

## Analisis Kerjasama Tim Dan Efisiensi Kerja Karyawan PT. Sygma Exa Grafika Bandung

Novia Ulvatunajah

Jurusan Manajemen STIE STEMBI

EMAIL: [Noviaulva19@yahoo.com](mailto:Noviaulva19@yahoo.com)

Wibowo Cahyospuro

Jurusan Manajemen STIE STEMBI

### Abstrak

**Tujuan**\_ tujuan penelitian ini adalah 1). Untuk mengetahui kondisi kerjasama tim di PT Sygma Exa Grafika. 2). Untuk mengetahui kondisi efisiensi kerja karyawan di PT Sygma Exa Grafika.

**Desain/Metode**\_ pendekatan kuantitatif, dengan metode deskriptif. Analisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan aplikasi SPSS 16.0. subyek penelitian ini adalah karyawan PT Sygma Exa Grafika Bandung. Populasi penelitian ini berjumlah 30 orang dan menggunakan teknik quota sampling, data dikumpulkan dengan teknik kuesioner.

**Temuan**\_ Berdasarkan hasil penelitian analisis Kerjasama Tim dan Efisiensi Kerja pada PT Sygma Exa Grafika yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kerjasama tim pada dasarnya sudah baik meskipun tidak sangat baik, dan efisiensi kerja pada PT Sygma Exa Grafika sudah tinggi meskipun belum sangat tinggi.

**Implikasi**\_ Untuk mengoptimalkan Kerjasama Tim, PT Sygma Exa Grafika dapat terus meningkatkan kontribusi, kepercayaan dan kemampuan karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, PT Sygma Exa Grafika dapat terus mendorong karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau lebih cepat dari waktunya serta memperoleh hasil yang lebih banyak.

**Originalitas**\_ penelitian ini baru pertama kali dilakukan penulis di PT Sygma Exa Grafika Bandung.

**Tipe Penelitian**\_ Studi Empiris

**Kata Kunci** : Kerjasama Tim, Efisiensi Kerja

### I. Pendahuluan

Suatu perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun untuk mewujudkan tujuan agar hasilnya baik, efektif, efisien dan sesuai dengan yang diharapkan maka dibutuhkan kerja tim. Dalam usahapencapaian tujuan, permasalahan yang dihadapi bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, lingkungan kerja dan sumber daya manusia saja, tetapi juga menyangkut kerjasama tim dan efisiensi kerja. Tujuan suatu organisasi tidak dapat terwujud tanpa peran aktif dari karyawan dan tim yang solid.

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah meningkatkan kinerja untuk tercapainya tujuan perusahaan, mampu bertahan dalam persaingan dengan perusahaan lain, serta dapat mencapai target laba. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber-sumber ekonomi secara efektif dan efisien, disinilah dituntut kerjasama tim yang solid.

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 kerjasama tim dan efisiensi kerja karyawan menjadi menurun dan komunikasi tidak berjalan secara efektif. Hal ini menyebabkan pegawai secara tidak langsung terfokus pada pekerjaan masing-masing unit.

Kerjasama tim sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja baik itu di perusahaan multinasional, swasta maupun pemerintahan. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antar divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu).

PT. Sygma Exa Grafika Adalah Perusahaan yang bergerak di bidang Percetakan. Produk mayoritas adalah Al-Qur'an, dimana Al Quran merupakan produk yang mulia, salah satu Produk Unggulannya adalah Miracle E-Pen. Produk yang menjadi unggulan terbaru adalah Al Quran Tikrar, yaitu mushaf Quran yang didesain dengan tujuan untuk melatih dan meningkatkan hafalan Quran. Sejak tahun 2016, Sistem Manajemen Sygma Grup menggunakan metoda 4DX, sehingga semua target menjadi lebih terukur, lebih terarah, dan lebih signifikan.

Berdasarkan penelitian pra-survey yang dilakukan di Kantor PT Sygma Exa Grafika jalan Babakan sari 1 No 71, didapatkan data karyawan sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel1.1dapatdilihat bahwa Kantor PT Sygma Exa Grafika jalan Babakan sari 1 No 71 memiliki200 orang karyawan lapangan produksi dan 30 orang staff kantor yangterbagidibeberapa divisisesuai dengan kebutuhan divisinya masing-masing.

