



The Influence Of Leadership And Teamwork, On Productivity Moderated By Organizational Culture At PT. Kertaraja Raya

[Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim, Terhadap Produktivitas Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Di PT. Kertarajasa Raya]

Miftahul Ulum ¹⁾, Hasan Ubaidillah ²⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email : 162010200333@umsida.ac.id ¹⁾ ubaid@umsida.ac.id ²⁾

Abstract. *This study aims to determine the effect of leadership and teamwork, on productivity moderated by organizational culture at PT Kertarajasa Raya. This research method uses quantitative methods, the research population is all employees of PT Kertarajasa Raya Sidoarjo, the sampling technique uses total sampling, the research sample is 83 respondents. Data collection using questionnaires, data analysis using moderating regression analysis. Based on the test results and discussion, this study can be concluded several things, among others, there is an influence of leadership on work productivity, there is an influence of teamwork on work productivity and there is an influence of leadership and teamwork on employee productivity through organizational culture as a moderating variable.*

Keywords - Leadership Teamwork, Productivity Organizational Culture

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim, terhadap produktivitas yang dimoderasi oleh budaya organisasi di PT. Kertarajasa Raya. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, populasi penelitian yaitu seluruh karyawan PT. Kertarajasa Raya Sidoarjo, teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sampel penelitian sebanyak 83 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner, analisa data menggunakan moderating regression analysis. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal antara lain Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, Terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap produktivitas kerja dan Terdapat pengaruh kepemimpinan dan Kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel moderasi.*

Kata Kunci - Kepemimpinan Kerjasama Tim, Produktivitas Budaya Organisasi

I. PENDAHULUAN

Organisasi adalah suatu bentuk kerja sama sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien di era persaingan global saat ini, organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai “input” untuk diubah menjadi “output”. Sumber daya tersebut meliputi modal, teknologi untuk menunjang suatu proses, metode atau strategi yang digunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Diantara berbagai macam sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting [1].

Sumber daya manusia merupakan asset berharga dalam organisasi yang mana dapat membawa dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi dan merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Untuk mengelola sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien, perlu pengelolaan yang tepat agar menghasilkan sumber daya manusia yang bernilai lebih. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi [2].

Produktivitas merupakan suatu kekuatan yang menghasilkan barang dan jasa selain itu juga berdampak pada peningkatan *Standard* hidup. [3] produktivitas kerja bukan semata-mata ditunjukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan, Sedangkan produktivitas kerja adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik. produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan suatu usaha. Dengan demikian, baik pengusaha maupun karyawan yang terlibat berupaya meningkatkan produktivitasnya, dengan berbagai kebijakan yang secara efisien maupun meningkatkan produktivitas karyawan.

Ada beberapa faktor yang tidak akan lepas dari karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan atau leadership adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan

dengan demikian kepemimpinan memegang peranan penting dalam manajemen bahkan kepemimpinan adalah inti dari manajemen. Kepemimpinan selalu melibatkan upaya seseorang (pemimpin) untuk mempengaruhi perilaku seorang pengikut atau para pengikut dalam suatu situasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu kerja sama tim. Kerja sama tim adalah suatu kelompok yang berinteraksi terutama untuk berbagi informasi dan pengambilan keputusan untuk membantu setiap anggota kelompok yang bekerja di dalam area tanggung jawabnya [4]. Sedangkan menurut [5] kerja sama tim adalah suatu daya dorong yang memiliki sinergisitas bagi individu – individu yang tergabung dalam kerja sama tim. Kerja sama tim dibentuk atas dasar kebutuhan perusahaan dan pribadi individu menciptakan keberhasilan bersama termasuk perusahaan. Dimana hal tersebut bisa membantu untuk menetapkan seberapa besar reward atau kompensasi yang bisa diberikan perusahaan untuk setiap karyawannya.

