

Pengaruh Tim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng

Andi Adawiyah, Miftahul Rahma, Sri Rahmayani & Andi Muhammad Akhyar

Universitas Lamappapoleonro

Email: lanemeypandeirot@uklab.ac.id

Abstract

The main problem in this research is whether work teams influence employee performance at PT. Telkom Access Area Soppeng. This research aims to determine the influence of work teams on employee performance at PT. Telkom Access Soppeng Area. This research was conducted at the Telkom Soppeng Office, Jalan Pengayoman, Botto Village, Lalabata District, and on Jalan Appanang Raya, Liliraja District, Soppeng Regency, South Sulawesi Province. The population in this study were all employees of PT. There were 11 Telkom Access Area Soppeng people, while the sampling technique in this study used a saturated sample, that is, all members of the population were used as samples so that the sample in this study was 11 respondents. Based on the results of research analysis regarding the influence of work teams on employee performance at PT. Telkom Access Area Soppeng, it can be concluded that the Work Team has a significant influence on employee performance at PT. Telkom Access Soppeng Area. Based on the conclusions stated above, it can be recommended to PT. Telkom accesses the Soppeng area so that in improving employee performance it is best to pay attention to the effectiveness of the work team that employees have through participative leadership, shared responsibility, shared goals, intensive communication, focus on the future, focus on tasks, mobilization of talent and responsiveness. fast.

Keywords team work, employee performance.

1. Pendahuluan

Pada era Industri saat ini, menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Termasuk dalam bidang Industri telekomunikasi dimana seiring dengan perkembangan teknologi maka perusahaan yang bergerak dibidang telekomunikasi dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang begitu cepat. Untuk itu perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) agar dapat memenangkan persaingan, setidaknya mampu mempertahankan operasi perusahaan.

Manajemen Sumber daya manusia merupakan suatu aktivitas mengelola Sumber daya manusia untuk digunakan seefektif dan seefisien mungkin guna mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dalam perusahaan, berjalan tidaknya sebuah perusahaan tergantung dari sumber daya manusianya. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga merupakan aktivitas untuk mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia yang efektif untuk perusahaan,

pengelolaan sumber daya manusia juga merupakan program yang dirancang untuk menggunakan SDM secara efektif guna mencapai tujuan perusahaan. Salah satu yang harus diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai pembentukan tim kerja.

Tim kerja merupakan salah satu strategi pengelolaan sumber daya manusia yang memungkinkan karyawan bekerja secara kelompok serta saling mendukung guna mencapai target dan sasaran yang telah ditentukan secara bersama sama. Secara umum, tim merupakan suatu kelompok yang terdiri dari individu-individu yang diberi tanggungjawab, kemandirian terhadap pekerjaannya dengan harapan dapat memberikan sumbangsih dan menunjang pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sehingga dengan adanya kelompok kerja maka pekerjaan akan cepat selesai, selain itu dapat memuluskan waktu yang digunakan. Kelompok tersebut terdiri dari individu-individu yang memiliki bakat berbeda dan disusun untuk bekerja secara dekat dengan administrasi. Dalam tim kerja, setiap anggota diberi tugas dan tanggungjawab masing - masing. Tanggungjawab tersebut diberikan oleh perusahaan untuk memberdayakan karyawan dalam fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengoordinasian, dan pengendalian secara berkesinambungan sehingga akan memperbaiki seluruh proses kerja.

