampuan kerja, dan kerjasama tim terhadap efektivitas kerja karyawan Batik Laweyan Surakarta. Responden terdiri dari karyawan di lingkungan Kampung Batik Laweyan yang memiliki pengalaman kerja antara 1 hingga 10 tahun.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dirancang untuk menggali persepsi mereka terhadap faktor komunikasi, kemampuan kerja, kerjasama tim, dan kaitannya dengan efektivitas kerja. Dengan menggambarkan deskripsi responden secara rinci, penelitian ini memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid dan mewakili populasi penelitian untuk menjawab tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Lama Bekerja

Kategori	Jumlah Responden	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	52 responden	52%
Perempuan	48 responden	48%
Usia		
20–30 tahun	35 responden	35%
31–40 tahun	45 responden	45%
41–50 tahun	15 responden	15%
> 50 tahun	5 responden	5%
Lama Bekerja (tahun)		
1–3 tahun	30 responden	30%
4–6 tahun	40 responden	40%
7–10 tahun	30 responden	30%
Total	100 responden	100%

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (52%) dengan komposisi perempuan sebanyak 48%, yang menunjukkan distribusi gender yang

hampir seimbang. Dari segi usia, sebagian besar responden berusia antara 31 hingga 40 tahun (45%), yang merupakan kelompok usia produktif. Dalam hal lama bekerja, mayoritas

responden memiliki pengalaman kerja antara 4 hingga 6 tahun (40%), diikuti dengan kelompok yang memiliki pengalaman 1 hingga 3 tahun dan 7

hingga 10 tahun, masing-masing 30%. Secara keseluruhan, total responden dalam penelitian ini adalah 100 orang.

Validity & Reliability Test

Table 3. Construct Validity

Constructs	Validity		Reliability		
	Items	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Pengaruh Komunikasi	Saya secara teratur berkomunikasi dengan rekan kerja di dalam tim kerja	0,801	0,893	0,851	0,626
	Saya merasa efektif dalam menyampaikan pesan kepada rekan kerja di dalam tim kerja	0,785			
	Pesan yang saya terima dari rekan kerja di dalam tim jelas dan mudah dipahami	0,745			
	Saya berkomunikasi dengan terbuka dan jujur dengan rekan kerja	0,805			
	Saya berbagi informasi atau pengetahuan dengan rekan kerja di dalam tim	0,818			
Kemampuan Kerja	Saya memiliki ketrampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan saya dengan baik	0,722	0,868	0,798	0,623
	Saya mampu mengatasi tantangan dan mengatasi masalah yang muncul di tempat kerja	0,802			
	Saya terus melakukan pengembangan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja saya	0,794			
	Saya memiliki kemampuan untuk menghasilkan ide ide kreatif dalam menjalankan tugas tugas pekerjaan	0,835			
Kerjasama Tim	Karyawan saling membantu dan mendukung satu sama lain dalam mencapai tujuan bersama	0,757	0,919	0,889	0,694
	Karyawan mampu memberikan kontribusi yang berarti dalam kegiatan pekerjaan	0,893			
	Karyawan dapat bekerjasama dalam menemukan solusi masalah	0,877			
	Karyawan saling mempercayai dan mendukung satu sama lain	0,774			
	Karyawan merasa nyaman berbagi ide dan pendapat tanpa takut dihakimi	0,855			
Efektivitas Karyawan	Saya merasa informasi yang diterima dari atasan atau rekan kerja sangat jelas dan mudah dipahami	0,846	0,914	0,882	0,679
	Saya merasa didukung dalam berkomunikasi dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan kerja	0,846			
	Saya mampu memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan saya untuk menghadapi tantangan pekerjaan	0,833			
	Saya merasa anggota tim bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan bersama	0,805			
	Saya merasa tim kerja saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung	0,788			

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas untuk empat konstruk penelitian, yaitu Pengaruh Komunikasi, Kemampuan Kerja,

Kerjasama Tim, dan Efektivitas Karyawan. Berdasarkan nilai *outer loading* yang berkisar antara 0,722 hingga 0,893, semua item untuk masing-

masing konstruk dapat dianggap valid karena nilai loading factor lebih dari 0,7. Selain itu, nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang lebih dari 0,7 pada semua konstruk menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang tinggi dan reliabilitas yang baik. Nilai AVE (Average Variance Extracted) yang lebih dari 0,5, dengan rentang antara 0,623 hingga 0,694, juga menunjukkan

konvergen validitas yang memadai, yang berarti bahwa setiap konstruk dapat menjelaskan lebih dari 50% varians pada indikator-indikatornya. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini valid dan reliabel untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Kebaikan Model (*Goodness of fit*)

