

Analisis *Teamwork* Karyawan di PT Nusantara Cemerlang

Gin Sutisna

Jurusan Manajemen STIE STEMBI Bandung

sutisnagin@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah 1). Untuk menganalisis bagaimana membangun *teamwork* di PT Nusantara Cemerlang. 2). Untuk mengetahui manfaat *teamwork* pada karyawan dan Perusahaan.

Desain/Metode Penelitian ini merupakan studi kasus dengan pendekatan kualitatif deskriptif, metode melakukan observasi langsung dan studi pustaka, data yang digunakan adalah data sekunder, sumber data dalam penelitian ini adalah dokumen dan adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Nusantara Cemerlang.

Temuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa *teamwork* yang dibangun di perusahaan memberikan manfaat bagi kinerja karyawan dimana efisiensi kerja meningkat, beban kerja berkurang dan memajukan perusahaan.

Implikasi *Teamwork* merupakan bentuk kerja kelompok dan peleburan berbagai karakteristik yang menjadi satu untuk mencapai tujuan bersama.

Originalitas Penelitian ini khusus dilakukan kepada karyawan PT. Nusantara Cemerlang

Tipe Penelitian Tipe penelitian yang digunakan adalah studi empiris

Kata kunci: *Teamwork*, karakteristik, dan manfaat.

I. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi saat ini semakin menuntut manusia untuk mengembangkan potensinya menjadi sumber daya berkualitas. Kegiatan terhadap pencapaian perusahaan yang unggul tidak mampu dicapai apabila hanya mengandalkan dari usaha individu saja, melainkan harus adanya kerjasama antar karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan survei Gallup di perusahaan *polling* terkemuka di seluruh dunia yang dilakukan pada tahun 2002, diketahui bahwa karyawan yang punya rasa memiliki terhadap perusahaan (*engagement*), bertanggung jawab, serta melakukan tindakan-tindakan nyata guna mencapai tujuan utama perusahaan, hanya berjumlah 17%. Sementara 63% lainnya tidak punya rasa memiliki terhadap perusahaan (*disengagement*). Mereka adalah kelompok karyawan yang ikut-ikutan kelompok ini akan bergabung dalam arus besar yang terjadi di perusahaan. Maksudnya jika mayoritas karyawan malas, mereka akan ikut-ikutan malas, jika ada yang mengajak untuk aksi mogok, dengan senang hati mereka akan bergabung di dalamnya. Dapat dikatakan kelompok ini tidak memiliki motivasi yang kuat dan prinsip yang jelas. Survei tersebut tidak berhenti sampai disitu, karena Gallup menemukan fakta bahwa ternyata ada 20% karyawan sisanya yang secara aktif menghambat dan merusak perusahaan dari dalam (*actively disengage*). Mereka adalah kelompok yang mencari sisi lemah perusahaan untuk kepentingan pribadinya, dari pencurian waktu, pencurian data-data penting untuk di berikan kepada pihak-pihak lain, termasuk kompetitor, sabotase dan lain sebagainya.

Setiap perusahaan pasti ingin memiliki pegawai dengan kualitas kerjanya yang tinggi. Dengan kualitas kinerja yang tinggi, diharapkan pegawai dapat memberikan pengaruh yang lebih baik terhadap perusahaan. Pembagian prosedur kerja yang tidak merata terhadap pegawai lainnya di setiap unit bagian, memungkinkan akan berdampak pada *teamwork* dan kinerja karyawan menjadi menurun dan komunikasi tidak berjalan secara efektif. Hal ini menyebabkan pegawai secara tidak langsung terfokus pada pekerjaan masing-masing unit.

Disisi lain harus diakui, untuk mencapai tujuan, butuh perencanaan matang. Dan agar tujuan tercapai, tindakan yang harus di lakukan haruslah fokus, terukur, dan terarah. Permasalahan yang tersembunyi di banyak perusahaan adalah rendahnya komitmen dan kontribusi anggota timnya.

PT. Nusantara Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak di industri garment. Berdiri sejak 1 Mei 1987 di Bandung dengan 570 karyawan. PT. Nusantara Cemerlang mampu memproduksi pakaian jadi sekitar 60.000 – 70.000 *pieces* per bulan. Produk utama PT. Nusantara Cemerlang adalah Celana Formal yang di peruntukan untuk pria, wanita dan anak-anak.

