

# ANALISIS PENGARUH TIM KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. EKORISTI BERKARYA

Paul Parsaoran Silitonga

Program Studi Manajemen Informatika  
Politeknik Trijaya Krama Medan, Jl. Iskandar Muda No 1 Medan, Sumatera Utara 20154, Indonesia  
[paulsilitonga71@yahoo.co.id](mailto:paulsilitonga71@yahoo.co.id)

## Abstrak

PT. Ekoristi Berkarya adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Beberapa permasalahan yang terjadi di PT. Ekoristi Berkarya berkaitan dengan seringnya pemberitaan media yang negatif mengenai TKI, membuat banyak masyarakat menjadi enggan untuk bekerja di luar negeri. Hal ini berimbas pada perkembangan perusahaan. Hingga akhir-akhir ini perusahaan sulit mendapatkan calon tenaga kerja. Hal ini membuat perusahaan terpaksa menutup beberapa cabang seperti di Dumai, Lampung dan Wonogiri. Sebagian besar tim kerja karyawan yang dibentuk tidak berfungsi dengan baik sehingga perolehan calon tenaga kerja dalam beberapa tahun terakhir tidak sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan, kurangnya koordinasi antara masing-masing anggota tim dan ketua tim, selain itu ketua tim cenderung lepas tangan dan kurang bertanggung jawab atas apa yang dilakukan anggotanya pada saat bekerja di lapangan. Berdasarkan uraian singkat tersebut, maka dirumuskan masalah sebagai berikut : Sejuahmana pengaruh tim kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ekoristi Berkarya.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan tim kerja dan prestasi kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey, jenis penelitian adalah deksriptif kuantitatif, dan sifat penelitian adalah penjelasan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi adalah seluruh karyawan bidang redaksi PT. Ekoristi Berkarya yang berjumlah 100 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan menggunakan taraf kepercayaan sebesar 90 persen dan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan.

Kesimpulan penelitian ini adalah: Tim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ekoristi Berkarya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa 84,3% variabel tim kerja (X) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel prestasi kerja (Y) karyawan PT. Ekoristi Berkarya, sedangkan 15,7% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Prestasi, Kerja, Tim

## I Pendahuluan

### 1.1. Uraian Umum

Berbagai macam cara dilakukan perusahaan atau organisasi untuk dapat mencapai tujuannya. Efisiensi biaya, maksimalisasi produksi maupun studi lebih mendalam tentang perilaku karyawan agar dapat mencapai prestasi kerja adalah salah satu langkah nyata yang dilakukan perusahaan untuk dapat bertahan di era persaingan saat ini. Begitu juga yang dilakukan oleh PT. Ekoristi Berkarya.

PT. Ekoristi Berkarya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Dengan banyaknya TKI yang berangkat dari Sumatera Utara membuat jumlah angka pengangguran semakin sedikit, inilah yang membuat kerjasama pemerintah provinsi Sumatera Utara dengan PT. Ekoristi Berkarya berjalan baik. Inilah sebabnya perusahaan berani membuka cabang di beberapa kota di pulau Sumatera dan pulau Jawa. Namun

dengan seringnya pemberitaan media yang negatif mengenai TKI, membuat banyak masyarakat menjadi enggan untuk bekerja di luar negeri. Hal ini berimbas pada perkembangan perusahaan. Hingga akhir-akhir ini perusahaan sulit dalam mendapatkan calon tenaga kerja. Hal ini membuat perusahaan terpaksa menutup beberapa cabang seperti di Dumai, Lampung dan Wonogiri.

Menangani masalah ini PT. Ekoristi Berkarya membentuk tim-tim kerja pada bidangnya yang memudahkan mereka menjalankan pekerjaannya pada saat turun ke lapangan. Di satu sisi tim kerja yang sudah dibentuk membawa banyak keuntungan bagi karyawan, namun di sisi lain adanya tim kerja menimbulkan masalah tersendiri yang harus ditangani. Perolehan calon tenaga kerja yang dalam beberapa tahun terakhir tidak sesuai target mengindikasikan adanya masalah dalam tim kerja yang sudah dibentuk seperti kurangnya

koordinasi antara masing-masing anggota tim dan ketua tim. Hal ini menyebabkan pekerjaan tidak maksimal dan tidak meratanya distribusi pekerjaan.

