

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Izian Sanial Farisi

Universitas Nusa Putra, Sukabumi, Indonesia
ziansanialfarisi@gmail.com

Informasi Artikel	Abstract
Vol: 1 No: 7 Juli 2024 Halaman : 67-73	<i>This study aims to analyze the influence of teamwork and work discipline on employee performance. Using a quantitative approach, data was collected through a survey of 30 employees at a manufacturing company. Normality tests were conducted using the Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk methods, which indicated that the data were not normally distributed. Regression analysis was employed to evaluate the relationships between the research variables. The analysis results show that teamwork has a positive and significant effect on employee performance, with a significant regression coefficient. Similarly, work discipline also shows a positive and significant effect on employee performance. These findings confirm that both teamwork and work discipline are important factors that can influence employee performance. The study also suggests that companies should continue to promote effective teamwork and strengthen work discipline through clear policies and fair reward systems. Thus, a conducive work environment can be created, ultimately improving overall employee performance.</i>
Keywords: Teamwork Influence Work Discipline Employee Performance	

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Menggunakan pendekatan kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei terhadap 30 karyawan di sebuah perusahaan manufaktur. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, yang menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa kerjasama tim memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi yang signifikan. Demikian pula, disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa baik kerjasama tim maupun disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga menyarankan bahwa perusahaan harus terus mendorong kerjasama tim yang efektif dan memperkuat disiplin kerja melalui kebijakan yang jelas dan sistem penghargaan yang adil. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kata kunci: Kerjasama Tim, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kinerja karyawan sebagai salah satu faktor kunci keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti kerjasama tim dan disiplin kerja. Kedua faktor ini dianggap penting karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Kerjasama tim memungkinkan adanya sinergi di antara karyawan, dimana setiap individu dapat saling melengkapi kelebihan dan kekurangan masing-masing, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan lebih efisien dan efektif.

Disiplin kerja, di sisi lain, memastikan bahwa setiap karyawan memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan, sehingga mengurangi kesalahan dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Dengan adanya kerjasama tim yang solid dan disiplin kerja yang tinggi, perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan memotivasi karyawan untuk

memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk terus mendorong dan memfasilitasi kerjasama tim serta memperkuat disiplin kerja melalui berbagai program pelatihan, kebijakan yang jelas, dan sistem penghargaan yang adil.

Kerjasama tim merupakan salah satu elemen krusial dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebuah tim yang solid dan harmonis dapat meningkatkan efisiensi kerja, mengurangi konflik, dan meningkatkan motivasi di antara anggota tim. Menurut Katzenbach dan Smith (1993), tim yang efektif mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan kerja individu karena adanya sinergi dalam tim tersebut. Ketika anggota tim bekerja bersama, mereka dapat saling berbagi pengetahuan dan keterampilan, yang pada gilirannya dapat mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan kualitas hasil kerja. Selain itu, kolaborasi yang baik juga dapat memperkuat rasa kebersamaan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang sangat penting dalam mempertahankan tenaga kerja yang handal dan berkomitmen.

Selain efisiensi kerja, kerjasama tim yang baik juga dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi dalam menyelesaikan masalah. Menurut West (2002), tim yang beragam dan saling mendukung cenderung menghasilkan ide-ide baru yang lebih kreatif dan solusi yang lebih inovatif. Dalam lingkungan tim yang mendukung, anggota merasa lebih bebas untuk mengemukakan gagasan mereka tanpa takut mendapat kritik yang merugikan. Hal ini dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang dinamis dan adaptif, yang mampu menghadapi tantangan bisnis dengan lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan harus terus berupaya untuk membangun dan mempertahankan budaya kerja yang mendukung kerjasama tim, termasuk melalui pelatihan, kegiatan team-building, dan penghargaan bagi tim yang menunjukkan kinerja luar biasa.

Disiplin kerja adalah faktor lain yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur perusahaan, ketepatan waktu, dan komitmen terhadap tugas yang diberikan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih produktif dan memiliki etos kerja yang kuat, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan (Dessler, 2013). Ketika karyawan disiplin dalam menjalankan tugas mereka, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, tetapi juga mengurangi kesalahan dan biaya yang mungkin timbul akibat kurangnya disiplin. Selain itu, disiplin kerja membantu dalam memastikan bahwa setiap karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya, sehingga dapat bekerja dengan lebih teratur dan sistematis.