Kinerja adalah konsekuensi dari pekerjaan yang memiliki bidang kekuatan serius untuk tujuan esensial asosiasi. Pameran perwakilan akan meningkat jika mereka terlibat secara efektif dan mengambil bagian dan menjadi bagian dari kelompok selama waktu yang dihabiskan untuk latihan di unit otoritas tempat mereka bekerja. Keterlibatan setiap karyawan dalam setiap aktivitas dalam perusahaan akan memberikan kesadaran kepada karyawan mengenai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya partisipasi, karyawan tahu benar mengenai apa yang harus dikerjakan demi mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

PT. Telkom Area Soppeng, merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi khususnya di Daerah Kabupaten Soppeng. Sebagai salah satu perusahaan yang melayani masyarakat untuk memenuhi kebutuhan akan Jaringan Internet yang berhadapan langsung dengan konsumen, maka PT. Telkom Area Soppeng dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, maka Karyawan PT. Telkom Area Soppeng harus mampu memaksimalkan Kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan, yaitu memberikan pelayanan prima kepada para pelanggannya.

Namun berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Telkom Area Soppeng, tim kerja yang dibingkai dinilai masih belum ideal dalam menjalankan kewajibannya dimana meskipun pada umumnya para wakil bekerja secara berkelompok namun sering kali tidak seperti yang diharapkan apalagi presentasi para wakil juga dipandang belum sempurna, hal ini ditunjukkan oleh kurangnya dorongan perwakilan dalam menawarkan jenis bantuan kepada klien, hasil kerja yang belum sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan, serta keluhan reguler dari klien tentang jaringan Web yang sering kali temperamental.

2. Tinjauan Literatur

Sedarmayanti (2008) berpendapat bahwa Aset manusia dewan adalah strategi dan praktek

memutuskan sudut pandang manusia atau SDM dalam posisi administrasi, termasuk memilih, menyaring, mempersiapkan, memenuhi dan mengevaluasi. Sementara itu, sesuai Rivai (2009) mengusulkan bahwa aset manusia dewan adalah salah satu bidang administrasi umum yang mencakup bagian mengatur, memilah, melaksanakan dan mengendalikan.

Menurut Simamora (2006) berpendapat bahwa aset manusia dewan adalah penggunaan, peningkatan, evaluasi, kompensasi, dan eksekutif individu dari asosiasi atau kumpulan perwakilan. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Yuli (2005) yang berpendapat bahwa aset manusia para eksekutif adalah tindakan yang mengarahkan bagaimana mengamankan pekerjaan, menyelesaikan pergantian peristiwa, memberikan gaji, dukungan, dan isolasi pekerjaan melalui proses administrasi untuk mencapai tujuan.

Adapun definisi SDM yang dikemukakan oleh Alwi (2008) adalah suatu cara khusus untuk menangani tenaga kerja dewan yang berusaha mencapai keunggulan melalui perbaikan prosedur dari tenaga kerja yang mampu dan berdedikasi tinggi dengan memanfaatkan perusahaan yang berbadan hukum, strategi utama dan staf". Dalam (A. M. S. D. M. (Konflik dan P. S. D. M. Adawiah 2023), Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun pemerintah yang disebut sebagai pegawai atau karyawan. SDM ini merupakan suatu asset yang penting dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut (Handoko) dalam (Asmini and Masyadi 2022), Manajemen sumber daya manusia adalah proses penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan definisi MSDM diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengawasan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Tujuan MSDM. Menurut soekidjo notoatmodjo (2009) mengatakan bahwa "tujuan utama manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu, sumber daya tersebut harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Sedarmayanti (2019), penulis dari buku Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja yaitu: Tujuan Sosial Agar suatu atas tantangan dan muncul, terutama dalam kerangka untuk melihat dampak yang buruk.

Tujuan Organisasi Tujuan organisasi adalah dirancang untuk organisasi tujuan tersebut. ini memperkenalkan adanya manajemen sumber daya manusia. Bahkan dalam organisasi atau perusahaan semua manajer, terutama manajemen sumber daya manusia, perlu mempertimbangkan dan mengarahkan sasaran organisasi tingkat yang lebih tinggi (sasaran