Tabel 1.1  
JumlahKaryawan PT Sygma Exa Grafika jalan Babakan sari 1 No 71  
Dengan BidangYangBerbeda-Beda

| NO    | Posisi jabatan     | Jumlah karyawan |
|-------|--------------------|-----------------|
| 1     | Divisi Adminstrasi | 6 orang         |
| 2     | Divisi Akuntansi   | 4 orang         |
| 3     | Divisi Pemasaran   | 6 orang         |
| 4     | Divisi SDM         | 8 orang         |
| 5     | Divisi Operasional | 6 orang         |
| Total |                    | 30 orang        |

Sumber:PT. Sygma Exa Grafika

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT Sygma Exa Grafika jalan Babakan sari 1 No 71,diperoleh Tabel target dan pencapaian produksi yang disajikan padaTabel1.2

Tabel1.2Targetdan pencapaianproduksiHSDtahun 2009– 2011

| Tahun                  | 2016     | 2017     | 2018      |
|------------------------|----------|----------|-----------|
| Target(%)              | 5000/har | 6000/har | 7000/hari |
| Pencapaian             | 4882/har | 5279/har | 5530/hari |
| Selisih/<br>Persentase | 118      | 721      | 1470      |

Sumber:PT. Sygma Exa Grafika

BerdasarkanTabel1.2 dapat dilihatbahwa PT. Sygma Exa Grafika jln. Babakan sari Bandung mengalami penurunan produksi.Setelah melakukun proses wawancara kepadaGeneral LeaderPT Sygma Exa Grafika adapun penyebab menurunnya target produksi didalam perusahaanadalahterjadinya konflikdiantaraanggotadidalam tim yang dimanaselamainipadaumumnya disebabkanoleh naik nya target tidak sesuai dengan jumlah tenaga kerja, yang berpengaruh padah jumlah tim yang tidak bisa mencapai target meskipun dengan menambah jam kerja atau lembur(over time).

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 *kerjasama tim dan efesiensi kerja* 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 mengalisis bagaimana membangun kerjasama tim dan efesiensi kerja di PT Sygma Exa Grafika. 2). Untuk menganalisis hubungan kerjasama tim dan efesiensi kerja terhadap karyawan dan Perusahaan.

## II. Kajian Teori

### Pengertian kerjasama tim

Menurut Sopiah dalam Rolanna Dina S (2008:2) mengungkapkan bahwa tim kerja merupakan kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu inerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. Suatu tim kerja membangkitkan sinergi positif lewat upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya individual mereka menghasilkan suatu tingkat kinerja yang lebih besar daripada jumlah masukan individu tersebut. Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja yang di capai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi maupun perusahaan.

Menurut Griffin (2004:134) tim adalah kelompok pekerja yang berfungsi sebagai satu unit, biasanya hampir tanpa supervisi, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi, dan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.

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 (Robbins & Judge, 2015:206). Tim kerja (*Work Teams*) adalah suatu kelompok yang memiliki sinergi positif melalui upaya yang terkoordinasi dan memiliki interdepedensi yang tinggi (Robbins & Judge, 2015:206).

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

Menurut Tenner dan Detoro, *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. Kerjasama lebih merujuk pada upaya menyelesaikan tugas dalam kerangka pencapaian tujuan antar orang-perorangan atau antar satuan kerja dimana masing-masing memiliki ketugasan yang dilakukan secara sinergis, sedangkan bekerja bersama-sama lebih merujuk bekrjaantar orang perorangan atau antar satuan kerja yang dilakukan dalam waktu yang sama yang belum tentu disertai pengerjaan tugas secara sinergis (Soedarmanto, 2009:145).

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.

Menurut Daft (2006) pembagian tim kerja dibagi atas 6 bagian, antara lain:

1. Tim formal  
Tim formal diciptakan oleh organisai sebagai bagian dari struktur formal organisasi.
2. Tim vertikal  
Tim vertikal terdiri dari seorang manajer dan para bawahannya dalam rantai komando formal. Terkadang tim ini disebut tim fungsional atau tim komando. Setiap tim diciptakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan–tujuan tertentu lewat aktifitas dan interaksi bersama para anggota.
3. Tim horizontal  
Tim horizontal adalah sebuah tim formal yang terdiri dari beberapa karyawan dari tingkat hierarki yang hamper sama tetapi berasal dari area keahlian yang berbeda.