PT. Nusantara Cemerlang mengeksport produknya ke beberapa Benua di dunia. Di Eropa PT. Nusantara Cemerlang memiliki pelanggan di Spanyol, Jerman dan Inggris. Di Asia ada beberapa pelanggan di Jepang, Malaysia, Hong Kong, dan pasar lokal Indonesia. dan juga, mengirimkan barang ke Amerika Selatan, diantaranya Puerto Rico, Panama dan Peru. Selain itu, ada pelanggan di Australia dan Selandia Baru. PT.

Nusantara Cemerlang mengirimkan barang-barang hasil produksinya dengan kontainer laut. Dan berdasarkan permintaan, PT. Nusantara Cemerlang juga mengirimkan barang melalui pesawat jika pelanggan lebih memilih pengiriman cepat.

Kain yang dipakai dalam proses produksi di PT. Nusantara Cemerlang diimpor dari China, India atau Malaysia. PT. Nusantara Cemerlang ingin memproduksi celana dengan kualitas yang baik dengan harga yang kompetitif. Oleh karena itu, PT. Nusantara Cemerlang memasukkan dua manajemen mutu di perusahaannya, untuk mencapai kualitas setinggi mungkin. Alasan utamanya adalah untuk mencapai kepuasan dan kesetiaan pelanggan.

Berkembangnya suatu perusahaan tidak akan lepas dari kerja keras seluruh karyawan yang bersangkutan untuk menjaga eksistensi, tentunya perusahaan dituntut untuk bisa mensejahterakan karyawannya, memberi rasa nyaman kepada karyawannya, salah satu contohnya dengan melakukan analisis *teamwork* terhadap kinerja karyawan supaya tidak menghambat dalam melakukan pekerjaan lain, sesuai dengan faktor-faktor pendukung terlaksananya tujuan perusahaan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah 1). Untuk menganalisis bagaimana membangun *teamwork* di PT Nusantara Cemerlang. 2). Untuk mengetahui manfaat *teamwork* terhadap karyawan dan Perusahaan.

II. Kajian Teori

Menurut Robbins & Judge (2015: 206) kelompok (*Group*) adalah dua atau lebih individu, saling berinteraksi dan saling bergantung (*interdependent*) yang berkumpul untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Grup kerja (*Work Group*) adalah sekelompok individu yang saling berinteraksi (berbagi informasi dan membuat keputusan) untuk membantu setiap anggota kelompok yang bekerja dalam area tanggung jawabnya. Tim kerja (*Work Teams*) adalah suatu kelompok yang memiliki sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi dan memiliki interdependensi yang tinggi.

Bachtiar (2004:7) *teamwork* adalah sinergisitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan.

Teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. *Teamwork* dapat meningkatkan kerja sama dan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan. Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan (Irawati, 2007).

Menurut Tenner dan Detoro (1992:183), *teamwork is a group of individuals working together to reach a common goal*. Definisi *teamwork* tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan *teamwork* daripada dilakukan sendiri. Hal ini diperkuat oleh Gaspersz (2001) bahwa sumber daya manusia pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi. Dalam Eva & Boge (2017) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi.

Dewi (2007:152) mendefinisikan *teamwork* adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang yang memiliki keahlian berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan.

Dalam Sriyono (2013) kerja tim adalah proses kerja dalam kelompok dengan adanya kepemimpinan yang partisipatif, tanggung jawab yang terbagi, penyamaan tujuan, komunikasi yang intensif, fokus pada masa depan, tuga, bakat kreatif dan tanggapan yang cepat untuk mencapai tujuan organisasi.

Tipe-tipe tim menurut Robbins & Judge (2015) ; 1) *Problem-solving teams* adalah pekerja dari departemen yang sama, yang bertemu beberapa jam tiap minggu untuk mendiskusikan cara-cara peningkatan kualitas, efisiensi, dan lingkungan kerja.. 2) *Self-managed teams* ialah tim dimana anggotanya mengambil tanggung jawab dari para atasan mereka (perencanaan dan penjadwalan kerja, pengendalian kolektif atas langkah kerja dan pembuat keputusan operasi). 3) *Cross-functional* adalah para pekerja dari jenjang yang hamper sama tetapi mempunyai bidang pekerjaan yang berbeda, yang bekerja sama untuk menyelesaikan tugas. 4) *Virtual team* tim yang menggunakan teknologi computer untuk mengikat bersama-sama secara fisik yang para anggotanya tersebar agar mencapai tujuan umum. 5) *Multiteam system* adalah suatu pengumpulan dua atau lebih tim yang saling bergantung yang berbagi tujuan dari atasan; tim yang terdiri atas banyak tim.

