

# **HUBUNGAN PERAN KERJA SAMA TIM DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN X TEXTILE DI SUKOHARJO**

**Jasmine Tya Anissa, Dr. Lukman Hakim S.E., M.Si.**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Perusahaan X Textile di Sukoharjo. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pengambilan data menggunakan angket pada sejumlah 100 karyawan. Sampel dalam penelitian ini diperoleh menggunakan metode random sampling. Sumber daya yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Skala pengukuran yang digunakan adalah menggunakan lima skala likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Hasil analisis data pada penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta kerja sama tim dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan X Textile di Sukoharjo.

**Kata Kunci:** kerja sama tim, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan.

## **Abstract**

This study aims to analyze the effect of teamwork and organizational commitment on employee performance at Company X Textile in Sukoharjo. This research is a quantitative study by collecting data using a questionnaire on a number of 100 employees. The sample in this study was obtained using random sampling method. The resources used in this research are primary data. The measurement scale used is using five Likert scales. The data analysis technique used is multiple regression analysis. The results of the data analysis in this study indicate that teamwork has an effect on employee performance, organizational commitment has an effect on employee performance, and teamwork and organizational commitment have both had an effect on employee performance at X Textile company in Sukoharjo.

**Keywords:** teamwork, organizational commitment, and employee performance.

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset berharga dalam organisasi yang mampu membawa dampak baik dalam mencapai tujuan perusahaan. SDM merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Mengelola SDM dalam

rangka mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien perlu pengelolaan yang tepat, agar menghasilkan SDM yang unggul. SDM paling dominan dalam setiap kegiatan perusahaan karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan.

Proses dalam menggunakan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian untuk mencapai tujuan perusahaan yang diimplementasikan dalam kinerja perusahaan hingga tercapainya produktivitas kerja. Organisasi merupakan adalah suatu bentuk kerja sama sekelompok orang guna mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien terutama di era persaingan global saat ini. Sumber daya meliputi modal, teknologi untuk menunjang suatu proses, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasinya suatu perusahaan.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi melalui perencanaan organisasi. Kinerja dapat diukur jika seseorang atau karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja adalah perilaku yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Perusahaan memerlukan dukungan karyawan guna mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan, sehingga menjadi maju dan berkembang.

Komitmen organisasi merupakan faktor pendukung bagi tercapainya komitmen kerja yang tinggi bagi karyawan, peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan perlu ditingkatkan dengan menumbuhkan komitmen organisasi melalui komitmen organisasi yang tinggi dikalangan karyawan, maka karyawan akan bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan.

Perusahaan harus mampu mengayomi, memberikan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja pada karyawannya, hal ini akan berdampak langsung kepada komitmen organisasi kerja karyawan yang ada dalam perusahaan, nantinya diharapkan dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja individu karyawan yang akan mendongkrak produktivitas kerja karyawan di sebuah perusahaan.

Kerja sama tim dalam suatu kelompok yang berinteraksi terutama berbagi informasi dan pengambilan keputusan dalam membantu setiap anggota karyawan yang bekerja dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Kerja sama tim adalah suatu daya dorong yang memiliki sinergisitas bagi individu karyawan yang tergabung dalam kerja sama tim. Kerja sama tim dibentuk atas dasar kebutuhan perusahaan dan pribadi individu menciptakan keberhasilan bersama termasuk perusahaan. Kerja sama tim yang solid bisa membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan karena adanya komitmen organisasi yang tinggi.

Kinerja karyawan dapat dinilai dari integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Fokus pada penelitian ini adalah pada komitmen organisasi, kerja tim, dan kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen individual dalam menjalankan kegiatan organisasi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Perusahaan X Textile di Sukoharjo, kinerja karyawan dirasakan masih belum optimal dalam menyelesaikan dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan, seperti target produksi yang terkadang masih kurang, karyawan yang mengobrol sesama rekan kerja pada saat bekerja, dan juga masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaan kurang tepat waktu. Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan X Textile di Sukoharjo. Sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kerja sama Tim dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan X Textile di Sukoharjo”.