4. Tim dengan tugas khusus  
Tim dengan tujuan khusus adalah tim yang diciptakan diluar organisasi formal untuk mengerjakan proyek kepentingan atau kreatifitas khusus.
5. Tim Mandiri  
Tim mandiri adalah sebuah tim yang terdiri dari 5 hingga 20 orang pekerja dengan berbagai keterampilan yang menjalani rotasi pekerjaan untuk menghasilkan sebuah produk atau jasa secara lengkap dan pelaksanaannya diawasi oleh seorang anggota terpilih.
6. Tim pemecah Masalah  
Tim pemecah masalah 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.

Menurut Hutasuht (2008) ada 5 tahap/langkah dalam membangun sebuah kerja tim, antara lain:

1. Membentuk Struktur Tim  
Setiap tim harus bekerja dengan suatu struktur yang memadai agar berdaya menanganisub-berat dan memecahkan persoalan-persoalan yang rumit. Walau struktur bisa berbeda antara perusahaan satu dengan lainnya, namun komponen yang umumnya ada meliputi: Tim Pengarah, Perancang Tim, Pemimpin, Rapat-rapat dan Proses konsultasi.
2. Mengumpulkan Informasi  
Membangun tim harus dimulai penilaian diri anggota kelompok (self-assesment), untuk mengetahui kelemahan dan kekuatan yang dimiliki oleh setiap anggota. Pengembangan tim dapat ditetapkan berdasarkan data yang diperoleh dari survai tentang sikap, wawancara dengan anggota tim, dan pengamatan atas diskusi-diskusi kelompok. Cara-cara tersebut bermanfaat untuk menilai sejumlah hal, antara lain iklim komunikasi, rasa saling percaya, motivasi, kemampuan memimpin, pencapaian konsensus, dan nilai kelompok.
3. Membicarakan Kebutuhan  
Tim harus mendiskusikannya secara terbuka, dan mencoba menginterpretasikannya. Melalui proses ini akan ditemukan sejumlah kebutuhan; kekuatan yang ada harus dicoba dipertahankan dan dikembangkan sedangkan kelemahan harus segera diatasi. Proses ini bisa berlangsung dalam beberapa kali pertemuan guna menemukan hal-hal yang memang sangat dibutuhkan.
4. Merencanakan Sasaran dan Menetapkan  
Cara Pencapaiannya Tim harus menetapkan tujuan dan misinya, serta menetapkan prioritas kegiatan. Konsultan akan sangat membantu dengan cara memberikan saran-saran tentang teknik atau kegiatan yang mungkin dilakukan dalam upaya mencapai tujuan.
5. Mengembangkan Keterampilan  
Sebagian besar proses pembangunan tim akan memusatkan kegiatannya pada pengembangan ketrampilan yang diperlukan untuk menciptakan tim yang berkinerja tinggi.

Menurut Sopiah (2008) ada berbagai karakter yang melekat pada tim yang sukses. Karakter-karakter tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mempunyai Komitmen Terhadap Tujuan Bersama  
Anggota tim yang sukses menuangkan waktu dan upaya yang sangat banyak ke dalam pembahasan, pembentukan dan persetujuan mengenai suatu maksud yang menjadi milik mereka baik secara kolektif maupun individual. Maksud bersama ini, bila diterima dengan baik oleh tim, akan setara dengan perannavigasi benda langit bagi kapten kapal. Maksud bersama itu memberikan pengarahan dan bimbingan kepada setiap dan semua kondisi.
2. Menegakkan Tujuan Spesifik  
Tim yang sukses menerjemahkan maksud bersama mereka sebagai tujuan-tujuan kerja yang realistis, yang dapat diukur dan

bersifat spesifik. Tujuan yang spesifik mempermudah mereka dalam berkomunikasi. Tujuan itu juga membantu memelihara fokus mereka pada perolehan hasil.

### 3. Kepemimpinan dan Struktur

Tujuannya adalah mendefinisikan target akhir dari tim. Di samping itu tim berkinerja tinggi juga memerlukan kepemimpinan dan struktur untuk memberikan fokus dan pengarahan. Mendefinisikan dan menyepakati suatu pendekatan bersama, misalnya, memastikan bahwa tim itu dipersatukan pada cara untuk mencapai tujuan.

