



PENGARUH PELATIHAN SOFT SKILL DAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA TIM

Oleh:

Verliyani Gowasa^{*1}, Mukhamad Kholil Aswan²

^{1,2}Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia

e-mail: *verliyani.21510358@student.stiepari.ac.id, ²kholilaswan@stiepari.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of soft skill training and interpersonal communication on team performance. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. Data were collected through questionnaires distributed to 286 respondents and analyzed using the SPSS program. The results of the study showed that the research instrument was declared reliable with a Cronbach's Alpha value of each variable above 0.70. The results of the F test showed that soft skill training and interpersonal communication simultaneously had a significant effect on team performance (Sig. = 0.000). Partially, both variables also had a significant effect with a soft skill training regression coefficient of 0.464 and interpersonal communication of 0.685. This shows that interpersonal communication has a more dominant influence in improving team performance. The regression model obtained is: Y = 1.924 + 0.464X₁ + 0.685X₂. This study provides implications that companies need to pay more attention to the development of soft skills and interpersonal communication in order to improve the effectiveness of teamwork. Further research is recommended to add other variables such as leadership style and work environment to obtain a more comprehensive picture.

Keywords: Soft Skill Training, Interpersonal Communication, Team Performance.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin cepat, dunia kerja tidak hanya menuntut keterampilan teknis (*hard skill*), tetapi juga mengedepankan pentingnya keterampilan non-teknis (*soft skill*) dalam mendukung keberhasilan organisasi. *Soft skill* mencakup berbagai kemampuan personal dan interpersonal seperti komunikasi, kolaborasi, empati, dan manajemen diri yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, komunikatif, dan kolaboratif [1]; [2]; [3]. Dalam dunia kerja saat ini, kebutuhan akan *soft skill* menjadi semakin krusial, terutama dalam konteks tim dan kerja kolaboratif.

Di tengah persaingan industri manufaktur yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga mampu bekerja sama dalam tim secara efektif [4]; [5]; [6]. Hal ini sejalan dengan temuan Goleman bahwa kecerdasan emosional bagian dari *soft skill* memiliki kontribusi besar

terhadap kesuksesan kerja dalam tim [5]. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi cenderung lebih mampu mengelola konflik, membangun hubungan kerja yang baik, dan mendorong sinergi dalam tim [7].

PT. TI Matsuoka Winner Industry (TIMW), sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen, menghadapi tantangan untuk terus meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja guna memenuhi kebutuhan pasar yang dinamis. Departemen Sewing sebagai pusat utama kegiatan produksi memerlukan kolaborasi tim yang solid serta koordinasi yang baik antaranggota. Efektivitas tim dalam departemen ini sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalin komunikasi yang baik dan menunjukkan sikap profesional yang mendukung terciptanya kerja sama yang harmonis [8].

Pelatihan *soft skill* menjadi salah satu bentuk investasi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia. Melalui pelatihan ini, karyawan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam aspek komunikasi, kerja tim, manajemen waktu, pemecahan masalah, serta kepemimpinan [2]. Menurut Robles (2012), pelatihan *soft skill* sangat penting dalam mendorong individu untuk berkontribusi secara aktif dan positif dalam tim kerja. Hal ini diperkuat oleh pandangan [9] yang menyatakan bahwa *soft skill* sangat menentukan efektivitas dalam organisasi dibandingkan dengan kemampuan kognitif semata.

Di sisi lain, komunikasi interpersonal yang efektif menjadi kunci dalam memperlancar arus informasi, meminimalkan kesalahpahaman, dan memperkuat kerja sama dalam mencapai tujuan bersama [10]; [11]. Komunikasi yang terbuka dan timbal balik dalam tim kerja merupakan faktor penting dalam keberhasilan organisasi modern, terutama dalam bidang produksi yang padat karya seperti industri garmen. Efektivitas komunikasi internal dalam organisasi juga berhubungan langsung dengan loyalitas dan kepuasan kerja karyawan[12].

