



**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA
(Studi Pada Karyawan Ud Gerald Unedo Putra Di Bangkalan)**

Syor Yani¹, Iriani Ismail²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo
Madura

INFO ARTIKEL

Abstract

Sejarah Artikel:
Diterima
Diperbaiki
Disetujui

Keywords:

*Responsibility; Mutual
Contribution; Ability.*

The objectives of this study are to determine 1) the responsibility has a positive and significant effect on employees performance, 2) the mutual contributions has a positive and significant effect on employees performance, 3) the ability has a positive and significant effect on employees performance, 4) the responsibility, mutual contributions, and ability have effect on employees performance simultaneously, and 5) the variable that effect dominantly on employees performance.

Based on the multiple linear regression analysis, the results showed that the responsibility has a positive and significant effect on employees performance with a standardized coefficients beta value is 0.57, mutual contributions has a positive and significant effect on employees performance with a standardized coefficients beta value is 0.707, the ability has a positive and significant effect on employees performance with a standardized coefficients beta value is 0.475. Simultaneously, the responsibility, mutual contribution, and ability have significant effect on employees performance with a significant level is 56,8%. Then, mutual contributions has effect dominantly on employees performance with a value is 0.388.

Penulis Korespondensi*

Iriani Ismail

Email:

Iriani.ismail@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093

E-ISSN: 2792-0167

DOI :

Citation : Yani, Syor dan Iriani Ismail (2021), Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan UD Gerald Unedo Putra Di Bangkalan). Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 1 (4), hlm. 359-364

PENDAHULUAN

Organisasi atau perusahaan untuk mencapai tingkat keberhasilan terdapat beberapa faktor salah satunya adalah kinerja karyawan. Peran kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai,

2012:54). Sebuah organisasi memerlukan dukungan dari para anggotanya berupa reformasi kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Performasi kerja atau disebut dengan prestasi kerja (kinerja) dalam hal ini lebih diarahkan kepada hasil yang nyata dan jelas dari suatu organisasi. Hasil kerja individu dan organisasi yang nyata bermuara kepada keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan yang maju dan berkembang merupakan keinginan setiap karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut agar perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan jaman.

Perusahaan perlu memperhatikan lebih jauh mengenai masalah-masalah yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan yang berhubungan dengan karyawan, karena karyawan yang menjadi faktor utama penggerak roda perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan. Tanpa keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul tersebut maka keberadaan sumber daya lain tidak akan mampu memberikan manfaat yang optimal bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerjasama tim. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan, memiliki peranan penting dalam melaksanakan tanggung jawab dari perusahaan. Memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar kerjasama tim bisa bekerja dengan bidang masing-masing yang dipercayakan perusahaan dan juga dapat mempermudah mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kerjasama tim yang tidak efektif dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan akan membuat kerjasama tim untuk memudahkan manajemen dan pengontrolan kinerja karyawan. Kerjasama tim sebagai suatu unit yang terdiri dari dua orang atau lebih dengan keterampilan saling melengkapi yang memiliki komitmen terhadap tujuan bersama dan tujuan kinerja serta harapan bersama secara efektif dan efisien, dimana mereka memegang pertanggung jawaban pada dirinya sendiri Untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kerjasama tim dan kreativitas karyawan. Dalam kerjasama tim sangat membutuhkan kemauan untuk bersama-sama menyelesaikan pekerjaan.

Kerjasama tim yang terjadi di UD Gerald Unedo Putra dapat di lihat dari fenomena-fenomena yang berkaitan dengan koordinasi yang terjadi antara lain bahwa setiap karyawan mempunyai tanggung jawab untuk menyelesaikan tugasnya secara tepat dan cepat. Tanggung jawab ini harus dilaksanakan sebaik mungkin agar target perusahaan dapat dicapai. Namun, berdasarkan hasil observasi pada karyawan UD Gerald Unedo Putra ini beberapa kali kurang baik terlihat pada karyawan bagian produksi lalai dalam menjalankan tugas, masih ada beberapa karyawan yang mengambil cuti tanpa kepentingan mendesak bahkan sampai berbulan-bulan.

Kerjasama tim sebagai kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. kerjasama tim diantara bagian-bagian perusahaan. Biasanya kerjasama tim beranggota orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai hasil yang maksimal dalam perusahaan setiap karyawan mampu bekerjasama dalam mengungkapkan harapan yang positif,

saling memberikan dorongan dan membangun semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknik purposive sampling.

HASIL

Tabel 1 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.259	2.012		11.561	.000
Tanggung Jawab	.570	.211	.288	2.698	.009
Saling Berkontribusi	.707	.182	.388	3.885	.000
Pengerahan Kemampuan	.475	.183	.246	2.592	.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Uji t

Hasil uji t diketahui bahwa tanggung jawab (X1), kontribusi (X2), dan kemampuan (X3), berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 1,99773 dengan tingkat signifikan 0,05, maka variabel independennya sebagai berikut:

1. Variabel Tanggung Jawab (X1)

Variabel tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada tingkat signifikansi $0,009 < 0,05$ dan hasil t_{hitung} sebesar 2,698 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,99773.