## **2. METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Metode ini digunakan untuk membangun hipotesis dan menguji secara empirik atas hipotesis yang dibangun tersebut (Ferdinand, 2014). Pendekatan ini bersifat empiris, objektif, terukur, rasional, sistematis, dan memberikan informasi maupun penemuan terkait hubungan dua variabel atau lebih, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014).

Tempat atau lokasi penelitian yaitu pada Perusahaan X Textile di Sukoharjo yang beralamat di Jl. Kh Samanhudi No.88, Ngemplak, Jetis, Kec. Sukoharjo, Kabupaten Sukoharjo. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Januari – Mei 2023.

Populasi dan Sampel, Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah manager dan staff di Perusahaan Textile di Sukoharjo dengan total karyawan 132 responden.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita mengambil seluruh anggota populasi untuk kita teliti. Oleh karena itu, membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dengan syarat sampel yang diambil dari populasi tersebut harus representatif atau dapat mewakili (Sugiyono, 2015). Berdasarkan perhitungan sampel yang telah dikembangkan Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+Ne^2)} \quad (1)$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Total Populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel 5%

Variabel penelitian adalah atribut atau sifat dari orang, kegiatan yang memiliki berbagai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Berkaitan dengan penelitian ini, variabel penelitian yang terdiri dari variabel dependen dan variabel independen diuraikan sebagai berikut:

- Variabel dependen (Y) adalah variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan.
- Variabel independen (X) variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel

dependen (terikat) (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah kerja sama tim dan komitmen organisasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer dan data sekunder diuraikan sebagai berikut:

Data primer adalah data yang berasal dari responden. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuesioner pada sampel yang ditentukan, Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung, berupa keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya mendukung data primer.

Metode pengumpulan data adalah cara yang ditempuh untuk mendapatkan data atau fakta yang terdapat dan terjadi pada subjek penelitian. Menurut Sugiyono (2015) untuk melakukan pengumpulan data perlu suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner atau angket penelitian. Metode data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan survey melalui kuesioner kepada responden dengan daftar pertanyaan yang meliputi semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat, atau bertatap muka (Ferdinand, 2006).

Sugiyono (2015) menyatakan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

Metode Analisis Data Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Validitas adalah teknik yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, sehingga dapat diperoleh hasil penelitian yang valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Teknik yang digunakan untuk uji validitas dilakukan dengan korelasi product-moment Pearson. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berarti item dinyatakan valid. Tetapi jika sebaliknya berarti dinyatakan item tidak valid (Ghozali, 2013).

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Spss memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,600 (Ghozali, 2013)

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Deskripsi Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini, memberikan gambaran mengenai kerja sama tim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X Textile di Sukoharjo dengan jumlah responden sebanyak 100 orang berdasarkan jawaban yang diberikan. Adapun hasil tabulasi jawaban yang telah disampaikan responden adalah sebagai berikut:

##### 1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin sering kali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disusun dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	57	57
Perempuan	43	43
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan jenis kelamin pada tabel diatas jumlah responden yang diperoleh dalam penelitian ini adalah didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 57 responden (57%), kemudian untuk responden dengan jenis kelamin perempuan ada 43 responden (43%). Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki memiliki tenaga yang lebih kuat dibandingkan perempuan sehingga dapat menunjang produktivitas.

##### 2) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan sering kali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagai mana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan

<b>Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Diploma	2	2
SMA / SMK	98	98
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel tingkat pendidikan responden, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan SMA/ SMK sebanyak 98 orang (98%) sedangkan sisanya hanya 2 orang yang berpendidikan diploma. Hal ini dikarenakan perusahaan menerima karyawan dengan minimal berpendidikan SMA/SMK dan sudah dirasa cukup memenuhi persyaratan untuk bekerja.