Tabel 4. R Square

	R Square
Efektivitas Karyawan	0,710

Sumber : Data Diolah, 2024

Tabel 3 menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,710 untuk variabel Efektivitas Karyawan, yang berarti model penelitian ini dapat menjelaskan 71% varians dalam efektivitas karyawan. Ini menunjukkan bahwa komunikasi, kemampuan kerja, dan kerjasama tim

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas karyawan, dengan model yang cukup baik dalam menggambarkan hubungan tersebut. Sisanya, sekitar 29%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terukur dalam penelitian ini.

Tabel 5. Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Pengaruh Komunikasi -> Efektivitas Karyawan	0,326	0,326	0,101	3,216	0,001
Kerjasama Tim-> Efektivitas Karyawan	0,394	0,398	0,083	4,776	0,000
Kemampuan Kerja -> Efektivitas Karyawan	0,252	0,252	0,086	2,931	0,004

Sumber : Data Diolah, 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi, kerjasama tim, dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap efektivitas karyawan. Komunikasi memiliki pengaruh sebesar 32,6%, dengan t-statistics 3,216 dan p-value 0,001, yang menandakan pengaruhnya signifikan. Kerjasama tim memberikan pengaruh terbesar, yaitu 39,4%, dengan t-statistics 4,776 dan p-value 0,000, yang juga signifikan secara statistik. Sementara itu, kemampuan kerja berpengaruh sebesar 25,2%, dengan t-statistics 2,931 dan p-value 0,004, yang menunjukkan pengaruh signifikan meskipun lebih rendah

dibandingkan dua variabel lainnya. Secara keseluruhan, ketiga variabel ini terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas karyawan.

PEMBAHASAN PENELITIAN

Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Batik Laweyan Surakarta

Komunikasi yang efektif memiliki peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan di Batik Laweyan Surakarta. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu karyawan memahami tugas mereka lebih baik, meningkatkan kerjasama tim, dan

mengurangi konflik di tempat kerja, menciptakan lingkungan yang harmonis (Julian & Wirawan, 2024; I Dewa Gede Darmadi, 2020). Penelitian oleh Suryana (2022) juga menunjukkan bahwa karyawan yang merasa dihargai melalui komunikasi yang baik cenderung lebih termotivasi dan berkontribusi positif terhadap perusahaan. Di Batik Laweyan, komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan terbukti meningkatkan produktivitas serta kualitas produk batik yang dihasilkan, sehingga penting bagi manajemen untuk memastikan saluran komunikasi terbuka dan mendukung interaksi positif di antara karyawan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Batik Laweyan Surakarta

Kemampuan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja di Batik Laweyan Surakarta. Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang baik dapat menyelesaikan tugas dengan efisien dan berkualitas tinggi, berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan (Ridho, 2023). Dalam industri batik, kemampuan kerja yang tinggi sangat penting untuk memastikan kualitas produk yang memenuhi standar, mengingat proses produksi yang memerlukan keterampilan khusus dan perhatian terhadap detail. Penelitian oleh Darmawan & Putra (2022) juga menyebutkan bahwa karyawan yang merasa kompeten cenderung lebih termotivasi dan mampu menghadapi tantangan dalam pekerjaan mereka. Sebaliknya, kekurangan kemampuan kerja dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja (Rustan, 2021).

