

PENGARUH *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDY KASUS PADA PT. XYZ JATINANGOR)

Assyfa Rizka Awalia¹, Dilla Fania², Diah Utami Setyaningrum³

¹²³Institut Manajemen Koperasi Indonesia

Kawasan Pendidikan Tinggi Jatinangor, Jl. Jatinangor KM 20,5, Cibeusi, Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat 45363

Email : rawaliaassyfa@gmail.com, faniadilla99@gmail.com, diahutamis16@gmail.com

ABSTARCT

Humans are the most important resource in achieving business success aimed at achieving maximum profits. Where, the role of qualified human resources to improve employee performance is a very important factor for the company. The purpose of this study was to determine whether there is an influence of teamwork on the performance of employees of PT. XYZ Jatinangor. The method used is a quantitative method. The sample in this study were 30 employees. The analytical tool used is a simple linear regression method. The results showed that teamwork had a significant positive effect on employee performance at PT. XYZ Jatinangor. This is evident from the t test hypothesis test and also the direction of a positive relationship of group collaboration on performance. This means that teamwork is one of the factors or variables that can affect and improve the performance of employees who work at PT. XYZ Jatinangor.

Keyword : *Teamwork, Employee Performance.*

ABSTRAK

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan perusahaan yang bertujuan untuk mencapai laba yang maksimum. Dimana, peran sumber daya manusia yang berkualitas untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu faktor yang sangat penting bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan PT. XYZ Jatinangor. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah metode regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kerjasama tim berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ Jatinangor. Hal ini terbukti dari uji hipotesis uji t dan juga arah hubungan yang positif dari kerjasama kelompok terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kerjasama tim merupakan salah satu faktor atau variable yang bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di PT. XYZ Jatinangor.

Kata Kunci : *Teamwork, Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Suatu perusahaan tentunya memiliki tujuan untuk mencapai laba yang maksimum. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam perusahaan, dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting. Berbagai hal dapat dilakukan seperti meningkatkan kinerja karyawan, menjalin kerjasama yang baik dengan sesama karyawan. Sangat penting untuk mengembangkan

hubungan yang dekat dan baik diantara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya, sehingga akan terwujud bakat, kreativitas dan efektivitas para karyawan.

Teamwork sangat diperlukan dalam suatu perusahaan guna meningkatkan efisiensi maupun efektifitas. Jika perusahaan tidak memiliki *teamwork* yang kuat antar satu divisi dengan divisi lainnya atau antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya maka hasil yang diperoleh tidak akan maksimal dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai, sama halnya dengan apa yang diungkapkan oleh Smith et.al, (1995) dalam Muchlish (2009) menyatakan bahwa kerjasama muncul jika para anggota organisasi diarahkan secara terus menerus, dan menguntungkan setiap anggota.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau perusahaan termasuk dalam hal hubungan antar karyawan. Armstrong dan Baron, 1998:15 mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian, menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pelaksanaan suatu kegiatan/program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

PT. XYZ merupakan perusahaan ritel modern asli Indonesia. PT. XYZ merupakan perusahaan retail dengan format supermarket dan departement store. Gerai ini umumnya menjual produk makanan, minuman, dan barang kebutuhan hidup lainnya yang tersedia dengan harga yang dapat bersaing, untuk memenuhi kebutuhan konsumen sehari-hari. Penelitian ini dilakukan pada PT. XYZ yang merupakan perusahaan yang terkenal dan mempunyai banyak cabang di Pulau Jawa dan penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah *teamwork* dalam suatu perusahaan atau divisi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara kami kepada pihak personalia PT. XYZ Jatinangor, ternyata adanya beberapa masalah yang terjadi di lingkungan kerja perusahaan. seperti perbedaan sudut pandang, komunikasi yang kurang antar anggota, hilangnya tanggung jawab personal, serta hilangnya koordinasi antar sesama karyawan. Sehingga banyaknya karyawan yang mementingkan kepentingan diri sendiri dibandingkan kerjasama tim. Namun, pihak personalia PT. XYZ memberikan pernyataan bahwa keadaan *teamwork* di perusahaan mereka masih dikatakan cukup baik walaupun terdapat beberapa kendala atau masalah yang terjadi. Maka dari itu kami mengambil judul Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ Jatinangor.

Landasan Teori

a. Teawork

Kerjasama tim atau *teamwork* didefinisikan oleh Scarnati (2001) dalam Safitri (2012) sebagai proses yang memungkinkan orang biasa untuk mencapai hasil yang luar biasa. Sedangkan Harris dan Harris (1996) dalam Safitri (2012) menjelaskan bahwa tim memiliki tujuan bersama atau tujuan dimana anggota tim dapat mengembangkan keefektifan dan hubungan timbal balik untuk mencapai tujuan tim. Indikator yang mempengaruhinya terlihat pada kerjasama, kepercayaan, kekompakan.

b. Kinerja Karyawan

Sebagaimana yang telah dikemukakan sebelumnya, bahwa rendahnya kinerja pegawai akan berdampak pada kinerja perusahaan. Atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja perusahaan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). (Aries dan Baskoro, 2012).

