

## Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenz

**Lenni Lukitasari**

Universitas Teknologi Digital, [lukitasarilenni@gmail.com](mailto:lukitasarilenni@gmail.com)

**Rana Nesta Nugraha**

Universitas Teknologi Digital, [nestanugraha01@gmail.com](mailto:nestanugraha01@gmail.com)

### Abstrak

**Tujuan\_** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan melalui Kerjasama tim pada UMKM Fashion Muslim Gwenz.

**Desain/Metode\_** Metode Penelitian yang digunakan merupakan penelitian kualitatif dan pendekatan yang digunakan adalah metode case study dimana dilakukan penelitian mendalam mengenai individu dan kelompok dalam waktu tertentu.

**Temuan\_** Support tim yang positif baik antar karyawan maupun dukungan pimpinan mampu memberikan dampak yang berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada UMKM Fashion Muslim Gwenz.

**Implikasi\_** Melalui pengembangan kebijakan dan program kerja yang mengarah pada kerjasama tim, UMKM Fashion Muslim Gwenz yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

**Originalitas\_** Penelitian ini memfokuskan pada kerjasama tim dan kinerja karyawan pada UMKM Fashion Muslim Gwenz

**Tipe Penelitian\_** Studi Literatur

**Kata Kunci :** Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, UMKM

### I. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset utama yang paling penting bagi usaha bisnis yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari berbagai kegiatan dalam suatu organisasi. Mereka memiliki pemikiran, perasaan, keinginan, dan latar belakang pendidikan yang terbawa kedalam suatu lingkungan organisasi. Menurut Ajabar (2020 : 4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Peran sumber daya manusia pada dasarnya merupakan aset dan menempati posisi terpenting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Pencapaian keberhasilan suatu organisasi bukan hanya keunggulan teknologi, namun peran sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi.

Menjadikan sumber daya manusia yang handal dan profesional, tentunya diperlukan sistem pengelolaan SDM dan kerjasama tim yang baik. Kerjasama tim adalah kemampuan bekerja untuk mencapai visi bersama, dimana anggota tim saling bergandengan, menjalin ikatan jiwa dan saling mengembangkan imajinasi dan kreativitas satu sama lain. Menurut Andrew Carnegie (dalam Kaswan, 2017) kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Anggota tim juga saling mendorong dan memotivasi satu sama lain untuk melipatgandakan upaya dan keterampilan individu

mereka. Sebuah tim itu sendiri adalah kelompok yang terdiri dari dua atau lebih orang yang saling berinteraksi dan mempengaruhi orang lain, saling bertanggung jawab untuk mencapai tujuan dari organisasi. Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan tergantung pada kerja tim.

Suatu organisasi membutuhkan kerjasama tim yang kuat untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan dari organisasi tersebut. Tim yang hebat memiliki empat bahan utama: Pertama, setiap tim dibentuk untuk mencapai tujuan yang sama. Kedua, setiap anggota tim bersatu dan bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan.

Bekerja bersama tim adalah cara yang bagus untuk menyatukan beragam talenta, memungkinkan untuk memberikan solusi inovatif dengan pendekatan yang mapan. Selain keterampilan dan pengetahuan yang beragam dari anggota grup juga merupakan nilai tambah yang lebih mengutamakan kerja tim daripada individu yang berbakat. Kerjasama tim menjadi sebuah kebutuhan dalam mewujudkan keberhasilan kerja, kerjasama tim kerja akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki energi energi dan sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim, tanpa kerjasama yang baik tidak akan memunculkan ide-ide cemerlang, kualitas kerja tim membutuhkan dua orang atau lebih untuk berinteraksi secara teratur dan mencapai kinerja target yang sama.

Hal ini membantu pemimpin tim memahami dan mengelola kohesi, norma, dan konflik untuk membangun tim yang efektif dan kuat. Kerjasama dalam tim dapat terbentuk melalui kepercayaan dan kekompakkan. Semakin tinggi rasa percaya antar setiap anggota tim maka semakin baik pula kerjasama tim.

Maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah kemampuan individu dalam melakukan kerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan bersama didalam tim yang saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan. Kerjasama dalam tim merupakan cara paling ampuh atau efektif untuk menyatukan seluruh anggota. Kerjasama dalam tim dapat membuat anggota-anggotanya mampu melaksanakan tugas-tugas mereka dalam mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang lebih baik.

Tulisan ini bertujuan untuk 1). Mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mendukung terciptanya kerjasama tim; 2). Apakah kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **II. Kajian Teori**

### **Kinerja Karyawan**

#### **Definisi Kinerja Karyawan**

Kontinuitas dalam kinerja pegawai merupakan hal yang berdampak besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Kinerja atau performa karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam pengembangan bisnis organisasi. Di sisi lain, kinerja yang buruk juga akan berdampak negatif bagi organisasi. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Itu semua tergantung pada jumlah dan waktu yang digunakan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Faktor kinerja karyawan juga dapat dievaluasi berdasarkan jam kerja, absensi, keterlambatan dan masa kerja.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif dari seseorang yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:105) menyatakan bahwa kinerja adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan dengan hasil yang diharapkan sesuai dengan tugasnya.

Menurut Eva Silvani Lawasi et al., dalam Hasibuan (2017), kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Berdasarkan beberapadata teoritis, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan istilah umum yang diterapkan untuk semua atau sebagian dari tindakan atau aktivitas suatu organisasi dalam suatu

periode referensi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator pekerjaan atau jabatan pada waktu tertentu.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Sejauh mana seseorang berhasil menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya yang disebut sebagai tingkat pencapaian atau level of performance.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kinerja Karyawan**

Beberapa faktor-faktor yang perlu diperhatikan pada tingkat kinerja karyawan agar tidak dapat menjadi penghambat dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai pada sebuah organisasi. Menurut Muhammad Hatta et al., Dalam Wirawan, (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor internal karyawan, faktor ini berasal dari dalam diri karyawan, yaitu faktor bawaan dan faktor yang diperoleh selama masa perkembangannya.
- 2) Faktor organisasi karyawan membutuhkan dukungan dari organisasi tempatnya bekerja untuk memenuhi tugasnya. Dukungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat kinerja karyawan.
- 3) Faktor eksternal organisasi, faktor ini merupakan peristiwa atau situasi dilingkungan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

### **Indikator-Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016:260) Indikator kinerja adalah alat yang digunakan untuk mengukur seberapa baik pencapaian kinerja karyawan. Beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan:

- 1) Kualitas Kerja seorang karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan kelengkapan tugas, berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dengan baik atau buruknya tingkat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kemampuan dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.
- 2) Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, efektifitas disini adalah pemanfaatan sumber daya organisasi, yang dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam pemanfaatan sumber daya.
- 5) Kemandirian adalah tingkat kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan atau pengawas.

### **Kerjasama Tim**

#### **Definisi Kerjasama Tim**

Kerjasama didefinisikan sebagai suatu sistem kerja yang diciptakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang direncanakan bersama. Kerjasama dalam kelompok kerja merupakan kebutuhan untuk keberhasilan kinerja dan prestasi kerja. Kerjasama dalam kelompok kerja merupakan penggerak dengan energi dan sinergi bagi anggota tim. Komunikasi berjalan baik berdasarkan kesadaran masing-masing anggota. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kerjasama adalah kerja bersama individu atau kelompok antara dua sisi kemanusiaan untuk mencapai tujuan bersama dan hasil yang lebih cepat dan lebih baik.

