

PENGARUH *INTERPERSONAL TRUST* TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI *TEAMWORK* (Studi pada Karyawan PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi)

Aliffia Kirana Putri¹, Yekti Intyas Rahayu², Soedjono³

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email : aliffiakirana25@gmail.com

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email : yekti.intyas@gmail.com

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, Email : sujono@widayagama.ac.id

Presenting Author: aliffiakirana25@gmail.com

*Corresponding Author: aliffiakirana25@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *interpersonal trust* terhadap kinerja karyawan dengan *teamwork* sebagai variabel mediasi bagi karyawan PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 45 karyawan. Pengumpulan data penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala *likert* 5 poin. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan PLS (*Partial Least Square*) dengan bantuan software pada komputer. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *interpersonal trust* dengan kinerja karyawan, pengaruh positif dan signifikan antara *interpersonal trust* dengan *teamwork*, pengaruh positif dan signifikan antara *teamwork* dengan kinerja karyawan, dan pengaruh positif dan signifikan antara *interpersonal trust* dengan kinerja karyawan melalui *teamwork*.

Kata Kunci: Interpersonal Trust, Kinerja Karyawan, Teamwork

Abstract

This research was conducted to determine the effect of interpersonal trust on employee performance with teamwork as a mediating variable for employees of PT. Tunas Abadi Indoagro, Tegaldlimo District, Banyuwangi. This research is a quantitative research using saturated sampling, where the entire population is used as a sample of 45 employees. The data collection of this research is by distributing questionnaires using a 5 point likert scale. The data in this study were analyzed using PLS (Partial Least Square) with the help of software on a computer. The results showed that there was a positive and significant effect between interpersonal trust and employee performance, a positive and significant influence between interpersonal trust and teamwork, a positive and significant influence between teamwork and employee performance, and a positive and significant influence between interpersonal trust and employee performance through teamwork.

Keywords: Interpersonal Trust, Employee Performance, Teamwork

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian yang paling penting di dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia itupun tidak lepas dari faktor karyawan yang bisa diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin dan bisa mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2012) peran kinerja adalah setiapa orang diberikan uraian tugas yang sesuai dengan kualifikasinya di dalam perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa penurunan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang pertama yaitu adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan karyawan diliputi kecemasan terhadap kesehatan dan keselamatan mereka serta orang disekitar. Selain itu adanya aturan pembatasan aktivitas dan interaksi antar karyawan menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Faktor yang kedua yaitu kurangnya rasa saling percaya sesama karyawan yang dapat mempengaruhi kerjasama tim. Hal ini dapat dilihat dari kekompakan antar karyawan dalam menyelesaikan tugas baik secara individu maupun secara tim. Ketika karyawan yang dipercaya untuk menyelesaikan tugas dan melakukannya dengan cara yang tidak memuaskan berisiko merusak unit atau bagian lain yang terkait dengan tugas itu, yang akan menghambat hasil yang diinginkan. Selain itu, meskipun pekerjaan terus dilakukan secara professional, kurangnya keharmonisan dalam Kerjasama tim dapat menghambat hubungan baik antar rekan kerja.

Interpersonal Trust akan membantu kelancaran jika setiap orang memiliki deskripsi pekerjaan untuk profesi khusus mereka, kepercayaan antarpribadi akan membantu orang bekerja lebih efektif. Namun, ada hubungan antara yang berbeda di dalam berbagai perusahaan. Interpersonal Trust atau dengan kata lain kepercayaan dapat diartikan sebagai keyakinan seseorang kepada timnya untuk melakukan sesuatu dengan cara-cara yang wajar pada penelitian terdahulu bahwa Kepercayaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Setiawan dkk, 2021).

Keberhasilan dari suatu tim kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat menentukan keberhasilan perusahaan dan Kerjasama tim merupakan salah satu sarana yang ampuh bagi kegiatan bekerja. Teamwork yang baik dapat menghasilkan energi yang positif melalui usaha yang terorganisir. Kerjasama tim menurut Lawasi dan Triatmono (2017) adalah cara yang paling efektif untuk memotivasi semua karyawan untuk melaksanakan tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik adalah dengan mengomunikasikannya kepada mereka.