Adapun aspek yang dapat memperkuat produktivitas kerja karyawan adalah budaya organisasi. [6] menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku organisasi”. Agar dapat diterima oleh lingkungannya, maka setiap anggota organisasi akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku pada organisasi tersebut. Jadi budaya organisasi berhubungan dengan lingkungan yang merupakan gabungan dari asumsi, perilaku, cerita, ide dan pemahaman penting untuk menentukan bagaimana seharusnya bekerja dalam suatu organisasi. Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh kedua belah pihak, baik organisasi atau perusahaan maupun para anggota atau karyawannya, manakala suatu organisasi menerapkan budaya organisasi, dalam pengertian memberi perhatian pada sistem nilai yang dianut organisasi.

Dewasa ini, semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk mempertahankan kelangsungan hidup. Salah satunya PT.Kerta Rajasa Raya Sidoarjo, perusahaan yang bergerak memproduksi karung plastik dan Jumbo bag. Produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi yang optimal sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas sehingga menjaga kelangsungan hidup perusahaan ini. Maka perlu menciptakan kepemimpinan yang efektif dan disiplin kerja yang baik,

Berdasarkan data yang di peroleh di PT.Kerta Rajasa Raya Sidoarjo produktivitas kerja ditunjukkan pada Tabel 1

Tabel 1. Data produktivitas karyawan PT.Kerta Rajasa Raya Sidoarjo
Periode Agustus hingga desember 2020

No	Tahun	Target produksi	Realisasi	Selisih (%)
1	Agustus	250.000	234.400	6,2%
2	September	250.000	236.925	5,2%
3	Oktober	255.000	242.760	4,8%
4	November	255.000	241.740	5,2%
5	Desember	260.000	246.740	5,1%
	Total	1.270.000	1.202.565	26,5%
	rata-rata	254.000	240.513	5,3%

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepatuhan Internal PT Karyamitra Budisentosa (2021)

Berdasarkan data Produktivitas karyawan bulan Agustus hingga Desember 2020, target produksi selalu meningkat tiap bulannya, namun realisasi pengerjaan dari para karyawan mengalami fluktuatif, dengan presentas selisih dikisaran 5%,

Penelitian ini juga didasarkan pada kesenjangan hasil penelitian terdahulu, berdasarkan hasil penelitian terdahulu menyebutkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan [7]. Hal ini juga bertolak belakang dengan penelitian [8] yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Pada penelitian [9] menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, namun pada penelitian [10] budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada penelitian [11] menyimpulkan bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, namun pada penelitian [12] menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

Menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia di perusahaan terkait produktivitas kerja, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim, Terhadap Produktivitas Yang Dimoderasi Oleh Budaya Organisasi Di PT. Kertarajasa Raya”

II. METODE

Penelitian ini merupakan suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan, jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian yang berupa angka-angka dan di analisis menggunakan statistik [13]. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menunjukkan hubungan antar variabel dan mengembangkan teori serta hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam yang terjadi. Lokasi

Penelitian kali ini, peneliti mengambil obyek pada sebuah perusahaan manufaktur produksi plastik di PT. Kertarajasa Raya yang beralamat Jl. Raya Tropodo No. 1, Kepuh, Tropodo, Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur. Identifikasi variabel mampu memahami variabel yang hendak diteliti. variabel penelitian merupakan suatu sifat ataupun atribut, objek serta nilai dari orang yang memiliki suatu kegiatan berupa variasi tertentu sehingga peneliti mampu mempelajari dan dapat menarik kesimpulan tersebut. Penelitian ini bersifat kausalitas yang mana mempunyai sifat sebab akibat dalam menganalisis suatu pengaruh dari tiga variabel bebas terhadap dua variabel terikat.

Populasi yang digunakan dalam riset ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Kertarajasa Raya yang berjumlah 83. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara *non probability sampling* [14] *non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Oleh karena itu jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 100 karyawan pada PT. Kertarajasa Raya.