Kerjasama tim merupakan kemampuan yang ampuh untuk memimpin dan memotivasi individu agar bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui kerjasama tim yang kuat, maka akan bisa meraih suatu pencapaian yang besar yang mungkin tidak pernah dipikirkan sebelumnya. *Teamwork* atau kerja kelompok adalah suatu bentuk kerjasama tim yang keterampilannya saling melengkapi dan berkomitmen untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Perlu dipahami bahwa kerja tim adalah

perpaduan dari orang-orang yang berbeda menjadi satu pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Tim sangat membutuhkan kemauan untuk bersatu untuk menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari et al., Dalam Sriyono dan Farida (2020) Teamwork adalah kegiatan yang dipimpin dan dilakukan oleh sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi. Kerja tim dapat meningkatkan kerjasama dan komunikasi didalam dan diantara bagian-bagian organisasi. Menurut Susanti et al., (2021), kerja tim adalah sistem yang menggabungkan kerja kelompok, didukung oleh berbagai keahlian dengan kejelasan tujuan, serta kepemimpinan dan komunikasi, untuk mencapai efisiensi individu. Menurut Lawas dan Triatmanto (2017), kerjasama tim atau *teamwork* adalah cara yang efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang lebih baik.

Menurut Davis (2014 : 76), kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada melakukan sendiri. Menurut Hermanto dalam Anggraeni & Saragih, (2020) bahwa: "*Teamwork* adalah pengelompokan dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu". *Teamwork* dapat meningkatkan kerja antar orang sehingga tujuan organisasi tercapa. Komunikasi dan saling melengkapi membuat pekerjaan lebih mudah.

### Faktor-Faktor Yang Mendasari Terbentuknya Kerjasama Tim

Terbentuknya suatu kerjasama tim didasarkan pada beberapa faktor yang berperan penting didalamnya. Menurut Muhammad Hatta et al., Dalam Poernomo, (2017) ada beberapa faktor yang mendasari dibentuknya sebuah kerjasama tim dalam suatu organisasi.

- 1) Tanggung jawab dari dua orang atau lebih dapat membuat pekerjaan lebih serius dikerjakan.
- 2) Sering ikut serta dalam pelaksanaan tugas yang diberikan instansi.
- 3) Anggota tim dapat saling mengenal atau saling percaya, sehingga mereka dapat saling membantu.
- 4) Kerja kelompok dapat meningkatkan kohesi dalam lembaga.

### Indikator Kerjasama Tim

Menurut Davis (2014), indikator kerjasama tim adalah:

- a. Tanggung jawab bersama, yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.
- b. Saling memotivasi, artinya kontribusi yang baik dari rekan kerja, serta ide dan tenaga, dapat menciptakan kerjasama di dalam suatu organisasi.
- c. Orientasi kemampuan maksimal, yaitu menyelaraskan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam kelompok secara maksimal, menjadikan kerjasama yang lebih kuat dan berkualitas.
- d. Komunikasi yang efektif, yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

### Aspek-Aspek Kerjasama Tim

Menurut Sharma (2012), memaparkan beberapa aspek kerjasama tim sebagai berikut:

- a. Tujuan yang jelas, tujuan adalah penjabaran visi dan misi dan merupakan hal yang akan dicapai atau dihasilkan oleh organisasi.
- b. Terbuka dan jujur dalam komunikasi.
- c. Pengambilan keputusan kolaboratif, pengambilan keputusan secara kolaboratif adalah terciptanya situasi dimana keberhasilan individu ditentukan atau dipengaruhi oleh keberhasilan kelompok.
- d. Suasana kepercayaan, suasana saling percaya dalam kerjasama tim sangatlah penting karena keberhasilan suatu tim sangat dipengaruhi oleh kepercayaan dari para anggotanya.
- e. Rasa memiliki, rasa memiliki dalam sebuah tim merupakan suatu hal yang penting agar keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan dapat diperoleh.

- f. Keterampilan mendengarkan yang baik.
- g. Partisipasi semua anggota merupakan tanggung jawab anggota untuk kerja kelompok.