Teori dan hasil studi empiris tersebut diatas relevan dengan hasil penelitian lain seperti dilakukan oleh Octavia (2021) yang membuktikan bahwa teamwork berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Nugraha dkk, (2017) menyimpulkan bahwa teamwork secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian I Wayan dkk, (2021) ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh teamwork yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Faizal Ridwan (2021) menyimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian dari Lawasi dkk (2017) yang menyimpulkan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KAJIAN PUSTAKA

Interpersonal Trust

Menurut Rotter dalam fest (2008) *interpersonal trust* merupakan keyakinan yang dianut atau dimiliki oleh individu, kelompok, atau organisasi bahwa kata atau pernyataan tertentu yang dibuat oleh orang lain, baik secara lisan maupun tertulis, dapat ditinggalkan atau terbukti salah. Dari definisi teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa *Interpersonal Trust* adalah suatu keyakinan dan kemauan dari individu untuk mempercayai, menerimadan menghargai berbagai

kemampuan, kata-kata, dan tindakan individu lain. Menurut Rottenberg (2015) interpersonal trust terdiri dari 3 dimensi yaitu sebagai berikut (1) Keterandalan (Realibility), (2) Emosi (Emotional), (3) Kejujuran (Honesty).

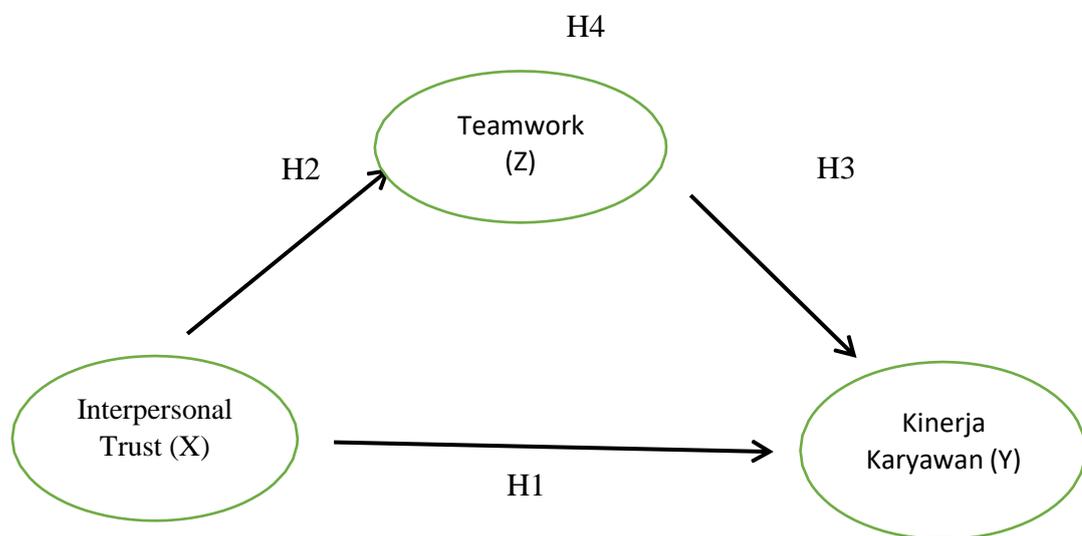
Kinerja Karyawan

Menurut Tjiong Fei Lie (2018) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Dengan ini, pekerjaan berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan hasil dari tugas tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang terjadi dan bagaimana hal itu dapat dikelola. Menurut Robbins (2015) kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu perusahaan yang melaksanakan tugas. Menurut Tjiong Fei Lie (2018) mengungkapkan bahwa terdapat 5 indikator kinerja karyawan sebagai berikut. (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan Waktu, (4) Efektivitas, (5) Kemandirian.