Kinerja tim sebagai hasil dari interaksi kolektif antaranggota sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan interpersonal dan keterampilan sosial yang dimiliki oleh setiap individu. Penelitian [13] menunjukkan bahwa tim yang mampu bekerja dengan sinergi dan saling mendukung akan lebih mudah mencapai target produktivitas serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Tim yang efektif memerlukan kejelasan peran, tanggung jawab bersama, dan komunikasi terbuka [14]. Oleh karena itu, penguatan aspek *soft skill* dan komunikasi interpersonal menjadi strategi penting dalam meningkatkan performa tim dalam lingkungan kerja modern.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan

soft skill dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja tim, khususnya pada Departemen Sewing PT. TI Matsuoka Winner Industry. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi peningkatan kinerja melalui penguatan aspek *soft skill* dan komunikasi interpersonal.

LANDASAN TEORI

1. Pelatihan Soft Skill

Soft skill merujuk pada kemampuan non-teknis yang mencakup keterampilan interpersonal, kecerdasan emosional, kemampuan berkomunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan etika kerja. Soft skill berperan penting dalam interaksi sosial dan kerja sama dalam tim [15].

Pelatihan soft skill adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam berinteraksi secara profesional dan efektif, baik secara individu maupun dalam kelompok kerja [2]. Pelatihan ini mencakup pengembangan keterampilan seperti komunikasi, pemecahan masalah, manajemen waktu, dan kolaborasi tim.

Menurut [16], soft skill memiliki korelasi yang kuat dengan produktivitas dan efektivitas kerja. [9] juga menegaskan bahwa soft skill bahkan lebih menentukan keberhasilan dalam organisasi dibandingkan dengan hard skill atau kecerdasan kognitif.

2. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi, perasaan, dan makna melalui pesan verbal maupun non-verbal antarindividu [10]. Komunikasi ini mencakup mendengarkan secara aktif, empati, serta kejelasan dalam menyampaikan pesan.

[17] menekankan pentingnya komunikasi interpersonal dalam membangun hubungan kerja yang sehat dan mendukung kolaborasi dalam tim. Komunikasi yang terbuka dan efektif dapat mengurangi konflik,



meningkatkan kepercayaan, dan mempercepat proses pengambilan keputusan.

Komunikasi yang baik antaranggota tim akan memperkuat koordinasi, meminimalkan kesalahpahaman, dan menciptakan sinergi dalam menyelesaikan tugas bersama.

3. Kinerja Tim

Kinerja tim adalah hasil kerja kolektif dari sekelompok individu yang bekerja sama secara sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Aspek ini mencakup efektivitas, efisiensi, koordinasi, dan kontribusi individu terhadap pencapaian tim [13].

Menurut [17], kinerja tim dipengaruhi oleh struktur tim, dinamika kerja sama, komunikasi, dan kejelasan peran. Tim yang memiliki komunikasi terbuka, saling percaya, dan berbagi tujuan cenderung menunjukkan performa yang tinggi.

Soft skill dan komunikasi interpersonal menjadi pondasi bagi sinergi tim. Tanpa keduanya, anggota tim akan kesulitan memahami tugas, bekerja sama, atau menyelesaikan konflik [8].

4. Hubungan Antar Variabel (Kerangka Teoritis)

1) Pelatihan Soft Skill terhadap Kinerja Tim

Pelatihan soft skill meningkatkan kemampuan interpersonal yang berdampak positif terhadap koordinasi dan sinergi tim.

2) Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Tim

Komunikasi efektif memperkuat kolaborasi dan penyelesaian masalah dalam tim.

3) Pelatihan Soft Skill, Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Tim

Pelatihan soft skill dapat memperkuat kemampuan komunikasi interpersonal yang kemudian meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel independen (pelatihan soft skill dan komunikasi interpersonal) terhadap variabel dependen (kinerja tim). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang dipilih berdasarkan teknik sampling tertentu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Departemen Sewing PT. TI Matsuoka Winner Industry yang berjumlah 1.000 orang.

Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin:

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

Keterangan:

1) n = jumlah sampel

2) N = jumlah populasi (1.000 orang)

3) e = tingkat kesalahan (margin of error), diasumsikan 5% atau 0,05

$$\begin{aligned} n &= \frac{1000}{1+1000(0,05)^2} \\ &= \frac{1000}{1+1000(0,0025)} \\ &= \frac{1000}{1+2,5} \\ &= \frac{1000}{3,5} \\ &\approx 285,71 \end{aligned}$$

Maka jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 286 responden (dibulatkan).