2. Variabel Kontribusi (X2)

Variabel kontribusi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan hasil t_{hitung} sebesar 3,885 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,99773.

3. Variabel Kemampuan (X3)

Variabel kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat pada tingkat signifikansi $0,012 < 0,05$ dan hasil t_{hitung} sebesar 2,592 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,99773.

Hasil uji F (simultan)

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.810	3	58.937	28.969	.000 ^a
	Residual	134.275	66	2.034		
	Total	311.086	69			

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Kontribusi, Tanggung Jawab
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 28,969 > t_{tabel} sebesar 2,74 dengan sig 0,000 < 0,05. Artinya, model regresi ini dapat dipakai untuk variabel kinerja karyawan pada UD Gerald Unedo Putra Bangkalan. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen yang terdiri dari tanggung jawab (X1), kontribusi (X2), dan kemampuan (X3), secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji R²

Tabel Uji 3 Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.754 ^a	.568	.549	1.426

a. Predictors: (Constant), Kemampuan, Kontribusi, Tanggung Jawab

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh hasil regresi R = 0,754 artinya bahwa, terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel tanggung jawab, kontribusi, kemampuan terhadap kinerja karyawan UD Gerald Unedo Putra Bangkalan dapat memberikan perubahan atau dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari tanggung jawab, kontribusi, kemampuan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Tanggung Jawab (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t (persial) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel tanggung jawab (X1) sebesar 2,698. Dengan menunjukkan nilai t_{hitung} (2,698) > t_{tabel} (1,99773), hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu dapat dilihat juga melalui tingkat nilai signifikan sebesar 0,009 < 0,05. Artinya, semakin tinggi tanggung jawab maka kinerja karyawan (Y) semakin meningkat.

Pengaruh Kontribusi (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil uji t (persial) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} 3,885. Dengan demikian menunjukkan nilai t_{hitung} (3,885) > t_{tabel} (1,99773), hal ini menunjukkan bahwa kontribusi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, selain itu dapat dilihat juga melalui tingkat nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Artinya, semakin tinggi kontribusi maka bisa memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan (Y).

Pengaruh Kemampuan (X3) Terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t (persial) dalam penelitian ini menunjukkan nilai t_{hitung} untuk variabel kemampuan (X3) sebesar 2,592. Dengan demikian menunjukkan

nilai t_{hitung} (2,592) > t_{tabel} (1,99773), hal ini menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat kita lihat pada nilai signifikan sebesar $0.012 < 0,05$. Artinya, semakin bagus kemampuan (X3) maka kinerja karyawan juga semakin baik

Pengaruh Tanggung Jawab (X1), Kontribusi (X2), Kemampuan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarakan terhadap 70 karyawan mengenai variabel tanggung jawab (X1), dapat dikatakan mayoritas karyawan dan perusahaan telah memperlihatkan pentingnya tanggung jawab dalam bekerja, hal ini dapat berupa secara bersama-sama menyelesaikan pekerjaan yang di tangani sesuai dengan tanggung jawab, Keahlian masing-masing yang dimiliki oleh setiap anggota akan mempercepat proses pencapaian target. Dengan demikian maka akan terciptanya tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan perusahaan.

Variabel Dominan

Berdasarkan penelitian maka dapat dijelaskan bahwa diperoleh Standardized Coefficients nilai beta pada variabel tanggung jawab (X1) sebesar (0,288), kontribusi sebesar (0,388), dan kemampuan sebesar (0,246). Dengan demikian terbukti bahwa variabel dominan yaitu kontribusi (X2) yang terbukti memiliki nilai beta tertinggi sebesar 0,388.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Tanggung Jawab berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,570.; Variabel Kontribusi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,707.; Variabel Kemampuan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja sebesar 0,475; Secara bersama-sama variabel Tanggung Jawab, variabel Kontribusi, dan variabel Kemampuan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja sebesar 56,8%; dan Variabel Kontribusi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD Gerald Unedo Putra Bangkalan sebesar 0,707.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan Dan Kerja Sama Tim*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Arbiano, Nova. Suarniki, Ni Nyoman. 2016. Pengaruh Koordinasi AntarFungsional Yang Meliputi Tanggung Jawab, Kompetensi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pemasaran Ukm Di Kota Banjarmasin Dan Banjarbaru. V ol 9. No 1. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Stie Nasional Banjarmasin.
- Azizah, Nur. 2017. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Departemen Store Bangkalan Plaza". Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Bayon, Chandra, Manog. Vaillant, Yancy, Lafuente Esteban. 2014. *Initiating nascent entrepreneurial activities: The relative role of perceived and actual*

- entrepreneurial ability. Jurnal. Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) Barcelona, Spanyol
- Brent D.Ruben dan Lea P.Stewar. 2013. Komunikasi dan Perilaku Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Davis, Keith. William, Frederick. 2012. Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23.Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Rika. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara". Skripsi. Universitas Medan Area. Fakultas Ekonomi dan Bisnis.