organisasi secara keseluruhan). Oleh karena itu, tujuan pribadi atau personal, setiap anggota organisasi juga harus di- tujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan individu digunakan untuk memotivasi karyawan untuk berbuat lebih banyak untuk melakukan tugas-tugas dalam organisasi mereka. Sasaran Individu Bahkan dalam organisasi atau perusahaan semua manajer, ter- utama manajemen sumber daya manusia, perlu mempertimbang- kan dan mengarahkan sasaran organisasi tingkat yang lebih tinggi (sasaran organisasi secara keseluruhan). Oleh karena itu, tujuan pribadi atau personal, setiap anggota organisasi juga harus di- tujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan individu di- gunakan untuk memotivasi karyawan untuk berbuat lebih banyak untuk melakukan tugas-tugas dalam organisasi mereka.

Pengertian Tim Kerja. Tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual (Stephen, Timothy 2008:406). Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Menurut Kesatriani dalam (Andi Adawiah 2023) berpendapat bahwa tim kerja adalah tim yang beranggotakan orang-orang yang fokus terutama dengan menggunakan sumber daya organisasi untuk secara efektif menciptakan hasil-hasilnya.

Allen (2004) mengemukakan Pekerja tim atau tim kerja adalah orang yang sportif, sensitif dan senang bergaul, serta mampu mengenali aliran emosi yang terpendam dalam tim dengan sangat jelas. Tim kerja menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Usaha-usaha individual mereka menghasilkan satu tingkat kinerja yang lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Penggunaan tim secara ekstensif menghasilkan potensi bagi sebuah organisasi untuk membuahkan banyak hasil yang lebih besar tanpa peningkatan masukan. Kinerja tim akan lebih unggul daripada kinerja individu jika tugas yang harus dilakukan menuntut ketrampilan ganda. Sebuah tim (*team*) adalah sebuah unit yang terdiri dari 2 orang atau lebih yang berinteraksi dan mengkoordinasikan pekerjaan mereka untuk menyelesaikan sebuah tugas yang spesifik (Daft, 2003).

Cosgriffe dan Dailey dalam Liliana Purba (2013) yang menyatakan bahwa teamwork merupakan perbuatan dua orang atau lebih yang bekerja sama ke arah tujuan umum, saling membagi waktu, bakat, dan pengetahuan dan menggunakan metode yang cocok untuk semua anggota tim. Tarkenton dalam Liliana Purba (2013) menawarkan definisi praktis dari sebuah tim dengan berfokus pada aktivitas khas “kerja tim” : Kerja tim berarti bahwa kita mengenali nilai anggota tim lebih dari sekadar melakukan pekerjaan mereka, bahwa kita ingin mereka terlibat dalam strategi kita. Ini berarti mendorong tingkat kreativitas dan membuat keputusan lebih jauh.”

Jenis – Jenis Tim Kerja. Jenis tim kerja menurut (Daft, 2003), tim kerja di suatu organisasi terdiri dari: (a) Tim formal, tim formal adalah sebuah tim yang dibentuk oleh organisasi sebagai bagian dari struktur organisasi formal. (Daft, 2003); (b) Tim Vertikal. Tim vertikal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari seorang manajer dari beberapa orang bawahannya dalam rantai komando organisasi formal. (Daft, 2003); (c) Tim Horizontal. Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hierarki yang hampir sama

tapi berasal dari area keahlian yang berbeda. (Daft, 2003); (d) Tim dengan tugas khusus. Tim dengan tugas khusus adalah sebuah tim yang dibentuk diluar organisasi formal untuk menangani sebuah proyek dengan kepentingan atau kreativitas khusus. (Daft, 2003); (e) Tim Mandiri. Tim mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan beragam keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap, dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih. (Daft, 2003); (f) Tim Pemecahan Masalah. Tim pemecahan masalah adalah biasanya terdiri dari 5 hingga 12 karyawan yang dibayar perjam dari departemen yang sama, dimana mereka bertemu untuk mendiskusikan cara memperbaiki kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja. (Daft, 2003).