Teknik pengumpulan dalam penelitian ini menggunakan instrument berupa kuesioner. Jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat bersifat langsung maupun pertanyaan tertutup. Tiap item kuisisioner terdapat jenjang pembobotan skor sebanyak lima buah jawaban, yang diukur melalui skala interval yaitu skala likert. Penelitian ini diberikan kepada para karyawan dan dimasukkan untuk mengali data antara lain data variabel (X), variabel (Y), dan variabel (Z)

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel moderasi. Karena itulah digunakan *moderating regression analysis*. Analisis tersebut digunakan untuk melihat apakah variabel pemoderasi (XM) mempengaruhi pengaruh antara variabel X yaitu suatu variabel yang menekan/menerangkan variabel lainnya dan disebut sebagai variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel Y (variabel dependen/terikat) yaitu: suatu variabel yang ditentukan atau diterangkan oleh variabel lainnya dari variabel ini disebut dengan variabel tidak bebas (dependen variabel). Pengaruh ini selanjutnya dapat digunakan untuk mencari pengaruh variabel X terhadap variabel Y. kemudian melihat apakah variabel (XM) mempengaruhi hubungan antara variabel X terhadap Y.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Statistik Deskriptif

Berdasarkan kriteria sampel penelitian ada sebanyak 83 kuesioner yang dibagikan kepada responden. Yaitu seluruh karyawan tetap di PT. Kertarajasa Raya. Hasil uji karakteristik responden ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	44	53,0
Perempuan	39	47,0
Umur		
20-30 tahun	5	6,0
31-40 tahun	25	30,2
41-50 tahun	30	36,1
> 51 tahun	23	27,7
Pendidikan		
SMA	70	84,3
Diploma	1	1,2
S1	12	14,5
Jumlah	83	100%

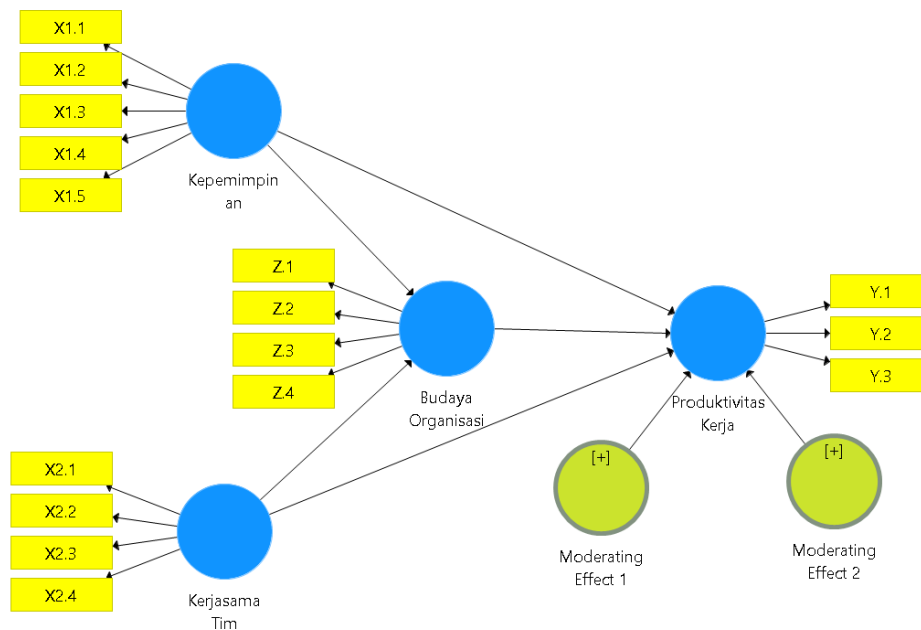
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4, dapat dilihat bahwa lebih dari setengah total responden atau karyawan tetap di PT. Kertarajasa Raya berjenis kelamin perempuan (53,0%) atau sebanyak 44 responden. Kemudian sebagian besar responden atau karyawan tetap di PT. Kertarajasa Raya berumur 41 hingga 50 tahun sebanyak 30 orang (36,1%). Dan pada kategori pendidikan sebagian besar responden karyawan tetap di PT. Kertarajasa Raya memiliki pendidikan terakhir SMA sebanyak 70 responden atau 84,3%.