Ada tiga kategori umum untuk menciptakan tim yang baik menurut menurut Robbins & Judge (2015). Pertama dilihat dari kontekstualnya; 1). Sumber daya yang memadai. 2). Kepemimpinan dan struktur. 3). Iklim kepercayaan. 4). Evaluasi kinerja dan sistem pemberian imbalan. Kedua dilihat dari kategori komposisi tim; 1). Kemampuan dari para anggota. 2). Kepribadian para anggota. 3). Alokasi aturan. 4). Keragaman para

anggota. 5). Besaran tim. 6). Pilihan anggota. Ketiga dilihat dari kategori proses; 1). Rencana dan tujuan umum. 2). Tujuan yang spesifik. 3). Keberhasilan tim. 4). Level konflik. 5). Kemalasan sosial.

Dalam Sriyono (2013), bahwa *teamwork* memberi pengaruh positif terhadap kinerja. Bahwa seseorang yang berkerja secara individu akan berbeda dengan seseorang yang berada dalam sebuah tim, sub variabel yang terdiri dari konteks, komposisi dan proses adalah variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Dalam Andhina (2015) cara membangun *teamwork* ditempat kerja adalah 1). Tujuan yang jelas. 2). Bagun kepercayaan. 3). Buat kegiatan untuk mendekatkan anggota tim. 4). Ciptakan sistem penghargaan. 5). Kompetensi dalam anggota tim. 6). Lakukan pemeriksaan secara rutin.

Terdapat opsi bagi para manager untuk mengubah para individu menjadi para pemain tim; 1). Pemilihan yaitu melakukan perekrutan para pemain tim. 2). Pelatihan, hal ini dilakukan untuk memungkinkan para pekerja untuk mengalami kepuasan yang diberikan melalui kerja tim. 3). Pemberian *reward*, yaitu untuk menyediakan insentif agar menjadi seorang pemain tim yang baik.

Andry (2015) *teamwork* memiliki manfaat bagi karyawan dan perusahaan, diantaranya; 1). Meningkatkan efisiensi kerja. 2). Memiliki banyak ide kreatif. 3). Beban kerja berkurang. 4). Saling mendukung/menguatkan antar karyawan. 5). Memajukan perusahaan.

III. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, dengan menggunakan pendekatan induktif, adapun unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Nusantara Cemerlang, yang mana sumber data dalam penelitian ini adalah dokumen, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi langsung dan studi pustaka jenis data untuk penelitian ini adalah sekunder dan metode yang digunakan adalah analisis deskriptif.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara langsung pada karyawan PT. Nusantara Cemerlang. Hasil penulis menemukan beberapa hal yang bisa mengidentifikasi karakteristik tim dan memaparkan bagaimana organisasi dapat menciptakan para pemain tim.

1. Membangun *teamwork*

Teamwork bukan sekedar bekerja sama dengan tim, tetapi bagaimana tim bisa bekerja sama dengan baik demi kepentingan bersama, bukan pribadi. Maka dari itu, *teamwork* sangat di PT. Nusantara Cemerlang, walaupun setiap karyawannya memiliki tanggung jawab pekerjaan sendiri, setiap karyawan tetap merupakan bagian dari organisasi. Perusahaan hanya bisa berkembang jika semua karyawan didalamnya memiliki keinginan untuk membesarkan perusahaan dan menyisihkan kepentingan pribadi.

Meski setiap karyawan mempunyai kepentingan lain dalam pekerjaan, masing-masing harus belajar untuk fokus pada tujuan bersama, jangan melenceng dari jalur pekerjaannya. Untuk itu, selalu ditekankan target bersama yang ingin dicapai. Tujuan yang jelas merupakan hal yang diperlukan untuk membangun *teamwork*. Maka dari itu karyawan PT. Nusantara Cemerlang setiap pagi sebelum memulai pekerjaan tiap departemen melakukan rapat rutin dan mengatur pola komunikasi yang terbuka demi tercapainya tujuan dan harapan perusahaan.