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner tertutup, di mana responden memberikan jawaban berdasarkan skala Likert 1–5 (sangat tidak setuju sampai sangat setuju). Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel.

Variabel dan Indikator Penelitian

a. Pelatihan Soft Skill

Definisi operasional program yang dirancang oleh perusahaan untuk meningkatkan kemampuan interpersonal, komunikasi, dan kolaborasi karyawan.

Indikator dan Pertanyaan Kuesioner

1. Saya merasa pelatihan yang diberikan perusahaan membantu meningkatkan kemampuan komunikasi saya.
2. Pelatihan yang saya ikuti relevan dengan pekerjaan saya di dalam tim.
3. Pelatihan soft skill mendorong saya untuk bekerja lebih kolaboratif.

b. Komunikasi Interpersonal

Definisi operasional kemampuan individu dalam menyampaikan dan menerima informasi secara efektif kepada dan dari rekan kerja.

Indikator dan Pertanyaan Kuesioner

1. Saya dapat dengan mudah menjelaskan ide atau pendapat saya kepada rekan tim.
2. Saya merasa nyaman berdiskusi dengan anggota tim lainnya.
3. Komunikasi antaranggota tim berjalan lancar dan terbuka.

c. Kinerja Tim

Definisi operasional hasil kerja tim yang diukur dari efisiensi, produktivitas, dan kolaborasi antaranggota.

Indikator dan Pertanyaan Kuesioner

1. Tim kami mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan.
2. Anggota tim saling mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kinerja tim meningkat karena adanya kerja sama yang baik.

Data dianalisis menggunakan:

- 1) Uji Validitas dan Reliabilitas untuk menguji kualitas instrumen kuesioner.
- 2) Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengukur pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y.
- 3) Uji t untuk mengukur signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen.
- 4) Uji F untuk menguji signifikansi pengaruh simultan antara X1 dan X2 terhadap Y.
- 5) Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi

kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 5 poin:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal dari item-item dalam kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Pengujian menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria:

- 1) Nilai $> 0,70$ instrumen dinyatakan reliabel.
- 2) Nilai mendekati 1.0 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik.

Tabel 1. Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan Soft Skill	0.747	Reliabel
Komunikasi Interpersonal	0.777	Reliabel
Kinerja Tim	0.822	Reliabel

Seluruh nilai Cronbach's Alpha dari ketiga variabel di atas lebih besar dari 0.70, artinya setiap item pertanyaan dalam kuesioner konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan layak dan dapat dipercaya untuk penelitian lebih lanjut.

Uji Koefisien Determinasi (Model Summary)

Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan seberapa besar proporsi variasi variabel dependen kinerja tim yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1 dan X2).

Tabel 2. Model Summary

Model	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.621	0.686	0.781



Nilai R Square = 0.686 berarti 68,6% dari total variasi dalam kinerja tim dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel pelatihan soft skill dan komunikasi interpersonal. Sisanya 31,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, fasilitas kerja, atau motivasi intrinsik. Adjusted R Square = 0.781 menunjukkan bahwa model telah disesuaikan untuk jumlah variabel independen, dan menunjukkan model yang kuat.

Uji F (ANOVA) Signifikansi Simultan

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah model regresi secara keseluruhan (simultan) signifikan, artinya apakah X1 dan X2 secara bersama-sama mempengaruhi Y.

Tabel 3. Uji F (ANOVA)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	365.86	2	182.93	88.84	0.00
n	4		2	9	0
Residual	582.67	28	2.059		
	1	3			
Total	948.53	28			
	5	5			

Nilai signifikansi = 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa model regresi ini signifikan secara statistik. Artinya, pelatihan soft skill dan komunikasi interpersonal secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tim. Nilai F = 88.849 yang besar mengindikasikan bahwa model ini sangat baik dalam menjelaskan variabel Y.

Uji t (Parsial) dan Analisis Regresi Linier Berganda

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Variabel	B	Std. (Koefisien)	t	Sig.	Interpretasi
(Konstanta)	1.924	1.11	1.6	0.0	Signifikan
Pelatihan Soft Skill	0.464	0.12	3.8	0.0	Signifikan
		2	05	00	n

Komunikasi	0.685	0.09	6.8	0.0	Sangat Signifikan
Interpersonal		9	93	00	n

X1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim. Artinya, peningkatan dalam pelatihan soft skill sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja tim sebesar 0.464 satuan. X2 memiliki koefisien yang lebih tinggi (0.685) dan nilai t yang lebih besar. Ini menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja tim dibandingkan pelatihan soft skill.