Teamwork

Menurut Lawasi & Triatmono (2017) Kerjasama tim adalah pengelompokan dua ataupun lebih orang berhubungan dan penyelesaian tentang sebuah kegiatan beserta usaha agar meraih sasaran spesifik. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapai satu sama lain. Hal ini menghasilkan kinerja tim yang lebih tinggi. Menurut Sibrani (2018) mengungkapkan bahwa terdapat 3 indikator teamwork sebagai berikut, (1) Kebersamaan, (2) Kepercayaan, (3) Kejujuran.

Berdasarkan landasan teori diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual pada gambar 1 sebagai berikut:



Hipotesis

Mengacu kepada rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu serta kerangka konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga Interpersonal Trust berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi.

H2: Diduga Interpersonal Trust berpengaruh positif terhadap Teamwork PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi.

H3: Diduga Teamwork berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Abadi

Inodagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi.

H4: Diduga Interpersonal Trust berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Teamwork PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi.

METODE PENELITIAN (Times New Roman 12)

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *explanatory research*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi, lalu untuk objek dalam penelitian ini adalah mengkaji keterkaitan antara interpersonal trust dengan kinerja karyawan, dan peran teamwork sebagai variabel mediasi. Lokasi penelitian ini bertempat di Jl. Raya Kalipahit, Kecamatan Tegaldlimo Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 45 karyawan. Menurut Arikunto (2002) “jika populasi kurang dari 100 maka seluruh anggota populasi dijadikan sampel”, sehingga semua populasi yang berjumlah 45 karyawan PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Jenis dan sumber data yaitu menggunakan Data primer dan Data sekunder. Untuk data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi, lalu untuk data sekunder diperoleh dari bagian PT. Tunas Abadi Inodagro, misalnya: gambaran umum tempat penelitian, sumber daya manusia, struktur organisasi dan lain-lain. Metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah Survei awal, Wawancara dan Penyebaran Kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN (Times New Roman 12)

Karakteristik responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, dan Pendidikan

Tabel 1.

Usia	Frekuensi	Persentase
20-25 tahun	23	51,1
26-30 tahun	10	22,2
31-35 tahun	9	20
>35 tahun	3	6,7
Jumlah	45	100
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	40	88,9
Perempuan	5	11,5
Jumlah	45	100
Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	1	2,2
SMA	33	73,3
S1	11	24,4
Jumlah	45	100

Sumber: Data Primer diolah,2022

Karakteristik responden diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar terhadap 45 responden pada karyawan PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldimo Banyuwangi. Berdasarkan data mengenai identitas pada karyawan ini, bahwa pekerjaan pada karyawan ini tidak dibatasi oleh usia. Hal ini didasarkan dari tingkat usia anggota yaitu 20-35 tahun. Jenis kelamin laki-laki lebih banyak dengan persentase 88,9% sebanyak 40 orang, jenis kelamin perempuan 5 orang dengan persentase 11,5%. Untuk tingkat pendidikan berdasarkan data responden, tingkat pendidikan SMP sejumlah 1 orang (2,2%) , yang memiliki tingkat pendidikan SMA sejumlah 33 orang (73,3%), dan yang memiliki tingkat pendidikan S1 sejumlah 11 orang (24,4%).

Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Validitas Konvergen

Convergent Validity adalah ukuran yang memperhitungkan korelasi antara skor item, skor komponen, dan skor konstruk. Hal ini dapat dilihat pada faktor pembebanan standar, yang menggambarkan signifikan korelasi antara indikator setiap item dan skor konstruk.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Konvergen