Setiap karyawan di PT. Nusantara Cemerlang harus percaya dalam mengutarakan opininya, menciptakan komunikasi timbal balik antar karyawan, sehingga setiap anggota tim bisa saling memberi kritik tanpa terkesan menjatuhkan. Komunikasi menjadi landasan terciptanya hubungan kerja yang baik. komunikasi yang terjaga akan membuat hubungan menjadi terbuka. Setiap karyawan harus berusaha menjaga komunikasi dalam kondisi apapun.

Kegiatan-kegiatan unik yang dilakukan di PT. Nusantara Cemerlang bertujuan untuk mendekatkan antar anggota tim dan menciptakan *engagement* terhadap perusahaan. *Engagement* akan menciptakan kerjasama tim yang baik, dan membuat setiap karyawan jadi ingin berkontribusi sebaik mungkin. Ada komitmen di dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugas secara bersama-sama. Rasa kekeluargaan juga tertanam, sehingga setiap karyawan berinisiatif untuk saling membantu. Tidak ada yang hanya fokus memikirkan kepentingan pribadi, tetapi lebih mengutamakan kepentingan tim.

Sistem penghargaan (*reward*) yang diberikan perusahaan kepada anggota tim agar anggota tim merasa hasil kerja mereka dihargai. Dan hal itu pun menciptakan kompetisi antar anggota tim.

Teamwork bisa berhasil jika masing-masing anggota melakukan pekerjaan yang sesuai kompetensi mereka, karyawan di PT. Nusantara Cemerlang selalu mengkomunikasikan mengenai tugas, kendala saat mengerjakan tugas dan ketika ada karyawan yang tidak mampu dalam mengerjakan tugas pekerjaannya maka ketua tim selalu memberikan pelatihan agar karyawan tersebut mampu mengerjakan tugasnya dan tidak menghambat pekerjaan anggota timnya.

Setiap ketua tim di PT. Nusantara Cemerlang secara rutin, melakukan pengukuran dan pemeriksaan hasil kerja setiap anggota timnya. Pemeriksaan rutin ini untuk bisa mengetahui perkembangan pekerjaan, kesulitan yang dialami, atau bisa saja ada perubahan yang perlu dilakukan ditengah jalan untuk bisa mencapai tujuan.

Hasil dari penelitian ini sama menurut Andhina (2015) membangun *teamwork* di tempat kerja antara lain:

- a. Tujuan yang jelas
- b. Bangun kepercayaan
- c. Buat kegiatan untuk mendekatkan anggota tim
- d. Ciptakan sistem penghargaan
- e. Kompetensi dalam anggota tim
- f. Lakukan pemeriksaan secara rutin

2. Manfaat *teamwork*

Kerjasama dalam tim (*teamwork*) terkadang dihindari oleh beberapa orang dilingkungan kerja. Ada yang merasa sanggup bekerja secara independent, sehingga tidak terlalu mengandalkan orang lain.

Padahal *teamwork* memberikan sejumlah manfaat bagi diri karyawan sendiri dan perusahaan. Masing-masing karyawan dalam sebuah departemen mungkin memiliki pemikiran yang berbeda-beda, namun setiap karyawan harus sepakat dalam hubungan kerja. Tim kerja harus memahami target dalam kelompok dan memiliki satu visi yang sama dalam bekerja. Jika terjalin kerja sama yang baik, efisiensi kerja jadi meningkat. Setiap karyawan akan menjalankan fungsinya secara bersamaan sesuai tanggung jawab masing-masing, sehingga pekerjaan yang menumpuk dapat cepat dibereskan.

Jika karyawan selalu bekerja sendirian, pikiran akan lama berkembang. Saat pikiran buntu seorang karyawan tidak akan bisa menemukan ide yang kreatif dan inovatif. Berbeda jika seorang karyawan bekerja dalam tim, karyawan dapat saling berkomunikasi untuk bertukar pikiran. Kreativitas pun akan terbangun karena terdapat diskusi untuk membahas berbagai gagasan yang menarik. Seorang karyawan bisa mendapatkan ide terbaik dan akhirnya menciptakan solusi yang optimal secara bersama-sama.

