



Pengaruh Human Relations dan *Team Work* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto

Risa Alfiah Menganti¹, Nersiwad², Toto Heru Dwihandoko³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit^{1,2,3}

*Email Korespodensi: alfiamenganti@gmail.com

Diterima: 15-08-2026 | Disetujui: 20-08-2026 | Diterbitkan: 22-08-2026

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in achieving organizational objectives, particularly in construction and vehicle body manufacturing where work processes depend on coordination among units. This study aims to analyze the effects of human relations and teamwork on employee performance at PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto. The study employed a quantitative causal-associative approach. The population consisted of 60 employees, and all members of the population were selected using saturated sampling. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation, and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination with IBM SPSS Statistics 26. The results show that human relations has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.410, t-value of 3.225, and significance of 0.002. Teamwork also has a positive and significant effect, with a regression coefficient of 0.468, t-value of 3.232, and significance of 0.002. Simultaneously, human relations and teamwork significantly affect employee performance, with an F-value of 41.988 and significance of 0.000. The coefficient of determination is 0.596, indicating that 59.6% of employee performance variation is explained by the two independent variables, while 40.4% is explained by other factors outside the model. The findings emphasize the importance of strengthening interpersonal relationships, communication, coordination, and collaborative work in improving employee performance.

Keywords: Human Relations, Team Work, Employee Performance

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama pada perusahaan konstruksi dan karoseri yang proses kerjanya saling bergantung antarbagian. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Human Relations dan Team Work terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi berjumlah 60 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan IBM SPSS Statistics 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Human Relations berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,410, nilai t hitung 3,225, dan signifikansi 0,002. Team Work juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi 0,468, nilai t hitung 3,232, dan signifikansi 0,002. Secara simultan, Human Relations dan Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F

hitung 41,988 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,596 menunjukkan bahwa 59,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Human Relations dan Team Work, sedangkan 40,4% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menegaskan pentingnya penguatan hubungan interpersonal, komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi tim dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Katakunci: Human Relations, Team Work, Kinerja Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Menganti, R. A., Nersiwad, N., & Dwihandoko, T. H. . (2026). Pengaruh Human Relations dan Team Work Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 4748-4758. <https://doi.org/10.63822/2zrj5750>

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi salah satu unsur penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena pencapaian target perusahaan tidak hanya ditentukan oleh sumber daya fisik dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia. Dalam organisasi yang aktivitasnya saling bergantung, karyawan dituntut mampu berkomunikasi, berkoordinasi, bekerja sama, dan menyelesaikan tanggung jawab secara konsisten. Kondisi tersebut semakin penting pada sektor konstruksi dan karoseri karena proses produksi melibatkan beberapa tahapan yang saling berkaitan dan hasil pekerjaan pada satu bagian menjadi input bagi bagian berikutnya.

PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan pembuatan karoseri, antara lain Bak, Box, Tanki, Trailer, hingga Bak LPG. Perusahaan mulai beroperasi pada tahun 2022 dan menekankan kualitas produksi serta efektivitas operasional. Karakteristik pekerjaan yang teknis dan saling bergantung membuat komunikasi dan koordinasi antarkaryawan menjadi bagian penting dalam pencapaian target produksi.

Dalam konteks tersebut, Human Relations dipahami sebagai kualitas hubungan interpersonal antara karyawan, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, yang tercermin dalam komunikasi, kerja sama, dan harmonisasi hubungan kerja. Sementara itu, Team Work mengacu pada kemampuan karyawan untuk bekerja secara efektif dalam tim melalui koordinasi, komunikasi, komitmen, dan kepercayaan untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja karyawan dalam penelitian ini tercermin melalui kuantitas kerja, kualitas hasil kerja, tanggung jawab, kedisiplinan, serta inisiatif dan kreativitas.

Permasalahan empiris yang menjadi dasar penelitian adalah adanya kendala dalam penyampaian informasi antarbagian, koordinasi yang belum optimal, serta kurangnya sinkronisasi ketika terjadi perubahan spesifikasi produk dari pelanggan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan kesalahan produksi, rework, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan peningkatan penggunaan sumber daya. Data operasional yang dikemukakan dalam skripsi menunjukkan bahwa pada Januari sampai Maret 2026 kerugian perusahaan berada pada kisaran 22%–25% dari target yang ditetapkan dan dikaitkan dengan permasalahan Human Relations dan Team Work.

