

**PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) TRANSMISI JAWA BAGIAN TENGAH**
**THE EFFECT OF TEAMWORK ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY
ON PT. PLN (PERSERO) CENTRAL JAVA TRANSMISSION**

Layla Anggraeni¹, Romat Saragih.²

Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

Laylaanggraeni25@gmail.com¹, saragih@vpt.or.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sampel yang digunakan adalah karyawan PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah sebanyak 70 orang dengan menggunakan teknik Probability Sampling dengan pengambilan sampel menggunakan teknik Simple Random Sampling. Hasil uji regresi linier sederhana menyatakan bahwa tanggapan responden mengenai kerjasama tim berada dalam kategori baik dengan skor 73,83%. Sementara tanggapan responden mengenai produktivitas kerja berada dalam kategori baik dengan skor 76,70%. Hasil penelitian juga menunjukkan variabel kerjasama tim (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh sebesar 82,62% terhadap produktivitas kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Produktivitas Kerja, Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence of teamwork on employee work productivity in PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah. In this research the method used is quantitative method with a descriptive study. The sample used is employees of PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah as many as 70 people used the Probability Sampling technique with sampling using the Simple Random Sampling technique. Based on the results of a simple linear regression test, the respondent's response to teamwork was in a good category with a score of 73,83%. While the responses of respondents work productivity are in good category with a score of 76.70%. The results of the study also showed that the teamwork variable (X) had a positive and significant effect on work productivity (Y). The result show that teamwork are affected by 82,62% towards work productivity, meanwhile the rest are affected by another variable that are not researched in this research.

Keywords: Teamwork, Work Productivity, Human Resources

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap perusahaan dituntut untuk menjadikan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara mengembangkan potensinya agar mampu bersaing dan menciptakan inovasi baru.. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam melakukan kegiatan-kegiatan dalam pencapaian tujuan bersama.

Namun hanya dengan mengandalkan usaha individu maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara unggul, oleh karena itu diperlukan adanya kerjasama di dalam perusahaan oleh sesama anggota karyawan. Menurut Hasibuan (2013:10), manajemen sumber daya manusia adalah hubungan dan peran antar tenaga kerja yang diatur agar tercipta tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis kerjasama tim yang diterapkan di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan di PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Sugiyono (2017: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan terhadap manajemen manusia dalam memaksimalkan kemampuan karyawan, yang berhubungan dengan organisasi dan berperan penting dalam mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

2.2 Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang yang memiliki kemampuan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan mengarahkan setiap prestasi yang dimiliki demi mencapai hasil yang lebih baik.

Menurut Leonard (2013:371), kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok.

Menurut Shane & Von Glinow (2012:144), dimensi kerjasama tim yang efektif yaitu *the five C*:

- a. *Cooperating* (Bekerjasama)
Anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.
- b. *Coordinating* (Koordinasi)
Anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerja tim sehingga tim bertindak secara efisien dan harmonis.
- c. *Communicating* (Komunikasi)
Anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara bebas (bukan menyembunyikan), secara efisien (menggunakan saluran dan bahasa yang terbaik) dan menghormati (meminimalkan emosi negatif).
- d. *Comforting* (Kenyamanan)
Anggota tim yang efektif membantu rekan kerja mengatur keadaan psikologis yang sehat dan positif.

e. *Conflict resolving* (Pemecahan Masalah)

Konflik tidak dapat dihindari dalam pengaturan sosial, jadi anggota tim yang efektif memiliki kemampuan dan motivasi untuk menyelesaikan disfungsi ketidaksetujuan antara anggota tim.

2.3 Produktivitas Kerja Karyawan

Sutrisno (2015:99) mengatakan produktivitas adalah hubungan antara keluaran dengan masukan. Dalam arti keluaran yaitu barang atau jasa, dan masukan yaitu tenaga kerja, uang maupun bahan. Dimensi Produktivitas kerja menurut Agus dalam Nurjaman (2014:221-222) sebagai berikut:

a. Kualitas Pekerjaan

Kualitas pekerjaan menyangkut mutu yang dihasilkan. Selanjutnya menurut Simamora dalam Nurjaman (2014:234-235) bahwa kualitas pekerjaan adalah suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

b. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan menyangkut pencapaian target, hasil kerja yang sesuai dengan rencana organisasi. Rasio kuantitas pegawai harus seimbang dengan kuantitas pekerjaan sehingga dengan perimbangan tersebut dapat menjadi tenaga kerja yang produktif untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam organisasi tersebut.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menyangkut pada seorang pegawai harus memiliki paham tersebut yang memandang waktu sebagai sumber daya yang harus dipergunakan dengan sebaik-baiknya dalam pelaksanaan tugasnya.

d. Semangat Kerja

Semangat kerja menurut Moekijat dalam Nurjaman (2014:221) menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan.

