

PENINGKATAN KERJA SAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIPENGARUHI OLEH BUDAYA KERJA

Della Adelia¹, Siti Maghfiroh²
Universitas Muhammadiyah Jakarta

Article Info

Article history:

Published June 30, 2024

Keywords:

MSDM, Kerja sama tim, Budaya kerja, Kinerja kerja, Dunia kerja.

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia adalah penting untuk perusahaan. Jika dikelola dengan baik, sumber daya manusia dapat meningkatkan efisiensi kerja. Kerja sama tim juga penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam tim, saling bantu sangat penting. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Kinerja buruk dapat berdampak negatif pada produktivitas. Budaya kerja yang baik adalah lingkungan yang mendukung karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Kerja sama tim yang efektif meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Kinerja karyawan diukur melalui kualitas, jumlah, efektivitas biaya, pengawasan, kualitas dan kemampuan karyawan, dan sarana kerja yang memadai. Budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan menerapkan manajemen SDM yang baik, kerjasama tim yang efektif, meningkatkan kinerja karyawan, dan menciptakan budaya kerja positif, organisasi dapat mencapai tujuan mereka.

Keywords:

MSDM, Team work, Company culture, Work performance, Workflow.

Abstract

Human resource management is vital to a company. If managed properly, human resources can improve the efficiency of work. Teamwork is also important in achieving the company's goals. In a team, helping each other is very important. Employee performance is influenced by the working environment and leadership style. Poor performance can have a negative impact on productivity. A good work culture is an environment that supports employees to improve their performance. This research uses a method of literary study. Effective teamwork improves productivity and quality of work. Employee performance is measured through quality, quantity, cost effectiveness, supervision, quality and ability of employees, and adequate work resources. Work culture affects employee performance. By implementing good SDM management, effective teamwork, improving employee performance, and creating a positive work culture, organizations can their goals.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah aspek terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia yang dijalankan sebaik mungkin dapat

mengoptimalkan kemampuan dan waktu yang efektif dalam bekerja, dengan begitu akan tercapainya tujuan bersama. Menurut Stoner dan Siagian (2013:6) dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan dengan tujuan menyediakan tenaga kerja yang tepat bagi sebuah organisasi atau perusahaan pada posisi atau jabatan yang tepat. Mathis dan Jackron (2014:2) menjelaskan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebuah rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi atau perusahaan agar memastikan pemanfaatan bakat tenaga kerja secara efektif, dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat menjamin penggunaan tenaga kerja yang efektif dan efisien pada posisi atau jabatan yang tepat dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Kerja sama tim merupakan faktor terpenting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam lingkungan bisnis yang kompleks dan dinamis, sebuah perusahaan akan mengharapkan kerja sama tim yang baik untuk memaksimalkan produktivitas, efektivitas dan inovasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kerja sama tim adalah suatu kegiatan dimana dua orang atau lebih mengandalkan kinerja masing-masing untuk mencapai suatu tujuan yang disepakati bersama, menyatukan keseluruhan agar tercapai kinerja yang lebih tinggi dibandingkan kerja individu. Dalam sebuah tim tentunya dibutuhkan sifat saling membantu antar anggota agar pekerjaan yang dijalani dapat terselesaikan dengan baik dan terstruktur.

Kinerja karyawan merupakan hasil yang kompleks antara faktor internal dan eksternal, seperti lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan manajer. Kinerja kerja yang buruk berpengaruh pada produktivitas perusahaan dan akan menjadi masalah yang serius karena berdampak pada tinggi atau rendahnya kunjungan pelanggan yang datang. Menurut Yusuf (2014) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Rahayu (2013), juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa banyak kontribusi kepada organisasi waktu output dan tingkat kehadiran di tempat kerja serta sikap kooperatif.

Budaya kerja menjelaskan bahwa nilai-nilai norma yang sudah ditetapkan oleh perusahaan agar setiap karyawan menjalankan aktivitas kerjanya merasa tidak ada tekanan atau paksaan. Oleh sebab itu, budaya kerja harus berdampak langsung terhadap karyawannya dalam menjalankan tugasnya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja dianggap baik jika karyawan itu melaksanakan tugasnya dengan optimal, sehat, aman dan nyaman. Dan budaya kerja juga yang menentukan keberhasilan agar tercapainya tujuan organisasi, begitupun sebaliknya.