Secara teoritis, hubungan kerja yang harmonis dapat membangun suasana kerja kondusif, meningkatkan komunikasi, rasa saling percaya, semangat kerja, dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Rasyid et al. (2024) yang dirujuk dalam skripsi menunjukkan bahwa Human Relations berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan Faricha dan Kusumadinata (2025) juga menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja sehingga berdampak pada kinerja.

Team Work juga menjadi faktor penting karena proses kerja yang saling bergantung membutuhkan pembagian tugas yang jelas, koordinasi, kesediaan membantu, komitmen terhadap tujuan bersama, dan kemampuan memecahkan masalah secara kolaboratif. Penelitian Putrie (2024) dan Uly et al. (2023) yang digunakan dalam skripsi menunjukkan bahwa Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tersebut memberikan dasar bahwa Human Relations dan Team Work memiliki hubungan dengan kinerja, tetapi konteks penelitian pada perusahaan konstruksi dan karoseri yang memiliki proses produksi saling bergantung masih perlu diperkuat. Penelitian ini menempatkan kedua variabel tersebut secara simultan pada PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto sehingga dapat memberikan bukti

empiris yang lebih spesifik pada konteks industri tersebut. Dengan demikian, penelitian ini diarahkan untuk menjawab apakah Human Relations berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apakah Team Work berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan apakah keduanya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut: H1: Human Relations berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H2: Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. H3: Human Relations dan Team Work secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian adalah menganalisis ketiga pengaruh tersebut pada PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Pendekatan tersebut digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu Human Relations (X1) dan Team Work (X2), terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y). Penelitian kuantitatif digunakan karena data penelitian berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik, sedangkan pendekatan asosiatif kausal digunakan untuk menguji pengaruh antarvariabel.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto yang berjumlah 60 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Dengan demikian, jumlah responden penelitian adalah 60 karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner merupakan instrumen utama dan menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju.

Variabel Human Relations diukur melalui empat indikator, yaitu komunikasi efektif, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan klien atau pihak eksternal. Team Work diukur melalui koordinasi tugas, kolaborasi/kerja sama, komitmen terhadap tujuan bersama, dan pemecahan masalah tim. Kinerja karyawan diukur melalui kuantitas kerja, kualitas hasil kerja, tanggung jawab, kedisiplinan kerja, serta inisiatif dan kreativitas.

Data dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 26. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh Human Relations dan Team Work secara simultan. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dan Deskripsi Variabel

Responden penelitian berjumlah 60 karyawan. Berdasarkan data karakteristik usia yang disajikan dalam skripsi, responden berusia 21–30 tahun sebanyak 6 orang (10%), 31–40 tahun sebanyak 20 orang

(33,3%), 41–50 tahun sebanyak 13 orang (21,67%), dan lebih dari 50 tahun sebanyak 2 orang (3,33%). Data tersebut merupakan hasil pengumpulan kuesioner tahun 2026.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Human Relations (X1)	60	35,00	40,00	38,7333	1,58239
Team Work (X2)	60	35,00	40,00	39,0333	1,38963
Kinerja Karyawan (Y)	60	36,00	43,00	39,8833	1,57407

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Nilai rata-rata Human Relations sebesar 38,7333 menunjukkan kecenderungan penilaian responden yang tinggi terhadap kualitas hubungan kerja. Team Work memiliki rata-rata 39,0333, sedangkan Kinerja Karyawan memiliki rata-rata 39,8833. Temuan deskriptif tersebut menunjukkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap ketiga variabel yang diteliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 5,763 + 0,410X_1 + 0,468X_2 + e$. Koefisien Human Relations sebesar 0,410 menunjukkan arah hubungan positif, sedangkan koefisien Team Work sebesar 0,468 juga menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, dengan asumsi variabel lain konstan, peningkatan kualitas Human Relations dan Team Work cenderung diikuti peningkatan kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	5,763	3,787	-	1,522	0,134
Human Relations	0,410	0,127	0,412	3,225	0,002
Team Work	0,468	0,145	0,413	3,232	0,002