### 3) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh bahwa usia termuda yang dijumpai dan dinilai sudah mampu mengungkapkan pendapat mengenai keputusan mereka yaitu umur 19 tahun, sedangkan usia tertua adalah 56 tahun. Karakteristik responden berdasarkan usia dapat disusun dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 3 Data Responden Berdasarkan Usia

<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
19 – 23	25	25
24 – 28	26	26
29 – 33	17	17
34 – 38	9	9
39 – 43	18	18
44 – 48	2	2
49 – 53	2	2
54 – 58	1	1
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan hasil pengumpulan data berdasarkan usia responden pada penelitian ini, diperoleh responden paling banyak adalah berumur kisaran 19 - 23 tahun dengan jumlah responden sebanyak 25 orang (25%) dan usia antara 34 – 28 tahun sejumlah 26 20 orang (26%), dengan demikian usia karyawan relatif muda dan diharapkan akan memiliki produktivitas yang tinggi.

### 4) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja sering kali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan tingkat kemauan seseorang untuk bekerja di perusahaan. Dalam penelitian ini diperoleh bahwa masa kerja terendah adalah 1 tahun sedangkan masa kerja terlama adalah 32 tahun.

Tabel 4 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

<b>Masa Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Masa kerja baru (< 6 th)	44	44
Masa kerja sedang (< 6 – 10 th)	32	32
Masa kerja lama (> 10 th)	24	24
<b>Jumlah</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan data responden yang telah berdasarkan masa kerjanya maka dapat dilihat sebagian besar masa kerja responden masuk dalam kategori masa kerja baru yaitu kurang dari 6 tahun. Masa kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Masa kerja merupakan lamanya seseorang bekerja pada suatu bidang yang berpengaruh pada pengetahuan dan ketrampilan selama dia bekerja pada saat itu dan bisa membuat seseorang lebih baik dan menguasai bidang pekerjaannya

#### 5) Diskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan penilaian responden terhadap variabel kerja sama tim dan komitmen organisasi serta kinerja karyawan pada perusahaan X Textile di Sukoharjo. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

### 3.2 Uji Instrumen Penelitian

#### 1) Uji Validitas dan Reliabilitas

Penelitian yang menggunakan kuesioner perlu melakukan pengujian kualitas terhadap data yang sudah diperoleh. Uji kualitas data atau uji instrumen dilakukan terhadap indikator masing-masing variabel agar diketahui tingkat kevalidan dan keandalannya dari indikator variabel, sebab kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Uji kualitas data pada variabel kerja sama tim dan komitmen organisasi dan kinerja karyawan ini terdiri dari uji validitas dan reabilitas.

## 2) Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi berganda yang digunakan. Pengujian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### 3.3 Analisis Data

#### 1) Uji Regresi Berganda

Uji selanjutnya setelah data yang penulis dapatkan memenuhi kriteria validitas, reliabilitas dan prasyarat analisis maka dapat diteruskan untuk pengujian selanjutnya yaitu uji pengaruh dengan alat analisis regresi. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kerja sama Tim dan komitmen organisasi terhadap Kinerja karyawan.

#### 2) Uji Hipotesis

Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda (*multiple regression*) untuk mengetahui pengaruh variabel independen (kerja sama tim dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

### 3.4 Pembahasan

#### 1) Pengaruh Kerja sama Tim terhadap Kinerja karyawan.

Kerja sama kelompok atau tim merupakan upaya menyelesaikan tugas atau tujuan tertentu dengan bekerja secara bersama saling terkait dengan berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan. Mereka kerap memiliki tingkat otonomi tertentu dan mereka mengembangkan prosedur untuk mencapai sasaran tersebut. Kerja sama tim memiliki tujuan atau sasaran yang sama dan pernyataan misi tujuan yang jelas sesuai dengan yang diinginkan.

Pengujian dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X Textile di Sukoharjo diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0.316. Nilai sig  $0.000 < 0.05$ , sedangkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $3.788 > 1,984$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X Textile di Sukoharjo. Besarnya

pengaruh yaitu sebesar 0,316 memiliki arti bahwa semakin tinggi kerja sama tim maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan X Textile di Sukoharjo.

Hal ini menunjukkan bahwa kerja sama kelompok yang ada di perusahaan X Textile di Sukoharjo dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan unsur-unsur kerja sama kelompok seperti adanya kekompakan tim sebagai upaya memadukan keterampilan bersama, tujuan bersama, sasaran kinerja, dan tanggung jawab yang menjadikan komitmen yang kuat sebagai upaya untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam tim kerjanya.

Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa dengan kerjasama tim seseorang dapat mencapai lebih banyak hasil kerja. Kerja sama tim perlu dijasikan budaya untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan perlu membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya di dalam tim. Kerja sama tim (*teamworks*) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Hal ini mendukung hipotesis yang pertama yaitu ada pengaruh antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan Perusahaan X Textile di Sukoharjo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang peneliti ajukan, bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan X Textile di Sukoharjo. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan Saputro (2016) bahwa kerja sama kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya bila kerja sama kelompok semakin baik maka kinerja dari karyawan akan ikut meningkat. Penelitian yang lain dilakukan Wijayanti (2022), Nainggolan, dkk., (2020) dan Kusuma dan Sutanto (2018) menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Ibrahim (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerja sama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan.

2) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan. Komitmen merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai tersebut.

Hasil analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan X Textile di Sukoharjo diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0.386. Nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Sedangkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $6.588 > 1,984$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_2$  diterima. Hasil ini memiliki arti bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh yaitu sebesar 0.386, yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Komitmen organisasi ini akan lebih mendorong kinerja karyawan di perusahaan X Textile di Sukoharjo. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi mempunyai antusias kerja yang tinggi dan usaha keras serta aktif mencari pemecahan masalah di tempat kerja sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan kualitas yang lebih tinggi, sehingga semakin tinggi komitmen karyawan pada organisasi akan mendorong kinerjanya yang tinggi pula. Karyawan yang loyal dan komit dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan kualitas yang lebih tinggi. Hal ini akan meningkatkan kinerja organisasi, produktivitas, dan efisiensi organisasi. Hal ini mendukung hipotesis yang kedua yaitu ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan X Textile di Sukoharjo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang peneliti ajukan, bahwa kerja komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan X Textile di Sukoharjo. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Zincirkiran (2015) menunjukkan bahwa ada hubungan linier positif antara kerja tim, komitmen organisasi dan variabel kinerja organisasi. Penelitian Hayat, dkk., (2019) mengungkapkan bahwa modal manusia, budaya organisasi, kerja tim, pengembangan organisasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan secara statistik. Pengembangan organisasi dan komitmen organisasi

memiliki hubungan yang positif dan signifikan secara statistik. Penelitian yang dilakukan Kojongian (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi, kerja tim, dan pengembangan organisasi memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap sumber daya manusia. Selain itu, modal manusia memiliki efek positif pada komitmen organisasi. Budaya organisasi, kerja sama tim dan pengembangan organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

### 3) Pengaruh Kerja sama tim dan komitmen terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan dengan uji F diketahui bahwa kerja sama tim dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan X Textile di Sukoharjo, hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $52.596 > 3,088$ ), hal tersebut diperkuat dengan hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0,52, yang menunjukkan bahwa variabel kerja sama tim dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi perubahan terhadap variabel kinerja karyawan di perusahaan X Textile di Sukoharjo sebesar 52%. Sedangkan sisanya sebesar 48% mendapat kontribusi dari variabel lain yang tidak terdapat di dalam model penelitian ini.

Kerjasama tim yang solid dalam mencapai tujuan perusahaan akan menjadi lebih lancar apabila dilanjutkan dengan komitmen organisasi yang dibangun dalam perusahaan dalam hal ini perusahaan X Textile di Sukoharjo, pengembangan kemampuan dan pengalaman dalam tim dalam penyelesaian pekerjaan dengan dilandasi komitmen dalam penyelesaian tugas menjadikan pekerjaan menjadi lebih cepat terselesaikan tanpa mengurangi kualitas produk yang dihasilkan, hal inilah yang akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini mendukung hipotesis yang ketiga yaitu ada pengaruh secara bersama-sama antara kerja sama tim dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Perusahaan X Textile di Sukoharjo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang peneliti ajukan, bahwa kerja sama tim dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan X Textile di Sukoharjo. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan Kojongian (2021) dan Kandouw (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, dan kerja sama tim

secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kerja sama kelompok timbul karena adanya fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu dari pengintegrasian yang dimana mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Menurut Amirullah, (2015) kerja sama tim sarana menggabungkan kemampuan dan dapat memberikan solusi yang inovatif yang secara bersama. Kerja sama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kinerja, kerja sama tim atau kelompok yang efektif akan terlaksana jika setiap anggota memiliki komitmen organisasi yang

