issn : 2503-0957

PENGARUH KERJASAMA TIM DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KOMPLEKSITAS TUGAS SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TIM KERJA CV. SEMAR PRODUCTION YOGYAKARTA

Andrianto [1]

[1]Program Studi Teknik Informatika, Institut Teknologi dan Bisnis STIKOM Ambon
Email : soekarno@stikomambon.ac.id
[2]Program Studi Sistem Informasi, Institut Teknologi dan Bisnis STIKOM Ambon
Email : soeharto@stikomambon.ac.id
[3]Program Studi Bisnis Digital, Institut Teknologi dan Bisnis STIKOM Ambon
Email : habibie@stikomambon.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim dan kompetensi terhadap kinerja dengan kompleksitas tugas sebagai variabel intervening pada CV. Semar Production. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan yang ada di perusahaan CV. Semar Prodction dan yang menjadi sempel dalama peneltian ini sebanyak 43 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling proporsional*. Metode analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan PLS (*Partial Least Square*). Temuan penelitian ini, yaitu : 1) kerjasama tim memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 2) kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) komplesitas tugas memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 4) kerjasama tim dan kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di intervening oleh kompleksitas tugas.

Kata Kunci: Kerjasama Tim, Kompetensi, Kompleksitas Tugas, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of teamwork and competence on performance with task complexity as an intervening variable on the CV. Semar Production. The population in this study are employees in the company CV. Semar Prodction and as many as 43 employees in this study. Sampling using proportional random sampling cluster. Data analysis methods include descriptive analysis and quantitative analysis with analytical techniques using PLS (Partial Least Square). The findings of this study, namely: 1) teamwork has a positive and significant influence on employee performance; 2) competence has a positive and significant influence on employee performance; 3) task complexity gives a positive and significant impact on employee performance; 4) teamwork and competence have a positive and significant impact on employee performance intervened by the complexity of the task.

Keywords: *Team Cooperation, Competence, Task Complexity, Employee Performance*

issn : 2503-0957

1. PENDAHULUAN

Di era moderen ini, *Event Organizer* bukan lagi hanya sebagai sekelompok orang yang berguna untuk melancarkan sebuah acara, melainkan cakupannya menjadi lebih luas yaitu sebagai alat promosi dimana berguna untuk meningkatkan *brand image* dan *awareness* (popularitas) dari pada produk yang pada akhirnya akan mempengaruhi angka penjualan yang meningkat bagi perusahaan yang bekerjasama dalam acara perusahaan yang mengadakan acara tersebut (Megananda & Wijaya, 2009).

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen perusahan dapat mengambil berbagai kebijakan yang di perlukan, sehingga dapat meningatkan kinerja karyawannya agar sesuai dengan harapan perusahaan (Habibah, 2001).

Tenner dan Detoro (1992), menyimpulkan kerjasama tim merupakan sekumpulan individu yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas, koordinasi serta prosedur yang harus disepakati oleh seluruh anggota tim. Hal ini berguna untuk keharmonisan dan kepuasan kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu dan organisasi. Dengan demikian, setiap orang dalam struktur organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu membutuhkan *teamwork* yang baik untuk mencapai tujuannya itu. Bukti menunjukkan bahwa tim biasanya bekerja lebih baik daripada individu ketika tugas-tugas yang dilakukan membutuhkan banyak keterampilan, pendapat, dan pengalaman.

Menurut Wibowo (2010), kompetensi memiliki lima karakteristik yaitu motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*). Menurut Spencer dalam menggunakan konsep kompetensi harus ada kriteria pembanding (*Criterion Reference*) untuk membuktikan bahwa sebuah elemen kompetensi mempengaruhi baik atau buruknya kinerja seseorang.

Menurut Spencer (Moeheriono, 2010) hubungan antara kinerja dengan kompetensi karyawan adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya, seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya *(the right man on the right job)*. Kompetensi merupakan sebuah peran penting dalam dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Kinerja efektif dan unggul dapat ditentukan dengan kompetensi yang berguna untuk menentukan karakteristik seseorang yang berkaitan dengan dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yang di intervening oleh

issn : 2503-0957

kompleksitas tugas dan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang di intervening oleh kompleksitas tugas.

2. MATERI DAN METODE

Kinerja Karyawan

Wibowo (2014) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Kerjasama Tim

Menurut Paris, Salas & Cannon-Bowers (2000), sekumpulan individu yang bersama-sama bukan suatu tim, *Teamwork* merupakan gabungan dari perilaku beberapa individu, *teamwork* merupakan gabungan dari *Knowladge, Skill* dan *Attitude* yang ditujukan untuk mendukung anggota tim dan pencapaian tujuan tim. *Teamwork* adalah seperangkat pengalaman, tindakan dan perasaan masing-masing anggota tim yang saling terkait yang dibutuhkan untuk proses koordinasi dan pencapaian tujuan tugas tim.

Kompetensi

Menurut Gordon (1988) Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang, adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik.