### **Manfaat Kerjasama Dalam Tim**

Kerjasama memiliki manfaat yang berguna untuk suatu kelompok. Kerjasama terjadi ketika dua orang atau lebih bersama-sama menggunakan pemikiran, ide, dan tindakannya untuk mencapai tujuan bersama. Manfaat kerjasama seringkali dibutuhkan dalam sebuah organisasi.

Berikut manfaat kerjasama dalam tim, yang bisa meningkatkan produktivitas:

- a. Mendorong pemecahan masalah yang lebih mudah, manfaat kerjasama yakni menolong proses pemecahan masalah jadi lebih mudah. Dengan kerjasama, akan ada bantuan dan perspektif lain dalam memecahkan masalah. Kerjasama digunakan untuk memecahkan masalah yang dihadapi.
- b. Pekerjaan cepat selesai.
- c. Meningkatkan produktivitas, manfaat kerjasama yang bisa sangat dirasakan adalah meningkatnya produktivitas. Saat memulai bekerjasama secara lebih kolaboratif, produktivitas secara keseluruhan kemungkinan akan meningkat.
- d. Tercipta suasana positif.

### **Pengaruh Kerjasama Tim Dengan Produktivitas Kerja**

Menurut Leonard (2013), kerjasama tim adalah orang yang memecahkan masalah dengan bersama-sama demi mencapai tujuan kelompok. Kerjasama tim sangat penting diperlukan dalam kegiatan operasional suatu organisasi. Dengan adanya kerjasama tim yang baik suatu pekerjaan dalam organisasi dapat terselesaikan dengan cepat dan lancar sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

### **Hubungan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan**

Kerjasama tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada suatu organisasi yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan karyawan lainnya didalam tim penilaian kerja ditunjukkan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para karyawan dengan membandingkan kemampuan karyawan pada rekan-rekannya yang lain. Sesuai dengan yang dikemukakan kerjasama tim akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja suatu organisasi.

### **III. Metode Penelitian**

Pengertian metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori, untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia (Sugiyono: 2012).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dan menghubungkan dengan variabel lain. Menurut Sukmadinata (2017:72) menjelaskan tentang penelitian deskriptif yakni penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjabarkan fenomena yang ada, baik fenomena alami maupun fenomena buatan manusia bisa mencakup aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena satu dengan fenomena lain.

Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi, et, al, (2019:218) merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami.

Penelitian kualitatif menekankan pada kualitas bukan kuantitas dan data-data yang dikumpulkan bukan berasal dari kuesioner melainkan berasal dari wawancara, observasi langsung dan

dokumen resmi yang terkait lainnya. Penelitian kualitatif juga lebih mementingkan segi proses dibandingkan hasil yang didapat. Hal tersebut disebabkan oleh hubungan bagian-bagian yang sedang diteliti akan jauh lebih jelas jika diamati dalam proses. Pendekatan kualitatif ini bertujuan untuk mendapatkan informasi lengkap tentang “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim”.

#### IV. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk menganalisis pasar online shop yaitu Gwenz, termasuk kebiasaan belanja konsumen, preferensi, dan harapan mereka terhadap platform online shop. Untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai kerjasama tim karyawan pada perusahaan bisnis kreatif, peneliti melakukan wawancara dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Adapun partisipan berjumlah 15 orang yang bekerja dalam tim dengan masing-masing jobdesk dan tanggung jawab mereka sesuai keahliannya masing-masing.

Partisipan dalam penelitian menjelaskan tentang orang-orang yang terlibat dalam penelitian. Partisipan dalam penelitian ini, yaitu karyawan Toko Gwenz Di wilayah kota Bandung. Sebelum terlibat dalam penelitian, partisipan diminta untuk memberikan persetujuan tertulis. Semua informasi yang diberikan tentang partisipan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan mengidentifikasi partisipan secara pribadi atau menciptakan risiko bagi partisipan atau kelompok yang terkait. Gwenz Official merupakan perusahaan menjual baju muslim yang kegiatan utamanya mencakup mendesain, memproduksi, menjual, dan termasuk juga menghadirkan setiap jenis produk-produk yang menjadi unggulan. Tahun 2020 Gwenz mencapai sertifikasi pertama dengan menjadi salah satu online shop dengan viewers live terbanyak sekota Bandung hingga mencapai 13000 penonton live nya. Oleh karena itu, semakin meyakinkan bahwa Gwenz dikelola dengan baik hingga semakin hari semakin sukses dibidang Online Shop dengan standarisasi yang baik tentunya dengan kerjasama tim yang optimal pula.