Prestasi kerja bukan karena keberhasilan individual melainkan juga keberhasilan sekelompok orang yang mampu bekerja sebagai suatu tim. Karena itu setiap individu maupun tim berhak mendapatkan *reward* (imbalan) yang sesuai dengan hasil kerjanya.

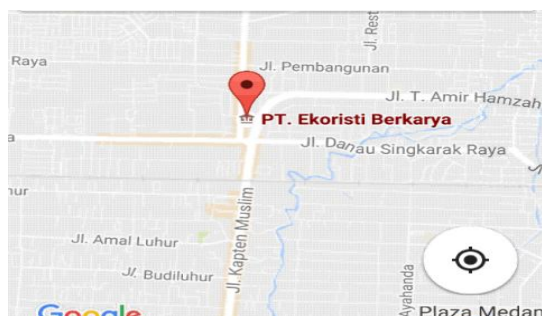
Bekerja mencari calon tenaga kerja TKI tidak memiliki jam kerja yang jelas, karena tidak ditentukan oleh waktu yang mengikat. Pekerjaan bisa dilakukan, pagi, siang atau malam. Namun dalam melakukan tugas kesehariannya selalu dihadapkan pada masalah waktu yang mengikat. Oleh karena itu sering karyawan menambah waktu kerja mereka diluar jam kantor demi mendapatkan calon tenaga kerja yang diinginkan.

### 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : “Sejauh mana pengaruh tim kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ekoristi Berkarya ?

### 1.3 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Ekoristi Berkarya Medan yang terletak di jalan Teuku Amir Hamzah Blok A No.66-68, Kota Medan, Sumatera Utara 20124. Lokasi penelitian dapat dilihat seperti gambar dibawah ini :



### 1.4. Hasil Yang Diharapkan

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan suatu kesimpulan yang dapat menjawab pertanyaan apakah terdapat pengaruh tim kerja terhadap peningkatan prestasi kerja di dalam suatu perusahaan atau organisasi khususnya di PT. Ekoristi Berkarya, Medan. Hal ini tentunya sangat berguna bagi manajemen PT. Ekoristi Berkarya, Medan dalam mengambil keputusan ataupun kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan prestasi kerja karyawan.

## II Tujuan Dan Manfaat Penelitian

### 2.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh

tim kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ekoristi Berkarya.

### 2.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi PT. Ekoristi Berkarya dalam mengatasi masalah prestasi kerja karyawan sehingga perusahaan mampu membangun tim kerja agar prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan dimasa mendatang.
- Sebagai tambahan khasanah penelitian bagi Politeknik trijaya Krama yang dapat dipergunakan dan dikembangkan.
- Sebagai tambahan pengetahuan dan wawasan penulis dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengaruh tim kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
- Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang.

## III Tinjauan Kepustakaan

### 3.1 Tim Kerja

Menurut Robbins (2006) tim kerja adalah kelompok dimana individu menghasilkan tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut. Sedangkan kelompok kerja adalah kelompok dasar yang berinteraksi untuk berbagi informasi dan mengambil keputusan untuk membantu tiap anggota berkinerja sesuai bidang tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Ilyas (2006) Tim kerja adalah kumpulan individu dengan keahlian spesifik yang bekerja sama dan berinteraksi untuk mencapai tujuan bersama. Pada abad 21, yakni abad tim kerja dan membangun kerja tim dalam bingkai globalisasi dengan kebutuhan dan persaingan yang semakin kompleks dan cenderung menghalalkan segala macam cara untuk mendapatkan apa yang diinginkannya. Maka untuk dapat bertahan pada era globalisasi tersebut kita harus memiliki kekuatan yang lebih dari saat ini, dengan besarnya kebutuhan yang semakin meningkat dan ketatnya persaingan, kita tidak cukup mengandalkan kemampuan diri kita sendiri tetapi kita memerlukan kerja kolektif dengan orang lain di luar diri kita untuk mendapatkan hasil yang lebih baik.