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Pengaruh Human Relations terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Human Relations berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 3,225 lebih besar daripada t tabel 2,002, sedangkan nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_1 diterima. Koefisien regresi 0,410 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan Human Relations, dengan Team Work dianggap konstan, berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,410 satuan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kualitas komunikasi dan hubungan interpersonal memiliki peran dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Pada perusahaan dengan proses produksi yang saling

bergantung, informasi mengenai perubahan pekerjaan, spesifikasi produk, maupun penyesuaian jadwal harus dapat disampaikan secara tepat. Hubungan kerja yang terbuka dan saling mendukung dapat membantu mengurangi miskomunikasi serta mempercepat penyelesaian masalah. Hasil ini sejalan dengan Rasyid et al. (2024) dan Faricha dan Kusumadinata (2025) yang menunjukkan pengaruh positif Human Relations terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Team Work terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai t hitung sebesar 3,232 lebih besar daripada t tabel 2,002 dan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_2 diterima. Koefisien regresi sebesar 0,468 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan Team Work, dengan Human Relations dianggap konstan, berkaitan dengan peningkatan kinerja sebesar 0,468 satuan.

Hasil tersebut memperlihatkan bahwa koordinasi tugas, kolaborasi, komitmen terhadap tujuan bersama, dan kemampuan memecahkan masalah secara kolektif merupakan aspek penting dalam proses kerja. Temuan ini relevan dengan karakteristik PT Kreasi Prima Perkasa yang memiliki tahapan produksi yang saling berkaitan. Apabila satu bagian terlambat atau menghasilkan pekerjaan yang tidak sesuai, bagian berikutnya dapat mengalami hambatan. Oleh karena itu, *Team Work* yang efektif dapat membantu memastikan setiap tahapan berjalan sesuai peran dan target. Hasil penelitian ini mendukung Putrie (2024) dan Uly et al. (2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan Team Work terhadap kinerja.

Pengaruh Human Relations dan Team Work secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Uji simultan menunjukkan bahwa Human Relations dan Team Work secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung sebesar 41,988 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,16, dengan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, H_3 diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas hubungan interpersonal dan efektivitas kerja tim secara bersama-sama berperan dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
1	0,772	0,596	0,581	1,01830

Sumber: Data diolah penulis, 2026

Nilai R Square sebesar 0,596 menunjukkan bahwa 59,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh Human Relations dan Team Work dalam model penelitian, sedangkan 40,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Faktor lain yang disebutkan dalam skripsi antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kompetensi, pengalaman kerja, dan karakteristik individu.

Implikasi Temuan

Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak cukup dilakukan hanya melalui peningkatan kemampuan individual. Perusahaan perlu memperhatikan mekanisme hubungan kerja dan pola kolaborasi yang terjadi setiap hari. Penguatan komunikasi internal dapat dilakukan dengan memastikan perubahan spesifikasi, jadwal, dan hasil pengecekan pekerjaan diteruskan kepada bagian terkait secara tepat waktu. Pada saat yang sama, pembagian tugas dan tanggung jawab dalam tim perlu dibuat jelas agar setiap anggota memahami keterkaitan pekerjaannya dengan tahapan berikutnya.

Temuan penelitian juga memiliki implikasi bagi pengelolaan masalah rework dan keterlambatan. Karena observasi awal menunjukkan adanya kendala koordinasi yang dapat memicu kesalahan pekerjaan, perusahaan dapat menjadikan koordinasi lintas bagian sebagai bagian dari pengendalian proses. Forum singkat antarbagian sebelum atau selama tahapan produksi, mekanisme umpan balik setelah progress check, dan pembiasaan pemecahan masalah secara bersama dapat membantu memperkuat Team Work. Langkah tersebut sejalan dengan temuan bahwa koordinasi, komunikasi, dan komitmen bersama menjadi unsur penting dalam kerja tim.

Dari sisi Human Relations, perusahaan perlu menjaga hubungan yang saling menghargai antara pimpinan dan bawahan serta antarrekan kerja. Komunikasi yang terbuka dapat memberikan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan kendala sebelum masalah berkembang menjadi kesalahan produksi. Hubungan yang baik dengan klien atau pihak eksternal juga perlu diperhatikan karena perubahan kebutuhan pelanggan harus diterjemahkan secara akurat ke dalam proses internal. Dengan demikian, Human Relations dan Team Work dapat dipandang sebagai dua aspek yang saling melengkapi dalam mendukung kinerja.