Tahap tahap pembentukan Tim Kerja. Hal yang sangat mendasar dalam mewujudkan keutuhan sebuah tim agar dapat berkinerja dan berdaya guna, perancangan tim yang baik sangat diperlukan. Pentingnya perancangan tim yang baik diuraikan Griffin (2004) dengan membagi ke dalam 4 (empat) tahap perkembangan, yaitu: 1. *Forming* (pembentukan), adalah tahapan di mana para anggota setuju untuk bergabung dalam suatu tim. Karena kelompok baru dibentuk maka setiap orang membawa nilai-nilai, pendapat dan cara kerja sendiri-sendiri. Konflik sangat jarang terjadi, setiap orang masih sungkan, malu-malu, bahkan sering kali ada anggota yang merasa gugup. Kelompok cenderung belum dapat memilih pemimpin (kecuali tim yang sudah dipilih ketua kelompoknya terlebih dahulu). (Griffin, 2004). 2. *Storming* (merebut hati), adalah tahapan di mana kekacauan mulai timbul di dalam tim. Pemimpin yang telah dipilih sering kali dipertanyakan kemampuannya dan anggota kelompok tidak ragu-ragu untuk mengganti pemimpin yang dinilai tidak mampu. Faksi-faksi mulai terbentuk, terjadi pertentangan karena masalah-masalah pribadi, semua bersikeras dengan pendapat masing-masing. Komunikasi yang terjadi sangat sedikit karena masing-masing orang tidak mau lagi menjadi pendengar. (Griffin, 2004). 3. *Norming* (pengaturan norma), adalah tahapan di mana individu-individu dan subgroup yang ada dalam tim mulai merasakan keuntungan bekerja bersama dan berjuang untuk menghindari team tersebut dari kehancuran (bubar). Karena semangat kerjasama sudah mulai timbul, setiap anggota mulai merasa bebas untuk mengungkapkan perasaan dan pendapatnya kepada seluruh anggota tim. (Griffin, 2004). 4. *Performing* (melaksanakan), adalah tahapan merupakan titik kulminasi di mana team sudah berhasil membangun sistem yang memungkinkannya untuk dapat bekerja secara produktif dan efisien. Pada tahap ini keberhasilan tim akan terlihat dari prestasi yang ditunjukkan. (Griffin, 2004).

Terlepas dari empat tahapan di atas, Sopiah (2008:55) menambahkan satu periode terakhir dari perkembangan kelompok, yaitu *Anjourning* (akhir). Tahap ini merupakan tahap terakhir dalam rangkaian sementara, yang umumnya tidak terkait dengan akhir rangkaian latihan.

Pengertian Kinerja. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Rivai (2009) mengemukakan bahwa "kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara dalam (A. Adawiah, et all 2022), Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Fahmi (2010) bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

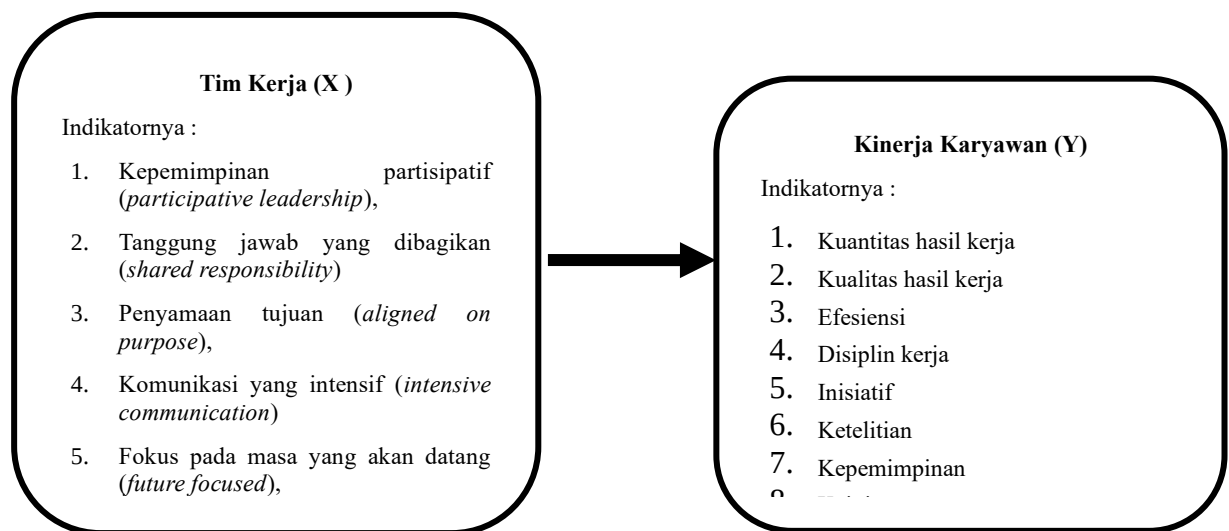
Mangkuprawira dan Hubeis dalam (Asmini, Andi Adawiah 2023) , menyebutkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang memengaruhi performa pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi, dan spiritual

