

**PENGARUH *TEAMWORK* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SRI REJEKI
ISMAN TEXTILE DI SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**SEPTIAN CANDRA YUDHANTA
B100140418**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH *TEAMWORK* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SRI REJEKI ISMAN
TEXTILE DI SUKOHARJO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

SEPTIAN CANDRA YUDHANTA

B100140418

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Nur Achmad, S.E., M. Si.)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *TEAMWORK* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SRI REJEKI ISMAN
TEXTILE DI SUKOHARJO**

OLEH

SEPTIAN CANDRA YUDHANTA

B100140418

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 9 Februari 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat.**

Dewan Penguji:

1. Nur Achmad, S.E., M.Si. (.....)
(Ketua Dewan Penguji)
2. Imronudin, S.E., M.Si., Ph.D. (.....)
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Soepatini, S.E., M.Si., Ph.D. (.....)
(Anggota II Dewan Penguji)



Dekan,



(Dr. Syamsudin, SE, M.M.)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 6 April 2019

Penulis



SEPTIAN CANDRA YUDHANTA

B100140418

PENGARUH TEAMWORK DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SRI REJEKI ISMAN TEXTILE DI SUKOHARJO

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui (1) pengaruh teamwork terhadap kinerja karyawan (2) pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 73 karyawan pada PT. Sri Rejeki Isman Textile di Sukoharjo melalui kuesioner dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menggunakan regresi linier berganda dalam uji t menunjukkan adanya pengaruh secara parsial antara teamwork terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel teamwork dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : teamwork, budaya organisasi, kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to examine (1) the effect of teamwork on employee performance (2) the effect of organization culture on employee performance. The sample used in this research is 73 employees at the PT. Sri Rejeki Isman Textile at Sukoharjo through questionnaires with sampling technique *purposive sampling*. Data analysis methods used were validity test, reliability test, classical assumption test, and multiple linier regression analysis test. The result of t test analysis shows the partial influence between teamwork and organization culture to employee performance. While the F test data shows the influence of simultaneously variable teamwork and organization culture have a significant effect on employee performance.

Keywords: teamwork, organization culture, employee performance.

1. PENDAHULUAN

Penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu masalah nasional yang dihadapi oleh bangsa Indonesia. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berfikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Agar di masyarakat tersedia sumber daya manusia yang handal diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat

dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya (Koesmono, 2005).

Peran sumber daya manusia akan menjadi semakin penting apabila dikaitkan dengan perkembangan global yang penuh dengan persaingan kompetitif antar perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sebagainya (Guritno & Waridin, 2005).

Kinerja karyawan merupakan elemen penting yang ada pada setiap perusahaan dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mendapatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas, maka penting bagi para pemimpin untuk memperhatikan budaya perusahaan dan *teamwork* yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut (Giantari & Riana, 2017).

Teamwork merupakan faktor penting untuk kelancaran fungsi perusahaan. Anggota tim meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan mereka saat bekerja dalam tim. Perusahaan yang lebih menekankan pada tim telah menghasilkan peningkatan kinerja karyawan, produktivitas yang lebih besar dan pemecahan masalah yang lebih baik di tempat kerja (Agwu, 2015). *Teamwork* dapat diartikan sekelompok orang dengan talenta, pengalaman dan latar belakang yang berbeda yang berkumpul bersama-sama untuk mencapai satu tujuan dalam satu atau lebih kegiatan. *Teamwork* akan berhasil hanya jika mereka dapat melenyapkan kompetisi dan berkonsentrasi pada perbedaan pandangan dan keahlian untuk mengatasi masalah atau tantangan dengan cepat.

Selain *teamwork*, hal lain yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah budaya organisasi. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar perusahaan bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut. (Novziransyah, 2017).

2. METODE

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban kuesioner dari 73 responden di PT. Sri Rejeki Isman Textile di Sukoharjo. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis, uji t dan uji F.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Kinerja Karyawan (KK)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
KK1	0,850	0,230	Valid
KK2	0,863	0,230	Valid
KK3	0,861	0,230	Valid
KK4	0,874	0,230	Valid
KK5	0,874	0,230	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Terlihat Tabel 1 bahwa pada kinerja karyawan (Y) terdapat lima item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan lima item pertanyaan tersebut tidak ada pengurangan item pertanyaan dan ternyata dengan pengujian

correlation product moment nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Teamwork (TW)

Indikator	Nilai r hitung	r tabel	Keterangan
TW1	0,816	0,230	Valid
TW 2	0,716	0,230	Valid
TW 3	0,654	0,230	Valid
TW 4	0,478	0,230	Valid
TW 5	0,700	0,230	Valid
TW 6	0,259	0,230	Valid
TW 7	0,498	0,230	Valid
TW 8	0,661	0,230	Valid
TW 9	0,609	0,230	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Terlihat Tabel 2 bahwa pada *teamwork* (X1) terdapat sembilan item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan sembilan item pertanyaan tersebut tidak ada pengurangan item pertanyaan dan ternyata dengan pengujian *correlation product moment* nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Kompensasi (KOM)

Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
BO1	0,925	0,230	Valid
BO 2	0,908	0,230	Valid
BO 3	0,880	0,230	Valid
BO 4	0,935	0,230	Valid
BO 5	0,895	0,230	Valid
BO 6	0,825	0,230	Valid
BO 7	0,867	0,230	Valid
BO 8	0,940	0,230	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Terlihat Tabel 3 bahwa pada budaya organisasi (X2) terdapat delapan item pertanyaan yang digunakan dalam menjawab variabel tersebut. Dengan delapan item pertanyaan tersebut tidak ada pengurangan item pertanyaan dan ternyata dengan pengujian *correlation product moment* nilai yang dihasilkan setiap item pertanyaan adalah nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nunnaly	Keterangan
<i>Teamwork</i>	0,789	0,6	Reliebel
Budaya Organisasi	0,965	0,6	Reliebel
Kinerja Karyawan	0,915	0,6	Reliebel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 4 menunjukkan bahwa pada penelitian ini menggunakan 3 variabel dengan variabel *teamwork*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan yang kesemua variabel tersebut memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 maka setiap variabel yang digunakan dapat dinyatakan reliabel.