Keberhasilan dalam menerapkan kepemimpinan tim kerja yang kuat merupakan fungsi dari mutu manajernya. Semakin tinggi mutu manajer dicirikan dengan semakin besarnya kekuatan kepemimpinannya. Kekuatan itu mencakup empat domain yakni aspek-aspek eksekusi, mempengaruhi individu karyawan, membangun hubungan, dan berpikir strategis. Keempat domain itu tidak berdiri sendiri

melainkan saling memperkuat satu sama lain (sinergis). Tim kerja dengan kelompok kerja berbeda, kelompok kerja adalah kelompok yang saling berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan mengambil keputusan untuk membantu tiap anggotanya berkinerja sesuai bidang tanggung jawabnya sedangkan tim kerja merupakan sejumlah kecil karyawan dengan kemampuan yang saling melengkapi dan merasa terikat dengan tujuan bersama organisasi dan dapat menjaga tanggung jawab hubungan kerja satu sama lain. Karyawan atau siapapun manajer akan mencapai sesuatu yang bermanfaat jika manajer bekerja bersama dalam satu tim daripada bekerja sendiri-sendiri. Para karyawan akan merasa lebih peduli dan komit bekerja dalam satu tim karena dengan cara itu terjadi interaksi antar karyawan yang positif. Juga terjadi saling mengisi dan saling memperkuat karena terjadi fenomena berbagi informasi, pengalaman, dan berbagi bakat dan keahlian sekaligus memperkecil kelemahan yang dimiliki masing-masing karyawan.

tu dan ruang.

### 3.1.1 Urgensi Tim Kerja

Tim adalah media agar setiap individu dapat bekerja secara kolektif dengan penuh sinergi sebagai satu kesatuan yang menyawa. Divisi-divisi kecil merupakan pondasi bagi divisi-divisi yang lebih besar lagi. Divisi-divisi kecil dari sekelompok orang duduk bersama pada akhirnya membentuk keputusan-keputusan dalam suatu pekerjaan atau aktivitas yang dilakukan dalam sebuah tim memiliki nilai lebih karena tersedianya berbagai jalinan relasi manusia secara langsung tanpa adanya rintangan-rintangan formal antar individu yang berdampak positif, yaitu dapat memompa semangat anggota tim untuk bekerja secara produktif. Tim kerja dapat membantu menyingkirkan rintangan-rintangan antar divisi, serta dapat mengangkat semangat dan motivasi para pekerja. Jika prinsip-prinsip di atas terpenuhi, persepsi yang ada pada individu berubah menjadi interaktif, institusional, dan organisasional besar sepanjang zaman yang kita lalui. Disisi lain, tim yang baik merupakan kunci masa depan, terutama dalam menghadapi persaingan global. Karena hanya dengan tim yang kokoh dan terprogram rapi yang akan memiliki peran sentral dalam meningkatkan kualitas. Disamping itu, sebuah tim dapat menentukan bentuk dan jenis aktivitas atau pekerjaan yang dapat diterima. Hal tersebut dapat berpengaruh positif pada produktivitas di dalam tim kerja. Hal yang tidak kalah pentingnya adalah bahwa tim kerja merupakan sumber penting bagi peroses pemutakhiran pengetahuan. Karena interaksi yang tidak dapat dihindari, terciptalah sifat-sifat bersama yang membentuk kepribadian setiap individu dalam tim. Agar organisasi atau suatu

lembaga dapat membuktikan kemampuan pribadinya dalam pengembangan dan kreativitas, organisasi tersebut wajib menciptakan suasana kondusif yang dapat melicinkan jalan untuk maju dengan menciptakan kesempatan-kesempatan kerja kolektif dan menumbuhkan kembangkan semangat tim. Dengan demikian, mencapai puncak tertinggi tidak mungkin bisa dicapai hanya karena kerja keras seseorang saja. Bagaimanapun tinggi dan supernya kemampuan seorang pemimpin, tetap saja ia membutuhkan bantuan dari yang lainnya agar ia mampu mengerahkan segala potensi yang dimiliki tim semaksimal mungkin. (Davis 2002)

### 3.1.2 Mengelola Tim Kerja

Menurut Ilyas (2006) Untuk dapat mengelola tim dengan baik, langkah pertama yang perlu diambil ialah menentukan target dan tujuan *team work*, spesifikasi tugas kepada setiap individu tim. Divisi-divisi besar meringkas tugas kepada divisi-divisi yang lebih kecil agar setiap anggota ikut andil dan merasa bagian dari tim, agar dalam pelaksanaannya dapat dikontrol dengan mudah. Pembagian tugas dan wewenang terhadap tiap divisi telah mencapai kesepakatan dari awal pembentukan tim kerja. Apabila terjadi perubahan rencana dan target tim, dipelajari terlebih dahulu. Setelah tercapai kesepakatan terhadap perubahan target dan rencana tim, salah seorang dari anggota tim yang melakukan perubahan tersebut memberikan instruksi kepada setiap divisi dan membantunya saat dibutuhkan. Pada saat kegiatan tersebut berjalan, tim beserta anggota melakukan evaluasi dari awal pelaksanaan hingga puncak acara selesai dilaksanakan senantiasa untuk memastikan (mengawasi) secara rutin dan disiplin tentang peran setiap anggota tim dalam menyelesaikan tim kerja.