Analisa Data

1. Uji Model pengukuran atau Outer Model

Analisis selanjutnya adalah analisis SEM secara full model, setelah dilakukan analisis terhadap tingkat dimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan Konfirmatori Faktor Analisis. Berikut gambar hasil uji struktural modal :



Gambar 1. Uji Structural Model

Berdasarkan gambar uji structural model diatas, dapat dijelaskan bahwa tiap variabel telah digambarkan sesuai dengan jumlah indikator tiap variabel dan hubungan tiap-tiap variabel

A. Convergent Validity

Convergent Validity merupakan korelasi antara skor item/indikator dan skor konstruk menunjukkan reflektivitas, yang merupakan bukti konvergensi model pengukuran dengan indikator. Jika suatu korelasi antara ukuran reflektif individu dan konstruk yang diukur lebih besar dari 0,70, maka dianggap tinggi. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 3. Hasil Nilai Loading Factor

	Kepemimpinan	Kerjasama Tim	Budaya Organisasi	Produktivitas Kerja
X1.1	0.748			
X1.2	0.803			
X1.3	0.762			
X1.4	0.846			
X1.5	0.751			
X2.1		0.836		
X2.2		0.791		
X2.3		0.830		
X2.4		0.806		
Y.1				0.800
Y.2				0.863
Y.3				0.857
Z.1			0.809	
Z.2			0.787	
Z.3			0.851	
Z.4			0.801	

B. Discriminant Validity

Validitas Diskriminan Cross loading antara indikator dan konstruk mengungkapkan indikator validitas diskriminan. Ketika korelasi konstruk dengan suatu indikator lebih besar daripada korelasi antara satu indikator dengan konstruk lainnya, hal ini menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu memprediksi indikator pada bloknya dengan lebih akurat dibandingkan dengan indikator pada blok lainnya. Membandingkan akar kuadrat dari rata-rata varians yang diekstraksi (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk dan model lainnya adalah metode lain untuk mengevaluasi validitas diskriminan

Tabel 4. Hasil Composite Reliability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0.845	0.854	0.896	0.683
X2	0.891	0.898	0.920	0.697
Y	0.912	0.914	0.935	0.742
Z	0.909	0.909	0.936	0.785

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* semua variabel penelitian > 0,7. nilai AVE variabel Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Produktivitas Kerja dan Budaya Organisasi $p > 0,5$. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi

Tabel 5. Nilai Cross Loading

	X1	X2	Z	Y
X1.1	0.748	0.646	0.586	0.577
X1.2	0.803	0.601	0.610	0.627
X1.3	0.762	0.717	0.725	0.698
X1.4	0.846	0.649	0.538	0.566
X2.1	0.595	0.836	0.599	0.538
X2.2	0.648	0.791	0.598	0.618
X2.3	0.736	0.830	0.725	0.699
X2.4	0.719	0.806	0.554	0.583
Y.1	0.726	0.677	0.753	0.800
Y.2	0.684	0.726	0.745	0.863
Y.3	0.653	0.635	0.813	0.857
Z.1	0.705	0.685	0.809	0.665
Z.2	0.635	0.603	0.787	0.731
Z.3	0.635	0.650	0.851	0.759
Z.4	0.654	0.657	0.801	0.800

Berdasarkan table 7, masing-masing indikator faktor yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan metode lainnya. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat validitas diskriminan. langkah selanjutnya untuk mencapai diskriminan validitas dapat dilakukan dengan membandingkan AVE (square root of average variance extract) dengan masing-masing hasil untuk hubungan antara hasil berbasis model dan hasil lainnya. Setiap model dikatakan memenuhi persyaratan validitas diskriminan jika akar AVE setiap konstruk lebih besar dari akar AVE yang terkait dengan konstruk lainya dalam model.

Tabel 6. Nilai Akar AVE Kriteria Fornell-Larcker

	X1	X2	Y	Z
X1	0.826			
X2	0.792	0.835		
Y	0.750	0.761	0.862	
Z	0.751	0.757	0.871	0.886

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai akar AVE dari diagonal lebih besar dari nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainya dalam model ini. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa model dengan indikatornya telah memenuhi syarat validitas diskriminan

Pengujian Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat r-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistik dari pengujian regresi berganda. Semakin tinggi nilai r-square berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai regresi berganda menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis.