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kriteria Penilaian Kinerja. Untuk mengukur kinerja kelompok dengan baik maka harus menggunakan kriteria yang tepat, supaya dapat mengetahui kinerja yang sebenarnya telah dicapai oleh anggota kelompok. Menurut Benardin dan Russel (1993) tentang penilaian kriteria yang terdiri dari 6 kriteria utama tentang kinerja kelompok sebagai berikut : (a) Kualitas yaitu penilaian anggota kelompok untuk penggunaan cara kerja yang benar dan kesalahan hasil kerja tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan. (Benardin dan Russel, 1993); (b) Kualitas yaitu penilaian anggota kelompok untuk jumlah hasil yang sesuai dengan rencana-rencana produksi dan dapat memberikan target badan usaha. (Benardin dan Russel, 1993); (c) Penghematan waktu yaitu penilaian anggota kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil kerja yang tepat waktu serta dapat memanfaatkan waktu yang ada dengan baik. (Benardin dan Russel, 1993); (d) Efisiensi biaya, yaitu penilaian anggota kelompok untuk menggunakan sarana dan prasarana produksi dengan hemat dan tidak sering melakukan kesalahan kerja sehingga tidak timbul pemborosan". (Benardin dan Russel, 1993); (e) Keperluan untuk pengawasan yaitu penilaian anggota kelompok untuk memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan standar pekerjaan serta bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar. (Benardin dan Russel, 1993); (f) Dampak interpersonal yaitu penilaian anggota kelompok untuk memiliki rasa percaya diri dan inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mau saling menghargai serta bekerja sama dengan anggota kelompoknya. (Benardin dan Russel, 1993)

Kerangka Pikir. Untuk memperoleh gambaran lebih jelasnya mengenai pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Area Soppeng, maka dapat digambarkan kerangka pikir sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pikir



3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan hubungan antara variabel, Sugiyono (2009). Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Telkom Area Soppeng berlokasi di Jalan Appanang Raya, Appanang, Kecamatan Liliraja Kabupaten Soppeng.

Populasi dan Sampel. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Area Soppeng sebanyak 11 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus. Sangadji (2010) “sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Area Soppeng yang berjumlah 11 orang.

Teknik Pengumpulan Data. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan dalam skripsi ini, maka penulis menggunakan metode studi kasus melalui penelitian dengan cara sebagai berikut : Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek yang diteliti. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen atau arsip-arsip perusahaan. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau

kuesioner kepada responden dalam hal ini adalah karyawan dan karyawan pada perusahaan perbankan yang menjadi sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan skala likert

Teknik Analisis Data. Adapun analisis data yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut : Analisis kualitatif yaitu suatu analisis yang menguraikan deskripsi jawaban responden mengenai tim kerja terhadap kinerja karyawan melalui kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk melihat sejauh mana pengaruh tim kerja terhadap kinerja karyawan, dengan menggunakan rumus yang disadur dari buku Ridwan dan Akdom (2007), dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b (X) + e$$

di mana :

