

Pengaruh Kerjasama Tim dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat Gunung Slamet Cilacap

Intan Pambayun Jihany¹, Syarifuddin²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
intanpambayun@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
syarifuddin@telkomuniversity.ac.id

ABSTRACT

Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Gunung Slamet Cilacap is a financial institution that has an important role in supporting regional economic growth, especially in the micro, small, and medium sectors. The purpose of this study is to determine the influence of teamwork and work ethics on employee performance aspects of BPR Gunung Slamet Cilacap. In carrying out this study, the focus is to be able to analyze how much the two variables influence employee performance, either partially or simultaneously. A quantitative descriptive method with a saturated sampling method is used as the type of research, for a population of 50 employees. Data were collected through questionnaires and the analysis was carried out using multiple linear regression, coefficient of determination, F test, and T test in order to test the influence of independent variables on a dependent variable. The use of reliability and validity tests is to be able to kill the validity of the research instrument while the data analysis uses SPSS assistance. It is shown through the research that the results show that teamwork and work ethics have a positive and significant effect on employee performance aspects, either partially or simultaneously. These two variables contribute 60.2% to employee performance, while the rest is influenced by factors outside the research.

Keywords: Teamwork, Work Ethic, Employee Performance

Abstrak

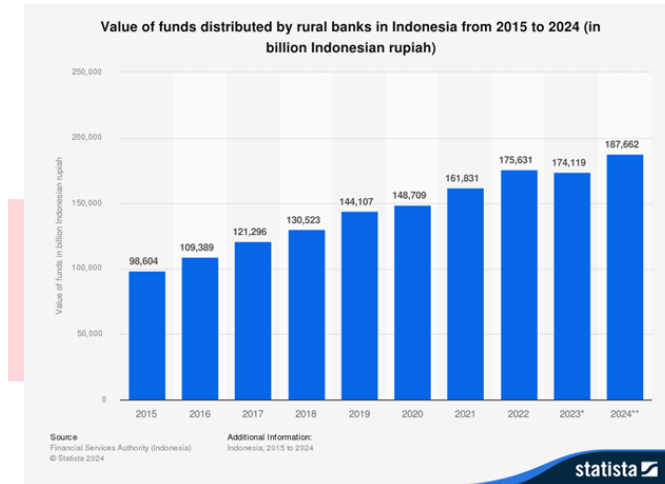
Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Gunung Slamet Cilacap yaitu badan keuangan yang memiliki peran penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah, terutama pada sektor mikro, kemudian juga kecil, dan yang menengah. Tujuan adanya penelitian ini yaitu agar dapat mengetahui pengaruh yang dimiliki kerjasama tim serta adanya etika kerja kepada aspek kinerja karyawan dari BPR Gunung Slamet Cilacap. Pada terlaksananya penelitian ini berfokus agar dapat melakukan analisis seberapa besar kedua variabel tersebut memberikan pengaruh kepada kinerja karyawan, bisa dengan parsial ataupun yang simultan. Digunakan sebuah deskriptif kuantitatif dengan metode pengambilan sampel jenuh yang menjadi jenis penelitiannya, untuk populasinya yaitu karyawan berjumlah 50 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan analisisnya dilakukan dengan memakai regresi linier yang berganda, koefisien determinasi, uji F, beserta Uji T agar dapat melakukan pengujian pengaruh yang dimiliki variabel bebas kepada suatu variabel terikat. Penggunaan dari uji reliabilitas dan validitas yaitu agar dapat memastikan keabsahan instrumen penelitian sedangkan analisis datanya memakai bantuan SPSS. Ditunjukkan melalui penelitian yang dihasilkan bahwasanya kerja tim dan etika kerja mempengaruhi dengan positif serta yang signifikan kepada aspek kinerja karyawan bisa dengan parsial ataupun yang simultan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 60,2% terhadap kinerja karyawan, sementara itu sisanya diberikan pengaruh oleh luar penelitian.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Etika Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Layanan perbankan menjadi semakin penting dalam mendukung aktivitas keuangan, sektor perbankan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan pembangunan nasional (Vernida & Marlius, 2020). Penyaluran kredit Bank Perkreditan Rakyat mengalami pertumbuhan yang sangat signifikan di Indonesia. Berdasarkan data penyaluran kredit mengalami peningkatan dari Rp 98,6 triliun pada tahun 2015 menjadi Rp187,66 triliun pada tahun 2024 (Statista, 2024). Dengan peningkatan yang cukup signifikan antara tahun 2015 sampai dengan 2024,