### 3.2 Teori Prestasi Kerja

Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi. Menurut Rivai (2005) menyatakan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika. Selanjutnya menurut Mangkunegara (2007) "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan kuantitas oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian prestasi kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya prestasi kerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam ditetapkan untuk pekerjaan itu.

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi dari sumber daya manusia organisasi. Menurut Sunyoto dalam Mangkunegara (2007), secara lebih spesifik tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut :

Meningkatkan rasa saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.

- a) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- b) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diemban sekarang.
- c) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- d) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah

### 3.2.1. Faktor-faktor Penilaian Prestasi Kerja

Simamora (2001) menyatakan bahwa ada 3 (tiga) hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu : tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku-perilaku inovatif dan spontan. Sedangkan Werther dan Davis (2001) menyatakan penilaian prestasi kerja yang dilakukan dapat lebih dipercaya dan obyektif, perlu dirumuskan batasan atau faktor-faktor penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

- 1) *Performance*, yaitu keberhasilan atau pencapaian tugas dalam jabatan.
- 2) *Competency*, yaitu kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan.
- 3) *Job Behavior*, yaitu kesediaan untuk menampilkan perilaku atau mentalitas yang mendukung peningkatan prestasi kerja.
- 4) *Potency*, yaitu kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan.

### 3.2.2 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Handoko (2000) mengelompokkan metode penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu yang dibagi atas :
  - a. *Rating scale*, pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kualitatif atau kuantitatif) yang sudah baku.
  - b. *Checklist*, pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi dalam bentuk kalimat yang

menggambarkan karakteristik prestasi seorang karyawan.

- c. *Critical Incident Method*, pengukuran dilakukan berdasarkan catatan aktivitas seorang karyawan dalam periode waktu tertentu yang dinyatakan dalam perilaku positif atau negatif
  - d. *Field Review Method*, pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.
  - e. *Performance Test and Observation*, pengukuran dilakukan bila jumlah pekerjaan terbatas. Tes yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan atau pengetahuan.
  - f. *Comparative Evaluation Approach*, pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lain.
2. *Future-Oriented Appraisal Method*, merupakan metode penilaian berorientasi pada prestasi karyawan dimasa depan, yang dibagi lagi menjadi :
    - a. *Self Appraisal*, dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri.
    - b. *Management by Objective*, pengukuran didasarkan pada tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasannya.
    - c. *Psychological Appraisal*, penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan dimasa yang akan datang.

### 3.2.3 Masalah-masalah Dalam Penilaian Prestasi Kerja

Dalam pelaksanaannya, penilaian prestasi kerja menghadapi berbagai masalah potensial yang apabila tidak diperhatikan akan sangat mempengaruhi kualitas penilaian. Menurut Robbins (2006) Masalah-masalah potensial yang pada dasarnya bersumber dari kesalahan yang bersifat manusiawi (*human error*) antara lain, yaitu :

1. *Hallo Effect*. Kesalahan akibat pengaruh aspek tertentu dalam prestasi kerja terhadap aspek lain yang berhubungan.
2. *Error of Central Tendency*. Kesalahan yang diakibatkan kecenderungan untuk melakukan penilaian terhadap setiap orang secara rata-rata (sedang).
3. *Leniency Bias*. Kesalahan yang diakibatkan kecenderungan untuk melakukan penilaian yang lebih tinggi daripada kenyataan.
4. *Strictness Bias*. Kesalahan yang diakibatkan kecenderungan untuk melakukan penilaian yang lebih rendah dari kenyataan.

5. *Cross Cultural Biases*. Kesalahan yang diakibatkan oleh perbedaan nilai dan budaya antara penilai dengan karyawan yang dinilai.
6. *Personal Prejudice*. Kesalahan yang diakibatkan pengaruh perasaan seorang penilai dalam memandang karyawan yang dinilai seperti perasaan suka atau tidak suka.
7. *Recency Effect*. Kesalahan yang diakibatkan pengaruh kuat dari kejadian-kejadian yang baru saja terjadi.