Banyak hal yang dapat dikerjakan jika dilakukan bersama-sama. Suatu pekerjaan besar akan terasa mudah jika dikerjakan oleh beberapa orang. Meski setiap karyawan memiliki tugas masing-masing sesuai delegasi yang dibagikan oleh atasan, semuanya akan saling melengkapi untuk mencapai tujuan bersama. Manfaat memiliki tim yaitu bisa membagikan beban kerja karyawan dan juga memberikan bantuan pada anggota tim lainnya. Semua karyawan akan saling menolong dan belajar untuk tidak memperhatikan kepentingan pribadi, tetapi mengutamakan kepentingan bersama.

Setiap anggota tim memiliki peran masing-masing. Namun, semuanya saling mendukung dan melengkapi dengan visi yang sama. Terutama pada masa-masa sulit, manfaat *teamwork* akan terasa karena seorang karyawan akan bisa mengandalkan satu sama lain dan juga saling menguatkan. Bandingkan jika seorang karyawan hanya bekerja sendiri. Karyawan akan kewalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan pun akan mengambil keputusan yang salah disaat stress melanda, karena tidak ada orang yang bisa diajak berdiskusi untuk mengatasi masalah.

Kolaborasi dalam tim akan berdampak terhadap kemajuan perusahaan. Produktivitas kerja akan meningkat karena setiap karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam pekerjaan, sesuai dengan keterampilan masing-masing. Pasti, sebuah proyek yang dikerjakan bersama akan cepat selesai. Proyek lain yang menanti pun bisa siap untuk dikerjakan. Target perusahaan akan cepat tercapai dengan adanya kualitas *teamwork* yang saling mendukung.

Hasil penelitian ini sama dengan Andry (2015) sebagai berikut:

- a. Meningkatkan efisiensi kerja
- b. Memiliki banyak ide kreatif
- c. Beban kerja berkurang
- d. Saling mendukung/menguatkan antar karyawan
- e. Memajukan perusahaan

V. Penutup

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah 1). Dalam membangun *teamwork* yang harus dilakukan perusahaan harus mempunyai tujuan yang jelas, membangun kepercayaan, buat kegiatan untuk mendekatkan anggota tim, ciptakan sistem penghargaan, melakukan kompetensi dalam anggota tim, dan lakukan pemeriksaan secara rutin terhadap kinerja karyawan. 2). Manfaat *teamwork* yaitu meningkatkan efisiensi kerja, memiliki banyak ide kreatif, beban kerja berkurang, saling mendukung/menguatkan antar karyawan, dan memajukan perusahaan.

Saran yang diberikan dalam penelitian ini yaitu untuk meningkatkan komunikasi antar anggota tim Di PT. Nusantara Cemerlang. Karena, pokok dalam membangun tim adalah komunikasi. Membangun tim berarti membangun komunikasi dengan sesama anggota tim. Tanpa adanya komunikasi, tidak ada pesan yang bisa tersampaikan. Pesan yang bisa mengokohkan *teamwork* yaitu pesan yang berupa arahan, perintah, saran, dan pendapat akan membuat *teamwork* bersifat dinamis. Selain itu, komunikasi yang terjalin dengan baik antar sesama anggota tim akan membuat *teamwork* mampu menginterpretasikan dengan benar gambaran tentang target perusahaan yang ingin dicapai.

Daftar Pustaka

- Andhina, Wulandari. 2015. *Cara Membangun Teamwork Di Tempat Kerja*. Melalui: <https://www.bisnis.com/>
- Andry, Lee. 2015. *Manfaat Teamwork*. Melalui: <https://www.entrepreneurcamp.com/>
- Bachtiar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Batam: Iteraksa.
- Dewi, Sandra. 2007. *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Progressio.
- Gaspersz, Vincent. 2001. *Total Quality Management*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Irawati, Dwi. 2007. *Manajemen Konflik sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Dalam Organisasi*. Segmen. No. 2. UPUMP.
- Robbins, Stephen.P dan Judge, Timothy. A, 2015, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silvani, Eva dan Triatmanto, Boge. 2017. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan". *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 3, No. 1.
- Sriyono. 2013. "Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja, Dan Loyalitas Terhadap Produktivitas Pada Perusahaan Jasa". Yogyakarta: 11-12 Mei.
- Tenner, A.R. dan Detoro, IJ. 1992. *Total Quality Management: Three Steps To Continuous Improvement*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.