Gwenz membagi struktur organisasinya ke dalam 3 sub divisi (secara garis besar) yang berperan penting bagi perusahaan dan dianggap sebagai ujung tombak berdirinya perusahaan tersebut, yaitu :

- a. Team Live : Tim live *streaming* bertanggung jawab untuk memastikan bahwa acara disiarkan secara langsung di platform media sosial yang sesuai dan menangani interaksi pengguna selama acara berlangsung. Dan tim live juga yang langsung menjualkan produk ke customer menggunakan.
- b. Admin chat : tim *chat* untuk berkomunikasi dengan customer secara langsung melalui pesan dalam platform *online shop*. Fitur ini bekerja untuk melayani *customer* dan menawarkan produk serta mengajukan harga, promosi dan masalah lainnya. Admin chat lah yang paling berperan banyak dalam closing suatu produk.
- c. Tim desain/Model : Tim Desain yang memikirkan model model *fashion* dengan kekreatifitasan , menciptakan sesuatu hal yang akan terjual dipasaran dan merancang dari bahan baku hingga menjadi suatu produk.

#### Orientasi Kerja Dan Pengembangan Diri Karyawan

Orientasi dan pengembangan adalah fungsi dari manajemen sumber daya manusia dan merupakan faktor pendukung kinerja dari sisi eksternal. Adanya orientasi di UMKM Gwenz ini bertujuan untuk memperkenalkan para karyawan dengan lingkungan dan segala macam aktivitas yang ada di UMKM ini serta agar mendapatkan tenaga kerja yang baik dari segala hal. Saat ini dengan adanya ilmu teknologi yang semakin berkembang, pasti akan mempengaruhi pada suatu instansi. Untuk membantu agar tidak tertinggal maka orientasi sangat diperlukan akan hal ini. Hasil dari orientasi dapat mengefisienkan waktu karena para pegawai sudah mengetahui masing-masing dari pekerjaannya dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaannya.

Orientasi kerja ialah suatu konsep yang dapat meningkatkan harmonisasi dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja individu setiap pegawai. Pada penelitian yang dilakukan di UMKM Gwenz diperoleh hasil bahwa ternyata orientasi kerja dengan indikator pendekatan partisipatif,