**IV Metode Penelitian**

**4.1 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a) Wawancara (*interview*) yang dilakukan kepada pimpinan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Ekoristi Berkarya atau pihak-pihak lain yang ditunjuk oleh perusahaan untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini.
- b) Daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada karyawan bidang redaksi PT. Ekoristi Berkarya yang menjadi responden dalam penelitian ini.
- c) Studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan mempelajari dokumen-dokumen yang diperoleh dari PT. Ekoristi Berkarya berupa sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, dan jumlah produksi.

**4.2 Jenis dan sumber Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a) Data primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan wawancara (*interview*) dan menyebarkan daftar pertanyaan (*questionnaire*).
- b) Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari studi dokumentasi berupa dokumen-dokumen yang mendukung penelitian ini seperti sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan, jumlah karyawan, dan jumlah produksi.

**4.3 Metode Analisis**

Penelitian ini menggunakan pendekatan survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok dan secara umum menggunakan metode statistik. Singarimbun dan Effendi (1995).

**4.4 Jenis dan Sifat Penelitian**

Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-

sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik (Djarwanto, 1996). Adapun sifat dari penelitian adalah penjelasan (*explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2005).

**4.5 Model Analisis**

Model analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression*) dalam (Ghozali, 2005) dengan formulasi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X + e$$

Dimana :

Y = Prestasi kerja karyawan

X = Tim kerja

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi variabel independen

e = *term of error* (tingkat kelonggaran kesalahan)

Uji t bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu tim kerja secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ekoristi Berkarya.

Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut: Pengaruh variabel tim kerja terhadap prestasi kerja karyawan

$H_0 : \beta_i = 0$ . Artinya tim kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ekoristi Berkarya.

$H_a : \beta_i \neq 0$ . Artinya tim kerja secara parsial berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Ekoristi Berkarya.

Nilai  $t_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $t_{tabel}$ . Kriteria pengambilan keputusan untuk uji parsial adalah sebagai berikut:

$H_0$  diterima jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima) jika  $t_{hitung} < -t_{tabel}$

atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

**V Hasil Analisis Dan Pembahasan**

**5.1 Karakteristik Responden**

Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 5.1 di bawah ini.

**Tabel 5.1**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

Umur	Jumlah (orang)	(%)
< 25 Tahun	10	20,0
25 - 34 Tahun	20	40,0
35 - 44 Tahun	15	30,0
$\geq 45$ Tahun	5	10,0

Total	50	100,0
-------	----	-------

Sumber: Hasil Penelitian, (Data Diolah)

Tabel 5.1 menunjukkan bahwa umur responden yang paling dominan adalah yang berusia 25 tahun sampai dengan 34 tahun yang berjumlah 20 orang (40%). Responden yang berusia 35 tahun sampai dengan 44 tahun berjumlah 15 orang (30%). Responden yang berusia <25 tahun berjumlah 10 orang (20%). Responden yang berusia ≥45 tahun hanya berjumlah 5 orang (10%). Berdasarkan umur responden tersebut diatas memberikan gambaran bahwa mayoritas karyawan yang berada di PT. Ekoristi Berkarya merupakan karyawan yang berusia 25 tahun sampai dengan 34 tahun. Hal ini karena umur tersebut merupakan umur yang produktif dalam bekerja terutama terkait dengan profesi mereka sebagai wartawan.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 5.2 berikut ini.

**Tabel 5.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Laki-laki	35	70,0
Perempuan	15	30,0
Total	50	100,0

Sumber: Hasil Penelitian (Data Diolah)

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 35 orang (70%) dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 15 orang (30%). Hal ini menunjukkan, secara umum karyawan yang bekerja di PT. Ekoristi Berkarya dominan adalah laki-laki. Pada umumnya laki-laki lebih tangguh dibandingkan perempuan untuk turun ke lapangan dalam menggali berita. Selain itu bekerja sebagai jurnalis atau wartawan dituntut untuk memiliki emosi yang stabil dan rasional.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 5.3 berikut ini.