Seseorang harus mempunyai hasil kerja yang dapat dicapai didalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika. Indikator yang mempengaruhinya terlihat pada kualitas, ketepatan waktu, komitmen

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah adanya pengaruh antara teamwork terhadap peningkatan kinerja karyawan

Hipotesa

H₀ : Ada pengaruh signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan.

H₁ : Tidak ada pengaruh secara signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan rancangan penelitian penjelasan. Variable penelitian dalam penelitian ini yaitu Teamwork sebagai variable independen dan kinerja karyawan sebagai variable dependen. Penelitian ini menggunakan instrument berupa kuesioner. Kuesioner terdiri dari tiga bagian, bagian pertama merupakan pertanyaan mengenai data diri responden, bagian kedua berisi tentang pernyataan-pernyataan mengenai variable Teamwork yang terdiri dari tujuh item pernyataan, bagian ketiga tentang variable kinerja karyawan yang terdiri dari lima item pernyataan.

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert lima poin. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur, sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena social (Sugiono, 2009). Setiap pernyataan disediakan lima alternative jawaban, yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (Kurang Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju).

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan di PT.XYZ Jatinangor, maka digunakan alat analisis regresi linear sederhana. Kemudian dibantu dengan program SPSS 25.0 untuk windows. Langkah-langkah nya adalah sebagai berikut:

Metode Analisis Data:

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti soal valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti soal tidak valid. Apabila r_{hitung} berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistic *cronbach alpha* (α). Kriteria valid dalam uji reliabilitas: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti soal reliabel dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti soal tidak reliabel. Jika reliabilitas 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan 0,8 adalah baik.

3. Metode Regresi Linier Sederhana

Di mana data akan diolah dengan menggunakan cara statistik dalam bentuk metode regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Prosedur pengujian hipotesis dengan menggunakan persamaan regresi linier sederhana dengan rumus Sugiyono (2010:270) pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*.

$$Y = a + b X$$

Di mana:

Y = Kinerja karyawan

X = Teamwork

a = koefisien konstanta

b = koefisien variabel bebas

4. Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji multi koeliniritas, heterokedastisitas, auto korelasi dan normalitas.

5. Uji Hipotesa

Untuk pengujian hipotesis akan menggunakan beberapa perhitungan statistik antara lain :

1. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan nilai kritis distribusi F dengan *Level of significant* $\alpha = 5\%$. Kriteria penolakan atau penerimaan:

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima, ini berarti ada pengaruh simultan oleh variabel x terhadap y.
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, ini berarti tidak ada pengaruh simultan terhadap variabel x terhadap y.

2. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan nilai kritis dengan *level of significant* $\alpha = 5\%$. Penentuan kritis penerimaan dan penolakan:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, itu berarti ada pengaruh yang signifikan oleh variabel x terhadap y.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh yang signifikan oleh variabel x terhadap y.

PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Instrument

a. Hasil Uji Validitas

Hasil pengamatan pada rTabel didapatkan nilai dari sampel (N) = 30 sebesar 0,3630. Sehingga merujuk pada hasil dari uji validitas dihasilkan bahwa semua instrument mulai dari variabel Teamwork (X) yang terdiri dari X1.1, X1.2, X2.1, X2.2, X3.1, X3.2, X3.3 semuanya menghasilkan nilai (rHitung) > daripada rTabel. Selain itu variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari Y1.1, Y1.2, Y2.1, Y3.1, Y3.2 semuanya menghasilkan nilai rHitung > daripada rTabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini dapat dikatakan Valid.

b. Hasil Uji Reabilitas

Dari hasil uji realibilitas didapatkan semua nilai dari hasil variable X dan Y semuanya menghasilkan nilai alpha cronbach's > 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 1
 Hasil Uji Reabilitas
 Variabel Teamwork (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.824	7

Tabel 2
 Hasil Uji Reabilitas
 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	5

Sumber : Olahan Peneliti

c. Hasil Uji Metode Regresi Linear Sederhana

a) Uji F

f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} atau nilai signifikannya kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang kita ajukan diterima atau hasil yang diperoleh signifikan.

b) Uji T

t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat dipastikan hasil uji t signifikan.

c) Uji Koefisien Determinasi

Terdapat R = 54,3%. Angka ini menunjukkan hubungan yang kuat antara teamwork terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya 45,7% dipengaruhi oleh variable lain diluar data penelitian ini. Sebesar 29,5%, variable x mempengaruhi variable y sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain.