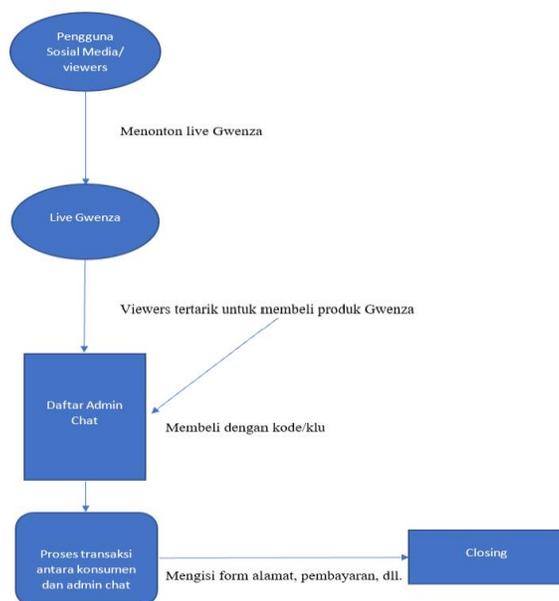
sambutan yang hangat dan perhatian terhadap pegawai mampu secara positif dan signifikan meningkatkan kinerja pegawai pemerintah di Kabupaten Tanggamus. Indikator yang terdapat dalam orientasi kerja tersebut mampu membantu karyawan untuk membangun pengembangan diri dan menjadi salah satu pengaruh kinerjanya. Hal ini karena pada dasarnya manusia membutuhkan perlakuan setara dan keinginan untuk saling menghargai terlepas dari apakah ia memiliki posisi sebagai bawahan atau pimpinan. Sikap hangat yang ditunjukkan mampu memberikan efek positif terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, di UMKM Gwenza terdapat *jobdesk* kepada karyawan yang mana biasanya karyawan tersebut mencari customer dan memperkenalkan brand Gwenza melalui via online dengan berbagai cara periklanan yang menarik. Banyak orang yang tertarik untuk membelinya. Melihat minat tersebut, atasan pun melakukan orientasi dan pengembangan pengetahuan terhadap para karyawan tersebut melalui pelatihan. Tugas karyawan (admin) disini yaitu bisa memasarkan produk, melayani customer ataupun menerima pembayaran dari calon nasabah dengan didukung dengan teknologi informasi. Dalam menjadi karyawan (admin) nantinya akan dijelaskan bagaimana prosedur-prosedur yang harus dijalani. Selain itu dari pihak UMKM Gwenza akan melakukan pengembangan agar kinerja karyawan tersebut berkembang dan dapat memberikan dampak yang baik bagi UMKM Gwenza. Begitu pula dengan karyawan yang memang benar-benar bekerja di UMKM tersebut. Pihak UMKM melakukan orientasi serta pengembangan terhadap para karyawan setelah mereka diterima bekerja, agar nantinya mereka paham akan tugas dari masing-masing jabatan serta untuk lebih memudahkan jika suatu saat karyawan tersebut pindah posisi. Biasanya akan ada sosialisasi kepada para karyawan terlebih dahulu kemudian meninjau apa saja yang sudah dikerjakan oleh lalu dilakukan perbaikan lagi. Selanjutnya, para karyawan ini dibina mengenai budaya organisasi yang ada di kantor tersebut. Orientasi dan pengembangan ini harus rata untuk dilakukan oleh semua para karyawan, terlebih karyawan yang masih kurang dari segi persyaratan terhadap kemampuannya. Nantinya diharapkan ada hasil yang maksimal dari diadakannya orientasi dan pengembangan terhadap karyawan ini untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam bekerja di UMKM Gwenza.

### **Membangun Kerjasama Tim Yang Solid**

Kerja sama biasanya dilakukan atas dasar tujuan yang sama, yaitu tujuan yang hendak dicapai. Dalam suatu organisasi sangat diperlukan adanya suatu kerja sama kelompok, karena semua penggerak suatu organisasi adalah manusia, bukan mesin, computer atau yang lainnya. Membangun Tim adalah sebuah sekumpulan individu yang mempunyai tujuan yang sama yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang turut menentukan pencapaian tujuan organisasi perusahaan adalah komunikasi organisasi. Menurut Agus M.Hardjana (2016 :15) "Komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan". Komunikasi organisasi sangat berhubungan erat dengan efektivitas kinerja karyawan jika komunikasi organisasi berjalan dengan baik dan benar maka akan terjadi efektivitas kinerja karyawan. Secara umum dapat dikatakan bahwa komunikasi organisasi yang baik dan benar pada karyawan disuatu perusahaan mengindikasikan bahwa terjadi efektivitas kinerja karyawannya. Suatu komunikasi dibutuhkan juga dalam organisasi dimana dengan adanya komunikasi organisasi yang efektif dapat tercipta suatu efektivitas kerja dalam lingkungan suatu organisasi.

Proses komunikasi terjadi tidak hanya antar karyawan, melainkan dalam proses bisnis Gwenza. Berikut adalah contoh komunikasi sederhana antar konsumen dan pihak Gwenza sampai terjadinya jual beli.