Persamaan Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y=1.924+0.464X_1+0.685X_2$$

Keterangan

- 1) 1.924 adalah konstanta regresi yang menunjukkan nilai kinerja tim saat tidak ada pelatihan soft skill maupun komunikasi interpersonal.
 - 2) 0.464 adalah koefisien dari pelatihan soft skill. Setiap peningkatan pelatihan soft skill akan meningkatkan kinerja tim sebesar 0.464.
 - 3) 0.685 adalah koefisien dari komunikasi interpersonal. Setiap peningkatan dalam komunikasi interpersonal akan meningkatkan kinerja tim sebesar 0.685.
- Kedua variabel (X1 dan X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y. Koefisien X2 lebih besar dari X1, yang berarti bahwa komunikasi interpersonal merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja tim.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif, ditemukan bahwa kedua variabel independen pelatihan soft skill dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tim. Kedua variabel memberikan kontribusi positif, namun komunikasi interpersonal memberikan dampak yang lebih besar dalam model ini.

a. Pengaruh Pelatihan Soft Skill terhadap Kinerja Tim

Pelatihan soft skill menunjukkan koefisien regresi sebesar 0.464 dengan nilai signifikansi 0.000, yang berarti pengaruhnya terhadap kinerja tim bersifat positif dan signifikan secara statistik.

Soft skill mencakup berbagai kemampuan non-teknis seperti empati, manajemen waktu, kolaborasi, kemampuan mendengar aktif, dan pemecahan masalah. Dalam konteks kerja tim, soft skill berperan penting dalam

- 1) Meningkatkan interaksi antar anggota tim.
- 2) Mengurangi konflik interpersonal.
- 3) Meningkatkan kepercayaan dan rasa tanggung jawab.

Hasil ini memperkuat pandangan dari [18] yang menyatakan bahwa soft skill merupakan fondasi penting dalam perilaku organisasi dan efektivitas tim, khususnya dalam era kerja kolaboratif yang menuntut lebih dari sekadar kemampuan teknis.

Selain itu, pelatihan soft skill yang terstruktur membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang dinamis, memperkuat kemampuan adaptasi, dan memfasilitasi komunikasi lintas fungsi.

b. Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Tim

Komunikasi interpersonal memiliki koefisien regresi sebesar 0.685 dan nilai t yang tinggi (6.893) dengan signifikansi 0.000, menunjukkan bahwa variabel ini merupakan kontributor paling dominan dalam model.

Komunikasi interpersonal mencakup kemampuan menyampaikan pesan secara jelas, memahami pesan orang lain, memberikan umpan balik yang konstruktif, dan menciptakan lingkungan komunikasi terbuka.

Efektivitas komunikasi interpersonal dalam tim memberikan manfaat antara lain:

- 1) Meminimalkan miskomunikasi dan kesalahanpahaman.

- 2) Meningkatkan koordinasi dan efisiensi kerja.

- 3) Mempercepat penyelesaian konflik dan pengambilan keputusan.

Hasil ini sejalan dengan pandangan [7] dalam teori Kecerdasan Emosional, yang menekankan bahwa keterampilan interpersonal merupakan komponen utama dalam kepemimpinan dan kerja tim. Selain itu, [8] juga menggarisbawahi bahwa komunikasi tim yang efektif adalah salah satu pilar utama dari kerja tim yang sukses, terutama dalam organisasi yang kompleks dan dinamis.

Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang kuat tidak hanya meningkatkan kinerja individual, tetapi juga menciptakan sinergi yang memperkuat performa tim secara keseluruhan.

c. Implikasi Praktis

Temuan dalam penelitian ini memberikan implikasi praktis yang penting bagi organisasi atau perusahaan, terutama dalam merancang strategi peningkatan kinerja tim:

1) Fokus pada Pelatihan Soft Skill

Perusahaan perlu merancang program pelatihan karyawan yang tidak hanya menekankan pada hard skill atau kemampuan teknis, tetapi juga soft skill seperti empati, kerja sama tim, dan kemampuan komunikasi nonverbal.