Menurut Robbins dan Judge (2013), disiplin kerja yang baik juga dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan melihat bahwa aturan dan prosedur diterapkan secara konsisten dan adil, mereka cenderung merasa lebih aman dan termotivasi dalam lingkungan kerja mereka. Disiplin yang diterapkan dengan bijaksana dapat membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen, yang pada akhirnya berkontribusi pada iklim kerja yang harmonis. Kepuasan kerja yang tinggi juga berkaitan erat dengan retensi karyawan, di mana karyawan yang puas dengan lingkungan kerjanya cenderung lebih loyal dan memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan kebijakan disiplin yang jelas dan konsisten serta memberikan pelatihan yang diperlukan untuk membantu karyawan memahami dan mematuhi standar yang telah ditetapkan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan manufaktur. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan menguji hubungan antara variabel-variabel tersebut dan memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Data dikumpulkan melalui survei

terhadap 30 karyawan, di mana responden diminta untuk memberikan pandangan mereka mengenai tingkat kerjasama tim dan disiplin kerja di perusahaan tersebut. Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk, yang menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam tentang bagaimana kerjasama tim dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara variabel-variabel ini, manajemen perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Misalnya, temuan mengenai pentingnya kerjasama tim dapat mendorong perusahaan untuk mengadakan lebih banyak program pelatihan team-building atau memperkenalkan sistem kerja kolaboratif. Sementara itu, hasil yang menunjukkan pengaruh signifikan dari disiplin kerja dapat mengarahkan perusahaan untuk memperkuat kebijakan disiplin dan menetapkan standar kerja yang lebih jelas. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung pencapaian kinerja optimal dari seluruh karyawan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang disebar kepada [Jumlah] karyawan di [Nama Organisasi/Industri]. Kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian, yaitu:

1. Bagian Pertama: Mengukur variabel kerjasama tim.
2. Bagian Kedua: Mengukur variabel disiplin kerja.
3. Bagian Ketiga: Mengukur variabel kinerja karyawan.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan perangkat lunak SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Analisis Deskriptif Untuk menggambarkan karakteristik data yang diperoleh dari kuisioner.
2. Analisis Regresi Linear Berganda: Untuk menguji pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Namun yang terpenting penulis menggunakan metode kualitatif karena metode ini dianggap atau dipandang lebih tepat untuk dijadikan sebagai landasan untuk memahami fenomena secara mendalam pada tulisan ini.

Pada metode ini setelah setelah semua data dan bahan yang dibutuhkan dianggap cukup maka kemudian akan dianalisis menggunakan teknik analisis data dan pendekatan kualitatif atau penalaran kritis hingga pada akhirnya akan ditarik satu kesimpulan yang akan dituangkan dalam tulisan ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala yang dipakai untuk mengetahui pengaruh Kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah diberikan adalah skala linier yang terdiri dari: sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kelima penilaian berikut diberi bobot sebagai berikut:

Tabel Pengukur Skala Linear

Penilaian	Skor
Sangat Sesuai (SS)	5
Sesuai (S)	4

Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Sesuai (TS)	2
Sangat Tidak Sesuai (STS)	1

Tabel pengukuran skala linier ini adalah alat untuk mengukur tingkat kesesuaian suatu hal, misalnya respon atau opini, dengan menggunakan skala dari 0 sampai 5. Berikut adalah penjelasan setiap kategori dalam tabel:

1. Sangat Sesuai (SS) : Skor 5 - Ini berarti responden merasa sangat cocok atau setuju dengan pernyataan atau pertanyaan yang diberikan.
2. Sesuai (S) : Skor 4 - Ini menunjukkan bahwa responden merasa cukup cocok atau setuju dengan pernyataan atau pertanyaan tersebut.
3. Ragu-Ragu (R) : Skor 3 - Ini menunjukkan bahwa responden merasa netral atau tidak yakin dengan pernyataan atau pertanyaan tersebut.
4. Tidak Sesuai (TS) : Skor 2 - Ini berarti responden merasa tidak cocok atau tidak setuju dengan pernyataan atau pertanyaan tersebut.
5. Sangat Tidak Sesuai (STS) : Skor 1 - Ini menunjukkan bahwa responden merasa sangat tidak cocok atau sangat tidak setuju dengan pernyataan atau pertanyaan tersebut.

Dalam tabel ini, terlihat bahwa nilai untuk "Tidak Sesuai" dan "Sangat Tidak Sesuai" sama-sama diberikan skor 0. Biasanya, dalam skala Likert atau skala linier lainnya, setiap kategori memiliki skor yang berbeda, tetapi dalam kasus ini, keduanya diberikan skor yang sama, mungkin untuk menyederhanakan pengukuran.