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi

Analisis Variant (R^2) atau Uji Determinasi yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada Tabel 10:

Tabel 7. Nilai R-square

	R Square	R Square Adjusted
Z	0.638	0.633
Y	0.787	0.783

Berdasarkan nilai r-square pada tabel menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, dan Kerjasama Tim mampu mempengaruhi variabel Budaya Organisasi sebesar 63,8%, dan sisanya sebesar 26,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian kemudian Kepemimpinan, dan Kerjasama Tim mampu mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja sebesar 78,7%, dan sisanya sebesar 21,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar yang diteliti dalam penelitian

Analisis *f-square effect size* (f^2).

Nilai *f-square* digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel prediktor terhadap variabel dependen Nilai hasil perhitungan f^2 disajikan dalam tabel 10. Berikut

Tabel 8. Uji f^2

	X1	X2	Y	Z
X1			0.034	0.162
X2			0.030	0.206
Y				
Z			0.714	

Berdasarkan tabel diatas dapat dijabarkan bahwa pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat maupun intervening merupakan pengaruh yang lemah, sedangkan pengaruh variabel intervening dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat.

Uji Hipotesis

Setelah semua uji kesesuaian model dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Hasil perhitungan standarized koefisien regresi, angka t hitung (critical ratio) dan sig. (*probability value*)

Tabel 9. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1 -> Y	0.151	0.156	0.081	3.863	0.004
X2 -> Y	0.144	0.149	0.089	3.612	0.009
X1 -> Z	0.396	0.405	0.098	4.041	0.000
X2 -> Z	0.447	0.440	0.088	5.096	0.000
Z -> Y	0.648	0.638	0.081	8.029	0.000
X1 -> Z -> Y	0.257	0.260	0.077	3.333	0.001
X2 -> Z -> Y	0.290	0.279	0.061	4.772	0.000

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karena memiliki nilai p values $0,004 < 0,05$ atau memiliki nilai t statistik $< t$ tabel ($3,863 > 1,976$), sehingga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
2. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karena memiliki nilai p values $0,009 < 0,05$ atau memiliki nilai t statistik $> t$ tabel ($3,612 > 1,976$), sehingga Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja
3. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi karena memiliki nilai p values $0,000 < 0,05$ atau memiliki nilai t statistik $> t$ tabel ($4,041 > 1,976$), sehingga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Budaya Organisasi
4. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Budaya Organisasi karena memiliki nilai p values $0,000 < 0,05$ atau memiliki nilai t statistik $> t$ tabel ($5,096 > 1,976$), sehingga Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Budaya Organisasi
5. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karena memiliki nilai p values $0,000 < 0,05$ atau memiliki nilai t statistik $> t$ tabel ($8,029 > 1,976$), sehingga Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

6. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi karena memiliki nilai p values $0,001 < 0,05$ atau memiliki nilai t statistik $> t$ tabel ($3,333 > 1,976$), sehingga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Budaya Organisasi sebagai variabel intervening
7. Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Budaya Organisasi sebagai variabel moderasi karena memiliki nilai p values $0,000 < 0,05$ atau memiliki nilai t statistik $> t$ tabel ($4,772 > 1,976$), sehingga Kerjasama Tim berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja melalui Budaya Organisasi sebagai variabel intervening