**Tabel 5.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah (orang)	(%)
< 5 Tahun	15	30,0
5 - 10 Tahun	30	60,0
> 10 Tahun	5	10,0

Total	50	100,0
-------	----	-------

Sumber: Hasil Penelitian, 2013 (Data Diolah)

Tabel 3 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang paling dominan adalah yang masa kerja 5 tahun sampai dengan 10 tahun berjumlah 30 orang (60%), Responden yang memiliki masa kerja <5 tahun berjumlah 15 orang (30%), dan responden yang memiliki masa kerja ≥10 tahun hanya berjumlah 5 orang (10%). Berdasarkan masa kerja responden tersebut diatas memberikan gambaran bahwa karyawan yang bekerja di PT. Ekoristi Berkarya masih didominasi oleh karyawan yang masa kerjanya 5 tahun sampai dengan 10 tahun. Karena adanya tanggung jawab yang tinggi terhadap pemenuhan kebutuhan rumah tangga membuat para karyawan tidak berpikir untuk mengundurkan diri atau pindah ke perusahaan lain.

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut ini.

**Tabel 5.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	(%)
SMA	5	10,0
D1	5	10,0
D2	10	20,0
D3	15	30,0
S1	15	30,0
Total	50	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, (Data Diolah)

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan karyawan yang bekerja di PT. Ekoristi Berkarya lebih dominan yang memiliki tingkat pendidikan S1 dan D3 sebanyak 15 orang (30%), karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D2 sebanyak 10 orang (20%) dan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan D1 dan SMA sebanyak 5 orang (10%). Hal ini terkait dengan sistem rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan.

## 5.2 Analisa Hasil Penelitian

### A. Penjelasan Responden Atas Variabel Tim Kerja

Penjelasan responden atas pentingnya kerjasama antar karyawan di dalam suatu tim kerja menunjukkan responden yang berjumlah 23 orang (46%) menyatakan bahwa sangat penting sekali kerjasama antar karyawan di dalam suatu tim kerja. Sekitar 17 orang (34 %) menyatakan sangat penting dan 10 orang (20 %) menyatakan penting. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat penting sekali kerjasama antar karyawan di dalam suatu tim kerja. Hal ini dikarenakan bahwa dengan adanya kerjasama segala bentuk pekerjaan akan lebih mudah dilakukan dan lebih ringan untuk

dijalankan dan kerjasama sangat dibutuhkan sekali dalam mencapai kinerja yang terbaik pada setiap pekerjaan yang dilakukan.

Penjelasan responden atas pentingnya kekompakan antar karyawan di dalam suatu tim kerja menunjukkan responden yang berjumlah 21 orang (42 %) menyatakan bahwa sangat penting sekali kekompakan antar karyawan di dalam suatu tim kerja. Sekitar 17 orang (34 %) menyatakan sangat penting dan 12 orang (24 %) menyatakan penting. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat penting sekali kekompakan antar karyawan di dalam suatu tim kerja. Hal ini dikarenakan kekompakan dapat menciptakan suasana yang nyaman, akrab dan kental akan rasa senasib sepenanggungan sehingga masing-masing dapat saling memahami apabila terdapat kesulitan dalam menjalankan pekerjaan untuk kemudian dicarikan solusi.

Penjelasan responden atas kepercayaan atau sikap saling percaya antar karyawan didalam suatu tim kerja menunjukkan responden yang berjumlah 26 orang (52 %) menyatakan bahwa sangat penting kepercayaan atau sikap saling percaya antar karyawan didalam suatu tim kerja. Sekitar 19 orang (38 %) menyatakan sangat penting sekali dan 5 orang (10 %) menyatakan penting. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat penting kepercayaan atau sikap saling percaya antar karyawan didalam suatu tim kerja. Dalam proses perekrutan, Tim Kerja melakukan sosialisasi ke sumber potensial sumber daya manusia bersama dengan dinas tenaga kerja setempat. Kegiatan sosialisasi ini bertujuan agar calon tenaga kerja mengetahui segala permasalahan yang menyangkut adanya peluang dan kesempatan kerja di luar negeri dengan segala hak sebagai TKI.

Penjelasan responden atas komunikasi dari tim kerja yang telah dibentuk menunjukkan responden yang berjumlah 25 orang (50 %) menyatakan bahwa sangat baik komunikasi dari tim kerja yang telah dibentuk. Sekitar 21 orang (42 %) menyatakan sangat baik sekali dan 4 orang (8 %) menyatakan baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan komunikasi dari tim kerja yang telah dibentuk sangat baik. Hal ini dikarenakan dengan terciptanya komunikasi yang baik atau efektif informasi yang diterima menjadi jelas, akurat dan terhindar dari kesalahpahaman.