No	Indikator	Loading Faktor	Stdev	T Stat	P	Ket
Interpersonal Trust (X)						
1	Keterandalan (X1.1)	0.890	0.032	27.593	0.000	Valid
2	Emosi (X1.2)	0.940	0.019	48.863	0.000	Valid
3	Kejujuran (X1.3)	0.864	0.047	18.422	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)						
1	Kualitas (Y1.1)	0.858	0.063	13.547	0.000	Valid
2	Kuantitas (Y1.2)	0.807	0.068	11.923	0.000	Valid
3	Ketepatan Waktu (Y1.3)	0.863	0.065	13.309	0.000	Valid
4	Efektivitas (Y1.4)	0.891	0.040	22.330	0.000	Valid
5	Kemandirian (Y1.5)	0.915	0.037	24.960	0.000	Valid
Teamwork (Z)						
1	Kebersamaan (Z1.1)	0.839	0.053	15.897	0.000	Valid
2	Kepercayaan (Z1.2)	0.890	0.027	32.738	0.000	Valid
3	Kekompakan (Z1.3)	0.785	0.090	8.689	0.000	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

b. Uji Validitas Diskriminan

Discriminant Validity merupakan pengukuran cross-loading dengan suatu refleksif indikator model pengukuran berdasarkan suatu konstruk.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Diskriminan Menggunakan Cross Loading

No	Indikator	X	Y	Z
Interpersonal Trust (X)				
1	Keterandalan (X1.1)	0.890	0.714	0.543
2	Emosi (X1.2)	0.940	0.654	0.510
3	Kejujuran (X1.3)	0.864	0.578	0.399
Kinerja Karyawan (Y)				
1	Kualitas (Y1.1)	0.646	0.858	0.678
2	Kuantitas (Y1.2)	0.496	0.807	0.700
3	Ketepatan Waktu (Y1.3)	0.610	0.863	0.660
4	Efektivitas (Y1.4)	0.752	0.891	0.663

5	Kemandirian (Y1.5)	0.628	0.915	0.609
	Teamwork (Z)			
1	Kebersamaan (Z1.1)	0.427	0.711	0.839
2	Kepercayaan (Z1.2)	0.492	0.682	0.890
3	Kekompakan (Z1.3)	0.455	0.509	0.785

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Hasil uji validitas diskriminan dengan menggunakan nilai akar AVE diperoleh nilai akar AVE (cetak tebal) lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel laten, sehingga *interpersonal trust* (X), *teamwork* (Z), dan kinerja karyawan (Y) telah memenuhi validitas diskriminan.

Tabel 4

Hasil Uji Validitas Diskriminan Menggunakan Akar AVE

No	Variabel	X	Y	Z
1	Interpersonal Trust (X)	0.898	0.727	0.545
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.727	0.867	0.763
3	Teamwork (Z)	0.545	0.763	0.839

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

c. Uji Realibilitas Konstruk

Composite reliability merupakan panduan untuk mengevaluasi setiap konstruk yang mungkin terlihat dalam pandangan koefisien variabel laten. Ada dua metode yang tersedia untuk mengevaluasi composite reliability yaitu konsisten internal dan alpha Cronbach.

Tabel 5

Hasil Uji Realibilitas Konstruk

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Average Variance Extracted
1	Interpersonal Trust (X)	0.881	0.926	0.807
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.917	0.938	0.752
3	Teamwork (Z)	0.789	0.877	0.704

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Hasil koefisien determinasi pengaruh antara *interpersonal trust* (X) terhadap *teamwork* (Z) diperoleh nilai R square sebesar 0,297 yang artinya pengaruh terhadap *teamwork* (Z) dapat dijelaskan sebesar 29,7 persen oleh *interpersonal trust* (X), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Hasil koefisien determinasi pengaruh antara *interpersonal trust* (X) dan *teamwork* (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai R square sebesar 0,720 yang artinya pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebesar 72,0 persen oleh *interpersonal trust* (X) dan *teamwork* (Z), sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Tabel 6