**Gambar 1.1**

Disini pimpinan memberikan instruksi dan arahan yang jelas kepada karyawan dan selalu berusaha menganggap karyawan sebagai keluarga agar komunikasi terjalin dengan baik sehingga karyawan tidak terpaksa dalam menjalankan instruksi pimpinan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti dapatkan, di UMKM Gwenzu terdapat dua karyawan admin anak, satu admin grosir, enam admin live dan delapan admin chat. Demi mempermudah pemasaran brand Gwenzu kepada customer, maka diperlukannya komunikasi yang baik antar karyawan tersebut guna untuk mempermudah jual beli/transaksi agar lebih terstruktur dan efisien.

Sebagai apresiasi akan kinerja karyawan, UMKM Gwenzu mengadakan acara Employee Gathering. Kegiatan ini dilakukan dengan tujuan untuk meredakan kejenuhan dan stress karyawan yang sudah bekerja sehari-hari. Jika biasanya antar karyawan berkoordinasi untuk masalah pekerjaan saja maka di acara gathering ini komunikasi dan koordinasi antar karyawan dilakukan untuk menjalin hubungan yang lebih akrab. Selain liburan dan berkunjung ke tempat baru, acara *employee gathering* untuk karyawan biasanya diisi dengan berbagai kegiatan atau permainan yang menarik. Tujuan diadakannya permainan tersebut adalah untuk membangun tim kerja yang solid sehingga saat kembali bekerja, karyawan bisa bekerja sama dengan rekan mereka dengan lebih baik.

### Dampak Positif Kerjasama Tim

Adapun hasil wawancara antara partisipan dan peneliti. Partisipan memiliki persepsi mengenai dampak positif yang dirasakan dari Kerjasama tim. Dampak positif yang dirasakan dari Kerjasama tim adalah pekerjaan lebih cepat selesai, meningkatkan produktivitas, mempunyai tanggung jawab pribadi, termotivasi dalam pekerjaan mereka, mengembangkan kemampuan berkomunikasi.

Motivasi merupakan energi dan kekuatan bagi karyawan yang akan membangkitkan antusiasme dan ketekunan dalam melakukan pekerjaan. Adanya pengakuan dari atasan bahwa kinerja mereka baik, serta karyawan lain yang mendukung. Motivasi merupakan sikap dan nilai yang memberikan kekuatan untuk mendorong karyawan berperilaku dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja bersumber dari adanya kesempatan untuk maju dan berkembang bagi karyawan. Karena motivasi berhubungan dengan tingkat kepuasan diri dari karyawan dan hal ini dapat tercipta lingkungan kerja yang saling mendukung.

Manfaat kerja sama yang bisa sangat dirasakan adalah meningkatnya produktivitas. Saat mulai bekerja sama secara lebih kolaboratif, produktivitas secara keseluruhan kemungkinan akan meningkat. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Gallup (2017), sebuah tim yang tidak dikelola dengan baik memiliki tingkat produktivitas 50% lebih rendah serta tingkat keuntungan perusahaan 44% dibawah tim yang dikelola dengan baik. . Dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, tentu harus ada koordinasi antar pihak. Komunikasi ini harus diperkuat. Selain itu, bekerja sama tim juga bisa membuat karyawan-karyawan semakin akrab. Dampak positif dari Kerjasama tim membentuk komunikasi dalam tim kerja dan terbuka dengan pekerja lain.

Komunikasi sebagai proses pertukaran fakta, ide, opini dengan karyawan lain, beberapa alasan mengapa komunikasi menjadi hal penting dalam sebuah organisasi karena komunikasi membawa karyawan untuk terlibat dalam organisasi dan meningkatkan motivasi untuk melibatkan kinerja yang baik dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Dari kesimpulan di atas, dapat disimpulkan bahwa kesuksesan atau kegagalan sebuah organisasi ditentukan oleh tingkat efektifitas dalam membangun tim.