menunjukkan kontribusinya dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan inklusi keuangan di daerah pedesaan, penyaluran dana oleh bank perkreditan di Indonesia telah menunjukkan tren yang baik selama sepuluh tahun terakhir seperti pada gambar 1 di bawah ini (Statista, 2024).



Gambar 1. Nilai Dana yang Disalurkan Bank Perkreditan Rakyat di Indonesia Tahun 2015-2024
Sumber: Statista (2024)

PT BPR Gunung Slamet Cilacap merupakan lembaga keuangan yang berperan penting dalam mendukung pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) serta memperluas akses keuangan masyarakat. Melalui penyediaan produk dan layanan keuangan yang disesuaikan dengan kebutuhan lokal, BPR berkontribusi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah (Budiyanti, 2018). Selain itu, BPR juga aktif dalam meningkatkan literasi keuangan melalui kegiatan edukasi dan sosialisasi, sehingga masyarakat lebih memahami pentingnya perencanaan keuangan, pengelolaan utang, dan kebiasaan menabung (Santoso & Putri, 2021).

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena mencerminkan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan perusahaan, baik dari segi kualitas, produktivitas, ketepatan waktu, maupun kepatuhan terhadap standar kerja (Syarifuddin & Azzahra, 2024). Kinerja ini dipengaruhi oleh berbagai aspek, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, kemampuan individu, serta tingkat usaha yang dicurahkan (Pranogyo et al., 2021). Dua aspek penting yang mendukungnya adalah kerjasama tim—yang mendorong koordinasi dan kolaborasi efektif (Busro, 2018) serta etika kerja, yang menjadi pedoman moral dalam berperilaku profesional (Mangunhardjana, 2021).

Berdasarkan pentingnya kedua aspek tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji pengaruh yang dimiliki kerjasama tim beserta etika kerja kepada aspek kinerja karyawan yang ada dalam PT BPR Gunung Slamet Cilacap. Lingkungan kerja yang dilandasi oleh kolaborasi yang baik serta nilai-nilai etis diyakini mampu meningkatkan kualitas kerja individu dan tim. Sebaliknya, lemahnya koordinasi dan rendahnya integritas kerja berpotensi menurunkan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Disebabkan hal tersebut, penelitian ini diinginkan bisa untuk memberi kontribusi pada memahami bagaimana kerjasama tim dan etika kerja berperan dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan yang ada.

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan mengelola dan mengembangkan potensi karyawan secara optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Sutrisno, 2020). Dalam prosesnya, MSDM melingkupi beragam aspek misalnya yaitu perencanaan, rekrutmen, pelatihan, beserta evaluasi kinerja. Handoko (2019) menjelaskan bahwa fungsi MSDM tidak hanya untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga kesejahteraan karyawan melalui prinsip-prinsip pengelolaan yang adil dan seimbang. Selain itu, Hasibuan (dalam Salsabila et al., 2021) menekankan pentingnya pengaturan hubungan kerja dan peran karyawan secara efektif agar mampu mendukung

tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara bersamaan.

B. Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah proses kolaboratif dimana individu dengan latar belakang dan keahlian berbeda bersinergi untuk mencapai tujuan yang tak mungkin diraih secara individu, sinergi ini mempercepat penyelesaian tugas dan meningkatkan kreativitas melalui beragam perspektif (Robbins & Judge, 2019:317). Untuk mencapai efektivitas tersebut diperlukan kepemimpinan yang mampu mengoordinasi, memotivasi, serta memastikan komunikasi terbuka dan penghargaan terhadap kontribusi setiap anggota, sehingga muncul rasa tanggung jawab bersama dan peningkatan kinerja tim secara keseluruhan (Sutrisno, 2020:102).

