

PERANAN KERJASAMA TIM DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ZOLID AGUNG PERKASA

Livia Putri Kusuma¹ dan J.E.Sutanto²

Fakultas Manajemen dan Bisnis, Universitas Ciputra, Surabaya
E-mail : lputri@student.ciputra.ac.id¹ dan je.sutanto@ciputra.ac.id²

Abstract : PT. Zolid Agung Perkasa is the company that rank in food and beverage field. That was established since February 2, 2015 and located in Surabaya. Food products that are offered by Zolid Agung Perkasa called PaoPao. That is, the rice box products. The purpose of this research is to find out the role of teamwork and of work spirit towards employee performance of Zolid Agung Perkasa. This research uses descriptive qualitative approach it due to be able to investigate information deeper. Data collection it done with semi-structured interviews with three employee members of Zolid Agung Perkasa and one facilitator lecturer of entrepreneurial project in Zolid Agung Perkasa. This research show that the teamwork and the work spirit have important role towards employee performance of Zolid Agung Perkasa.

Keywords : *Employee Performance, Teamwork, Work Spirit*

Abstrak : PT. Zolid Agung Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang food and beverage. Yang berdiri sejak 2 Februari 2015 dan berlokasi di Surabaya. Produk makanan yang ditawarkan oleh Zolid Agung Perkasa bernama PaoPao, yaitu produk rice box. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dikarenakan agar dapat menggali informasi lebih dalam. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara semiterstruktur kepada tiga orang anggota karyawan Zolid Agung Perkasa dan satu dosen fasilitator entrepreneurial project Zolid Agung Perkasa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerjasama dan semangat kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa.

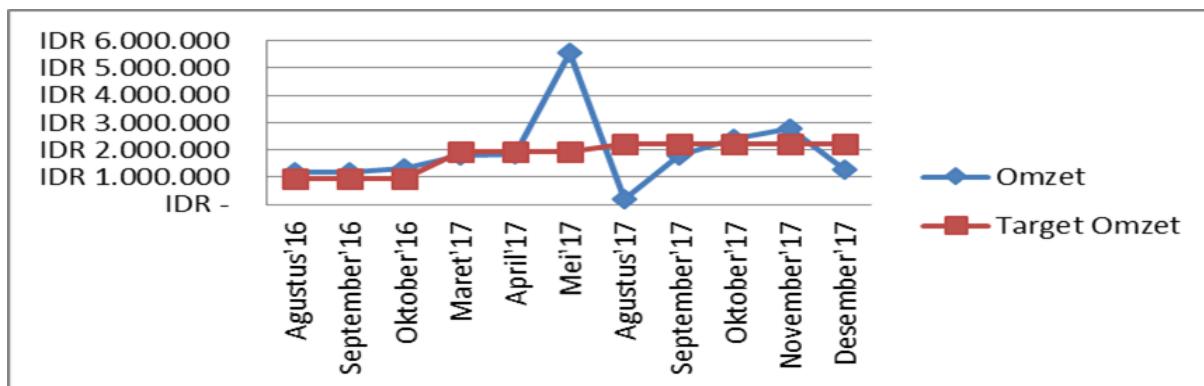
Kata Kunci : Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan, Semangat Kerja

PENDAHULUAN

Zolid Agung Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak dibidang food and beverage. Perusahaan ini berdiri pada tanggal 2 Februari 2015 , yang berlokasi di Surabaya. Produk makanan yang ditawarkan oleh Zolid Agung Perkasa bernama PaoPao yaitu produk *rice box* dengan berbagai pilihan menu masakan yang berfokus pada makanan *chinese food*. Sistem penjualan produk PaoPao menggunakan sistem Pre Order (PO) dan mengikuti event-event seperti bazaar.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, dalam menjalankan bisnis perusahaan Zolid Agung Perkasa memiliki masalah kerjasama tim yang ditemui yaitu kurang adanya kerjasama, koordinasi, kesadaran dan tanggung jawab para anggota karyawan dalam menjalankan pekerjaan sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Hal tersebut dapat dilihat dari antar anggota karyawan kurang kompak dan kurang komunikasi antar anggota karyawan, serta kurangnya waktu berkumpul bersama untuk membahas rencana kedepannya. Masalah yang lain adalah kurangnya semangat kerja dari individu anggota karyawan Zolid Agung Perkasa sehingga sering terjadi penjualan yang tidak sesuai jadwal karena dalam menjalankan usaha tersebut dari setiap individu merasa bahwa perusahaan ini hanya untuk mendapatkan nilai pada mata kuliah Entrepreneur Project.