Y = Kinerja karyawan

X = Tim kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi.

e = Standar error

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi linear sederhana

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan hasil olahan data yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Tim Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.451	7.060		1.751	.050
Tim Kerja	.642	.250	.685	2.166	.040
a. Dependent Variable: Kinerja, 2022					

Berdasarkan tabel 1 yakni hasil koefisien regresi yang diolah dengan menggunakan SPSS, maka dapat disajikan interpretasi dari koefisien regresi yaitu sebagai berikut : $b_0 = 11,451$ yang diinterpretasikan sebagai berikut bahwa tanpa memperhitungkan variabel tim kerja maka nilai Kinerja kerja sebesar 11,451 (unit skala). $b_1 = 0,642$ dimana dapat diartikan bahwa apabila tim kerja ditingkatkan sebesar 1 unit skala maka kinerja karyawan akan meningkat pula sebesar 0,642 (unit skala). Berdasarkan tabel 7, maka dapat disimpulkan bahwa Tim Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng, dengan nilai Signifikansi $0,040 < 0,05$.

Kemudian akan disajikan hasil analisis ANOVA antara Tim Kerja dengan kinerja karyawan, maka akan disajikan pada tabel 2 berikut :

Tabel 2. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6.356	1	6.356	5.693	.040 ^a
Residual	12.189	9	2.154		
Total	18.545	10			
a. Predictors: (Constant), Tim Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan tabel 2, dapatlah dikatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variable Tim kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai sig = 0,040, dengan nilai F hitung 5,693, sehingga dapat dikatakan bahwa Tim kerja berpengaruh sebesar 56,93% terhadap Kinerja karyawan, sedangkan 43,07% dipengaruhi oleh variabel lain. Dari hasil analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa Tim kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,642 dengan nilai signifikansi sebesar 0,040. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin efektif Tim kerja karyawan, maka akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. Hasil ini menunjukkan bahwa naik turunnya kinerja karyawan salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah efektivitas tim kerja yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Semakin efektif tim kerja yang dimiliki oleh PT. Telkom Akses Area Soppeng maka semakin tinggi juga kinerja dan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan tersebut. Melalui tim kerja yang efektif maka karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi efektivitas tim kerja dalam penelitian ini antara lain Pimpinan PT. Telkom Akses Area Soppeng Selalu berpartisipasi dalam setiap pekerjaan tim, Pembagian tanggungjawab terhadap pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan tugas karyawan, Setiap karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng memiliki tujuan yang sama, Setiap karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng selalu berkomunikasi dengan intensif, Setiap karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng berfokus pada masa yang akan datang, Setiap karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng berfokus pada tugas masing – masing, Setiap karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng mengerahkan bakatnya masing – masing, Setiap karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng cepat tanggap dalam melaksanakan pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva Silvani Lawasi dan Boge Triatmanto (2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di Hotel Sahid Montana 1 Malang”. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa komunikasi, motivasi dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Tim kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng, maka dapat disimpulkan bahwa Tim Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat Disarankan kepada pihak PT. Telkom akses area Soppeng agar dalam meningkatkan Kinerja karyawan sebaiknya memperhatikan efektivitas tim kerja yang dimiliki melalui karyawan melalui Kepemimpinan partisipatif, Tanggung jawab yang dibagikan, Penyamaan tujuan, Komunikasi yang intensif, Fokus pada masa yang akan datang, Fokus pada tugas, Pengerahan bakat dan Tanggapan yang cepat.