### 4. Menghindari Kemalasan Sosial dan Tanggung Jawab

Individu-individu dapat bersembunyi dalam suatu kelompok. Mereka dapat menyibukkan diri dalam "kemalasan sosial" dan meluncur bersama upaya kelompok karena sumbangan individual mereka tidak dapat dikenali. Tim yang berkinerja tinggi mengurangi kecenderungan ini dengan membuat diri mereka dapat dimintai pertanggungjawaban baik secara individual maupun pada tingkat tim.

### 5. Mengembangkan Kepercayaan

Timbal balik yang tinggi tim kinerja tinggi dicirikan oleh kepercayaan (trust) timbal balik yang tinggi di antara anggota-anggotanya. Artinya, para anggota meyakini akan integritas, karakter dan kemampuan setiap anggota yang lain. Evaluasi Kinerja dan Sistem Ganjaran yang Benar

Menurut Andhina (2015) cara membangun *teamwork* ditempat kerja adalah 1). Tujuan yang jelas. 2). Bagun kepercayaan. 3). Buat kegiatan untuk mendekati 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. (Andhina, 2015).

Andry (2015) kerjasama tim 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.

Untuk mendapatkan sebuah hasil yang maksimal atau tim kerja yang efektif

## Pengertian efisiensi Kerja

Secara umum efisiensi memiliki arti bagaimana sebuah perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya dengan berhasil tanpa harus membuat perusahaan mengeluarkan biaya yang besar. Menurut Miraza (2004:87) efisien adalah pemakaian biaya atau bentuk pengorbanan lainnya dari setiap komponen pada setiap aktivitas usaha yang berjalan secara wajar. Komponen tersebut meliputi biaya, waktu dan tenaga kerja.

Dalam bahasa Indonesia, efisien diterjemahkan sebagai daya guna (Syamsi, 2004:2). Ini menunjukkan daya guna tidak hanya hasilnya saja, tetapi juga ditekankan pada daya atau usaha/pengorbanan untuk mencapai hasil tersebut, agar tidak terjadi pemborosan. Sehingga dapat didefinisikan efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu pekerjaan yang dilakukan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas cara kerja yang maksimal. (Sedarmayanti, 2001:112). Sedangkan menurut Gie (2000:173) mengungkapkan bahwa efisiensi kerja adalah perbandingan terbaik antara suatu kerja dengan hasil yang dicapai oleh kerja itu. Selanjutnya bila mana suatu kerja dianalisis, dapatlah dibedakan dalam 2 segi, yaitu intinya dan susunannya. Intinya ialah rangkaian aktivitas-aktivitasnya itu sendiri yang wujudnya mengikuti tujuan yang hendak dicapai sedang yang dimaksud dengan susunannya ialah cara-cara rangkaian aktivitas-aktivitas itu dilakukan.

Dari beberapa pengertian efisiensi tersebut, dapat disimpulkan efisiensi adalah perbandingan hasil terbaik antara usaha yang dilakukan dengan suatu hasil yang dicapai tanpa membuang waktu, biaya dan tenaga. Sedangkan efisiensi kerja dapat disimpulkan bahwa efisiensi

kerja adalah semua aktifitas-aktifitas yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan dengan membandingkan hasil terbaik yang didapat.

Menurut Sedarmayanti (2001:118) sumber utama efisiensi kerja adalah manusia, karena dengan akal, pikiran dan pengetahuan yang ada, manusia mampu menciptakan cara kerja yang efisien. Unsur efisien yang melekat pada manusia adalah:

- a. Kesadaran  
Kesadaran manusia akan sesuatu adalah modal utama bagi keberhasilannya. Dalam hal ini efisiensi, kesadaran akan arti dan makna efisiensi sangat membantu usaha-usaha ke arah efisiensi. Efisiensi sesungguhnya berkaitan erat dengan soal tingkah laku dan sikap hidup seseorang. Artinya bahwa tingkah laku dan sikap hidup seseorang dapat mengarahkan perbuatan yang efisien atau sebaliknya.
- b. Keahlian  
Unsur keahlian dalam efisiensi, melekat juga pada manusia. Keahlian manusia akan sesuatu perlu ditunjang dengan adanya peralatan, supaya efisiensi yang dicapai dapat lebih tinggi daripada tanpa menggunakan alat. Sebab keahlian tanpa disertai dengan adanya fasilitas, tidak mungkin dapat diterapkan guna menghasilkan sesuatu yang terbaik dan selancar seperti kalau disertai dengan fasilitas.
- c. Disiplin  
Kedua unsur tersebut belum akan menjamin hasil kerja yang baik, kalau tidak disertai dengan unsur disiplin. Oleh karena itu dalam efisiensi termasuk faktor waktu, sedangkan disiplin adalah satu unsur penting dalam efisiensi. Unsur disiplin sesungguhnya berkaitan erat dengan unsur kesadaran, sebab disiplin ini timbul juga dari kesadaran.