#### **B. Penjelasan Responden Atas Variabel Prestasi Kerja**

Penjelasan responden atas kualitas kerja yang dihasilkan dalam melakukan pekerjaannya menunjukkan responden yang berjumlah 27 orang (54 %) menyatakan bahwa kualitas kerja yang dihasilkan sangat baik dalam melakukan

pekerjaannya. Sekitar 15 orang (30 %) menyatakan sangat baik sekali dan 8 orang (16 %) menyatakan baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan kualitas kerja yang dihasilkan sangat baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan setiap karyawan memiliki komitmen yang tinggi mengenai pencapaian target pekerjaan guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang aktual dan objektif.

Penjelasan responden atas waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya menunjukkan responden yang berjumlah 24 orang (48%) menyatakan bahwa waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sangat mencukupi. Sekitar 22 orang (44%) menyatakan sangat mencukupi sekali dan 4 orang (8 %) menyatakan mencukupi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan waktu penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sangat mencukupi. Hal ini karena perusahaan telah memperhitungkan secara maksimal mulai proses penyiapan, perusahaan memfasilitasi para calon tenaga kerja yang sudah mendaftar untuk ikut serta dalam proses seleksi. seleksi ini meliputi uji akademik dan psikotes serta wawancara. Para calon tenaga kerja yang sudah lulus tahap seleksi akan melakukan medical check up di rumah sakit yang sudah ditunjuk oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Indonesia.

Penjelasan responden atas pencapaian target pekerjaan yang telah dilakukan menunjukkan responden yang berjumlah 28 orang (56 %) menyatakan bahwa responden sangat baik sekali dalam pencapaian target pekerjaan yang telah dilakukan. Sekitar 18 orang (36 %) menyatakan sangat baik dan 4 orang (8 %) menyatakan baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan sangat baik sekali dalam pencapaian target pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini dikarenakan target yang ditetapkan perusahaan dirasa wajar dan karyawan selalu berusaha memenuhinya. Penetapan target yang dilakukan perusahaan juga membuat karyawan merasa lebih tertantang dan bersemangat dalam bekerja demi mencapai hasil kerja yang maksimal.

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa tim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ekoristi Berkarya. Dalam hal ini pihak PT. Ekoristi Berkarya telah berhasil dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan melakukan pendekatan terhadap tim kerja. Artinya semakin baik pelaksanaan tim kerja yang dilakukan maka akan semakin baik atau semakin meningkat pula prestasi kerja karyawan PT.

Ekoristi Berkarya. Berdasarkan pada Tabel 7 dibawah ini, maka persamaan regresi linier dalam penelitian adalah :

$$\hat{Y} = 0.490 + 0.124X_1 + e$$

Tabel 5.6

Hasil Uji Koefisien Regresi Hipotesis  
 a Dependent Variable: Prestasi\_Kerja  
 Sumber: Hasil Penelitian, (Data Diolah)  
 Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas tim

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.490	.843	
	Tim_Kerja	.124	.049	.197

kerja ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan PT. Ekoristi Berkarya

Tabel 5.7

Hasil Uji Determinasi Hipotesis

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918(a)	.843	.833	.65738

a Predictors: (Constant), Imbalan, Tim\_Kerja,

b Dependent Variable: Prestasi\_Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 5.7 diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,843. Hal ini menunjukkan bahwa 84,3% variabel tim kerja ( $X_1$ ) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan PT. Ekoristi Berkarya, sedangkan 15,7% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel tim kerja (2,515) lebih besar dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (2,01), atau nilai sig. t untuk variabel tim kerja (0,015) lebih kecil dari alpha (0,025). Ini berarti tim kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ekoristi Berkarya. Ini berarti PT. Ekoristi Berkarya harus memberikan perhatian yang besar terhadap tim kerja karena tim kerja yang efektif dan berfungsi dengan baik terbukti dapat meningkatkan prestasi karyawan. Karyawan atau siapapun manajer akan mencapai sesuatu yang bermanfaat jika manajer bekerja bersama dalam satu tim daripada bekerja sendiri-sendiri. Para karyawan akan merasa lebih

peduli dan komit bekerja dalam satu tim karena dengan cara itu terjadi interaksi antar karyawan yang positif. Juga terjadi saling mengisi dan saling memperkuat karena terjadi fenomena berbagi informasi, pengalaman, dan berbagi bakat dan keahlian sekaligus memperkecil kelemahan yang dimiliki masing-masing karyawan