Analisis Lebih Lanjut atas Temuan Human Relations

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa Human Relations memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,410 dan nilai beta terstandar sebesar 0,412. Nilai tersebut menunjukkan bahwa perubahan kualitas hubungan interpersonal di lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan perubahan kinerja karyawan. Signifikansi 0,002 memperkuat bahwa hubungan tersebut secara statistik signifikan pada tingkat kesalahan 5 persen. Temuan ini memberikan gambaran bahwa hubungan manusia bukan sekadar pelengkap dalam pengelolaan sumber daya manusia, tetapi merupakan bagian yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Jika dikaitkan dengan kondisi perusahaan, hubungan kerja yang baik dapat membantu memperlancar aliran informasi. Pada lingkungan produksi, informasi mengenai perubahan spesifikasi pesanan, jadwal, hasil pemeriksaan, atau kebutuhan penyesuaian pekerjaan perlu diterima oleh pihak yang tepat. Ketika komunikasi antarkaryawan dan antara atasan dengan bawahan berlangsung terbuka, peluang terjadinya salah persepsi dapat ditekan. Hubungan interpersonal yang baik juga dapat membuat karyawan lebih mudah meminta bantuan, menyampaikan kendala, dan memberikan umpan balik terhadap proses kerja.

Temuan ini penting karena observasi awal penelitian menunjukkan adanya miskomunikasi antarbagian dan kondisi tersebut dapat berujung pada rework dan keterlambatan. Dengan demikian, peningkatan Human Relations dapat diposisikan sebagai salah satu upaya untuk mengurangi kesalahan yang bersumber dari komunikasi dan hubungan kerja. Perusahaan dapat memperkuat komunikasi rutin, memastikan informasi perubahan pekerjaan terdokumentasi dan tersampaikan, serta mendorong hubungan kerja yang saling menghargai.

Analisis Lebih Lanjut atas Temuan Team Work

Team Work memiliki koefisien regresi sebesar 0,468 dan beta terstandar sebesar 0,413. Dibandingkan koefisien Human Relations sebesar 0,410, koefisien Team Work dalam persamaan regresi sedikit lebih besar. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model penelitian ini Team Work memberikan kontribusi regresi yang relatif lebih tinggi terhadap kinerja, meskipun kedua variabel sama-sama signifikan. Interpretasi tersebut perlu dipahami sebagai hasil dalam model penelitian dan bukan sebagai kesimpulan bahwa Team Work merupakan satu-satunya faktor terpenting bagi kinerja karyawan.

Karakteristik proses produksi PT Kreasi Prima Perkasa membuat temuan tersebut dapat dipahami secara operasional. Pekerjaan produksi, perakitan, pengecatan, dan finishing memiliki keterkaitan antartahap. Karyawan tidak hanya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan masing-masing, tetapi juga perlu memastikan hasil tersebut dapat diteruskan dengan baik kepada bagian berikutnya. Karena itu, koordinasi tugas dan kesediaan membantu anggota tim menjadi penting. Ketika pembagian tugas jelas dan anggota memahami target bersama, potensi terjadinya pekerjaan yang tidak sinkron dapat dikurangi.

Team Work yang efektif juga berkaitan dengan kemampuan tim memecahkan masalah. Dalam proses produksi, masalah tidak selalu dapat diselesaikan oleh satu orang atau satu bagian. Ketika terjadi perubahan spesifikasi atau temuan dari proses pengecekan, penyelesaian masalah membutuhkan komunikasi dan keputusan yang melibatkan pihak terkait. Dengan adanya komitmen terhadap tujuan bersama, fokus karyawan dapat diarahkan pada penyelesaian pekerjaan secara keseluruhan, bukan hanya pada keberhasilan menyelesaikan tugas individual.

Analisis Simultan dan Kekuatan Model

Uji F menghasilkan nilai 41,988 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa Human Relations dan Team Work secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara substantif, kualitas hubungan interpersonal dan efektivitas kerja sama dapat saling melengkapi. Hubungan kerja yang baik menjadi dasar komunikasi, sedangkan kerja tim menyediakan mekanisme untuk mengubah komunikasi tersebut menjadi koordinasi dan tindakan bersama.