Tingkat penjualan Zolid Agung Perkasa untuk setiap bulannya tergolong tidak stabil, dimana tidak meningkat secara signifikan maupun menurun secara signifikan melainkan naik turun. Hal ini disebabkan karena perusahaan tidak konsisten dalam melakukan penjualan. Semua itu disebabkan karena menurunnya kinerja kerja anggota karyawan Zolid Agung Perkasa. Kurang optimalnya kinerja tersebut mengakibatkan penurunan omzet Zolid Agung Perkasa. Hal ini tercermin pada data penjualan (omzet) di perusahaan Zolid Agung Perkasa pada periode Agustus 2016 hingga Desember 2017.



Gambar 1. Grafik Omzet Penjualan Perusahaan Zolid Agung Perkasa

Sumber : Internal Perusahaan Zolid Agung Perkasa (2018)

Gambar 1., merupakan grafik omzet penjualan perusahaan Zolid Agung Perkasa. Grafik menunjukkan omzet penjualan Zolid Agung Perkasa yang tidak stabil. Bisa dilihat pada bulan Agustus 2016 hingga Mei 2017 penjualan Zolid Agung Perkasa masih mengalami sedikit peningkatan setiap bulan nya. Pada bulan Agustus 2017 omzet penjualan Zolid Agung Perkasa mulai mengalami penurunan yang sangat drastis dari bulan sebelumnya yaitu Rp. 220.000. Pada bulan September 2017 hingga November 2017 omzet penjualan mulai mengalami sedikit peningkatan. Namun memasuki bulan Desember 2017 omzet penjualan perusahaan Zolid Agung Perkasa kembali mengalami penurunan yaitu Rp. 1.300.000. Penjualan yang tidak stabil tersebut mempengaruhi kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa. Untuk itu, diperlukan suatu kerjasama tim yang kuat serta semangat kerja yang tiada hentinya untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Respatiningsih & Sudirjo (2015:58) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam suatu perusahaan. Lima faktor tersebut adalah kerjasama, kepemimpinan, kualitas pekerjaan, kemampuan teknis inisiatif dan semangat kerja. Berdasarkan lima faktor tersebut, penulis ingin mengetahui faktor apa yang paling mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu bisnis. Peneliti melakukan survei awal dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 responden yang memiliki bisnis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Survei Awal

No	5 Faktor yang mempengaruhi kinerja	Jumlah	Persentase
1	Kepemimpinan	6	20%
2	Kualitas Pekerjaan	3	10%
3	Kerjasama	11	36%
4	Kemampuan teknis inisiatif	0	0%
5	Semangat Kerja	10	33%

Sumber : Hasil Survei (2018)

Tabel 1. merupakan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui masalah utama yang menurut responden dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari survei awal menunjukkan pendapat dari 30 responden yang memiliki bisnis bahwa kerjasama tim dan semangat kerja merupakan faktor

yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari survei awal tersebut menjadi acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti mengambil sebuah topik penelitian yaitu peranan kerjasama tim dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa.

LANDASAN TEORI

Kerjasama Tim

Definisi Kerjasama menurut Bachtiar (2004:7) dalam Sunaryo et al. (2017) adalah kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan. Kerjasama akan menyatukan kekuatan ide-ide yang akan mengantarkan pada kesuksesan. Menurut Dewi (2007:152) dalam Panggiki et al. (2017) , kerjasama tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus diorganisasi dan dikelola dengan baik. Tim beranggotakan orang-orang memiliki keahlian yang berbeda-beda dan dikoordinasikan untuk bekerja sama dengan pimpinan. Terjadi saling ketergantungan yang kuat antar anggota untuk mencapai sebuah tujuan atau untuk menyelesaikan sebuah tugas. Adapun definisi tim menurut Wayne dalam Poernomo (2006:104) dalam Alisyahbana et al. (2015), tim adalah sebuah kelompok kerja yang lengkap atau memiliki satu tujuan kerja yang para anggotanya paling sedikit memiliki satu tujuan kerjasama dari seluruh anggotanya.

Marnung dalam Widyaswari dan Ruhana (2016:31) menyatakan bahwa ada beberapa inidktor dalam kerjasama tim, yakni :

1. Kerjasama
Kerjasama dilakukan dalam sebuah tim agar lebih efektif dari pada kerja secara individual.
2. Kepercayaan
Menurut Maxwell dalam Widyaswari et al. (2016:32) kepercayaan yang disebut trust merupakan keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.
3. Kekompakkan
Kekompakkan tim menurut Dewi dalam Widyasari et al. (2016:32) adalah bekerja sama dan bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain.

Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2008:89) dalam Sumantri (2017) menyatakan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan yang dikerjakan akan lebih cepat selesai dan lebih baik. Menurut Handoko (2005:127) dalam Sumantri (2017) semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap seluruh semangat kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang paling baik bagi perusahaan. Menurut Karsini et al. (2016) dengan adanya semangat kerja yang baik akan menghasilkan kemauan bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Menurut Handayani (2016) bahwa terdapat nilai-nilai yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu :

- 1 Presensi/Absensi : Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya.
- 2 Kerjasama : Sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau saling menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Kerjasama dapat menimbulkan dampak positif apabila dilakukan dengan niat baik, tujuan baik dan dilakukan dengan cara yang baik pula.
- 3 Kepuasan Kerja : Menurut (Martoyo, 2000:142), kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sehingga kepuasan kerja di nilai sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
- 4 Kedisiplinan : Suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2013:160) dalam Paramitadewi (2017) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan kecakapan, usaha dan kesempatan. Menurut Handayani (2016:44) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Respatiningsih & Sudirjo (2015:58) terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

- 1 Kepemimpinan, pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikut sertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.
- 2 Kerjasama, pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.
- 3 Kualitas Pekerjaan, kualitas kerja yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan.
- 4 Kemampuan Teknis inisiatif, kemampuan seseorang melaksanakan bidang tugas yang dihadapi atau melakukan suatu pekerjaan tanpa menunggu suruhan orang lain.
- 5 Semangat Kerja, perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Deskripsi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif untuk memperoleh jawaban penelitian yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2005) dalam Gunawan (2016:83) mengemukakan bahwa pendekatan kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah dimana peneliti merupakan instrumen kunci. Menurut Sugiyono (2016:289), penelitian deskriptif adalah suatu rumusan masalah yang memandu peneliti untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.

Subjek dan Objek Penelitian

Menurut Spradley dalam Sugiyono (2016:297), dalam penelitian kualitatif dinamakan “social situation” yang terdiri dari 3 hal, yaitu : tempat (place), pelaku (actors) dan aktivitas (activity) yang berinteraksi secara sinergis. Situasi sosial tersebut dinyatakan sebagai subjek penelitian kualitatif. Subjek dari penelitian ini adalah 5 orang informan yang terdiri dari : 3 orang anggota karyawan Zolid Agung Perkasa, 1 orang dosen fasilitator entrepreneurial project dan 1 orang pemilik bisnis sejenis. Sedangkan objek dari penelitian ini adalah kinerja karyawan Zolid Agung Perkasa.

Penentuan Narasumber Penelitian

Penentuan narasumber dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono (2016:300), purposive sampling adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu . Berdasarkan pada teknik sampling tersebut, maka peneliti menentukan sejumlah narasumber dengan kriteria yang diharapkan sehingga nantinya narasumber tersebut mampu memberikan informasi yang mencukupi bagi penelitian. Narasumber pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Narasumber Penelitian

Narasumber	Jumlah	Nama Narasumber	Kriteria
Anggota Karyawan ZAP	3 orang	Joy Victoria, Yosua Johan dan Ervan Godwin	Telah bekerja lebih dari 2 tahun
Dosen Fasilitator EP	1 orang	Ibu Dewi Immanuel	-Pernah menjadi dosen fasilitator ≥ 2 Semester dan mengetahui bisnis ZAP
Pemilik Bisnis	1 orang	Ibu Jenifer Smith (Pemilik Wei Xiao)	Memiliki bisnis yang sudah berjalan ≥ 5 tahun dan memiliki karyawan minimal 5 orang

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2018)

Tujuan dari penentuan informan yang demikian adalah untuk mendapatkan data yang valid serta data yang dapat diperbandingkan.

Metode Pengumpulan Data

1. Data Primer

Data primer yang peneliti peroleh dari penelitian ini yaitu jawaban dari para informan yang sudah diwawancara dari hasil pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang peneliti peroleh dari penelitian ini yaitu dokumentasi.

3. Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara semiterstruktur (semistruktured interview). Sugiyono (2016:320) menjelaskan bahwa teknik wawancara semiterstruktur bertujuan untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diwawancara diminta untuk menyampaikan pendapat dan ide-idenya. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara semiterstruktur untuk mengembangkan pertanyaan serta menggali informasi yang lebih dalam di samping informasi yang diperoleh dari pertanyaan utama.