## VI Kesimpulan Dan Saran

### 6.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari analisa dan pembahasan pada bab V adalah sebagai berikut :

1. Tim kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Ekoristi Berkarya. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa 84,3% variabel tim kerja ( $X_1$ ) menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ) karyawan PT. Ekoristi Berkarya, sedangkan 15,7% merupakan variabel lain yang tidak diteliti.
2. PT. Ekoristi Berkarya harus memberikan perhatian yang besar terhadap tim kerja karena tim kerja yang efektif dan berfungsi dengan baik terbukti dapat meningkatkan prestasi karyawan. Karyawan atau siapapun manajer akan mencapai sesuatu yang bermanfaat jika manajer bekerja bersama dalam satu tim daripada bekerja sendiri-sendiri. Para karyawan akan merasa lebih peduli dan komit bekerja dalam satu tim karena dengan cara itu terjadi interaksi antar karyawan yang positif. Juga terjadi saling mengisi dan saling memperkuat karena terjadi fenomena berbagi informasi, pengalaman, dan berbagi bakat dan keahlian sekaligus memperkecil kelemahan yang dimiliki masing-masing karyawan.

### 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka saran bagi penelitian ini adalah Tim kerja adalah bagian penting yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Ekoristi Berkarya. Salah satu upaya yaitu dengan melakukan pendekatan individual dan pendekatan organisasi. Pendekatan individual dilakukan kepada karyawan dengan memberikan dukungan, saran dan bantuan yang mungkin diperlukan. Sedangkan pendekatan organisasi dilakukan dengan cara memperkaya *design* tugas seperti tanggung jawab, pengakuan dan kesempatan. Di sisi lain perusahaan harus mengusahakan mengubah pekerjaan menjadi tantangan bagi karyawan agar tim bekerja lebih serius.

### Referensi

Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati dan Anak Agung Sriathi. 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Graha Ilmu: Jakarta.



- Cascio, Wayne F., 2000. *Managin Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profit*, Mc Graw-Hill, Inc., Singapore.
- Chang, Richard Y., 2001. *Sukses Melalui Kerjasama Tim*, Cetakan Kedua, Penerjemah: Ramelan, PPM: Jakarta.
- Djarwanto. 1996. *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Liberty: Yogyakarta.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Gitosudarmo, Indriyo, dan Nyoman Sudita. 1997. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. BPFE: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Pengantar Manajemen*. BPFE: Yogyakarta.
- Ilyas, Yaslis. 2006. *Kiat Sukses Membangun Tim Kerja*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Korte, Russel F., Wong, Chermack, Thomas J., 2006. *Changing Organizational Culture With Scenario Planning*. University of Minnesota.
- Kreitner, Robert. 2000. *Management*. Houghton Mifflin Company.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama: Bandung.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrri. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Ketiga. Ghalia: Jakarta.
- Nawawi, H. Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press: Yogyakarta.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Cetakan Kelima. Ghalia: Jakarta.
- Newstrom, John W. and Keith Davis. 2002. *Organizational Behavior Human Behavior at Work*. McGraw- Hill. North America.
- Nitisemito, Alex. 2000. *Manajemen Personalia*. Erlangga: Jakarta.
- Pratisto, Arif. 2004. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Elex Media Komputindo: Jakarta.
- Ranupandojo, Heididjrachman, dan Hasnan, Saad. 2002. *Manajemen Personalia*. BPFE: Yogyakarta.
- Riva'i, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo: Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2006. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi kedelapan. PT. Prenhalindo: Jakarta.
- Schuller, Randall S, dan Susan E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*. Erlangga: Jakarta.
- Siagian, P. Sondang, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Simamora, Henry. 2004 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. STIE YKPN: Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, dan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Cetakan Kedua. PT. Pustaka LP3ES Indonesia: Jakarta.
- Stoner, James A.F. 2002. *Management*. Jr., International Edition: USA.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta: Bandung.
- Umar, Husein, 2001. *Metode Penelitian Untuk Tesis dan Penelitian Bisnis*. Cetakan ke Keempat. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Werther, William B., and Keith Davis. 2003. *Human Resources and Personnel Management*. Fifth Edition. USA: McGraw-Hill.
- Wong, Jehn-Yih, Lin, Jo-Hui, 2006, *The of Job Control and Job Support in Adjusting Service Empolyees Work-leisure Conflict*, Graduate Institute Of Management, Ming Chuan University.