Nilai R Square sebesar 0,596 merupakan temuan penting lainnya. Model penelitian mampu menjelaskan 59,6 persen variasi kinerja karyawan. Angka tersebut menunjukkan bahwa Human Relations dan Team Work memiliki kemampuan penjelasan yang cukup besar terhadap kinerja dalam konteks objek penelitian. Namun, masih terdapat 40,4 persen variasi yang berasal dari faktor lain. Karena itu, hasil penelitian tidak dapat digunakan untuk menyatakan bahwa seluruh perubahan kinerja hanya disebabkan oleh dua variabel yang diuji. Faktor seperti kepemimpinan, motivasi, kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin, kompetensi, pengalaman, dan karakteristik individu tetap mungkin berperan.

Perbedaan antara Fenomena Awal dan Persepsi Responden

Penelitian juga memperlihatkan bahwa terdapat perbedaan antara fenomena yang ditemukan pada observasi awal dengan persepsi responden pada saat pengisian kuesioner. Pada tahap awal terdapat kendala koordinasi dan komunikasi pada situasi tertentu, sedangkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata penilaian responden terhadap Human Relations dan Team Work berada pada tingkat tinggi. Perbedaan tersebut dapat dipahami karena masalah hubungan kerja dan koordinasi tidak selalu muncul dalam setiap

proses pekerjaan. Dengan demikian, meskipun kondisi umum dinilai positif, perusahaan tetap dapat mengalami gangguan pada situasi khusus seperti perubahan spesifikasi, penyesuaian jadwal, atau tindak lanjut hasil pengecekan.

Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan dapat memprioritaskan beberapa langkah manajerial. Pertama, memperkuat sistem komunikasi lintas bagian dengan memastikan informasi perubahan pekerjaan diterima oleh seluruh bagian yang terdampak. Kedua, memperjelas pembagian tugas dan titik serah pekerjaan antarbagian sehingga setiap karyawan memahami tanggung jawab dan keterkaitan pekerjaannya. Ketiga, membangun mekanisme penyelesaian masalah secara bersama ketika terjadi ketidaksesuaian produksi. Keempat, mempertahankan hubungan yang saling menghargai antara pimpinan, karyawan, dan pihak eksternal. Kelima, melakukan evaluasi berkala terhadap pola kerja tim berdasarkan masalah yang benar-benar terjadi di lapangan.

Implikasi Akademik dan Keterbatasan

Secara akademik, penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai hubungan Human Relations, Team Work, dan kinerja dalam konteks perusahaan konstruksi dan karoseri. Konteks tersebut berbeda dari sejumlah penelitian terdahulu yang dilakukan pada sektor perbankan, jasa, pendidikan, atau organisasi lainnya. Penelitian ini juga menguji kedua variabel secara simultan sehingga dapat memperlihatkan kontribusi model secara bersama-sama.

Keterbatasan utama penelitian adalah jumlah variabel independen yang hanya terdiri atas Human Relations dan Team Work serta objek penelitian yang hanya berada pada satu perusahaan dengan 60 responden. Nilai R Square sebesar 59,6 persen juga menunjukkan masih terdapat ruang untuk menjelaskan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel kepemimpinan, motivasi, kompensasi, disiplin, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, pelatihan, atau kompetensi serta memperluas objek pada sektor industri lain.

Sintesis Temuan

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa kinerja karyawan pada PT Kreasi Prima Perkasa tidak dapat dilepaskan dari kualitas interaksi dan pola kerja bersama. Human Relations memberikan dasar sosial berupa komunikasi, kepercayaan, dan hubungan kerja yang harmonis, sedangkan Team Work menghubungkan kemampuan individu melalui koordinasi, pembagian peran, komitmen, dan pemecahan masalah. Kombinasi keduanya menjadi relevan bagi perusahaan yang proses produksinya saling bergantung. Oleh sebab itu, kebijakan peningkatan kinerja sebaiknya tidak hanya berorientasi pada target individual, tetapi juga memperhatikan kualitas hubungan dan mekanisme kerja tim. Pendekatan tersebut dapat membantu perusahaan menjaga kualitas hasil kerja, mengurangi potensi kesalahan dan rework, mempercepat penyelesaian pekerjaan, serta meningkatkan efektivitas penggunaan sumber daya. Temuan ini sekaligus memperkuat kebutuhan untuk mempertahankan praktik komunikasi terbuka dan kolaborasi sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia.