Tabel 3
 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	67.502	1	67.502	11.725	.002 ^b
	Residual	161.198	28	5.757		
	Total	228.700	29			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X

Sumber : Olahan Peneliti

Tabel 4
 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.623	5.064		.715	.480
	Total_X	.560	.163	.543	3.424	.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Olahan Peneliti

Tabel 5
 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.295	.270	2.399

a. Predictors: (Constant), Total_X

Sumber : Olahan Peneliti

d. Hasil Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode kolmogrov smirnov didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,116 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

b) Uji Multikolinearitas

Dari hasil perhitungan yang ada pada table hasil uji multikolinearitas, variable bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

c) Uji Heterokedastisitas

Dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji glejser hasil signifikan dari variable bebas atau variable x sebesar 0,758 diatas dari nilai standar signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

d) Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil table uji autokorelasi diketahui untuk nilai DW = 2.456, selanjutnya dibandingkan dengan nilai table signifikansi 5% (0,05) dengan jumlah sampel 30 dan jumlah variable independen 1 (K=1) = 1,30 sehingga didapatkan hasil dU dari table r = 1489. Nilai DW lebih besar dari batas dU dan kurang dari (4-dU) = 4 - 1.489 = 2.511. sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Tabel 6
 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35766051
Most Extreme Differences	Absolute	.144
	Positive	.109
	Negative	-.144
Test Statistic		.144
Asymp. Sig. (2-tailed)		.116 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olahan Peneliti

Tabel 7
 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.623	5.064		.715	.480		
	Total_X	.560	.163	.543	3.424	.002	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Olahan Peneliti

Tabel 8
 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.444	3.684		.121	.905
	Total_X	.037	.119	.059	.312	.758

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Olahan Peneliti

Tabel 9
 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.543 ^a	.295	.270	2.399	2.456

a. Predictors: (Constant), Total_X

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Olahan Peneliti

2. Pembahasan

Kerjasama kelompok (Teamwork) terhadap kinerja karyawan

Kerjasama tim berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ Jatinangor. Hal ini terbukti dari uji hipotesis uji t dan juga arah hubungan yang positif dari kerjasama kelompok terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa kerjasama tim merupakan salah satu faktor atau variable yang bisa mempengaruhi dan meningkatkan kinerja karyawan yang bekerja di PT. XYZ Jatinangor. Dari pembahasan yang telah dilakukan didapatkan bahwa hasil analisis sebagai berikut :

1. T hitung > daripada tTabel yaitu 3,424 > 2,042, maka H0 diterima dan H1 ditolak, berarti terdapat pengaruh yang nyata secara parsial antara variabel Teamwork terhadap Kinerja Karyawan di PT. XYZ Jatinangor.
2. F hitung > daripada F tabel yaitu 11,725 > 4,18, maka H0 diterima dan H1 ditolak, maka sebagaimana dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan

bahwa variable X atau Teamwork secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y atau Kinerja Karyawan di PT. XYZ Jatinangor.

3. Dari hasil Adjusted R Square = 0,295 dapat dikatakan bahwa perubahan variabel terikat (Y) sebesar 29,5% terhadap variabel X sebagian sisanya 70,5% disebabkan oleh faktor lain, misalkan kedisiplinan, komitmen kerja, loyalitas, kepuasan, persepsi kerja, dan motivasi. Ini tidak masuk dalam penelitian.

R Square = 0,295 artinya variasi dalam variabel bebas X mampu menjelaskan variabel terikat Y sebesar 29,5 %.

R = 0,543 artinya cukup tinggi hubungan antara variabel bebas X terhadap variabel terikat Y yaitu sebesar 54,3% sehingga dapat dikatakan hubungan variabel X terhadap Y adalah cukup tinggi.

Adapun upaya yang sudah dilakukan oleh manajemen PT. XYZ di Jatinangor dalam meningkatkan teamwork agar kinerja karyawan dapat meningkat serta mendukung produktivitas perusahaan untuk mencapai keuntungan, adalah sebagai berikut:

- 1) Training
- 2) Gathering
- 3) Outbond
- 4) Pemberian Kompensasi atau Reward

KESIMPULAN

Kesimpulan

Setelah melalui penelitian yang telah dilakukan dengan judul pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Jatinangor, ternyata terbukti, penelitian ini menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) = 0,543 (54,3%) artinya terdapat hubungan yang cukup tinggi antara variabel X (teamwork) sehingga dapat memengaruhi variabel Y (kinerja karyawan), maka pada bab ini dapat dikemukakan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, dimana penelitian ini dilakukan berdasarkan pada hipotesa penelitian yang sudah diajukan dimuka. Adapun hasil penelitian ini dapat disebutkan sebagai berikut :

- 1) Bahwa *teamwork* yang ada pada PT. XYZ Jatinangor terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat atau keadaan yang baik.
- 2) Hasil Uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi membuktikan bahwa Variabel X atau teamwork memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel Y atau kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham . 2011. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Lakoy, C. Amanda. (2015) "*Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Arya Duta Manado*". Jurnal EMBA, Vol.3 no 3: hal 981-991. September 2015.
- Umi, Elan. Pamungkas Aji Bayu. (2014). "*Pengaruh Kekompakan Dalam Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Logistindo Surabaya*". Volume 03 : hal 111-132. November 2014
- Arif, S. Amboningtyas Dheasey. Hasiholan, B.L. Fathoni Azis. "*Pengaruh Kompensasi dan Teamwork Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Loyalitas Karyawan Pada CV. Mawar Semarang*".
- Sari, I.N.R. Hadijah, S.H. (2016). "*Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja*". Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran. Vol 1 No 1: hal 204-214. Agustus 2016.