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas karyawan

Hasil pengujian menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan pengaruh positif, artinya semakin baik kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Salah satu dasar perkembangan perekonomian adalah dengan meningkatnya produktivitas kerja dari tiap perusahaan. Produktivitas kerja merupakan pencapaian pelaksanaan kegiatan/tugas yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Produktivitas merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong pertumbuhan ekonomi secara optimal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan tanggung jawab dari berbagai pihak. Perusahaan menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasarana kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk menampilkan etos kerja, disiplin yang baik, dan berinisiatif untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Perusahaan dalam mencapai produktivitas yang tinggi perlu memperhatikan masalah pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktivitas, karena dengan produktivitas yang tinggi akan dapat menjamin keeksistensian suatu perusahaan. Peningkatan produktivitas merupakan salah satu faktor kunci bagi perkembangan suatu perusahaan supaya dapat maju. Memberikan perhatian kepada sumber daya manusia merupakan salah satu tuntutan dalam keseluruhan upaya untuk peningkatan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas kerja dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan. Seorang karyawan yang produktif adalah karyawan yang terampil dan mampu memahami pekerjaannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan mampu untuk menjawab semua tantangan yang ada, baik dari dalam maupun dari luar organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain dari gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal lainnya yang penting yang harus dipahami seorang pemimpin untuk mengatur bawahannya adalah bahwa mengatur karyawan adalah hal yang sulit dan kompleks, karena karyawan tersebut memiliki perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur seperti halnya mesin, modal dan gedung. Karyawan merupakan asset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga untuk memadukan antara kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, 6 seorang pemimpin harus mengintegrasikan ke dua hal tersebut. Salah satu cara untuk mengintegrasikan kedua hal tersebut adalah dengan memberikan motivasi terhadap karyawan. Dengan motivasi ini, pemimpin dapat mendorong potensi karyawan agar mau bekerja secara produktif, sehingga dapat mencapai tujuan karyawan dan tujuan organisasi perusahaan. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang terampil, mampu dan cakap, tetapi yang terpenting adalah karyawan yang mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan produktivitas yang tinggi.

Dengan kata lain gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi yang baik dari pimpinan mempunyai hubungan yang positif terhadap produktivitas karyawannya. Situasi, kondisi, dan karakter yang berbeda-beda pada masing-masing karyawan dalam perusahaan menyebabkan masalah kepemimpinan bukan sesuatu yang gampang untuk diterapkan. Kepemimpinan dan motivasi harus dapat menciptakan hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan dalam suatu organisasi. Proses kerjasama haruslah berlaku secara dinamis dalam pencapaian tujuan bersama.

Cara yang dilakukan pemimpin dapat dikatakan gambaran gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menjadi hal yang identik dari seorang pemimpin dalam memimpin organisasi. Pada dasarnya terdapat banyak tipe – tipe gaya kepemimpinan, tetapi salah satu dari sekian banyak gaya kepemimpinan bukanlah menjadi hal yang mutlak untuk dilakukan. Pemimpin dapat melakukan gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada. Bahkan ada seorang pemimpin yang memiliki lebih dari satu gaya kepemimpinan untuk mengendalikan pegawai demi menghasilkan produktivitas kerja pegawai. Dari berbagai cara kepemimpinan yang dilakukan untuk mempengaruhi bawahannya pada akhirnya pemimpin harus mampu membangun produktivitas kerja dari para pegawainya. Secara tidak langsung kepemimpinan ikut mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Berarti semakin baik kepemimpinan

yang diterapkan maka semakin tinggi pula kinerja dari pegawainya, sebaliknya kepemimpinan yang buruk akan buruk pula kinerja pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas pegawai.

2. Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan

Hasil pengujian menjelaskan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan pengaruh positif, artinya semakin baik kerjasama tim yang terjalin antar karyawan, maka akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan, begitupun sebaliknya.

Team work (kerja sama tim) merupakan bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi serta berkomitmen untuk mencapai misi yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di perusahaan multinasional, swasta, maupun pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu).

Penyelenggaraan *team work* (kerja tim) dilakukan karena pada saat sekarang ini tekanan-tekanan persaingan yang semakin meningkat, para ahli menyatakan bahwa keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada kerja tim daripada bergantung pada individual-individual yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim. [15] menyatakan bahwa, Kerja tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagianbagian perusahaan. Biasanya kerja tim beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kerja tim (*teamwork*) adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat satu sama lain untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas. Dengan melakukan kerja tim diharapkan hasilnya melebihi jika dikerjakan secara perorangan. Sebuah perusahaan dengan jumlah orang yang sama, mengerjakan tugas yang sama dengan teknologi yang sama, berhasil meningkatkan produktivitas secara luar biasa dengan menetapkan kondisi orang bersedia memberikan yang terbaik dari yang yang dimilikinya, bila mereka diberdayakan dengan baik. Oleh karena itu kerja tim disebut juga sebagai kekuatan dalam mengelola proses kerja dalam mencapai tujuan.