Pelatihan tersebut dapat dilakukan melalui workshop, simulasi, roleplay, atau pembelajaran berbasis kasus nyata.

2) Peningkatan Komunikasi Interpersonal

Diperlukan penciptaan budaya komunikasi terbuka, di mana setiap anggota tim merasa aman untuk menyampaikan ide, masukan, maupun kritik.

Perusahaan dapat menyelenggarakan forum diskusi rutin, coaching antarkaryawan, mentoring antarbagian,



serta pelatihan komunikasi yang berkelanjutan.

3) Evaluasi dan Monitoring Tim

Tim HRD perlu menyusun indikator evaluasi efektivitas kerja tim secara periodik, termasuk aspek komunikasi interpersonal dan soft skill.

4) Penguatan Budaya Organisasi

Nilai-nilai organisasi yang mendorong kolaborasi, keterbukaan, dan empati perlu ditanamkan melalui pimpinan sebagai role model.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha pada seluruh variabel (pelatihan soft skill, komunikasi interpersonal, dan kinerja tim) berada di atas 0.70. Ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam penelitian lebih lanjut.
2. Model regresi secara simultan signifikan, dengan nilai signifikansi F ($0.000 < 0.05$), yang berarti pelatihan soft skill dan komunikasi interpersonal secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tim.
3. Secara parsial, kedua variabel independen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tim, dengan komunikasi interpersonal menunjukkan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan pelatihan soft skill. Nilai koefisien regresi untuk komunikasi interpersonal ($B = 0.685$) lebih besar daripada pelatihan soft skill ($B = 0.464$).
4. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah: $Y = 1.924 + 0.464X_1 + 0.685X_2$,

yang berarti bahwa peningkatan pada pelatihan soft skill dan komunikasi interpersonal akan meningkatkan kinerja tim secara signifikan.

5. Kelebihan penelitian ini terletak pada penggunaan pendekatan kuantitatif yang kuat dalam mengukur hubungan antar variabel, serta diperkuat dengan dasar teori yang relevan dan hasil yang signifikan.
6. Kekurangan penelitian ini adalah belum dimasukkannya variabel-variabel lain yang juga dapat memengaruhi kinerja tim, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan faktor lingkungan kerja.

Kemungkinan pengembangan selanjutnya adalah memperluas cakupan variabel penelitian, meningkatkan jumlah sampel dari berbagai sektor industri, dan menggabungkan pendekatan kuantitatif dengan metode kualitatif untuk memahami konteks sosial dan psikologis yang lebih dalam dari dinamika kerja tim.

Saran

Untuk pengembangan penelitian selanjutnya, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan

1. Menambahkan variabel bebas lainnya yang potensial berpengaruh terhadap kinerja tim, seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau budaya organisasi, agar model yang dibangun menjadi lebih komprehensif.
2. Menggunakan metode campuran (mixed methods) dengan menambahkan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam atau observasi, untuk mendapatkan pemahaman kontekstual yang lebih dalam mengenai dinamika interpersonal dalam tim.
3. Melakukan studi komparatif antar sektor industri atau jenis organisasi (misalnya swasta vs. publik) untuk mengetahui apakah pengaruh pelatihan soft skill dan komunikasi interpersonal