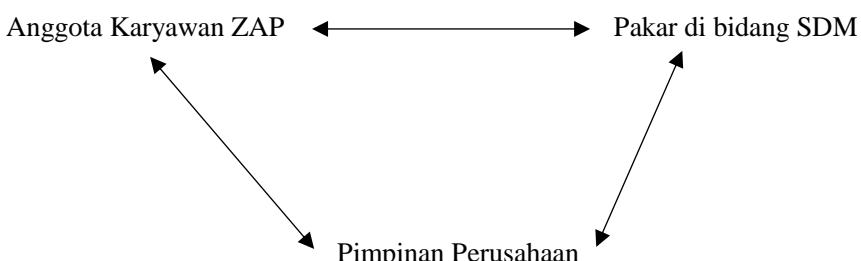
4. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari dokumen yang telah tersedia dan juga berguna untuk melengkapi data. Sugiyono (2016:329) mengemukakan bahwa dokumentasi digunakan karena bertujuan untuk pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian. Data yang diperoleh melalui dokumentasi berupa data omzet sebagai dokumen intern dan data berupa jurnal, transkrip, buku sebagai dokumen ekstern.

Validitas dan Reliabilitas

Gunawan (2016:217) mengemukakan bahwa peneliti dalam penelitian kualitatif harus berusaha mendapatkan data yang valid (credibility) untuk itu dalam pengumpulan data peneliti perlu mengandalkan validitas data agar data yang diperoleh tidak invalid. Menurut Sugiyono (2016:368) guna melakukan uji kredibilitas, perlu ada 3 tahap yang dilakukan, yaitu perpanjangan pengamatan, meningkatkan ketekunan dan diakhiri dengan triangulasi data. Triangulasi sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu sendiri, untuk keperluan pengecekan data atau sebagai pembanding terhadap data itu. Terkait dengan triangulasi data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber untuk menguji validitas data. Triangulasi sumber dilakukan dengan mengumpulkan data dari beberapa informan penelitian, dimana data yang diperoleh dari para informan tersebut kemudian akan dicocokkan satu sama lain untuk ditarik suatu kesimpulan. Sugiyono (2016:373) mengemukakan bahwa triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Peneliti menggunakan triangulasi sumber, karena peneliti akan mewawancarai dari beberapa informan untuk mendapatkan suatu kesimpulan dari beberapa sumber.

Berikut adalah gambar triangulasi sumber data ZAP :



Gambar 2. Triangulasi sumber data

Sumber : Sugiyono (2016:372)

Sugiyono (2016:377) menjelaskan juga bahwa uji reliabilitas dalam pendekatan kualitatif dikenal dengan istilah pengujian dependability. Guna melakukan pengujian dependability, diperlukan auditor yang

independen atau pembimbing untuk mengaudit keseluruhan aktivitas peneliti dalam melakukan penelitian (Sugiyono, 2016:377). Dalam penelitian ini yang menjadi auditor adalah dosen pembimbing peneliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim. Menurut Marnung dalam Widayawati dan Ruhana (2016:31-32) bahwa Kerjasama Tim dipengaruhi oleh (1) kerjasama, (2) kepercayaan dan (3) kekompakkan.

Hasil Wawancara dan Pembahasan Berdasarkan Indikator Kerjasama Tim

Faktor **kerjasama**, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan informan, dapat dilihat bahwa anggota karyawan Zolid Agung Perkasa dalam melakukan pekerjaan lebih sering dikerjakan secara bersama-sama, namun tidak semua anggota berkontribusi dalam pengerejaan tugas. Tidak semua tugas harus dikerjakan secara bersama-sama. Apabila setiap individu dapat mengerti tugas dan tanggung jawabnya masing-masing dan berusaha melaksanakan sebaik-baiknya, maka kinerja karyawan otomatis akan meningkat. Kemampuan dari setiap individu dalam menyelesaikan tugasnya akan berdampak pada kinerja individu yang lainnya. Individu-individu yang terampil apabila dapat bekerja secara bersama-sama mengikuti pola dan sistem yang teruji akan membentuk kerjasama dalam pencapaian target dan tujuan bersama. Kerjasama dalam perusahaan akan tercipta ketika semua individu-individu yang ada dapat memahami tugas yang dikerjakan. Hal ini didukung oleh Marnung dalam Widyaswari dan Ruhana (2016:29), kerjasama dalam tim akan menjadikan suatu daya dorong yang memiliki sinergisitas bagi setiap individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim.