Tugas dan tanggung jawab tersebut harus dipikul oleh semua orang berdasarkan keahliannya dalam masing-masing bidang. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang terpadu. Komponen sumber daya manusia tentunya memiliki berbagai keahlian. Untuk itu, diperlukan sebuah teamwork (kerjasama tim) dan disiplin kerja yang berperan untuk menjalankan roda organisasi. *Teamwork* bisa disebut juga dengan kerja sama tim. Teamwork yang akan menjalankan seluruh kegiatan manajemen sehingga teamwork menjadi faktor yang berpengaruh terhadap baik buruknya kinerja perusahaan. Oleh karena itu, teamwork menjadi elemen penting dalam kesuksesan sebuah perusahaan. Tim lebih baik dari pada perseorangan yang bertindak sendiri atau dalam kelompok organisasi yang lebih besar, khususnya bila kinerja menuntut beragam keterampilan, pertimbangan, dan pengalaman. Kebanyakan orang mengakui kapabilitas tim dan merasa perlu untuk menciptakan tim kerja (*teamwork*). Namun demikian, kebanyakan orang luput menyadari peluang tim bagi diri mereka sendiri.

3. Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan yang dimoderasi oleh budaya organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa budaya organisasi mampu menjadi variabel moderasi pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor sumber daya manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia merupakan hal terpenting yang dimiliki suatu organisasi, salah satu implikasinya adalah bahwa investasi terpenting yang dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang maksimal diperlukan perlakuan yang adil dan memuaskan pada sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Untuk melihat suatu perkembangan karyawan berdasarkan kemajuan teknologi masa kini dapat di nilai dari produktivitas kerja karyawan.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan, hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, seperti pengaruh kepemimpinan dan stres. Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, maka perusahaan dapat lebih mengetahui serta memahami kebutuhan dan keinginan para karyawannya sehingga para karyawan bisa merasa lebih puas ataupun merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan serta dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal. Kepemimpinan dan stres dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga dapat menghambat

tercapainya tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, perlu ditindaklanjuti karena produktivitas kerja karyawan sekarang ini belum sesuai dengan apa yang dikehendaki yaitu mencapai target yang sudah ditentukan perusahaan.

Upaya meningkatkan produktivitas suatu perusahaan bukanlah dengan cara bekerja lebih keras, tetapi bekerja lebih cerdas [16]. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya. produktivitas karyawan dalam perusahaan juga tergantung pada keefektifan kerjasama antara individu dan kelompok. SDM merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi dalam hal mencapai produktivitas yang tinggi. Kerja tim biasanya dilakukan atas dasar tujuan yang sama, yaitu tujuan yang hendak dicapai. Dalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya suatu kerja tim, karena semua penggerak suatu organisasi adalah manusia, bukan mesin, komputer atau yang lainnya. [17] mengemukakan bahwa Kerja tim merupakan situasi yang ditandai oleh pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua anggota tim. Sementara itu, [18] berpendapat bahwa kerja tim dimana anggota tim bekerja secara bergantung, bertindak sebagai tim tugas dan mencoba untuk mengembangkan keadaan yang kooperatif. Kerja tim adalah pemahaman dan komitmen terhadap tujuan kelompok pada semua bagian dari anggota tim.