Jadi, manajemen sumber daya manusia adalah hal terpenting dalam sebuah perusahaan. Jika sumber daya manusia itu dikelola dengan baik, dapat meningkatkan kemampuan dan efisiensi dalam bekerja. Manajemen SDM adalah aspek penting dalam organisasi atau perusahaan. SDM yang baik dapat mengoptimalkan kemampuan dalam bekerja. Menurut Stoner dan Siagian (2013), Manajemen SDM adalah prosedur yang menyediakan tenaga kerja yang tepat bagi organisasi. Mathis dan Jackron (2014) menjelaskan bahwa Manajemen SDM adalah sistem formal dalam perusahaan untuk memastikan penggunaan tenaga kerja yang efektif. Kerja sama tim menjadi faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dalam sebuah tim, saling membantu antar anggota penting agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Kinerja yang buruk dapat berdampak pada produktivitas perusahaan. Budaya kerja perlu menciptakan lingkungan yang tidak menekan karyawan agar meningkatkan kinerja mereka.

2. METODOLOGI

1. Pengumpulan Data Pustaka

Pada observasi ini peneliti memakai pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2018:213) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada pandangan yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di uraikan yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna.

Metode penelitian yang digunakan penulis dalam jurnal ini adalah metode penelitian studi literatur (Library Research) yaitu dengan memilih berbagai sumber, baik itu jurnal, buku, ensiklopedia, dokumen, maupun observasi terdahulu. Penelitian menggunakan analisis data kualitatif deduktif, yang berarti menarik kesimpulan yang spesifik dari hal-hal yang umum. Peneliti menggunakan metode studi literatur yang dimana penelitian ini dilakukan hanya bersumber atas karya tertulis, termasuk hasil penelitian baik yang telah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan (Embun, 2012).

2. Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari studi literatur. Studi literatur adalah cara yang dipakai untuk memadukan fakta dari sumber-sumber yang berhubungan dengan topik yang dibahas dalam suatu observasi ini bukan dari pengamatan langsung, namun didapat dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya, yang berupa buku dan laporan ilmiah dalam artikel atau jurnal.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kerjasama Tim

Dalam Kamus Besar Indonesia (KBBI) definisi kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu dengan tujuan mencari nafkah. Sedangkan kerjasama tim (Team Work) menurut Amirullah (2015:160) memiliki arti kumpulan individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Kerja sama tim adalah kerja bersama antara dua orang atau lebih yang mendukung dan berpartisipasi untuk mencapai tujuan bersama. Kerja sama yang efektif tidak hanya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja yang baik, tetapi akan menciptakan juga lingkungan kerja yang baik dan dapat memotivasi setiap individu nya.

Sopiah (2013:31) menyatakan bahwa kerja tim merupakan kelompok yang berupaya setiap individunya menciptakan kinerja yang lebih besar daripada individu. Suatu tim kerja akan membangkitkan energi baik melalui upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individu mereka menghasilkan tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan setiap individunya.

Adapun indikator kerjasama tim menurut Davis (2014) yaitu: (I) memiliki tujuan yang sama (II) semangat kerja yang tinggi (III) memiliki peran dan tanggung jawabnya masing-masing (IV) komunikasi yang efektif kepada antar anggota (V) solusi untuk menyelesaikan masalah dengan musyawarah untuk menyelesaikannya (VI) membagi kekuasaan (VII) setiap anggota harus memiliki keahlian di bidangnya

Kualitas suatu tim dapat dilihat diantaranya dari hasil penyelesaian masalah yang telah mereka hadapi, ikatan saling tolong-menolong, komunikasi yang baik, mempunyai rasa kepedulian dan inisiatif yang tinggi, dan dilihat juga dari sikap kepemimpinan salah satu anggota yang memiliki tanggung jawab untuk koordinasikan tim tersebut. Pemimpin harus memiliki strategi yang bagus dalam mengurus organisasi supaya tercapainya tujuan

yang telah disepakati oleh bersama.

Dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam kerjasama tim yang efektif dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas serta dapat menghasilkan lingkungan kerja yang positif. Tim dalam kerjasama yang baik akan menghasilkan kinerja kerja yang lebih besar. Dengan indikator kerjasama tim yaitu memiliki tujuan yang sama, semangat kerja yang tinggi, adanya peran dan tanggung jawab masing-masing, komunikasi yang baik, dan dapat menyelesaikan masalah dengan baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil mutu pekerja dan jumlah hasil yang dikerjakan yang sudah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Mangkunegaran:2013). Menurut Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang sudah dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya yang diberikan kepadanya.