- terhadap kinerja tim bersifat universal atau kontekstual.
4. Memperluas jumlah dan cakupan responden agar hasil penelitian lebih generalizable, khususnya pada perusahaan dengan struktur tim yang berbeda.
 5. Melakukan evaluasi longitudinal untuk menilai perubahan pengaruh variabel independen terhadap kinerja tim dalam jangka waktu tertentu, sehingga dapat mengamati efek pelatihan dan komunikasi secara lebih berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] P. Widiawati, M. Yunus, Y. N. Hanief, U. Erdilanita, and D. A. Purwadi, "Strategi pengembangan karir melalui pelatihan soft skill," *J. Inov. Has. Pengabdi. Masy.*, vol. 7, no. 1, pp. 103–115, 2024, doi: 10.33474/jipemas.v7i1.21139.
- [2] J. Alieva and D. J. Powell, "The significance of employee behaviours and soft management practices to avoid digital waste during a digital transformation," *Int. J. Lean Six Sigma*, vol. 14, no. 1, pp. 1–32, 2023, doi: 10.1108/IJLSS-07-2021-0127.
- [3] F. Nwaiwu, M. Duduci, F. Chromjakova, and C. A. F. Otekhile, "Industry 4.0 concepts within the czech sme manufacturing sector: An empirical assessment of critical success factors," *Bus. Theory Pract.*, vol. 21, no. 1, pp. 58–70, 2020, doi: 10.3846/btp.2020.10712.
- [4] C. T. Loaiza and L. Pirela, "Leadership in Venezuelan organizations," *Rev. Venez. Gerenc.*, vol. 20, no. 69, pp. 152–171, 2015, [Online]. Available: https://api.elsevier.com/content/abstract/scopus_id/84948782547
- [5] C. Schulz-Knappe, T. Koch, and J. Beckert, "The importance of communicating change: Identifying predictors for support and resistance toward organizational change processes," *Corp. Commun.*, vol. 24, no. 4, pp. 670–685, 2019, doi: 10.1108/CCIJ-04-2019-0039.
- [6] Lauhiyah and M. K. Aswan, "Pengaruh Gaya Komunikasi dan Strategi Manajemen Konflik terhadap Kinerja Tim Kerja pada Karyawan Departemen Produksi," vol. 19, no. 1978, pp. 5683–5690, 2025.
- [7] J. Jaafar, H. M. Yusof, S. Hassan, K. F. Adtrudin, and R. Ahmad, "Nexus between emotional intelligence (EQ-I) and entrepreneurial culture," *Int. J. Eng. Adv. Technol.*, vol. 8, no. 6 Special Issue 3, pp. 986–993, 2019, doi: 10.35940/ijeat.F1093.0986S319.
- [8] K. Yin, L. Xing, C. Li, and Y. Guo, "Are empowered employees more proactive? The contingency of how they evaluate their leader," *Front. Psychol.*, vol. 8, no. NOV, 2017, doi: 10.3389/fpsyg.2017.01802.
- [9] F. Fagerholm, A. Hellas, M. Luukkainen, K. Kyllonen, S. Yaman, and H. Mäenpää, "Designing and implementing an environment for software start-up education: Patterns and anti-patterns," *J. Syst. Softw.*, vol. 146, pp. 1–13, 2018, doi: 10.1016/j.jss.2018.08.060.
- [10] S. Nurnila, R. Rahmawati, and A. Agustini, "Pengaruh Strategi Komunikasi Dan Efektivitas Pesan Program Genre Terhadap Pengetahuan Dan Sikap Remaja Di Kecamatan Caringin," *J. Komun.*, vol. 3, no. 1, pp. 29–36, 2017, doi: 10.30997/jk.v3i1.876.
- [11] P. Adler, R. Florida, K. King, and C. Mellander, "The city and high-tech startups: The spatial organization of Schumpeterian entrepreneurship," *Cities*, vol. 87, pp. 121–130, 2019, doi: 10.1016/j.cities.2018.12.013.
- [12] A. Kakouris, "Exploring entrepreneurial



- conceptions, beliefs and intentions of Greek graduates,” *Int. J. Entrep. Behav. Res.*, vol. 22, no. 1, pp. 109–132, 2016, doi: 10.1108/IJEBR-07-2014-0137.
- [13] S. Anisah, Anisah and AS, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. 2020.
- [14] R. Abdul Hamid, “The Role of Employees’ Technology Readiness, Job Meaningfulness and Proactive Personality in Adaptive Performance,” *Sustain.*, vol. 14, no. 23, 2022, doi: 10.3390/su142315696.
- [15] M. M. Robles, *Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace*. 2012.
- [16] T. Pham and O. Talavera, “Discrimination, Social Capital, and Financial Constraints: The Case of Viet Nam,” *World Dev.*, vol. 102, pp. 228–242, 2018, doi: 10.1016/j.worlddev.2017.10.005.
- [17] I. N. Marayasa, E. Sugiarti, and R. Septiowati, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, no. 39. 2017.
- [18] T. A. Robbins, S. P., & Judge, “Perilaku Organisasi (edisi ke-17, edisi bahasa Indonesia).,” *Jakarta: Salemba Empat.*, 2021.

HALAMANINI SENGAJA DI KOSONGKAN