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Batik

Laweyan Surakarta

Kerjasama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Batik Laweyan Surakarta. Dalam industri batik yang melibatkan berbagai tahap produksi dan keterampilan, kolaborasi antar anggota tim sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja (Fitri et al., 2023). Kerja sama yang baik memungkinkan karyawan untuk saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan memanfaatkan keahlian masing-masing, sehingga tugas dapat diselesaikan lebih efisien dan kesalahan dapat dikurangi. Penelitian oleh Junita et al. (2022) mengungkapkan bahwa kerja sama tim yang efektif juga meningkatkan komunikasi dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Karyawan yang merasa terlibat dalam tim dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama (Ibrahim et al., 2021), sehingga membangun budaya kerja sama yang kuat akan meningkatkan efektivitas kerja dan berkontribusi pada pertumbuhan perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa komunikasi, kemampuan kerja, dan kerja sama tim memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Batik Laweyan Surakarta. Untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, disarankan agar Batik Laweyan terus memperkuat budaya kerja sama antar tim dengan melakukan pelatihan, kegiatan team building, serta memfasilitasi komunikasi yang terbuka. Dengan fokus pada pengembangan kerja sama tim, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai hasil produksi batik yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, I., & Manzoor, S. R. (2017). Effect of Teamwork, Employee Empowerment and Training on Employee Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(11), 380–394. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i11/3472>
- Almaamari, Q. A., & Merza Salial, M. (2022). Influence of Job Satisfaction, Effective Teamwork and Social Media on Employee's Performance in Bahraini Telecommunication Sector. *Specialusis Ugdymas / Special Education*, 2022(43), 1.
- Arrofiq, W., & Andarini, S. (2024). the Influence of Content Marketing on Consumer Interaction on Pt Indofood ' S Indomie Products (Study on Consumers Indomie in Surabaya) Pengaruh Konten Pemasaran Terhadap Interaksi Konsumen Pada Produk Indomie Pt Indofood (Studi Pada Konsumen Indomie D. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(4), 8858–8864.
- Catur Widayati, C., Arijanto, A., Hellen Widjaja, P., & T. Fintura, A. (2021). the Effect of Emotional Intelligence, Communication and Teamwork on Employee Performance. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(3), 554–568. <https://doi.org/10.31933/dijdbm.v2i3.843>
- Darmawan, D., & Putra, A. R. (2022). Pencapaian Efektivitas Kerja Melalui Optimalisasi Kecerdasan Emosional Dan Pemberian Beban Kerja Secara Tepat Kepada Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8–16. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.72>
- Ehigie, B. O., Odunela, A. A., & Ehigie, R. I. (2023). Emotional intelligence and organizational communication in perceived teamwork effectiveness among bank employees in Nigeria. *Team Performance Management*, 29(3–4), 183–201. <https://doi.org/10.1108/TPM-05-2022-0040>
- Fitri, R. D., Novalia, N., & Heryati, H. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT. Musi Hutan Persada Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(3), 510–520. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i3.13446>
- Haryanto, A. (2021). STRATEGY TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE SUPPORTED BY COMMUNICATION, MOTIVATION, AND TEAMWORK. *Seascapeid Journal of Economics, Management, and Business (SJEMEB)*, 2(Xxx), 73–83.
- I Dewa Gede Darmadi. (2020). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Blahbatuh Di Kabupaten Gianyar. *EJournal*, 15, 1–15.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>
- Julian, D., & Wirawan, S. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA

- KARYAWAN PADA PT. TABALONG JAYA MARGA BERSAMA KABUPATEN TABALONG. *JAPB*, 7.
- Junita, A., Pentana, S., & Sitorus, I. S. (2022). Pengalaman Kerja Sebagai Pemediasi Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 7(2), 168–179. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i2.1307>
- Mcewan, D., Ruissen, G. R., Eys, M. A., Zumbo, B. D., & Beauchamp, M. R. (2017). The effectiveness of teamwork training on teamwork behaviors and team performance: A systematic review and meta-Analysis of controlled interventions. *PLoS ONE*, 12(1), 1–23. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>
- Nur, I. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan PT Pos Indonesia. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN*, 8(2), 139–151.
- Nurwinda, Musa, C. I., Musa, M. I., Ruma, Z., & Dipomatmodjo, T. S. P. (2023). the Effect of Work Communication and Teamwork on Employee Performance At the Bontonompo 1 Health Center of South Bontonompo Sub-District. *Marginal Journal of Management, Accounting, General Finance and International Economic Issues*, 2(3), 697–704. <https://doi.org/10.55047/marginal.v2i3.696>
- Rustan, A. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 8(2), 126.
- Sanyal, S., Hisam, & M. (2018). The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(May), 15–22. <https://doi.org/10.9790/487X-2003011522>
- Suryana, D. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial PENGARUH*, 7, 73–81.
- Tyoso, J. S. P., Sukardi, S., & Mahesa, D. (2023). Analysis of Communication, Knowledge Management, Teamwork, Ability, and Performance of Private Sector Employees in the City of Semarang. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(01), 354–370. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i01.515>
- Wijayanti, T. C. (2021). Influence of Interpersonal Communication and Teamwork on Organization to Enhance Employee Performance: A Case Study. *Proceedings of the 1st UMGESHIC International Seminar on Health, Social Science and Humanities (UMGESHIC-ISHSSH 2020)*, 585, 425–431. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.211020.060>