Kinerja Karyawan bisa di nilai dengan memakai beberapa aspek misalnya mutu dan jumlah yang sudah tercapai yang telah ditetapkan, penyelesaian tugas yang ditetapkan menjadi tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya dan bagaimana karyawan menjaga dirinya sendiri (Bernardin dan Russel dalam Sutrisno:2010). Menurut nya ada enam kinerja karyawan yang digunakan sebagai mengukur kinerja:

1. Quality yaitu tingkat proses pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan tujuannya.
2. Quantity yaitu jumlah yang telah dicapai seperti rupiah, unit dan siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Cost Effectiveness tingkat studi dengan menggunakan sumber daya organisasi yang berlandaskan teori yang relevan terhadap observasi misalnya manusia, teknologi dan juga material digunakan untuk menyempurnakan hasil tujuan akhir dan mengurangi kerugian pada tiap unitnya.
4. Need for Supervision yaitu sejauh mana karyawan menjalankan tugasnya tanpa adanya pengamatan dari supervisor untuk mencegah perilaku yang tidak bagus.

Simanjuntak dalam Widodo (2015:132) menjelaskan bahwa ada beberapa aspek yang berdampak pada kinerja karyawan yaitu (1) Kualitas dan Kemampuan karyawan yang berkesinambungan dengan pelatihan, etika kerja, motivasi, perilaku dan kondisi fisik karyawannya. (2) sarana yang memadai dilingkungan pekerjaan bisa membuat kesejahteraan untuk para karyawan (3) prasana ini berkaitan dengan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan untuk karyawannya.

Budaya Organisasi

Dalam budaya organisasi ini mencakup tentang nilai , sikap dan perilaku yang menjelaskan tentang mekanisme dan interaksi tiap karyawan. Mencakup bagaimana cara kerja karyawan dalam bekerja sama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerjanya, cara kerjanya dan mengatur kerja setiap karyawannya. Budaya kerja ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Adapun yang mempengaruhi lingkungan kerja seperti tempat kerjanya, suhu ruangnya keamanan tempatnya dan juga hubungan antar karyawannya.

Hasil observasi yang dilakukan oleh Amanda,dkk (2017) menjelaskan bahwa adanya dampak dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dan dijelaskan juga bahwa jika tingkat budaya kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Akan tetapi berbeda dengan observasi yang dilakukan oleh Hamsal (2021) menjelaskan bahwa tidak ada dampak terhadap kinerja kerja dan budaya kerja. Dalam kondisi ini tidak membuat budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja

karyawan dalam suatu perusahaan.

4. KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah aspek terpenting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menerapkan manajemen SDM dengan baik akan mengoptimalkan kemampuan dan efisiensi dalam bekerja, sehingga tujuan bersama dapat tercapai. Manajemen SDM melibatkan prosedur yang berkelanjutan untuk menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan posisi yang tepat dalam perusahaan. Setiap organisasi tentunya memiliki Budaya kerja yang berbeda. Hal itu didasari karena adanya perbedaan suku, bahasa, bahkan tradisi yang berlaku di Indonesia.

Budaya kerja dalam suatu organisasi dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam Kerjasama tim. Kerjasama tim akan berjalan dengan lancar apabila didukung oleh lingkungan kerja yang positif dan saling membantu. Budaya kerja yang positif bisa menciptakan lingkungan yang tidak menekan karyawan dan meningkatkan kinerja mereka. Seperti memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi, komunikasi yang efektif, hingga kesamaan tujuan dalam membangun image perusahaan.

Manajemen perusahaan diharapkan selalu membimbing serta menumbuhkan budaya kerja yang positif. Dengan memberikan sedikit apresiasi seperti pemberian insentif, acara gathering, dan mungkin kenaikan gaji karyawan, perusahaan bisa dikatakan mengapresiasi kinerja karyawan dalam membangun perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Akuntansi, 1(1): 89-95.
- Amanda, Enno Aldea. Budiwibowo, Satrijo. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan* Vol. 6 No. 1 Hlmn. 1-12 Madiun, April 2017
- Amirullah. (2015). *Kepemimpinan dan Kerja Sama Tim birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (cetakan ke lima) bandung* : PT Refika Aditama.
- Cecep., Yusuf., Husainah, N., Hasanah. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Karyawan di PLN Cabang Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa Pt. Semen Padang Tbk*. *Jurnal Sains Dan Teknologi: Jurnal Keilmuan Dan Aplikasi Teknologi Industri*, 19(1).<https://doi.org/10.36275/Stsp.V19i1.123>
- Kinerja Karyawan Di Bank Bjb Syariah Cabang BOGOR. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2). <https://doi.org/10.33062/Jib.V11i2.265>
- Latief, A., & Wilanda, W. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap
- Rahayu, Vebriana Tri., Ariyani, Vivi., dan Kurniawan, Soni. 2013. Pengaruh
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi*
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Suryadi. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
- Yusuf, H. Tamzil. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi Kerja, Dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ilmu ekonomi & manajemen*, 10(1): 49-58.