Budaya dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Budaya memungkinkan orang untuk melihat keselarasan tujuan, sebagai nilai-nilai bersama membuat orang merasa baik tentang organisasi dan potensi kemampuan mereka tulus bagi perusahaan. Pemberdayaan, ketegasan, sikap belajar, dan tim kerja adalah beberapa atribut budaya organisasi yang kuat. Budaya pada tingkat ini adalah driver nyata untuk produktivitas kerja karyawan yang unggul dan sumber pasti keunggulan kompetitif yang sangat sulit bagi pesaing untuk meniru. Perubahan membawa dampak pada perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi. Pengelolaan dan penggunaan keuangan sendiri harus cukup memadai untuk pembiayaan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan daerah. Sama dengan halnya budaya organisasi yang ada perlu diperbaiki sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja para anggota organisasi tersebut.

IV. SIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan maka penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja
2. Terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap produktivitas kerja
3. Terdapat pengaruh kepemimpinan dan Kerjasama tim terhadap produktivitas karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel moderasi

Saran

Adapun saran atau rekomendasi yang dapat diberikan antara lain:

1. Bagi perusahaan, dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan lebih memperhatikan kembali pada peningkatan gaya kepemimpinan kepada karyawan, karena variable kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Produktivitas kerja.
2. Kerjasama Tim secara keseluruhan sudah baik. Namun adapun hal yang disarankan oleh peneliti yaitu secara keseluruhan sudah cukup baik. bila berkaca pada hasil kuisioner dan hasil output data dari spss variabel Kerjasama tim tetapi bila karyawan baru memulai karirnya di perusahaan merasakan kecanggungan dan merasa kurang berkontribusi dalam hal pekerjaannya. Maka dari itu untuk karyawan yang baru perlunya beradaptasi kepada karyawan yang ada dengan menyapa, dan cepat beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang baru tersebut

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyatakan ucapan terima kasih kepada pihak yang berperan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian, antara lain pimpinan perusahaan PT. Kertarajasa Raya dan jajarannya, istri saya dan kedua orang tua atas dukungan yang diberikan.

REFERENSI

- [1] Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga
- [2] Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- [3] Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
- [4] Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat
- [5] Manurung, Ratlan, Pardede, Reinhard. 2014. Analisa Jalur (Path Analysis) Teori dan Aplikasi dalam Riset Bisnis, Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- [6] Fred Luthans, (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- [7] Margareta E. Harimisa 2013. Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Sario Kota Manado, Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 2143-2154, ISSN 2303-1174, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado
- [8] Subardjono. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional (DISDIKNAS) Dan Kebudayaan Kabupaten Oku Timur, Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 5(1) Juni 2017, Hal. 1-9 ISSN : 1693-1688, STIE Trisna Negara, Belitang, OKU Timur, Sumatera Selatan
- [9] Drastitin, Robert Siregar, Nurminingsih Nurminingsih 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Pengelola Dan Pengembangan Taman Mini Indonesia Indah, Jurnal Administrasi dan Manajemen Vol. 7, No. 1, Juni 2016 ISSN : 1693 – 6876, Universitas Respati Indonesia Jakarta.
- [10] Septyaningsih, 2021. Pengaruh Budaya Kerja Organisasi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai. Jurnal Bestari Vol. 1 No. 2, Maret 2021, P.65-78.
- [11]. Anggraeni, 2019. Pengaruh kerjasama tim terhadap produktivitas kerja karyawan pt. Pln (persero) transmisi jawa bagian tengah. e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April 2019
- [12] Septadi, Anton, 2019. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Pelayanan Pdam Tirta Musi Palembang Unit Rambutan. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XI No 2, Oktober 2014.
- [13] Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.
- [14] Arikunto Suharsimi. 2019. “Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- [15] Tracy, Brian, (2006), Pemimpin Sukses, Cetakan Keenam, Penerjemah: Suharsono dan Ana Budi Kuswandani, Penerbit Pustaka Delapatrasa, Jakarta.
- [16] Widodo, Suparno. 2015. ” Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [17] Andrew. J. Dubrin, The Complete Ideal’s Guides Leadership, trj: Tri Wibowo Budi Santoso. Jakarta: prenatal, 2005.
- [18] Malthis, Robert L. dan Jackson, John H. (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kesepuluh. Jilid I. Jakarta: Salemba Empat

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Article History:

Received: 26 June 2023 | Accepted: 08 Juli 2023 | Published: 10 Juli 2023