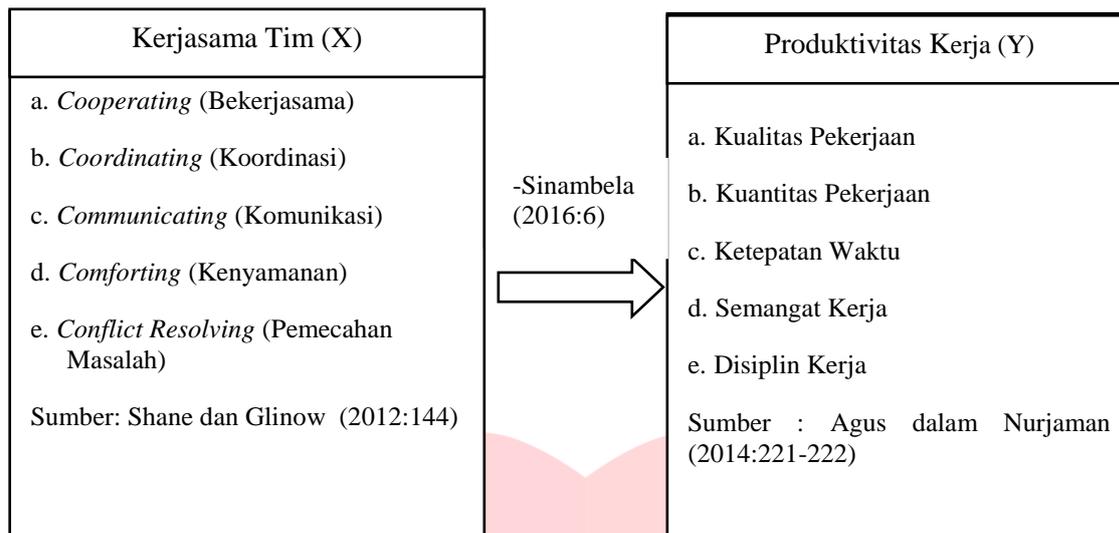
e. Disiplin Kerja

Disiplin kerja menyangkut pada pimpinan atau pegawai datang dan pulang kantor tepat pada waktu yang ditentukan, melaksanakan tugas dengan penuh semangat dan mematuhi semua peraturan sehingga menghasilkan pekerjaan baik kuantitas maupun kualitas yang memuaskan.

2.4 Hubungan Antara Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas

Menurut Sinambela (2016:6) kerjasama tim penting dalam organisasi, hal ini digambarkan dalam pemikiran oleh dua orang atau lebih dapat lebih baik daripada pemikiran oleh satu orang, anggota tim dapat saling mengenal dan saling percaya, hasil dari sebuah tim dapat lebih baik daripada jumlah bagiannya (anggota individual). Hal ini dapat saling membantu, dan membuat komunikasi dapat lebih baik sehingga perubahan positif pun dapat terjadi.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 70 responden sebagai sampel dengan profil mayoritas laki-laki sebanyak 38 responden atau sebesar 54%, mayoritas berusia 31 sampai 40 tahun sebesar 39% atau sebanyak 27 responden, mayoritas memiliki tingkat pendidikan S1 sebesar 39% atau sebanyak 27 responden, dan mayoritas memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sebesar 36% atau sebanyak 25 responden. Dapat dijelaskan hasil penelitian sebagai berikut:

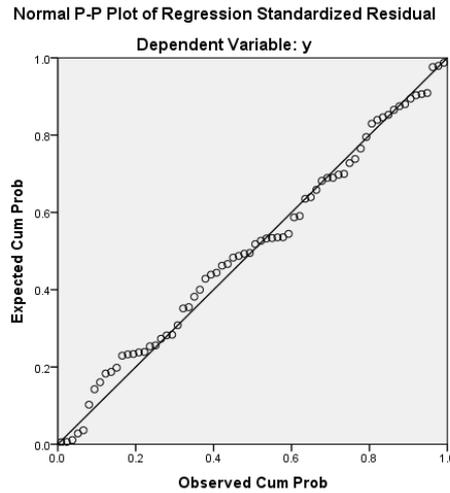
3.2 Analisis Deskriptif

Berdasarkan penelitian dari analisis deskriptif, tanggapan responden mengenai kerjasama tim pada PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah untuk dimensi Bekerjasama secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 74%, dimensi Koordinasi secara keseluruhan memperoleh nilai rata-rata sebesar 70,85%, dimensi Komunikasi memperoleh nilai rata-rata sebesar 72,35%, dimensi Kenyamanan memperoleh nilai rata-rata sebesar 78,14%, dimensi Pemecahan Masalah memperoleh nilai rata-rata sebesar 70,85%. Secara keseluruhan variabel kerjasama tim memperoleh skor rata-rata sebesar 73,83% dan pada garis kontinum berada dalam kategori baik yang artinya bahwa karyawan masih memiliki tingkat kerjasama tim yang tinggi.