C. Etika Kerja

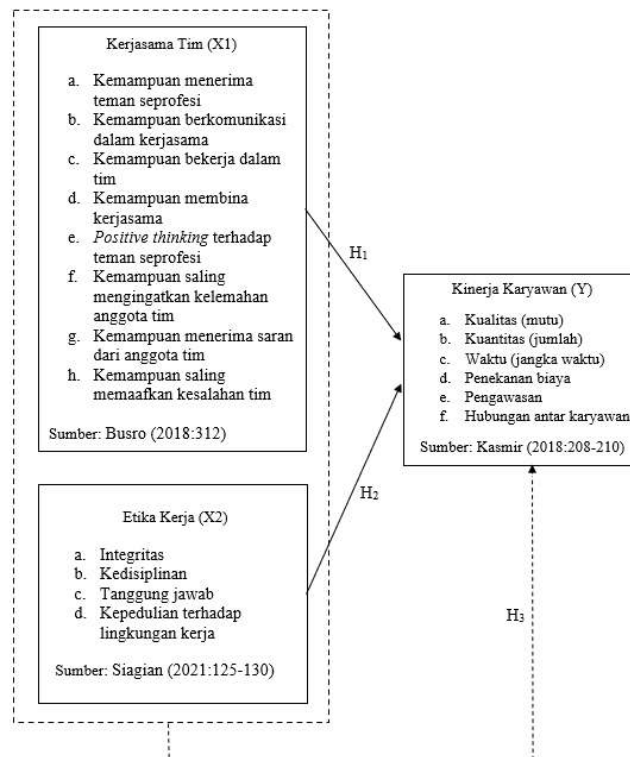
Keraf (2020:45) menyatakan bahwa etika kerja tidak hanya berkaitan dengan perilaku individu, tetapi juga merupakan bentuk komitmen kolektif terhadap standar moral yang berlaku di lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2020:155) menekankan bahwa penerapan etika kerja yang konsisten dapat meningkatkan reputasi dan kinerja organisasi, membentuk karakter karyawan yang loyal dan bertanggung jawab, serta menciptakan budaya kerja yang sehat melalui pelatihan, penerapan kode etik, dan keteladanan dari pimpinan.

D. Kinerja Karyawan

Penjelasan dari definisi kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja dengan diraih individu sesuai tanggung jawab yang dimiliki, diberikan pengaruh atas kemampuan beserta motivasinya k(Mangkunegara, 2020). Kinerja mencerminkan efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas serta kontribusinya terhadap tujuan organisasi (Hasibuan, 2020). Lingkungan kerja yang mendukung dan sistem evaluasi yang adil juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja (Sedarmayanti, 2019). Selain itu, penghargaan yang proporsional turut mendorong produktivitas. Secara keseluruhan, kinerja yang baik berkontribusi pada daya saing organisasi (Nurhayat & Wardhana, 2018).

E. Pengaruh Kerjasama Tim dan Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Merujuk kepada penelitian sebelumnya, peneliti mengaitkan diantara kerjasama tim beserta etika kerja kepada aspek kinerja karyawan. Maka dari itu, yang menjadi kerangka teoritis dalam penelitian ini dan menjadi hipotesis tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Berpikir
Sumber: data olahan penulis (2025)

F. Hipotesis Penelitian

- H1: Kerjasama tim mempengaruhi dengan signifikan kepada kinerja karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap.
 H2: Etika kerja mempengaruhi dengan signifikan kepada kinerja karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap.
 H3: Kerjasama tim beserta etika kerja mempengaruhi dengan partikel ataupun simultan kepada adanya kinerja karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian deskriptif melalui penggunaan pendekatan kuantitatif ialah jenis penelitian yang dipakai dalam melaksanakan penelitian ini. Merujuk kepada yang diterangkan Sugiyono (2019:206) definisi dari penelitian deskriptif yaitu suatu rumusan masalah dengan berhubungan melalui pertanyaan perihal adanya variabel mandiri, bisa berjumlah satu maupun yang lebih. Terdapat juga pemaparan Sugiyono (2019:37) penjelasan dari penelitian kausal yaitu suatu penelitian yang berhubungan melalui adanya sebab akibat serta tersusun atas dua variabel ialah berupa variabel independen yang memberikan pengaruh) beserta adanya variabel dependen (yang terpapar pengaruh). Digunakan sebuah teknik penelitian kuantitatif pada jalannya penelitian ini. Terdapat juga pemaparan dari Sugiyono (2019:17) bahwasanya suatu penelitian kuantitatif berlandaskan kepada filsafat positifisme, dipakai agar dapat mempelajari populasi maupun juga sampel khusus. Pengumpulan datanya pada metode ini yaitu memakai instrumen penelitian serta selanjutnya dilakukan analisis data dengan kuantitatif maupun dengan statistik agar hipotesis bisa diperoleh.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Studi deskriptif terhadap 50 karyawan BPR Gunung Slamet menunjukkan bahwa:

- 1) Kerjasama tim pada BPR Gunung Slamet dinilai sangat tinggi dilihat dari skor responden sebesar 88%.
- 2) Etika kerja pada BPR Gunung Slamet dinilai sangat tinggi dilihat dari skor responden sebesar 89%.
- 3) Kinerja karyawan pada BPR Gunung Slamet dinilai sangat tinggi dilihat dari skor responden sebesar 87%.

B. Uji Normalitas

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardize d Residual
N			50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.2394962
	Std. Deviation		3.00814920
Most Extreme Differences	Absolute		.118
	Positive		.066
	Negative		-.118
Test Statistic			.118
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.078
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.075
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.068
		Upper Bound	.081

Sumber: data olahan penulis (2025)

Berdasarkan tabel 1 penggunaan teknik *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan tingkat signifikansi yang sejumlah 0,078, dengan besarnya melebihi 0,05. Melalui itu, nilai residuan telah terdistribusi secara normal dan telah melampaui ambang batas normalitas.

C. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-.612	.592	-1.035	.306			
	Kerjasama Tim	.795	.151	5.258	<.001	.663	1.507	
	Etika Kerja	.324	.139	2.330	.024	.663	1.507	

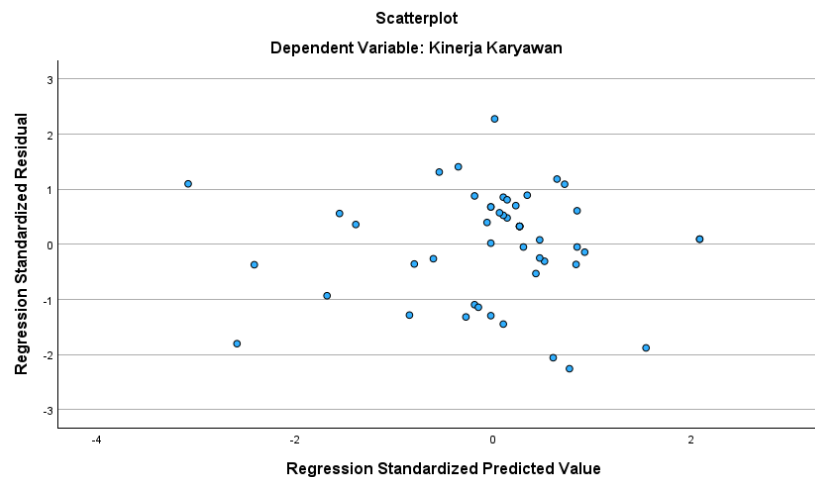
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan penulis (2025)

Merujuk kepada tabel 2 maka bisa diketahui bahwasanya untuk nilai yang dimiliki VIF variabel kerjasama tim (X1) dan etika kerja (X2) adalah $1,507 < 10$ beserta untuk nilai Tolerance yaitu sejumlah $0,663 > 1$ sehingga untuk datanya tanpa dialami multikolinearitas di dalamnya.

D. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: data olahan penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis *scatterplot* pada gambar 3 dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola tertentu karena titik menyebar secara acak atau tidak beraturan pada bagian atas dan bawah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada analisis yang digunakan.

E. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
	(Constant)	-.612	.592	-1.035	.306
	Kerjasama Tim	.795	.151	.594	<.001
	Etika Kerja	.324	.139	.263	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan penulis (2025)

Berdasarkan tabel 3, koefisien konstanta terdapat pada kolom *unstandardized coefficients* B. Maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = -0,612 + 0,795X_1 + 0,324X_2$$

Berikut adalah interpretasi dari hasil persamaan regresi linear di atas:

- Nilai konstanta sebesar -0,612 adalah konstanta atau saat variabel kinerja karyawan belum terpengaruh oleh variabel lain seperti kerjasama tim (X_1) dan etika kerja (X_2). Jika tidak ada variabel independen, maka tidak akan ada perubahan dalam variabel kinerja karyawan.
- Nilai koefisien regresi kerjasama tim (X_1) sebesar 0,795 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan kerjasama tim (X_1) sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,795 satuan dan sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi etika kerja (X_2) sebesar 0,324 dan bernilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan etika kerja (X_2) sebesar satu satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,324 satuan dan sebaliknya.

F. Uji Hipotesis

- Uji Parsial (Uji T)

Dalam penelitian ini, diketahui jumlah sampel (n) adalah 50 dan jumlah keseluruhan variabel independen (k) adalah 2 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ maka, didapatkan hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned} t_{\text{tabel}} &= t(a/2 ; n-k-1) \\ &= t(0,05/2 ; 50-2-1) \\ &= t(0,025 ; 47) \\ &= 2,011 \end{aligned}$$

Hasil uji t disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.612	.592		-1.035	.306
	Kerjasama Tim	.795	.151	.594	5.258	<.001
	Etika Kerja	.324	.139	.263	2.330	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data olahan penulis (2025)

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan mengenai hasil uji t sebagai berikut:

- Hasil uji t pada variabel kerjasama tim (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk kerjasama tim (X1) adalah sebesar 5,258. Nilai ini melebihi nilai t_{tabel} yaitu 2,011 dengan nilai signifikansi < 0,001 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kerjasama tim (X1) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
- Hasil uji t pada variabel etika kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk etika kerja (X2) adalah sebesar 2,330. Nilai ini melebihi nilai t_{tabel} yaitu 2,011 dengan nilai signifikansi 0,024 yang nilainya lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya adanya pengaruh positif dan signifikan variabel etika kerja (X2) secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) sebesar 50 dan jumlah keseluruhan variabel independen (k) adalah 2 dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ sehingga didapatkan hasil sebagai berikut:

f_{tabel} df1 = 2 (jumlah variabel -1), df2 = 50-3 = 47, maka diperoleh nilai $f_{\text{tabel}} = 3,20$.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.529	2	2.264	35.638	<.001 ^b
	Residual	2.986	47	.064		
	Total	7.515	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Kerjasama Tim

Sumber: data olahan penulis (2025)

Berdasarkan tabel 5, hasil uji f untuk variabel kerjasama tim (X1), etika kerja (X2) memperoleh nilai f_{hitung} sebesar 35,638 melebihi nilai f_{tabel} sebesar 3,20 atau tingkat signifikansi < 0,001 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim (X1) dan etika kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

G. Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.603	.586	.25207

a. Predictors: (Constant), Etika Kerja, Kerjasama Tim

Sumber: data olahan penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi tabel 6 di atas bahwa nilai *R Square* sebesar 0,603. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 60,2% kinerja karyawan di BPR Gunung Slamet Cilacap dipengaruhi oleh kerjasama tim dan etika kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 39,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

H. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi kerjasama tim telah berada pada kategori sangat baik, mencerminkan budaya kerjasama yang kokoh di BPR Gunung Slamet. Demikian pula, etika kerja karyawan secara keseluruhan juga tergolong sangat baik, menunjukkan perilaku profesional yang konsisten di setiap lini organisasi. Dari sisi kinerja karyawan tercatat dalam kategori sangat baik, menegaskan bahwa karyawan BPR Gunung Slamet telah menunjukkan performa yang optimal secara menyeluruh. Merujuk kepada uji hipotesis yang dihasilkan dengan parsial, kerjasama tim kepada aspek kinerja karyawan memiliki nilai t_{hitung} yaitu sejumlah 5,258 serta untuk t_{tabel} dengan sejumlah 2,011 dengan nilai signifikansi $< 0,001$ sehingga untuk H_1 diterima serta pada H_0 ditolak. Artinya, kerjasama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPR Gunung Slamet Cilacap. Hal ini sejalan dengan Jatmiko dan Silvianita (2021) yang menyatakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan dan lingkungan kerja yang baik maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai, yang secara tidak langsung mendukung peningkatan kinerja organisasi. Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dengan parsial, kerjasama tim kepada kinerja karyawan memiliki sebuah nilai t_{hitung} yang sejumlah 2,330 dan t_{tabel} yaitu sejumlah 2,011 dengan adanya nilai signifikansi lah sejumlah $0,024 < 0,05$, sehingga H_1 diterima beserta untuk H_0 ditolak. Melalui itu berarti etika kerja dengan parsial mempengaruhi dengan signifikan kepada aspek kinerja karyawan BPR Gunung Slamet Cilacap. Pernyataan ini diperkuat oleh Wijaksana et.al (2021) yang menjabarkan bahwasanya etika kerja mempengaruhi dengan signifikan serta yang positif kepada adanya kinerja karyawan, karena nilai-nilai etis yang diterapkan mampu meningkatkan tanggung jawab, efisiensi, dan produktivitas karyawan. Merujuk kepada uji hipotesis yang dihasilkan dengan simultan, kerjasama tim dan etika kerja dengan serentak mempengaruhi dengan signifikan kepada adanya kinerja karyawan. Persoalan tersebut ditampilkan melalui nilai yang dimiliki F_{hitung} yaitu sejumlah 35,638 melebihi nilai f_{tabel} sebesar 3,20 atau tingkat signifikansi $0,01 < 0,05$ sehingga pada H_0 ditolak beserta untuk H_1 diterima. Dengan demikian, bisa ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim beserta etika kerja dengan simultan mempengaruhi secara signifikan kepada aspek kinerja karyawan di BPR Gunung Slamet Cilacap.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Kerjasama tim di lingkungan karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap termasuk ke dalam kategori sangat baik. Penilaian ini didasarkan pada persepsi responden yang menggambarkan adanya kekompakan, komunikasi yang efektif, serta semangat kolaboratif antar anggota tim dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal tersebut mencerminkan bahwa budaya kerjasama telah tertanam dengan baik dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara bersama-sama.
2. Etika kerja pada karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap termasuk ke dalam kategori sangat baik. Penilaian ini didasarkan pada persepsi responden yang menggambarkan komitmen tinggi, disiplin, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas sehari-hari. Hal ini mencerminkan bahwa budaya etika kerja yang profesional telah tertanam dengan kuat dan berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja perusahaan secara optimal.
3. Kinerja karyawan pada PT BPR Gunung Slamet Cilacap termasuk ke dalam kategori sangat baik. Penilaian ini didasarkan pada persepsi responden yang menggambarkan dedikasi, produktivitas, dan konsistensi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu memberikan kontribusi maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan.

4. Secara simultan, kerjasama tim dan etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Gunung Slamet Cilacap dengan koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Secara parsial, kerjasama tim (X1) memiliki nilai thitung yang lebih besar dari ttabel dan etika kerja (X2) juga memiliki nilai thitung yang melebihi ttabel, dengan nilai signifikansi masing-masing berada di bawah batas signifikansi yang ditetapkan, sehingga keduanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini, terdapat beberapa saran yang ini penulis sampaikan untuk pertimbangan perbaikan dan kemajuan di masa yang akan datang, terutama bagi karyawan PT BPR Gunung Slamet Cilacap. Adapun saran saran sebagai berikut.

1. Saran Bagi Perusahaan

- a. BPR Gunung Slamet perlu secara serius menanggapi rendahnya respon terhadap sikap memaafkan kesalahan rekan kerja, karena hal ini mencerminkan potensi gesekan interpersonal yang dapat mengganggu sinergi tim. Sikap memaafkan bukan sekadar nilai moral, tetapi merupakan indikator kedewasaan emosional dan kematangan dalam bekerja sama. Untuk itu, perusahaan perlu mengambil langkah strategis dengan memperkuat budaya kerja yang mengedepankan empati, toleransi, dan saling menghargai. Implementasi pelatihan *soft skill* yang terarah, seperti manajemen konflik, komunikasi asertif, serta peningkatan kecerdasan emosional, dapat menjadi solusi konkret. Selain itu, kegiatan team building yang dirancang secara rutin dan terstruktur penting untuk menumbuhkan rasa kebersamaan dan saling percaya. Dengan demikian, iklim kerja yang harmonis dan kolaboratif dapat terjaga secara berkelanjutan, sekaligus meningkatkan efektivitas kinerja tim.
- b. BPR Gunung Slamet perlu memberikan perhatian khusus terhadap rendahnya capaian pada aspek kemampuan menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditetapkan, karena hal ini mencerminkan potensi hambatan dalam produktivitas kerja. Ketidakmampuan dalam memenuhi target bukan hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap efisiensi operasional dan pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mengambil langkah proaktif dengan menyediakan arahan yang lebih terstruktur, monitoring kinerja secara berkala, serta pelatihan kerja yang tepat sasaran. Dukungan manajerial yang jelas dan responsif sangat dibutuhkan untuk memastikan setiap karyawan memahami ekspektasi kerja, mampu mengelola waktu secara efektif, serta memiliki kompetensi yang memadai untuk mencapai target. Dengan demikian, pencapaian target kerja tidak hanya menjadi beban, melainkan motivasi yang realistis dan terukur bagi seluruh tim.

2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel lain di luar kerjasama tim dan etika kerja yang juga memiliki potensi mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, atau motivasi. Dengan menambah jumlah variabel, diharapkan penelitian menjadi lebih komprehensif dan mampu menangkap dinamika organisasi secara lebih luas.
- b. Selain itu, perluasan objek penelitian ke perusahaan lain, baik dalam sektor maupun lokasi berbeda, juga dapat dilakukan untuk memperoleh hasil yang lebih general dan relevan secara luas. Studi komparatif antar sektor atau antar daerah dapat mengungkap variasi pengaruh antar variabel yang tidak tampak dalam lingkup penelitian yang sempit.
- c. Metode penelitian juga dapat ditingkatkan dengan menggunakan pendekatan kualitatif atau campuran (*mixed methods*). Pendekatan tersebut memungkinkan peneliti menggali persepsi, pengalaman, serta dinamika sosial secara lebih mendalam, sehingga dapat memperkaya interpretasi atas temuan kuantitatif.

REFERENSI

- Azzahra, E & Syarifuddin. (2024). Analisis pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk Wilayah Telekomunikasi Bogor. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*.
- Budiyanti, E. (2018). Peran kredit modal kerja Bank Perkreditan Rakyat (BPR) dalam perekonomian di Provinsi Jawa Barat [*The role of working capital loan for rural bank on economy in West Java*]. Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jatmiko, W. T., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh kerja sama tim dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Dinas Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Bogor. *e-Proceeding of Management*, 8(6), 8632–8646.
- Kasmir. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. PT RajaGrafindo Persada.
- Keraf, S. (2020). *Etika Profesi dan Bisnis*. Jakarta: Kompas.
- Mangkunegara, A. A. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangunhardjana. (2021). *Kiat Menjadi SDM Unggul*. Jakarta.
- Nurhayat, Y. Z., & Wardhana, A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya. *e-Proceeding of Management*, 5(2), 2723–2730.
- Pranogyo. (2021). *Kinerja karyawan: Teori, pengukuran, dan implikasi*. CV. Fenks Muda Sejahtera.
- Prawirasentono. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, J. (2018). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Salsabila, A. A., Fakhri, M., Silvianita, A., Wardhana, A., & Saragih, R. (2021). The effect of organizational culture and work motivation on employee job satisfaction. 5724–5731. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*.
- Santoso, P. (2021). Pengaruh literasi keuangan terhadap pemanfaatan produk lembaga keuangan mikro di masyarakat. *Jurnal Keuangan dan Perbankan*.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wijaksana, T. I., Fakhri, M., & Pajar, R. H. (2021, November 3–5). The influence of work ethic on employee's performance of small-medium enterprises restaurant. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management (IEOM)*, Monterrey, Mexico, 3549–3553. IEOM Society International.