KESIMPULAN

Pertama, Human Relations berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kreasi Prima Perkasa Ngoro Mojokerto. Hal ini dibuktikan dengan t hitung 3,225 dan signifikansi 0,002. Artinya, semakin baik hubungan interpersonal dan komunikasi kerja, semakin baik pula kinerja karyawan.

Kedua, Team Work berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan t hitung 3,232 dan signifikansi 0,002. Artinya, koordinasi, kolaborasi, komitmen terhadap tujuan bersama, dan pemecahan masalah tim berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Ketiga, Human Relations dan Team Work secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai F hitung 41,988 dengan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa model secara bersama-sama signifikan. Nilai R Square 0,596 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 59,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan 40,4% dipengaruhi faktor lain di luar model.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., & Alit, G. (2024). Optimalisasi kinerja organisasi: Analisis pengaruh keterlibatan karyawan dan kolaborasi tim pada tingkat produktivitas. 22(1), 142–152.
- Aprilia, R. L., Nersiwad, & Kasnowo. (2025). Pengaruh beban kerja, kerja sama tim, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Anggun Nikitasary Wedding Organizer Jombang. Jurnal Semesta Ilmu Manajemen dan Ekonomi (J-SIME), 2(1).
- Dekanawati, V., Astriawati, N., Setiyantara, Y., Subekti, J., & Kirana, A. F. (2023). Analisis pengaruh kualitas pelayanan diklat kepabeanean terhadap kepuasan peserta pelatihan. Jurnal Sains dan Teknologi Maritim, 23(2), 159–176. <https://doi.org/10.33556/jstm.v23i2.344>
- Dessler, G. (2017). Human resource management. Global Edition.
- Faricha, R. D., & Kusumadinata, A. A. (2025). Pengaruh Human Relations terhadap kinerja karyawan Politeknik Sahid Jakarta. HUMANUS: Jurnal Sosiohumaniora Nusantara, 2(2), 376–382.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gusti, P. N. F., Rawi, R. D. P., & Sofia, S. (2021). Pengaruh Human Relation dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Sorong. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(4), 456. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i4.11281>
- Hasibuan, M. S. P. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2020). Metodologi penelitian (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Monoarfa, M. R., Adolfina, & Uhing, Y. (2020). Pengaruh Human Relation, lingkungan dan etos kerja terhadap kepuasan karyawan Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jurnal EMBA, 8(1), 242–251.
- Prasetyo, M. Y., Violinda, I., & Irien, A. (2022). Pengaruh Human Relation dan Team Work terhadap kinerja karyawan pada bagian pelayanan administrasi Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Zainab Kota Pekanbaru. Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS), 1(2), 24–33.
- Putrie, R. A. (2024). Pengaruh teamwork, perilaku inovatif dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Edu Research, 5(1), 70–80.
- Putu, N., Rahma, A., & Dewi, S. (2022). Pengaruh keterlibatan kerja dan Human Relation terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Bali di Gianyar, 2(2), 516–527.

- Rasyid, N., Wira, U., & Makassar, B. (2024). Pengaruh Human Relations dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Prima Media Nuraini.
- Rिताudin, et al. (2018). Pengaruh pelatihan kerja, kerjasama tim dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Outlet Indomaret Area Bekasi Utara. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 1(1), 184–203.
- Rukmini, & Lubis, A. S. (2017). Model manajemen hubungan karyawan bagi industri perbankan di Kota Medan. *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora*, 2(1), 130–140.
- Sitorus, M., & Sianipar, J. H. (2024). Analisis pengaruh Human Relation (hubungan antar manusia) dan kondisi lingkungan kerja terhadap etos kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Nusantara (JEAMA)*, 2, 73–81.
- Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.
- Uly, N. S., Markoni, M., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional, Team Work dan reward terhadap kinerja karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu. *Jurnal Simki Economic*, 6(2), 223–231. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i2.245>
- Wahyu Puspita, T., Qristin Violinda, & Ratih Hesty Utami. (2023). Pengaruh Human Relation, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 9(2), 69–79. <https://doi.org/10.57249/jbk.v9i2.130>
- Wiguno, S. A., & Hidayat, M. S. (2020). Pengaruh pelatihan kerja dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan di CV Mustika Mojokerto.
- Yanti, I. P., Hartono, H., & Dwihandoko, T. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Kendali Akuntansi*.