Berdasarkan penelitian dari analisis deskriptif, tanggapan responden mengenai produktivitas kerja karyawan pada PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah dimensi Kualitas Pekerjaan mendapatkan skor rata-rata sebesar 81,14%, kuantitas kerja mendapat skor rata-rata sebesar 83,57%, dimensi ketepatan waktu mendapatkan skor rata-rata sebesar 68,38%. Dimensi semangat kerja mendapatkan skor rata-rata sebesar 77,14%. Dimensi disiplin kerja mendapatkan skor rata-rata sebesar 73,28%. Secara keseluruhan variabel kerjasama tim memperoleh skor rata-rata sebesar 76,70% dan pada garis kontinum berada dalam kategori baik yang artinya bahwa karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah merasa produktivitas kerja secara keseluruhan baik.

3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Jika data tidak mengikuti pola sebaran distribusi normal, maka akan diperoleh taksiran yang biasa. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini:

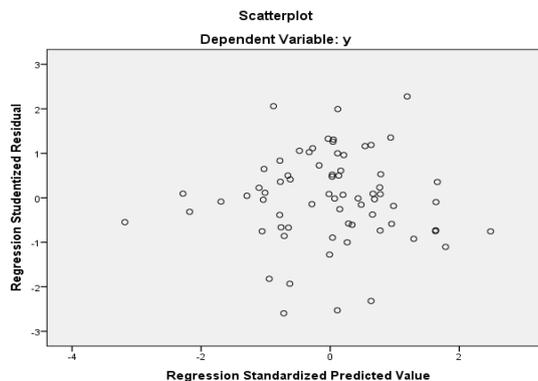


Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Pada Gambar 2 diatas, menunjukkan bahwa data pada variabel yang digunakan berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dengan adanya titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

3.4 Uji Heterokedastisitas

Uji *heterokedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Dengan bantuan *software SPSS 22* diperoleh hasil yang dapat dilihat pada Gambar 3 berikut:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 3 diatas, terlihat bahwa residu data menyebar. Maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal dan dapat diolah lebih lanjut.

3.5 Analisis Regresi Linear Sederhana

Metode analisis inferensial yang dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana (*Simple Regression Analysis*). Analisis regresi digunakan untuk mencari pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara langsung. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Software SPSS 22* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Sederhana Coefficient^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Zero-order
1	(Constant)	.100	.171		.586	.560	
	X	.923	.051	.909	18.012	.000	.909

Berdasarkan Tabel 1 dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 0,100 + 0,923X$$

Berdasarkan persamaan analisis regresi linier sederhana diatas, maka dapat dinyatakan bahwa:

- Nilai konstanta sebesar 0,100 menyatakan jika tidak ada Kerjasama (X) maka nilai konsisten Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,100
- Nilai koefisien regresi X bersifat positif sebesar 0,923, artinya variabel X memiliki hubungan searah dengan Y dan setiap pertambahan satu satuan Kerjasama (X) akan meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,923.

Dari persamaan berikut, diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa variabel bebas (X) yaitu kerjasama tim berpengaruh positif terhadap variabel terikat (Y) yaitu produktivitas kerja karyawan. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi penerapan kerjasama tim, maka produktivitas akan semakin tinggi pula.

3.6 Uji Hipotesis (Uji t)

H_0 : Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada karyawan PT PLN (PERSERO) Transmisi Jawa Bagian Tengah.

H_1 : Kerjasama Tim berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada karyawan PT PLN (PERSERO) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah.

Dengan $\alpha = 5\%$ dan $dk = 70 - 2 = 68$ diperoleh nilai t tabel sebesar $\pm 1,667$. Karena nilai t hitung (18,098) > t tabel (1,671), maka H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan Kerjasama tim terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.

3.7 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui hubungan antara Kerjasama Tim dengan Produktivitas, digunakan Analisis Korelasi *Pearson*. Berikut ini pada Tabel 4.13 dapat dilihat hasil pengolahan SPSS 22 untuk koefisien korelasi mengenai hubungan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas

Tabel 3 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 ^a	.827	.824	.247

a. Predictors: (Constant), Variabel_X

b. Dependent Variable: Variabel_Y

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R sebesar 0,909 dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,909)^2 \times 100\% \\ &= 82,62\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut hubungan antara variabel bebas Kerjasama Tim terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 82,62%. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Kerjasama Tim (X) menentukan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 82,62%, sedangkan sisanya 17,38% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Produktivitas kerja karyawan di PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik.
- Kerjasama tim PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah secara keseluruhan termasuk dalam kategori baik.
- Berdasarkan hasil pengujian telah terbukti bahwa kerjasama tim berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT PLN (Persero) Transmisi Jawa Bagian Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Moekijat dan Nurjaman. (2014). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.
- [2] Shane & Glinow (2012). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- [3] Sinambela Litjan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [4] Sutrisno Edy, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