Faktor yang kedua adalah **kepercayaan**. Hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa kepercayaan dalam perusahaan Zolid Agung Perkasa sudah baik. Hal ini ditandai dengan tidak adanya kecurigaan satu sama lain dalam pembagian tugas. Setiap anggota karyawan percaya bahwa anggota karyawan lainnya mampu mengerjakan tugasnya dengan baik, karena setiap hal yang dilakukan anggota karyawan dipercaya untuk pencapaian tujuan perusahaan yang telah disepakati bersama. Kepercayaan diperlukan untuk kerjasama tim dalam pembagian tugas kepada setiap individu maupun dalam bekerja. Adapun jika antar anggota karyawan yakin terhadap kemampuan satu sama lain, sehingga tidak akan timbul rasa saling curiga antara anggota karyawan untuk membagikan tugas terhadap individu-individu dalam suatu perusahaan. Melainkan akan timbul adanya rasa percaya untuk membagikan tugas terhadap individu-individu dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh Robbins (2007:114-119) dalam Utami et al. (2016:31) yang menyatakan dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.

Faktor yang ketiga adalah **kekompakan**. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan menunjukkan bahwa kekompakan di perusahaan Zolid Agung Perkasa masih kurang baik. Dapat dilihat bahwa anggota karyawan hanya berkumpul dalam projek bisnis dan tidak pernah mengadakan kegiatan lainnya seperti, informal gathering, outbound yang seharusnya perlu dilakukan agar dapat meningkatkan kekompakan dan kerjasama tim dalam perusahaan. Hal ini disebabkan karena kebanyakan anggota berasalan tidak dapat berkumpul karena memiliki kesibukan masing-masing di luar projek. Hal ini juga yang sering memicu terjadinya miss communication dalam penyelesaian tugas. Tidak adanya komunikasi yang baik dalam suatu tim akan berdampak pada kekompakan yang terjadi dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh pernyataan dari Riyantini dan Triyono (2016:228) tanpa adanya komunikasi yang baik, tidak mungkin akan terjalin koordinasi yang baik antar semua karyawan dari masing-masing bagian dalam sebuah organisasi. Kekompakan antar anggota karyawan akan mempermudah perusahaan dalam menyelesaikan suatu masalah, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih meningkat. Peningkatan kekompakan juga dapat dilakukan dengan cara outbound, nonton bersama, jalan-jalan, makan bersama atau kegiatan informal lainnya secara bersama-sama. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Susilo (2005:15) dalam Buchori dan Saman (2016:14) mengatakan bahwa outbound training bermanfaat dalam membangun kerjasama tim atau kekompakan tim.

Hasil Wawancara dan Pembahasan Berdasarkan Indikator Semangat Kerja

Faktor **presensi** berdasarkan hasil wawancara dilakukan dengan informan, dapat diketahui bahwa berdasarkan presensi semua anggota karyawan Zolid Agung Perkasa sudah cukup baik. Hal ini terbukti dengan keinginan dan kemauan untuk selalu hadir dalam setiap rapat yang diadakan karena setiap anggota mengetahui bahwa rapat yang diadakan perusahaan Zolid Agung Perkasa penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan, penjualan dan memutuskan masalah yang dihadapi saat ini, walaupun dalam rapat ada anggota yang pasif, seperti tidak memberikan solusi atau pendapat terhadap permasalahan yang dihadapi. Usulan strategi kedepan untuk presensi harus ada agenda yang jelas dan sudah diberitahukan satu hari sebelum diadakannya rapat. Tujuannya agar anggota dapat mempersiapkan diri dan mengetahui topik apa yang akan dibahas saat rapat. Setelah rapat harus ditentukan siapa yang bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan yang diambil dan harus menyelesaikan target sesuai yang telah ditetapkan. Selain itu presensi dalam rapat juga dapat meningkatkan interaksi antar anggota karyawan agar tidak terjadi *miss communication* antar anggota karyawan.

Faktor yang kedua adalah **kerjasama**. Kerjasama merupakan salah satu hal yang mempengaruhi semangat kerja. Berdasarkan informasi dari narasumber, menunjukkan bahwa menurut narasumber kerjasama semangat kerja di Zolid Agung Perkasa masih kurang baik. Kerjasama dan semangat kerja dapat ditingkatkan apabila antar anggota karyawan dapat menjalin komunikasi yang baik antar karyawan, hal ini akan mempengaruhi kerjasama karyawan yang akan berdampak positif terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Wijaya (2015:5) komunikasi berpengaruh langsung terhadap semangat kerja karyawan, untuk mendukung peningkatan semangat kerja karyawan maka peranan komunikasi sangat diperlukan. Apabila salah satu anggota bersemangat hal ini dapat menular juga kepada karyawan yang lain.