Uji Linier Berganda

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan uji normalitas dan hasilnya disajikan dalam table berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,530 ^a	,281	,228	1,29701
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Pada table di atas di dapat nilai R atau R², dimana R square adalah nilai yang menunjukkan persentase sumbangan variabel dependent dalam mempengaruhi variabel dependent, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain atau epsilon yang di simbolkan E_i. R square didapat nilai sebesar 0.530 artinya besarnya sumbangan variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependent yaitu sebesar 5,30% sedangkan untuk sisanya 94,70% di pengaruhi oleh variabel lain.

ANOVA^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	17,780	2	8,890	5,285
	Residual	45,420	27	1,682	,012 ^b
	Total	63,200	29		
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X2, X1					

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,689	5,541		1,568	,128
	X1	,136	,091	,261	1,492	,147
	X2	,223	,103	,378	2,164	,039

a. Dependent Variable: Y

Uji Normalitas

Tests of Normality						
Kolmogorov-Smirnov ^a				Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Y	,176	30	,019	,924	30	,034

a. Lilliefors Significance Correction

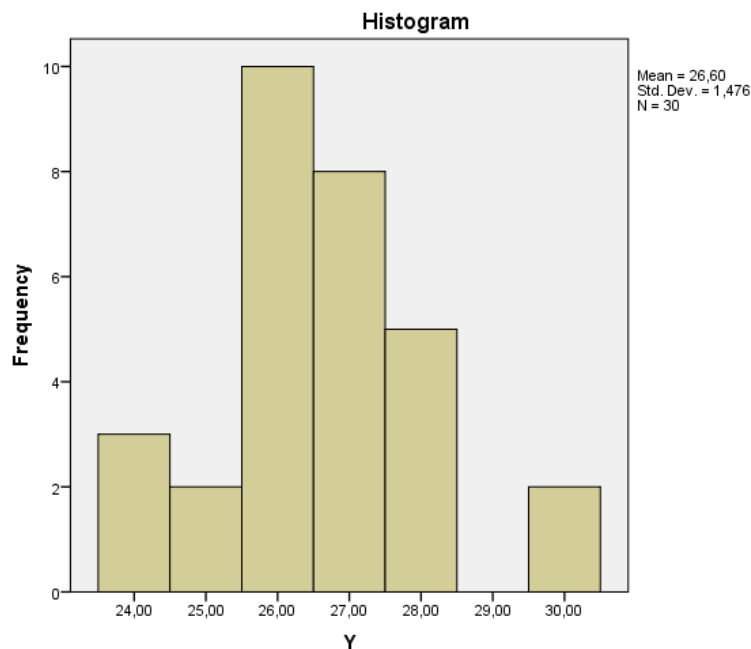
Untuk Kolmogorov-Smirnov:

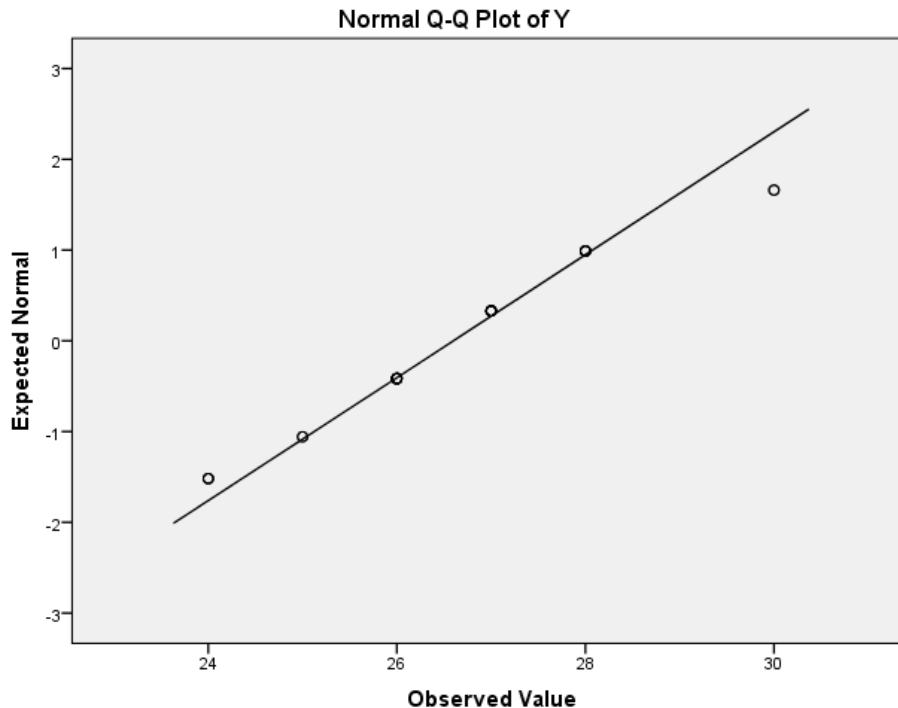
- Sig. = 0.019 < 0.05, sehingga distribusi data tidak normal.