Referensi

- Adawiah, Andi Manajemen Sumber Daya Manusia (Konflik dan Produktivitas Sumber Daya Manusia). 2023. *Sumber Daya Manusia (Konflik*. I. eds. M.Si Dr.Asmini, SE. and M.Si Yusri, S.Sos. Banyumas, Jawa Tengah:AmertaMedia.<https://drive.google.com/file/d/1GtDsRtr5DBvKD9hSQKW9uc0uaLj3kSrI/view?usp=sharing>
- Adawiah, Andi, Surianti Surianti, and Nurul Fausiah. 2022. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Soppeng." *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi)* 5(1): 1–8.
- Adawiah, Andi Bahariah. 2023. "Pengaruh Motivasi Dan Tim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Soppeng." 20: 203–13.
- Asmini, Andi Adawiah, Umar. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Soppeng." 8(2): 154.
- Asmini, and Masyadi. 2022. "Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Misi Pasar Raya Soppeng." *Journal of Management & Business* 5(2): 77–88.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanafra Publishing
- Allen, Alexander. Jean. 2004. *Strategi Membangun Tim Tangguh*. Cetakan. Pertama. Jakarta: Publisher
- Alwi, Syafruddin, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi kedua, Cetakan Pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro
- Buchholz, Steve, 2000. *Creating the High Performance Team*. Canada: John Wiley & Sons,

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

Inc.

Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). Human Resource Management an experiential approach. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.

Dewi, Sandra. 2007. *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Penerbit Progressio.

Dubrin, Andrew J, 2005, *Leadership: The Complete Ideal's Guide*. Jakarta: Prenada Media.

Daft, Richard L. 2003. Manajemen. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga

Etta Mamang Sangadji, Sopiah. 2010. Metodologi Penelitian. Yogyakarta.

Eva Silvani Lawasi, Boge Triatmanto. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol 5, No.1, 47-57.

Fahmi Irham, 2010, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Penerbit : Alfabeta, Bandung

Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Jakarta.

Griffin, Ricky W., 2004, *Management*. Boston: Houghton Mifflin. Hendricks, K. et.all. 2004. *The Balance Scorecard: To adopt or not to adopt*, Invey Business Journal, www.iveybusinessjournal.com

Hasibuan, Malayu S.P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.

Liliana Purba, M (2014) *Pengaruh Karakteristik Perusahaan Terhadap Keluasan Pengungkapan Laporan Keuangan (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI Tahun 2012-2013)*. Skripsi, Program Stud Akuntansi Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung

-----, 2009, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Refika Aditama, Bandung

Mangkuprawira, TB Sjafri. 2009. *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bogor: IPB Press.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

Poernomo, Eddy, 2006, *Pengaruh Kreativitas dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Manajer Pada PT. Jesslynk Cakes Indonesia Cabang Surabaya*, Adm. Bisnis UPN Veteran Jawa Timur. Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi Vol. 6 No. 2

Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher

Ridwan dan Akdon, 2007, *Rumus dan Data Analisis Statistik*, cetakan kedua, Alfabeta, Bandung

Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia 2023 Papua Prosiding



e-ISSN: 3026-4499

Vol. 1

17-19 Oktober 2023

Rivai, Veithzal, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan*, cetakan kedua, Penerbit : Raja Grafindo, Jakarta.

Sedarmayanti, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, cetakan kedua, Penerbit : Aditama, Bandung.

Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan kedua, YKPN, Yogyakarta

Sopiah, 2008, *Perilaku Organisasional*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi, Yogyakarta

Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.

Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12. Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid.

Supriyono, Achmad Sani, 2010, *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : UIN Maliki Press, Malang

West, Michael. 2002. *Kerja Sama yang Efektif*. Cetakan Kelima. Penerjemah: Srikandi Waluyo. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Wibowo, 2008, *Manajemen Kinerja*, edisi pertama, cetakan kedua, Penerbit : RajaGrafindo, Jakarta

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Jakarta.

Wibowo (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Williams, Pat. 2008. *The Magic of Team Work*. Penerjemah: JJ. Waskito Trisnoadi. Jakarta: Penerbit PT. Grassindo.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)