Faktor yang ketiga adalah **kepuasan kerja**. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengatakan bahwa kepuasan kerja yang ada di Zolid Agung Perkasa sudah baik. Bagi anggota karyawan Zolid Agung Perkasa dengan adanya kepuasan kerja seperti, hasil kerja yang dikerjakan membuat orang lain puas dan hasil kerja yang dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan serta dengan membantu sesama anggota karyawan dalam suatu perusahaan juga dapat menimbulkan adanya kepuasan kerja. Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan oleh Robbins (2012:99) kepuasan kerja adalah seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang yang tidak puas memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Sehingga dapat dikatakan karyawan yang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung akan berkinerja lebih baik.

Faktor yang keempat adalah **kedisiplinan**. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat diketahui bahwa kedisiplinan dapat diukur dari ketepatan waktu. Seperti contohnya, ketepatan waktu dalam mengumpulkan tugas, ketepatan waktu dalam bekerja dan sebagian juga bisa diukur dari berjalannya sesuai koridor aturan. Hal ini didukung oleh pernyataan Leteiner dan Levine (1983:67) dalam Tuhanaga (2016:90) bahwa kedisiplinan dapat dikatakan baik apabila adanya ketataan pegawai terhadap peraturan jam kerja, kuantitas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan standar dan adanya semangat pegawai dalam bekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa :

Peran kerjasama tim terhadap kinerja adalah membantu menyelesaikan setiap tugas dan permasalahan yang ada dalam tim, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Peran semangat kerja terhadap kinerja adalah sebagai pendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Saran

1. Saran bagi Perusahaan

- 1 Membuat agenda satu hari sebelum rapat diadakan, agar karyawan dapat mempersiapkan diri terlebih dahulu sebelum mengikuti kegiatan rapat.
- 2 Meningkatkan kekompakan antar sesama karyawan dengan cara melakukan kegiatan di luar projek bisnis. Seperti, jalan-jalan, makan bersama, outbound, nonton bersama.
- 3 Komunikasi antar anggota karyawan lebih ditingkatkan agar kerjasama bisa berjalan dengan lebih baik, sehingga dapat memberikan kinerja yang lebih maksimal.
- 4 Menetapkan jadwal tetap untuk pertemuan setiap minggunya yang harus dihadiri semua anggota karyawan, sehingga hubungan antar karyawan lebih terjalin dengan baik.

2. Saran untuk Penelitian Lebih Lanjut

Penelitian ini berfokus untuk mengetahui bagaimana peran kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yang mencakup kerjasama, kepercayaan dan kekompakan serta mengetahui bagaimana peran semangat kerja terhadap kinerja karyawan yang mencakup presensi, kerjasama, kepuasan kerja dan kedisiplinan. Untuk penelitian lebih lanjut, disarankan untuk memperdalam penelitian dengan menambahkan cakupan kinerja lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Buchori, I. M., & Saman. (2016). Pengaruh Character Education Training melalui *outbound training* untuk Peningkatan kejujuran dan integritas. *Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling*, 12-19.
- Gunawan, I. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif, Teori & Praktik*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Handayani, R. D. (2016). Pengaruh Lingkungan Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja PNS Balista Lembang. *Journal of pariwisata*, II , 1.
- Karsini, K. P. (2016). Pengaruh Semangat Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPKAD) Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1-2.
- Panggiki, A.L. (2017). Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Paramitadewi, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6).
- Respatiningsih, I. &. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi empirik pada Inspektorat Kabupaten Pemalang). *Serat Acitya*, 4(3), 56.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : CV Alfabeta.
- Sumantri, B. (2017). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Balongpanggang. *e-Jurnal Mitra Pendidikan*, 1(7), 789-800.
- Sunaryo, H. (2017) . Pengaruh Kerjasama Tim dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan UD. AGRO INTI SEJAHTERA JEMBER. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(04).
- Tuhagana, A. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang Tahun 2016. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 86-106.
- Widyaswari, U. H., & Ruhana. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kerjasama Tim. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 28-37.
- Wijaya, H. D. (2015). Pengaruh Komunikasi Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-7.
- Utami et. al (2016)
- Riyantini & Triyono (2016)