Kompleksitas Tugas

Menurut William C. Boynton, (2010) Kompleksitas tugas merupakan tugas yang tidak terstruktur, sulit untuk dipahami, ambigu dan terkait satu sama lain.

kinerja adalah suatu fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, tingkat pencapaian tujuan dan interaksi antara tujuan dan kemampuan pekerja. Pengertian ini terlihat sedikit rumit karena mengidentifikasi kinerja sebagai fungsi kemampuan pekerja dalam menerima tujuan pekerjaan, yang bermakna kinerja memerlukan kemampuan mengidentifikasi keserasian antara kamampuan yang dimiliki pekerja dengan tujuan pekerjaan yang akan dilaksanakannya. Keserasian sebagai kinerja masih dipengaruhi pula oleh interaksi antara pemahaman dan penerimaan pekerja/karyawan terhadap tujuan pekerjaan dengan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan tersebut. (Judith R Gordon, 2006**)**

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Menurut Sugiyono (2014), penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian kuantitatif, adalah penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambar dan Tabel

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kerjasama tim dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan kompleksitas tugas sebagai variabel mediasi. Pengambilan data penelitian ini dilakukan dengan menyebar kuesioner sebanyak 43 eksemplar kepada karyawan CV. Semar Production Yogyakarta.

issn : 2503-0957

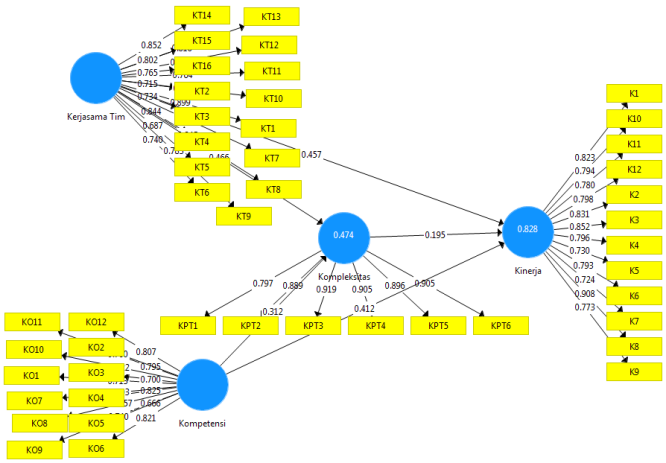
Tabel 1. Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
proposal																
kuisioner																
Penyebaran kuisioner																
Olah data																

Tabel 2. Hasil penyebaran kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuesioner yang disebar	43
2	Kuesioner yang tidak dikembalikan	0
	Total kuesioner yang dapat diolah	43

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan memperhatikan tingkat signifikansinya dan parameter *path* antara variabel laten. Hipotesis yang diajukan untuk mengetahui hubungan masing-masing konstruk yang dihipotesiskan. Pengambilan keputusan didasarkan pada arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian antar konstruk yang ditunjukan pada Tabel 4.13 yang merupakan output hasil dari *inner weight* dengan bantuan *software* PLS 3.27. Hasil output PLS 3.0 ditemukan hasil nilai *bootstrapping* dengan *sample* sebesar 43 menghasilkan nilai estimasi dan probability (*p-value*) ditunjukkan pada Gambar. 1



Gambar 1. Hasil Model PLS

Persamaan

Berdasarkan hasil analisi data menjukan bahwa pengaruh Kerjasama tim dan terhadap kinerja karyawan melalui Kompleksitas tugas memiliki koefisien jalur sebesar 0,091 dan t hitung sebesar 2,167 dan *p-value* sebesar 0,016<0,05 sehingga hubungan tersebut signifikan. Hasil pengujian yang lain juga dapat diketahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kompleksitas tugas memiliki koefisien jalur sebesar 0,061 dan t hitung sebesar 2,203 dan p-value sebesar 0,014<0,05 sehingga hubungan tersebut signifikan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari berbagai temuan di dalam penelitian ini maka disusun kesimpulan sebagia berikut :

1. Kerjasama tim berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Semar Production Yogyakarta.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Semar Production Yogyakarta.
3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di intervening oleh

issn : 2503-0957

kompleksitas tugas di CV. Semar Production Yogyakarta.

4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di intervening oleh kompleksitas tugas di CV. Semar Production.

Saran

Dalam upaya untuk peningkatan kinerja karyawan maka perlu kerjasama tim dan partisipasi dari karyawan. Untuk membangun tim yang baik, maka perlu ada ikatan hati antar anggotanya dengan akidah dan nilai-nilai transendental, sehingga sangat penting membangun visi dan misi bersama dalam tim. Dan bagi karyawan harus terus berkomunikasi secara akurat dan tepat waktu dengan karyawan lainnya guna memecahkan masalah, harus terus saling memberi pertukaran informasi yang relevan dan saling membatu dengan karyawan yang lain, harus lebih cermat dalam merencanakan tugas/kegiatan, melaksanakan tugas secara efektif, efesien dan mengoptimalkan seluruh potensi dan sumber daya yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Megananda, Yudhi, Wijaya, Johanes Arifin. 2009, *7 Langkah Jitu Membangun Bisnis Event-Organizer,* Jakarta, BIP.

[2] Habibah, 2001, *Meningkatkan Kinerja Melalui Mekanisme 360 Derajat,* Telaah Bisnis, Vol.2, No.1. p.27-37

[3] Tenner, A.R., & DeToro, I.J., 1992, *Total Quality Management: Three Steps to Continuous Improvement*. Addison-Wesley Publishing Company Inc., Reading, M.A.

[4] Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

[5] Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia

[6] Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers

[7] Salas, E., Burke, C., & Cannon-Bowers, J. 2000. *Teamwork: Emerging Principles*. International Journal of Management Reviews. 2(4), 339-356.

[8] Gordon. 1988. *Pembelajaran Kompetensi.* Jakarta : Rineka Cipta.

[9] Kell, Walter G., Boynton, William C. 2010. *Modern Auditing*. Edisi Delapan, Penerjemah Ichsan Setiyo Budi, Herman Wibowo. Jakarta: Erlangga.

[10] Gordon, Judith R., 2006. *Organizational Behavior: A Diagnostic Approach,* New Jersey: Prentice Hall Inc.

[11] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.