Hasil Uji Koefisien Determinasi

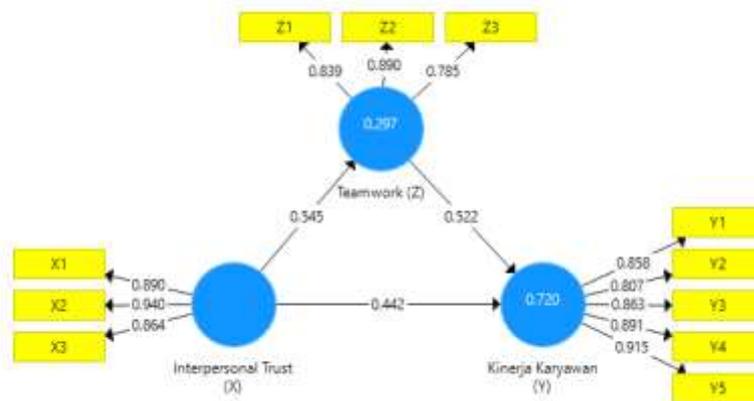
No	Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	R Square Adjusted
1	Interpersonal Trust (X)	Teamwork (Z)	0.297	0.280
2	Interpersonal Trust (X)	Kinerja Karyawan (Y)	0.720	0.707
	Teamwork (Z)			

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Pengembangan Model Penelitian

Hasil analisis menggunakan kuadrat terkecil parsial (PLS) untuk memahami pengaruh antar variabel secara lengkap dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 2
Diagram Jalur Model Penelitian



Sumber: Data Diolah Penelitian (2022)

Berdasarkan hasil pengembangan model penelitian, diketahui variabel *Interpersonal Trust* (X) dibentuk oleh tiga indikator yaitu Keterandalan (X₁), Emosi (X₂), Kejujuran (X₃). Kemudian variabel *Teamwork* (Z) dibentuk oleh tiga indikator yaitu Kebersamaan (Z₁), Kepercayaan (Z₂), Kekompakan (Z₃). Kemudian variabel Kinerja Karyawan (Y) dibentuk oleh lima indikator yaitu Kualitas (Y₁), Kuantitas (Y₂), Ketepatan Waktu (Y₃), Efektivitas (Y₄), Kemandirian (Y₅).

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan data empirik yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan. Berikut disajikan hasil pengujian hipotesis berdasarkan nilai koefisien jalur dan T-Statistik / P-value.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis

No	Pengaruh	Koef Jalur	Stdev	T Stat	P	Ket
1	X -> Y	0.442	0.183	2.413	0.016	Signifikan
2	X -> Z	0.545	0.157	3.479	0.001	Signifikan
3	Z -> Y	0.522	0.191	2.728	0.007	Signifikan
4	X ->Z->Y	0.284	0.120	2.364	0.018	Signifikan

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Pengaruh *Interpersonal Trust* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode *bootstrapping*, Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *interpersonal trust* terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan diantara kedua variabel. Hal ini dikarenakan indikator-indikator yang ada pada *interpersonal trust* sudah terlaksana dan sudah diterapkan pada setiap karyawan dalam perusahaan, seperti keterandalan, emosi, dan kejujuran. Sikap kejujuran setiap karyawan juga sudah diterapkan dalam perusahaan sehingga dapat membangun

kepercayaan dalam komunikasi antar karyawan dan sikap jujur sudah pasti dapat membuat karyawan menaruh kepercayaan satu sama lain. Sejalan dengan penelitian Setiawan dkk, (2021) kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Interpersonal Trust* terhadap *Teamwork* PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode *bootstrapping*, Hal ini dikarenakan indikator-indikator yang ada pada teamwork yang sudah terlaksana dan sudah diterapkan pada setiap karyawan dalam perusahaan seperti kebersamaan, kepercayaan, dan kekompakan.. Sedangkan pada indikator kepercayaan, antar karyawan pada perusahaan tersebut adalah memberikan kepercayaan satu sama lain sehingga dapat berkerja secara efektif. Kemudian indikator kekompakan dalam perusahaan ini kurang berperan untuk mempertahankan teamwork. Karena tugas yang dijalankan karyawan berdasarkan saling ketergantungan antar karyawan daripada individu. Sejalan dengan penelitian Hardayati (2017) ada Pengaruh *Interpersonal Trust* terhadap *Teamwork* pada Karyawan Pizza Hut Cabang Yogyakarta. Sejalan dengan penelitian Nasution (2021) mengemukakan bahwa ada hubungan *interpersonal trust* dengan kerjasama tim.