Untuk Shapiro-Wilk:

- Sig. = 0.034 < 0.05, sehingga distribusi data tidak normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan dua metode (Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk), kedua hasil menunjukkan bahwa distribusi data tidak normal. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa data Y tidak berdistribusi normal.





KESIMPULAN

Pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Kerjasama tim memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang lebih besar melalui sinergi antaranggota tim, sementara disiplin kerja menjamin konsistensi dan ketepatan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Ketika karyawan bekerja sama dengan baik, mereka dapat menggabungkan keahlian dan pengalaman masing-masing untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Sinergi yang dihasilkan dari kerjasama tim dapat mempercepat penyelesaian proyek, meningkatkan kreativitas dalam problem-solving, dan menghasilkan inovasi yang dapat memberikan keuntungan kompetitif bagi perusahaan.

Adanya kerjasama tim yang baik memungkinkan individu untuk saling mendukung, berbagi pengetahuan, dan memperkuat satu sama lain dalam mencapai hasil yang optimal. Dalam sebuah tim yang harmonis, setiap anggota merasa dihargai dan didukung, yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Selain itu, kerjasama tim yang efektif juga dapat mengurangi beban kerja individu, karena tugas-tugas dapat dibagi sesuai dengan keahlian dan kapasitas masing-masing anggota. Dengan demikian, risiko kelelahan dan stres kerja dapat diminimalkan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi turnover.

Di sisi lain, disiplin kerja yang kuat membantu memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan dengan tingkat kualitas yang tinggi. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap jadwal, prosedur, dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang disiplin menunjukkan komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas mereka, yang dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, disiplin kerja yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan terstruktur, di mana setiap orang tahu apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana cara mencapainya. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat koordinasi dan kolaborasi antar departemen.

Secara keseluruhan, kombinasi kerjasama tim yang solid dan disiplin kerja yang baik mampu menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, yang pada akhirnya akan berdampak positif

pada kinerja karyawan dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Perusahaan yang berhasil mempromosikan kerjasama tim dan menegakkan disiplin kerja yang tinggi cenderung memiliki karyawan yang lebih puas, termotivasi, dan loyal. Dengan menciptakan budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan menekankan pentingnya disiplin, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasional, dan mencapai keberhasilan jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen perlu terus berupaya untuk memperkuat kedua faktor ini melalui pelatihan, kebijakan yang jelas, dan sistem penghargaan yang adil.

REFERENCES

- Amaliah, Y., Sakir, A. R., & Lukman, J. P. (2023). Optimization Of Local Tax Revenue: A Case Study Of Local Tax Revenue In The South Sulawesi Province. *Oikonomia: Journal of Management Economics and Accounting*, 1(1), 15-23.
- Gita, R., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan). *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 13(2), 161-170.
- Sakir, A. R. (2023). Restaurant Tax Revenue in Enhancing Local Revenue in the City of Ambon. *Summa: Journal of Accounting and Tax*, 1(1), 39-48.
- Hasyim, E. F., Subiyanto, D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dengan knowledge sharing sebagai intervening. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*, 17(3), 430-438.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94-103.
- Purnama, I., Nyoto, N., & Komara, A. H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(2), 222-237.
- Rivalita, C., & Ferdian, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di universitas telkom. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 509-522.
- Sakir, A. R. (2023). Restaurant Tax Revenue in Enhancing Local Revenue in the City of Ambon. *Summa: Journal of Accounting and Tax*, 1(1), 39-48.
- Sakir, A. R. (2024). PENERAPAN MODEL SERVQUAL (SERVICE QUALITY) DALAM PELAYANAN PUBLIK: STUDI KASUS KANTOR CAMAT LAPPARIAJA KABUPATEN BONE. *Jurnal Darma Agung*, 32(2), 845-860.
- SATRIA, E. (2023). PENGARUH WORK-LIFE BALANCE DAN BURNOUT TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SMART Tbk/ERDO SATRIA/S1-0219115/PEMBIMBING: YUSTIANA WARDHANI.
- Syauqi, M. N. (2023). Strategi Pemasaran dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Pada PT. Cahaya Alam Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(2), 297-306.