#### **4. PENUTUP**

##### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan diatas, maka diperoleh kesimpulan:

- 1) Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan adanya adanya pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di perusahaan X Textile di Sukoharjo dengan nilai sig sebesar 0,000 dan nilai koefisien beta 0,316. Nilai sig  $0.000 < 0.05$ . sedangkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $3.788 > 1,984$  menunjukkan bahwa bahwa  $H_1$  diterima, artinya bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan X Textile di Sukoharjo, besarnya pengaruh yaitu sebesar 0,316, berarti bahwa semakin bagus kerja sama tim maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan X Textile di Sukoharjo.
- 2) Berdasarkan hasil analisis pengaruh kualitas terhadap komitmen organisasi diperoleh nilai sig sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0.386. Nilai sig  $0.000 < 0.05$ . Sedangkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni  $6.588 > 1,984$  mengidentifikasi bahwa  $H_2$  diterima, artinya bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan X Textile di Sukoharjo, dan besarnya pengaruh yaitu sebesar 0,386 yang artinya bahwa semakin baik komitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan X Textile di Sukoharjo.

3) Berdasarkan hasil analisis pengaruh kerja sama tim dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di perusahaan X Textile di Sukoharjo diperoleh nilai  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $52.596 > 3,008$ ), yang artinya bahwa  $H_3$  diterima, berarti bahwa kerja sama tim dan komitmen organisasi dan mempunyai kontribusi terhadap kinerja karyawan di perusahaan X Textile di Sukoharjo.

#### **4.2 Saran**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kerja sama tim dan komitmen organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di perusahaan X Textile di Sukoharjo, maka penulis memberikan saran sebagai berikut.

- 1) Pihak perusahaan memperhatikan kerja sama tim dan meningkatkan komitmen organisasi, selalu melakukan pembinaan secara berkala misalnya briefing sebelum bekerja sehingga mampu meningkatkan komunikasi dan persamaan persepsi antar karyawan yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
- 2) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan X Textile di Sukoharjo, misalnya jenjang karir, kompensasi atau juga dapat melakukan dengan model yang sama ditempat lain.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: AswajaPressindo
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Ghorbanhosseini M. 2013. *The Effect of Organizational Culture, Teamwork and Organizational Development on Organizational Commitment: The Mediating Role of Human Capital*.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21, Edisi 2*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hanaysha, J. 2016. Testing the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*. 164-178.

- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hayat. 2019. Mediating Effect of Human Capital on Organizational Culture, Teamwork, Organizational Development and Organizational Commitment.
- Ibrahim. 2021. Pengaruh Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo.
- Kandouw. 2021. Pengaruh Kesetiaan, Komitmen Organisasi, Dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Holland Bakery Cabang Boulevard Manado.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kojongian. 2021. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.
- Kusuma dan Sutanto. 2018. Peranan Kerja sama Tim dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa
- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. 2018. Pengaruh Kompensasi, Kerja sama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan PT. Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. *SI-MEN (Akuntansi dan Manajemen) STIES*, 9(1), 50-59
- Nainggolan, Dhurup. 2016. Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif Dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riyadi dan Aulia. 2021. The Role of Employee Empowerment, Teamwork and Employee Training on Organizational Commitment”.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P. 2008. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia. Klaten : PT Intan Sejati.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tracy, Brian. 2006. *Pemimpin Sukses*, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan Kuswandani. Jakarta : Penerbit Pustaka Delapatrasa.
- Wijayanti. 2022. Pengaruh Kerja sama Tim, Komunikasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Dinas Pekerja Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Sragen.

Zincirkiran, Emhan, & Fatih Yasar. 2015. Analysis of Teamwork, Organizational Commitment and Organizational Performance: A Study of Health Sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management*. (ISSN: 2321 - 2802). Vol 03 – No. 02