Upaya untuk mewujudkan efisiensi kerja tidak lepas dari beberapa faktor yang berpengaruh terhadapnya seperti yang diungkapkan Lehrer dalam The Liang Gie (1992:15). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja itu dapat dikategorikan menjadi delapan jenis yaitu :

1. Suasana kerja
2. Lingkungan tempat kerja
3. Corak hasil produksi
4. Proses atau prosedur
5. Perlengkapan dan pasilitas
6. Alat-alat perkakas
7. Tatarung tempat kerja
8. Gerak-gerik tangan dan tubuh

**III. Metode Penelitian**

pendekatan kuantitatif, dengan metode deskriptif. Analisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan aplikasi SPSS 16.0. subyek penelitian ini adalah karyawan PT Sygma Exa Grafika Bandung. Populasi penelitian ini berjumlah 30 orang dan menggunakan teknik quota sampling, data dikumpulkan dengan teknik kuesioner

Tabel 3.1 Operasional Variabel

| Variabel          | Indikator  | skala   |
|-------------------|--|---------|
| Kerjasama Tim (X) | 1. Saling berkontribusi dalam menjalankan tugas                                    | ordinal |
|                   | 2. Anggota tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal                 |         |
|                   | 3. Setiap anggota saling mempercayai anggota lainnya                               |         |
|                   | 4. Saya percaya dengan kemampuan tim yang dapat mencapai target perusahaan         |         |
|                   | 5. Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan               |         |
|                   | 6. Tugas yang kami jalankan bersama akan lebih baik dari pada menjalankan sendiri  |         |
| Efisiensi         | 1. Saya selalu tepat waktu menyelesaikan suatu pekerjaan                           | ordinal |
|                   | 2. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan |         |

|           |  |
|-----------|--|
| Kerja (Y) | 3. Menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari yang semestinya |
|-----------|--|

Sumber : Rolanna Dina S (2013)

Teknik pengambilan data pada penelitian ini menggunakan beberapa teknik seperti wawancara kepada responden, observasi ke lokasi objek yang diteliti, dokumentasi dan kuesioner yang diberikan kepada responden untuk memperoleh data yang dibutuhkan.

Metode analisis data yaitu tahap awal dalam pengolahan data adalah dengan menguji validitas kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur apa yang ingin diukur (Umar 2005). Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkapkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud. Jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reliabilitas alat ukur tersebut diuji. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama (Umar, 2003)

#### IV. Hasil Dan Pembahasan

Pengujian validitas instrumen penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak item kuesioner penelitian yang valid dan yang tidak valid. Uji validitas data dilakukan dengan membandingkan angka hasil pengukuran koefisien korelasi ( $r$  hitung) dengan angka pembanding yang ada pada tabel korelasi yang bersifat konstan ( $r$  tabel) dan apabila nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner penelitian tersebut dinyatakan valid.

Berikut adalah hasil uji validitas dari item kuesioner penelitian yang diolah dengan menggunakan *software SPSS 16.0* dan *Microsoft Excel 2010*.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Data

| No | Indikator | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----|-----------|----------|---------|------------|
| 1  | X1        | 0,502    | 0,361   | Valid      |
| 2  | X2        | 0,372    | 0,361   | Valid      |
| 3  | X3        | 0,478    | 0,361   | Valid      |
| 4  | X4        | 0,057    | 0,361   | Valid      |
| 5  | X5        | 0,362    | 0,361   | Valid      |
| 6  | X6        | 0,594    | 0,361   | Valid      |
| 7  | Y1        | 0,650    | 0,361   | Valid      |
| 8  | Y2        | 0,365    | 0,361   | Valid      |
| 9  | Y3        | 0,365    | 0,361   | Valid      |

Sumber: Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan hasil pengujian validitas data di atas menunjukkan bahwa nilai validitas setiap indikator atau item dari variabel kerjasama tim dan efisiensi kerja ( $r$  hitung) lebih besar setelah dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel (0,361) dan dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator dari variabel kerjasama tim dan efisiensi kerja dinyatakan valid dan dapat diolah lebih lanjut.