## **V. Penutup**

Dari hasil pembahasan yang telah paparkan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Perusahaan menciptakan iklim kerjasama tim yang baik melalui komunikasi, keterlibatan serta saling percaya dan saling membantu antar karyawan. Selain itu adanya support dari pimpinan terhadap bawahan melalui orientasi dan sosialisasi sehingga terbentuk pengembangan diri masing-masing karyawan yang memicu pencapaian kinerja menjadi lebih efektif.
2. Dampak positif yang dirasakan partisipan dari kerjasama tim adalah pekerjaan lebih cepat selesai, dapat meningkatkan produktivitas, mempunyai tanggung jawab pribadi, dapat termotivasi dalam pekerjaan, meningkatkan kemampuan berkomunikasi, pekerjaan lebih cepat selesai karena adanya sikap saling menolong. Sehingga kerjasama tim berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain itu, kerjasama tim perlu dipertahankan bahkan semakin ditingkatkan misalnya dengan melakukan gathering secara berkala agar setiap karyawan lebih terikat satu sama lain yang akan mendorong kepedulian untuk menggapai peningkatan pencapaian kinerja demi tujuan bersama.

## **Daftar Pustaka**

- Budianto, A. V. (n.d.). PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN CV. MITRA JAYA BERSAMA BANJARBARU.
- Dr. Oloan Situmorang, M. (2022). MANAJEMEN SDM (Kajian Implementasi Struktur Organisasi, Motivasi, Pengambilan Keputusan, dan Kinerja Karyawan). Seval Literindo Kreasi.
- Eva Salvani Lawasi, B.T. (2017). PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN KERJASAMA TIM TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. JURNAL MANAJEMEN & KEWIRAUSAHAAN, 5.
- Fatimah, S. (2022). Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia ( Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari).
- Gradianto, R. A. (2022, Agustus). Retrieved from Manfaat Kerja Sama dalam Tim, Meningkatkan Produktivitas Bersama.
- H., A. W. (2021, Juli). Retrieved from Pentingnya Orientasi Kepemimpinan untuk Menunjang Tujuan Perusahaan.
- Hermanto. (2020). PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INFINITI MARINE DI KOTA BATAM.
- INDAH, F. (2022). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SINAR UTAMA NIAGATANI KECAMATAN SUKAMAJU.
- IRMAPUTRI, A. A. (2017). STUDI KUALITATIF : PEMBERDAYAAN KARYAWAN PADA

PERUSAHAAN BISNIS KREATIF.

- LUBIS, L. S. (2021). PENGARUH KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINARMAS MULTIFINANCE CABANG PEKANBARU.
- Muhamadun, N. G. (2012). PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI KONDISI KERJA, KONTEN PEKERJAAN DAN PENGEMBANGAN KARIR DENGAN MEDIASI MOTIVASI KERJA. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 19.
- MUJIATI, N. W. (n.d.). PENGELOLAAN SDM UNTUK MENCIPTAKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF.
- Muslikhah, E. (2011). UPAYA PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. SAMPURNA KUNINGAN JUWANA KABUPATEN PATI.
- NASABELLA, A. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA TIM DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA UTARA.
- NURWITA. (2018). PENGARUH KERJASAMA TIM DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR POLSEK MEDAN SUNGGAL.
- Octavia, D. H. (2021). PENGARUH TEAMWORK TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI JOB SATISFACTION. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.
- Putri, N. E. (2019). STRATEGI PENGEMBANGAN PRODUK PADA FASHION BUSANA MUSLIMAH PERSPEKTIF ISLAM DI YOGYAKARTA.
- Sam, R. C. (2022, Mei). Retrieved from Panduan Lengkap Bagaimana Orientasi Karyawan Baru Dijalankan.
- Sinambela, P. D. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. PT Bumi Aksara.
- Wardhana, R. M. (2016). UPAYA MENINGKATKAN KINERJA DENGAN CARA MEMBERIKAN MOTIVASI KERJA DAN MENUMBUHKAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI JAWA BARAT. *Journal of Business Management Education*.