3.3 Uji Asumsi Klasik

3.3.1 Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Normalitas

	Nilai
<i>Kolmogorov-Smirnov</i>	0,895
<i>Asymp.Sig</i>	0,400
Keterangan	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 5 dapat dinyatakan bahwa dengan metode *Kolmogorov-Smirnov* yang menggunakan nilai residual terlihat nilai *asymp.sig.* 0,400 lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan mengalami pemerataan atau berdistribusi normal.

3.3.2 Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Persamaan		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	
<i>Teamwork</i>	0,941	1,063	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Budaya Organisasi	0,941	1,063	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan semua variabel bebas mempunyai nilai *Tolerance* $\geq 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas I

Variabel	T	Sig.
<i>Teamwork</i>	-1,236	0,221
Budaya Organisasi	0,619	0,538

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan pada tabel 7 diperoleh nilai signifikan untuk variabel *teamwork* sebesar 0,221, Variabel budaya organisasi sebesar 0,538. Nilai signifikan semua variabel berada diatas 0,05 sehingga tidak mengalami heteroskedastisitas.

3.4 Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien β	t Hitung	t Sig.
Konstanta	-7,475		
<i>Teamwork</i>	0,581	5,577	0,000
Budaya Organisasi	0,121	2,418	0,018
F hitung	23,111	F Sig.	0,000
<i>Adjusted R Square</i>	0,380	<i>R Square</i>	0,398

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Dari analisis dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -7,475 + 0,581 X_1 + 0,121 X_2 + e$$

Penjelasannya adalah:

Koefisien konstanta (β_0) bernilai negatif, menunjukkan bahwa *teamwork* dan budaya organisasi akan terjadi penurunan kinerja karyawan.

Koefisien X_1 (β_1) bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada *teamwork* maka akan disertai peningkatan kinerja karyawan.

Koefisien X_2 (β_2) bernilai positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada Budaya Organisasi akan disertai peningkatan kinerja karyawan.

3.6 Uji t

Berdasarkan hasil pengujian diatas maka dapat diperlihatkan bahwa nilai t hitung 2,418 > t tabel 1,993 atau sig. 0,018 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.7 Uji F

Bila $F_{hitung} 23,111 > F_{tabel} 3,13$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti keseluruhan variabel *teamwork* dan budaya organisasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

3.8 Koefisien determinan (R^2)

Berdasarkan hasil pengujian nilai *R Square* adalah 39,8%. Hal ini berarti kemampuan model variabel *teamwork* dan budaya organisasi mampu menerangkan variabel kinerja karyawan sebesar 39,8% dan sisanya 60,2% masih dijelaskan oleh variabel lain.

3.9 Pembahasan

3.9.1 Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis di atas *teamwork* berpengaruh positif dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan betapa strategisnya peran *teamwork* dalam mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. *Teamwork* menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Khan dan Mashikhi, (2015) yang menyatakan bahwa *teamwork* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.9.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisis di atas budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Gultom, (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini maka ada beberapa kesimpulan yang bisa menjadi acuannya adalah: Hasil penelitian menunjukkan variabel *teamwork* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan probabilitas nilai t sig. 0,000

lebih kecil daripada 0,05. Hasil penelitian menunjukkan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan probabilitas nilai t sig. 0,018 lebih kecil daripada 0,05.

Berdasarkan hasil analisis yang disimpulkan diatas, maka dapat diberikan saran bagi perusahaan untuk memperhatikan *teamwork*, budaya organisasi, dan kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dikarenakan mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkan karyawan. *Teamwork* dan budaya organisasi sangat penting untuk kelangsungan pekerjaan karyawan, *teamwork* dan budaya organisasi yang dikelola dengan baik oleh perusahaan dapat membuahkan hasil kinerja yang baik.

Untuk kedepannya karena PT. Sri Rejeki Isman Textile memiliki banyak karyawan diharapkan apabila melakukan penelitian di perusahaan tersebut adanya penambahan sampel yang lebih banyak akan mampu menggambarkan masalah yang sedang diteliti.

Untuk penelitian berikutnya, diharapkan menambah variabel-variabel independen lain yang juga dapat memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan antara lain adalah variabel lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan lain-lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Nur. (2016). *Metodologi Penelitian Bisnis* (3rd ed.). Surakarta.
- Agwu, D. M. O. (2015). Teamwork and Employee Performance in The bonny Nigeria Liquefied Natural Gas Plant. *Strategic Management Quarterly*, 3(4), 39–60.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6471–6498.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk MEDAN. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184.
- Khan, D. S., & Mashikhi, M. L. S. Al. (2015). Impact of Teamwork on Employees Performance. *Business Management and Strategy*, 6(1), 49–64.

- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 171–188.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayan Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumantik*, 2(1), 13–25.