Setelah kuesioner yang dibuat dinyatakan valid, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dari alat pengumpulan data tersebut. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dari item kuesioner penelitian yang diolah dengan menggunakan *software SPSS 16.0* dan *Micrisoft excel 2010*.

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Data

| <b>Cronbach's Alpha<br/>Based on<br/>Standardized Items</b> | <b>N of Items</b> | <b>r Tabel</b> | <b>Keterangan</b> |
|---|-------------------|----------------|-------------------|
|   |                   |                |                   |

|       |   |       |          |
|-------|---|-------|----------|
| 0,954 | 9 | 0,361 | Reliabel |
|-------|---|-------|----------|

Sumber: Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data di atas setelah membandingkan nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* atau nilai tes reliabilitas tes secara keseluruhan (0,954) dengan nilai r tabel (0,361) menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* atau nilai tes reliabilitas tes secara keseluruhan lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh variable penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel.

Penelitian inidilakukan penulis kepada 30 orang responden, demografi yang disajikan oleh penulismenurutjeniskelamin,usia, dan lama kerja dapat dilihat pada databerikut:

Tabel 4.3. Karakteristik responden

| Karakteristik    | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|------------------|------------------|----------------|
| 1. Jenis Kelamin |                  |                |
| Pria             | 26               | 86,7           |
| Wanita           | 4                | 13,3           |
| <b>Jumlah</b>    | <b>30</b>        | <b>100</b>     |
| 2. Usia          |                  |                |
| 19 – 30          | 20               | 66,7           |
| 31 – 40          | 7                | 23,3           |
| 40 – 55          | 3                | 10             |
| <b>Jumlah</b>    | <b>30</b>        | <b>100</b>     |
| 3. Lama Bekerja  |                  |                |
| < 5 Tahun        | 18               | 60             |
| 5 – 8 Tahun      | 7                | 23,3           |
| 9 – 13 Tahun     | 5                | 16,7           |
| <b>Jumlah</b>    | <b>30</b>        | <b>100</b>     |

Sumber: Kantor PT Sygma Exa Grafika (2019)

Kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala Likert untuk menanyakan tanggapan responden terhadap variabel kerjasama tim dan efisiensi kerja.

**a. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kerjasama Tim**

1. Pada butir kesatu (Dalam menjalankan tugas kami saling berkontribusi) sebanyak 16,7% (5 responden) menjawab sangat setuju, sebanyak 53,3% (16 responden) menjawab setuju, sebanyak 16,7% (5 responden) menjawab kurang setuju, sebanyak 13,3% (4 responden) menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju
2. Pada butir kedua (anggota tim mengerahkan kemampuan masing-masing secara maksimal) sebanyak 20% (6 responden) menjawab sangat setuju, sebanyak 60% (18 responden) menjawab setuju, sebanyak 13,3% (4 responden) menjawab kurang setuju, sebanyak 6,7% (2 responden) menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang memilih sangat tidak setuju.
3. Pada butir ketiga (Setiap anggota saling mempercayai anggota lainnya) sebanyak 13,3% (4 responden) menjawab sangat setuju, sebanyak 63,3% (19 responden) menjawab setuju, sebanyak 6,7% (2 responden) menjawab kurang setuju, sebanyak 10% (3 responden) menjawab tidak setuju dan sebanyak 6,7% (2 responden) menjawab sangat tidak setuju.
4. Pada butir keempat (Saya percaya dengan kemampuan tim yang dapat mencapai target perusahaan) sebanyak 20% (6 responden) menjawab sangat setuju, sebanyak 46,7% (14 responden) menjawab setuju, sebanyak 16,7% (5 responden) menjawab kurang



