



PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SELIM ELEKTRO

Khaerunnisa^a, Slamet Bambang Riono^b, Dwi Harini^c

^a Prodi Manajemen, khaerunnisa357@gmail.com, Universitas Muhadi Setiabudi

^b Prodi Manajemen, sbriono@gmail.com, Universitas Muhadi Setiabudi

^c Prodi Manajemen, dwiharini707@gmail.com, Universitas Muhadi Setiabudi

ABSTRAK

The development of industrial enterprises today is increasingly demanding quality human resources. PT Selim Elektro is a company engaged in the assembly of electronic cables that produce wire harnesses, especially in the Brebes region. The problem that arises today at PT Selim Elektro is about the performance of employees who have not been optimal. Employee performance is the main focus that must be improved immediately so that work targets are achieved and increased. The success of an enterprise cannot be achieved if it relies solely on individual efforts, but requires cooperation between employees and the organization of learners within the company. The purpose of this study was to determine how much influence teamwork and learning organizations have on the performance of PT Selim Elektro employees. This research uses quantitative methods. The method of sampling in a random way, as well as the number of samples were established by the Slovin formula, a total of 91 employees. The data analysis tools in this study used the analysis of t-test tests, F tests, and multiple linear regression tests, which were tested by instruments with previous validity and reliability tests. The results of this study show that teamwork and learning organizations can affect the improvement of the performance of PT Sellim Elektro employees. The amount of influence of teamwork variables and learning organization variables on employee performance variables was 54.3%, and the rest by other variables not examined.

Keywords: Teamwork, Learning Organization, Employee Performance.

Abstrak

Perkembangan perusahaan industri dewasa ini semakin menuntut sumber daya manusia yang berkualitas. PT Selim Elektro merupakan perusahaan yang bergerak dibidang perakitan kabel elektronik yang memproduksi wire harness khususnya di wilayah Brebes. Permasalahan yang muncul saat ini di PT Selim Elektro adalah mengenai kinerja karyawan yang belum optimal. Kinerja pegawai menjadi fokus utama yang harus segera ditingkatkan agar target kerja tercapai dan meningkat. Keberhasilan suatu perusahaan tidak dapat dicapai jika hanya mengandalkan usaha individu, tetapi membutuhkan kerjasama antara karyawan dan organisasi peserta didik di dalam perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kerjasama tim dan organisasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan PT Selim Elektro. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode pengambilan sampel secara acak, serta jumlah sampel ditetapkan dengan rumus Slovin, sebanyak 91 karyawan. Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis uji t, uji F, dan uji regresi linier berganda yang diuji dengan instrumen yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelumnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa teamwork dan learning organization dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT Sellim Elektro. Besarnya pengaruh variabel teamwork dan variabel learning organization terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 54,3%, dan sisanya oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Teamwork, Learning Organization, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi usaha dalam menjalankan tupoksinya sangat berkaitan dengan kinerja karyawan. Perolehan kinerja ini dinilai dari segi kualitas dan kuantitas pekerjaan yang mampu mereka selesaikan sesuai dengan jadal yang ditentukan oleh perusahaan. Jika kinerja karyawan bernilai baik, maka pembeli akan merasa nyaman dan puas saat membeli produk. Dapat dikatakan bahwa PT Selim Elektro saat

ini belum banyak mempunyai karyawan yang qualified dan profesional, sehingga omset penjualan produk belum maksimal. Hal ini tentu saja akan berpengaruh pada jumlah penjualan PT Selim Elektro. Kerja sama tim merupakan salah satu tolak ukur pencapaian kinerja organisasi. Atas dasar tersebut, uraian tugas atau job description dalam bidang koordinasi antara satu dengan yang lainnya mempunyai pengaruh yang sama dalam pencapaian target organisasi[1]. Oleh karena itu, kerja sama tim sangat erat kaitannya dengan hasil yang didapat oleh karyawan. Ketika karyawan melakukan tugas secara bersama-sama dengan rekan kerja, tugas akan semakin cepat dan lebih sederhana untuk diselesaikan, dan memperpendek jeda waktu dan membuat pekerjaan mereka semakin efektif dan efisien.

Organisasi pembelajaran adalah wadah yang anggota di dalamnya memiliki kompetensi niat maju dan berkembang dan bekerja sama untuk terus meningkatkan kinerja, mencapai kemajuan dan kesuksesan organisasi melalui pengumpulan, pengelolaan, dan penggunaan pengetahuan. Hanya dengan memberdayakan individu dalam pembelajaran, organisasi, personel, pengetahuan, dan teknologi, organisasi dapat menjadi organisasi pembelajaran. Selain itu, keputusan yang diambil oleh organisasi pembelajaran selayaknya didasarkan pada hasil evaluasi atau knowledge yang dihasilkan dalam organisasi tersebut. Organisasi pembelajaran harus terus mengembangkan kemampuannya untuk menciptakan hasil yang diharapkan[2].

Dari uraian tersebut, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah kerja sama tim mempengaruhi kinerja karyawan PT Selim Elektro? (2) Apakah organisasi pembelajaran mempengaruhi kinerja karyawan PT Selim Elektro? (3) Apakah kerja sama tim dan organisasi pembelajaran secara simultan berpengaruh terhadap kinerja PT Selim Elektro? Penelitian ini bertujuan guna menganalisis apakah kerja sama tim dan organisasi pembelajaran baik parsial maupun simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT Selim Elektro.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kerja sama tim merupakan sekumpulan orang yang saling bekerja sama untuk mendapatkan tujuan yang sama dengan sistem kerja tim dalam bekerja[3]. Dalam hal tersebut sesuai dengan peneliti terdahulu yang mengatakan bahwa kerja sama tim yaitu suatu bentuk kerja berkelompok dengan diiringi sebuah organisasi dan diatur sebaik mungkin. Dalam tim memiliki anggota masing-masing dengan keahlian dan kemampuan yang tidak sama, dan terkoordinir agar mampu bekerja bersama tim[4]. Agar proses pencapaian tujuan dari perusahaan berhasil dengan baik yaitu dengan melakukan kerja sama tim yang kompak[5]. Dengan melakukan kegiatan bersama sama yang meliputi pembelajaran dari sebuah organisasi demi mencapai tujuan dalam bekerja dan melibatkan unsur sumber daya manusia dalam kelompok tim untuk berbagai kompetensi yang diperlukan seluruh karyawan[6]. Pembelajaran organisasi dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam suatu kegiatan secara berkelanjutan, meningkatkan kemampuan dan potensi diri dalam mencapai apa yang ditargetkan, mengembangkan ide dan pola pikir inovatif, dapat menyampaikan usul saran secara kolektif secara independen dan setiap karyawan bekerja sama secara berkesinambungan[7]. Pengaruh positif dari adanya organisasi pembelajaran ini yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan meningkatkan pengetahuan, skill dan kinerja produksi agar tujuan dari organisasi dicapai[8]. Dapat dikatakan bahwa nilai pokok (core value) dari pembelajaran organisasi ini adalah mampu meningkatkan kemampuan strategis dan daya saing suatu organisasi[9]. Kinerja adalah tentang prosedur yang dilakukan setiap hari, dan tentang pencapaian target program kerja[10]. Dengan hasil kerja dilakukan sesuai dengan job description[11], dan wewenang dalam upaya mendapatkan goal organisasi [12]. Sebuah perusahaan akan sehat, apabila dikelola dengan profesional[13]. Dapat disimpulkan bahwa istilah kinerja adalah hasil kerja yang didapat secara kualitas dan kuantitas oleh kaaaryawan dalam mengerjakan tanggung jawab atas dasar beban kerjanya[14]. Dibutuhkan sumber daya manusia yang solid dan super tim penuh solidaritas dan komepetn demi tercapainya visi misi organisasi[15].

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif, berdasarkan filosofis yang dipakai dalam meneliti subjek dan objek penelitian. Teknik penentuan sampel dilakukan secara acak, data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, dan dianalisis secara statistik yang bertujuan memeriksa dugaan atau hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi penelitian ini yaitu karyawan PT Selim Elektro sebanyak 1.000 karyawan dan teknik penentuan besar sampel menggunakan rumus Slovin dan ditentukan sebanyak 91 responden.

Variabel dalam penelitian ini adalah kerja sama tim (X_1), organisasi pembelajaran (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai tanggal 3 Februari 2022 sampai dengan 17 Maret 2022 di PT Selim Elektro. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah observasi, studi pustaka dan survei kuesioner. Kunjungan dan observasi tersebut digunakan untuk mengetahui informasi tentang kinerja karyawan di PT Selim Elektro. Kuesioner digunakan untuk mengetahui data tentang kerja sama tim dan organisasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan di PT Selim Elektro. Data diolah dan dianalisis dengan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis uji hipotesis penelitian dilakukan dengan pengujian regresi berganda yang terdiri atas uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

Tabel 1. Indikator Penelitian

No	Variable	Indikator	Subindikator
1	Kerjasama tim [1]	Tujuan yang jelas Terbuka dan jujur dalam komunikasi Pengambilan keputusan kooperatif Suasana kepercayaan	Penetapan visi dan misi Kemampuan berinteraksi Jujur dalam komunikasi Kemampuan berpikir Menimbang dan menilai Kepercayaan Perilaku kooperatif
2	Organisasi Pembelajaran [2]	Rasa memiliki Berpikir sistematis Model mental Keahlian pribadi Belajar dalam tim Membangun visi bersama	Ekspresi jiwa Berpikir komprehensif Berpikir sistematis Terbuka terhadap perubahan Berkepribadian luwes dan berpandangan luas Berani mengambil keputusan Menghargai kreatifitas orang lain Mampu memotivasi diri Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi Bersikap objektif dan kritis Stabilitas emosi dan sosial stabil Pengembangan diri Mampu membangun visi dan tujuan Berkomunikasi secara terbuka Mampu menyelesaikan konflik Memiliki metode kerja yang tepat Mampu memimpin Mampu memotivasi pengembangan individu Membina hubungan baik dengan kelompok lain Mampu menginspirasi orang lain Memiliki komitmen yang tinggi Respon terhadap pembaharuan
3	Kinerja Karyawan[3]	Kualitas hasil kerja Kuantitas hasil kerja Tanggung jawab Kerja sama Inisiatif	Kecepatan Kemampuan Kerapuhan Ketelitian Hasil kerja Hasil kerja Mengambil keputusan Jalinan kerja sama Kekompakan Kemandirian Bekerja tanpa pengawasan

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil jawaban responden diuji dengan pengujian validitas dan reliabilitas. Hasilnya sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	Validitas	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Kerja Sama Tim (X ₁)	KST1	0,549	Valid	0,894	Reliabel
	KST2	0,517			
	KST3	0,505			
	KST4	0,510			
	KST5	0,575			
	KST6	0,497			
	KST7	0,639			
	KST8	0,695			
	KST9	0,681			
	KST10	0,608			
	KST11	0,584			
	KST12	0,614			
	KST13	0,643			
	KST14	0,595			
	KST15	0,724			
	KST16	0,672			
	KST17	0,754			
Organisasi Pembelajaran (X ₂)	OP1	0,674	Valid	0,926	Reliabel
	OP2	0,663			
	OP3	0,601			
	OP4	0,576			
	OP5	0,616			
	OP6	0,601			
	OP7	0,706			
	OP8	0,690			
	OP9	0,625			
	OP10	0,657			
	OP11	0,718			
	OP12	0,708			
	OP13	0,682			
	OP14	0,603			
	OP15	0,679			
	OP16	0,623			
	OP17	0,599			
	OP18	0,632			
	OP19	0,559			
	OP20	0,486			
	OP21	0,525			
	OP22	0,553			
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,705	Valid	0,894	Reliabel
	KK2	0,682			
	KK3	0,680			

PENGARUH KERJA SAMA TIM DAN ORGANISASI PEMBELAJARAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SELIM ELEKTRO. (Khaerunnisa)

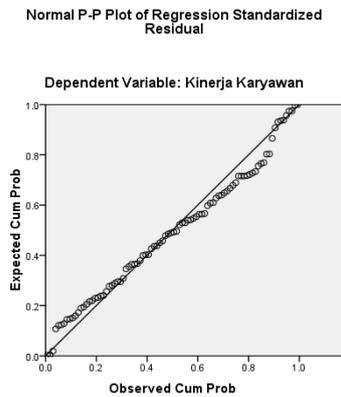
KK4	0,750
KK5	0,722
KK6	0,657
KK7	0,725
KK8	0,653
KK9	0,718
KK10	0,731
KK11	0,674

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasar tabel 2, didapatkan nilai r hitung variable kerja sama tim (X_1), organisasi pembelajaran (X_2), kinerja karyawan (Y), di atas nilai tabel r sebesar 1,975, artinya instrumen kuesioner tersebut dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai reliabilitas ketiga variabel di atas 0,60 artinya instrumen kuesioner dinyatakan reliabel.

Analisis Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas data dilakukan sebagai tolak ukur data terdistribusi secara normal atau tidak. Ketentuan asumsi normalitas dipenuhi, apabila titik-titik pada grafik mendekati sumbu diagonal, seperti gambar berikut.



Gambar 1. Diagram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar tersebut, plot dari nilai standardized residual atau nilai galat membentuk suatu pola yang mendekati garis lurus, yang diartikan bahwa data telah berdistribusi secara normal. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

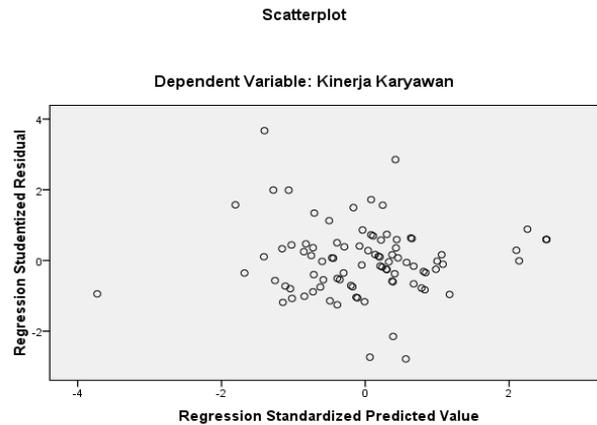
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	T			
1 (Constant)	7.342	3.410		2.153	.034		
Kerjasama Tim	.276	.092	.398	2.997	.004	.298	3.361
Organisasi Pembelajaran	.199	.072	.370	2.784	.007	.298	3.361

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data

Berdasar tabel hasil uji multikolinearitas, variabel independen menunjukkan bahwa nilai VIF = 3,361 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.



Gambar 2. Diagram Scatterplot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji heteroskedastisitas, pola atau titik-titik dalam diagram tersebut menyebar, disimpulkan bebas dari multikolinearitas. Selanjutnya uji hipotesis dianalisis dengan uji regresi linier berganda untuk memprediksi besaran hubungan antara variabel bebas yaitu kerja sama tim (X_1) dan organisasi pembelajaran (X_2) dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) yang dijelaskan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.342	3.410		2.153	.034
	Kerja Sama Tim (X_1)	.276	.092	.398	2.997	.004
	Organisasi Pembelajaran (X_2)	.199	.072	.370	2.784	.007

a. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data

Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Nilai t hitung 2,997 > t tabel 1,975 atau Sig. 0,04 (<0,05) dengan demikian ada pengaruh positif yang signifikan variabel Kerja Sama Tim (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Nilai t hitung 2,997 > t tabel 1,975 atau Sig. 0,04 (<0,05) dengan demikian ada pengaruh positif yang signifikan variabel Organisasi Pembelajaran (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasar tabel tersebut, didapatkan persamaan regresi berganda $Y = 7,342 + 0,276 X_1 + 0,199 X_2$. Nilai konstanta (α) bernilai positif sebesar 7,342, berarti ada pengaruh searah antara variabel independen dan variabel dependen. Bahwa apabila variabel kerja sama tim dan organisasi pembelajaran bernilai 0 persen atau tidak berubah, maka nilai agresivitas kinerja karyawan tetap 7,342. Nilai koefisien regresi variabel kerja sama tim sebesar 0,276 berpengaruh positif antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. Artinya jika variabel kerja sama tim mengalami kenaikan 1%, maka agresivitas kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,276 dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai koefisien regresi variabel organisasi pembelajaran sebesar 0,199 berarti ada pengaruh positif antara organisasi pembelajaran terhadap kinerja

karyawan. Apabila variabel organisasi pembelajaran naik 1%, maka agresivitas kinerja karyawan akan juga naik sebesar 0,199 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1688.867	2	844.433	51.621	.000 ^a
	Residual	1423.189	87	16.358		
	Total	3112.056	89			

a. Predictors: (Constant), Organisasi Pembelajaran (X2), Kerja Sama Tim (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil olah data

Berdasar tabel, didapat nilai Fhitung 51,621. Besarnya angka tersebut lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 2,696 ($51,621 > 2,696$), artinya variabel kerja sama tim dan variabel organisasi pembelajaran secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa: (1) Kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Selim Elektro. Kerja sama tim yang tinggi, maka kinerja karyawan akan menjadi meningkat; (2) Organisasi pembelajaran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Selim Elektro. Organisasi pembelajaran yang meningkat, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan; (3) Kerja sama tim dan organisasi pembelajaran secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Selim Elektro. Saran yang diberikan bagi PT Selim Elektro agar lebih memperhatikan tata kelola manajemen untuk membentuk tim yang solid dan kompak demi menumbuhkan kinerja yang lebih baik dan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Imron, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai," *J. Ekon. dan Manaj.*, Vol. 5, No. 1, Pp. 64–83, 2019.
- [2] R. Fitriati, "Pengaruh Organisasi Pembelajar terhadap Kompetensi Pegawai Bank," *J. Ilmu Adm. dan Organ.*, Vol. 16, No. 1, 2019, Doi: 10.20476/Jbb.V16i1.601.
- [3] S. Hidayat, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada PT Dunia Barusa Banda Aceh," *J. Prespektif Ekon.*, Vol. 5, No. 1, Pp. 86–100, 2019.
- [4] Aghata Cristine Panggiki, "Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi," *J. Emba*, Vol. 5, No. 2, Pp. 3018–3027, 2017.
- [5] E. S. Lawasi, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerja sama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *J. Manaj.*, Vol. 5, No. 1, 2017.
- [6] I. M. A. Prabawa, "Meningkatkan Produktifitas Karyawan melalui Pemberdayaan, Kerja Sama Tim dan Pelatihan di Perusahaan Jasa," *J. Manaj.*, Vol. 7, No. 1, Pp. 497–524, 2018.
- [7] M. Marlikan, "Pengaruh Pembelajaran Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Syariah," *J. Manaj. Bisnis*, Vol. 1, No. 01, 2018.
- [8] Muhamad Irfan Muslim, "Implementasi Organisasi Pembelajar Bagi Keberlanjutan UKM Klaster Kerajinan Batik di Cirebon," Vol. 16, No. 3, Pp. 294–309, 2017.
- [9] Ismail, D. H. (2017). "Strategi Mewujudkan Suatu Organisasi Pembelajar". *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(1), 9–30.
- [10] M. Hatta, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. PLN Wilayah Aceh," Vol. 1, No. 1, Pp. 70–80, 2017.
- [11] P. H. Siregar, "Pengaruh Kerjasama Tim dan Kompetensi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan," *Jurnal*, 2018.
- [12] S. Musnadi, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh," *J. Magister Manaj.*,

Vol. 2, No. 1, Pp. 115–122, 2018.

- [13] Riono, Slamet B. "Upaya Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa di Perguruan Tinggi Se-kabupaten Brebes." *Syntax Literate*, vol. 4, no. 5, 2019, pp. 200-208, doi:[10.36418/syntax-literate.v4i5.620](https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v4i5.620).
- [14] M. Syaifullah dan S. N. U. Slamet Bambang Riono, "Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal," *Syntax Idea*, Vol. 2, No. 4, Pp. 138–147, 2020.
- [15] Mukson, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Motivasi Kerja di Universitas Muhadi Setiabudi Brebes," *J. Ilm. Indones.*, Vol. 3, No. 6, Pp. 52–58, 2018.