***Teamwork* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi**

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode *bootstrapping*, Hal ini dikarenakan teamwork saling berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator-indikator pada teamwork seperti kebersamaan, kepercayaan, dan kekompakan dapat mencapai tujuan bersama dengan menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang positif, memberikan kepercayaan atau sama lain juga dapat memberikan rasa aman dan Kerjasama yang baik antar karyawan. Sehingga kinerja akan memiliki pengaruh positif maka perusahaan tersebut bisa berjalan dengan baik. Menurut penelitian Nugraha dkk, (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramayana lestari Sentosa cabang samarinda square”. Dengan hasil penelitian teamwork secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

***Interpersonal Trust* terhadap Kinerja Karyawan melalui *Teamwork* PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi**

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode *bootstrapping*, Hal ini dikarenakan indikator-indikator pada *interpersonal trust* dan *teamwork* saling berkaitan atau berpengaruh satu sama lain pada kinerja karyawan sehingga akan menghasilkan karyawan yang dapat bekerja secara efektif sesuai dengan kemampuannya, tidak merugikan satu sama lain, menciptakan suasana lingkungan kerja yang positif, memberikan kepercayaan, motivasi, rasa aman serta Kerjasama yang baik satu sama lain sehingga perusahaan tersebut dapat menunjukkan keadaan yang tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan dan mencapai hasil kerja yang maksimal melalui pekerjaan karyawannya.

Kesimpulan

1. Dengan adanya pengaruh *interpersonal trust* yang positif maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik, sehingga perusahaan perlu mempertahankan *interpersonal trust* pada karyawan PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi.
2. Dengan adanya pengaruh *interpersonal trust* yang positif maka dibutuhkan *interpersonal trust* yang tinggi agar karyawan bisa membangun teamwork yang baik bagi PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi.
3. Dengan adanya teamwork yang positif maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik, diharapkan untuk para karyawan agar dapat mempertahankan kinerjanya dan saling memberikan dukungan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas, dengan

begitu Kerjasama tim akan berjalan dengan baik bagi PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi.

4. Dengan adanya interpersonal trust yang positif maka dapat menciptakan kinerja karyawan yang baik serta dapat menyelesaikan tugas dengan Kerjasama tim yang efektif dan efisien bagi PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi.

Berdasarkan pada kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, sebagai berikut:

1. Diharapkan seluruh karyawan PT. Tunas Abadi Indoagro Kecamatan Tegaldlimo Banyuwangi dapat mempertahankan interpersonal trust dan teamwork agar mampu mempertahankan kinerja karyawan yang baik.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini berpengaruh dalam teamwork diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya agar mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.
3. Untuk penelitian selanjutnya bisa pada perusahaan lain sehingga hasil penelitian akan lebih valid dan populasi lebih luas.

REFERENSI

- Hardiyati, F. (2017). Pengaruh Interpersonal Trust Terhadap Teamwork pada Karyawan PIZZA HUT Cabang Yogyakarta.
- Indra Setiawan dan Muhammad Ekhsan, (2021). Peran Mediasi Kepercayaan pada Pengaruh Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nesinak, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol.5, No.1, Januari 2021
- Lawasi, Silviani Eva, Boge Triatmono. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan Vol. 5, No.1, 2017
- Nugraha Eri, Yonathan Pongtuluran, Siti Maria. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ramayana Lestari Sentosa Samarinda Square*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis Volume 1, Mei 2017
- Tjiong Fei Lie, dan Hotlan Siagian, 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja CV. Union Event Planne, Jurnal AGORA Vol. 6 No.1
- Zamzany, Faizal Ridwan, Edi Setiawan, Desy permatasari. (2021). *Analisis Teamwork dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kinanti Utama Karya*. JIsEB Vol.2 No.1 (2021) 46-53
- Yasa, I Wayan Sudarma, Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, I Komang Gede, (2021). *Pengaruh Teamwork Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Denpasar* : Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata Agustus 2021, Vol. 1 (No.3): Hal 778-785