- setuju, sebanyak 16,7% (5 responden) menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju
5. Pada butir kelima (Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan) sebanyak 13,3% (4 responden) menjawab sangat setuju, sebanyak 73,3% (22 responden) menjawab setuju, sebanyak 6,7% (2 responden) menjawab kurang setuju, sebanyak 3,3% (1 responden) menjawab tidak setuju dan sebanyak 3,3% (1 responden) menjawab sangat tidak setuju.
  6. Pada butir keenam (Tugas yang kami jalankan bersamaan lebih baik daripada secara sendiri) sebanyak 10% (3 responden) menjawab sangat setuju, sebanyak 53,3% (16 responden) menjawab setuju, sebanyak 10% (3 responden) menjawab kurang setuju, sebanyak 26,7% (8 responden) menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

#### b. Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Efisiensi Kerja

1. Pada butir pertama (Saya selalu tepat waktu menyelesaikan pekerjaan) sebanyak 13,3% (4 responden) menjawab sangat setuju, sebanyak 63,3% (19 responden) menjawab setuju, sebanyak 6,7% (2 responden) menjawab kurang setuju, sebanyak 10% (3 responden) menjawab tidak setuju dan sebanyak 6,7% (2 responden) memilih sangat tidak setuju.
2. Pada butir kedua (Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan) sebanyak 20% (6 responden) menjawab sangat setuju, sebanyak 60% (18 responden) menjawab setuju, sebanyak 6,7% (2 responden) menjawab kurang setuju, sebanyak 10% (3 responden) menjawab tidak setuju dan sebanyak 3,3% (1 responden) memilih sangat tidak setuju.
3. Pada butir ketiga (Menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dari yang semestinya) sebanyak 3,3% (1 responden) menjawab sangat setuju, sebanyak 63,3% (19 responden) menjawab setuju, sebanyak 23,3% (7 responden) menjawab kurang setuju, sebanyak 6,7% (2 responden) menjawab tidak setuju dan sebanyak 3,3% (1 responden) menjawab sangat tidak setuju.

#### V. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian analisis Kerjasama Tim dan Efisiensi Kerja pada PT Sygma Exa Grafika yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kerjasama tim pada dasarnya sudah baik meskipun tidak sangat baik, dan efisiensi kerja pada PT Sygma Exa Grafika sudah tinggi meskipun belum sangat tinggi.

Untuk mengoptimalkan Kerjasama Tim, PT Sygma Exa Grafika dapat terus meningkatkan kontribusi, kepercayaan dan kemampuan karyawan. Sedangkan untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, PT Sygma Exa Grafika dapat terus mendorong karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau lebih cepat dari waktunya serta memperoleh hasil yang lebih banyak.

#### Daftar Pustaka

- An dhina, Wulandari. 2015. *Cara Membangun Teamwork Di Tempat Kerja*. Melalui: <https://www.bisnis.com/>
- Andry, Lee. 2015. *Manfaat Teamwork*. Melalui: <https://www.entrepreneurcamp.com/>
- Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Gie, The Liang. 1992. *Cara Bekerja Efisien*. Yogyakarta: Liberty.
- Griffin, Ricky. 2004. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Hutasuhut, Harry. 2008. *Analisis tim kerja karyawan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Sumatra Utara. Medan.
- Irawati, Dwi. 2007. *Manajemen Konflik sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Teamwork Dalam Organisasi*. Segmen. No. 2. UPUMP.

- Miraza. 2004. *Analisis Kerjasama Tim untuk Meningkatkan Efisiensi Kerja*. Jurnal Dina Rolanna S. Prasetyo, Rendi. 2015. *Peningkatan Efisiensi Kerja Pegawai Melalui Kerjasama Tim Pada Sub Bagian Umum Dan Kepagawaian Dinas Kesehatan*. [online] : Diambil tanggal 05 Februari 2019.
- Robbin, Stephen.P dan Judge, Timothy. A, 2015, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Saleba empat.
- Rolanna, Dina. 2008. *Analisis Hubungan Kerjasama Tim Untuk Meningkatkan Efisiensi Kerja*. [online] : Diambil tanggal 11 November 2018.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Soedarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Yogyakarta: ANDI
- Syamsi, Ibnu. 2004. *Efisiensi Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Revisi. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tenner, A.R. dan Detoro, IJ. 1992. *Total Quality Management: Three Steps To Continuous Improvement*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company.
- Umar, H. 2003. *Metode Riset Bisnis*. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Umar, H. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta