

Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.Telkom Indonesia

Yuliana Anggun Cahyani^{1*}, Marina²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Nusa Putra Sukabumi

Email : yulianaacahyani@gmail.com

Abstract: *Job performance is very important for the company as a decision-making tool for its employees. Employee job performance is useful in improving employee performance, compensation adjustments, placement decisions, training and development needs, career planning and development, loss of HR process gaps, inaccurate information, job design errors, equal employment opportunities, and external challenges. The type of research used is quantitative method. This research was conducted at PT Telkom Indonesia. In this study, the sampling method used was the total sampling technique. The results of this study are Teamwork is very important in improving employee performance. Teamwork allows employees to share knowledge, ideas, and resources, thereby improving job quality and efficiency. Work discipline is also very important in improving employee performance. Work discipline allows employees to work effectively and efficiently, and improve the quality of work. In this study, it was found that work discipline has a significant positive correlation with employee work performance.*

Keywords: *Cooperation; Work Discipline; Work Achievement*

Abstrak: Prestasi kerja sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengambilan keputusan bagi karyawannya. Kinerja pekerjaan karyawan berguna dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, hilangnya kesenjangan proses SDM, informasi yang tidak akurat, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang setara, dan tantangan eksternal. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Indonesia. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling. Teknik Analisa data melalui program SPSS 23. Hasil dari penelitian ini yaitu Kerjasama tim sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kerjasama tim memungkinkan karyawan untuk berbagi pengetahuan, ide, dan sumber daya, sehingga meningkatkan kualitas pekerjaan dan efisiensi. Disiplin kerja juga sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, serta meningkatkan kualitas pekerjaan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Kerja sama; Disiplin Kerja; Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Prestasi kerja sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengambilan keputusan bagi karyawannya. Kinerja pekerjaan karyawan berguna dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karir, hilangnya kesenjangan proses SDM, informasi yang tidak akurat, kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang setara, dan tantangan eksternal. Prestasi kerja sangat penting bagi suatu organisasi atau bisnis untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, prestasi kerja seorang karyawan di dalam perusahaan sangat penting bagi prestasi kerja karyawan itu sendiri dan juga bagi keberhasilan perusahaan. (Anggraeni, 2023)

Penelitian ini dilakukan pada PT. Telkom Indonesia, dalam penelitian ini prestasi kerja karyawan disini menurun disebabkan oleh faktor kerjasama tim dan disiplin kerja. Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari prestasi kerja karyawan. Selain kerjasama tim faktor disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin kerja karyawanlah suatu organisasi dapat menggapai tujuan dari program kerja yang dikerjakannya. (Ariandi, 2023)

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisienkan waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri. (Fadillah, 2023)

Masalah kedisiplinan kerja karyawan yang terlihat seperti mereka bekerja tidak maksimal dan tidak memanfaatkan waktu secara efektif sehingga deadline pekerjaan sering tertunda, tidak taatnya terhadap peraturan seperti masih banyak karyawan yang sering datang terlambat dan ada juga bahkan yang tidak masuk kerja, kurangnya tanggung jawab yang diemban, kurangnya ketegasan dan sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan sehingga mereka merasa bisa bersantai dalam bekerja dan menunda pekerjaan tersebut. Hal-hal seperti ini apabila dibiarkan akan menurunkan kinerja perusahaan dan akan berkurangnya karyawan yang berprestasi sehingga mereka tidak mendapatkan reward dan enggan dalam melakukan pekerjaan.

Prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain keterampilan, pengetahuan, disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, semangat kerja rekan satu tim, kepemimpinan, budaya organisasi dan faktor lainnya. Faktor-faktor ini dapat berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan dapat menjadi hambatan dalam mencapai tujuan tersebut. Kerja tim, kolaborasi anggota tim untuk mencapai tujuan bersama, merupakan bagian penting dari struktur PT. Telkom Indonesia. Kerja tim yang kuat memungkinkan tim untuk menggabungkan upaya, mengoptimalkan kekuatan dan keterampilan masing-masing anggota, dan menciptakan sinergi yang kuat. Ketika anggota tim bekerja sama, saling mendukung, dan berbagi pengetahuan, mereka dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Hal ini secara langsung meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia. Kerja tim merupakan unsur yang sangat penting dalam disiplin kerja dalam organisasi.

Disiplin kerja pegawai memungkinkan organisasi mencapai tujuan program kerja yang dilaksanakan. Disiplin kerja juga menjadi aspek penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Disiplin yang tinggi pada karyawan perusahaan menunjukkan kejujuran dan tanggung jawab terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi maka perusahaan dapat dengan mudah mencapai tujuannya. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, maka mereka dapat bekerja secara efisien dan mengoptimalkan waktu kerjanya. Disiplin adalah sikap sadar dan sukarela seseorang untuk menaati segala aturan dan norma sosial perusahaan. Disiplin memegang peranan yang sangat penting dalam sumber daya manusia, karena semakin baik kedisiplinan pegawai maka indikator kinerjanya akan semakin tinggi (Hasibuan, 2016).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kerjasama tim dan disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia. Dalam era globalisasi, perusahaan harus memiliki keunggulan bersaing untuk memenangkan persaingan. Salah satu faktor yang dapat dijadikan pegangan perusahaan adalah dengan keunggulan sumber daya manusia yang berkualitas. Karyawan yang memiliki kerjasama tim yang baik dan disiplin kerja yang tinggi akan lebih mampu meningkatkan prestasi kerja mereka. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kerjasama tim dan disiplin kerja dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Telkom Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di PT. Telkom Indonesia. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling. Sugiyono (2019) Teknik pengambilan sampel populasi digunakan apabila sampel yang diambil sama dengan populasi. Dalam penelitian ini dipilih sampel keseluruhan karena populasinya kurang dari 50 orang, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu, besar sampel dalam penelitian ini adalah 23 karyawan. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner. Tahap pengujian instrumen dilakukan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik analisis data menggunakan teknik normalitas data sebelumnya pada saat pengolahan data pada tahap berikutnya dan Mean, median, modus

sertda Uji Regresi ganda dan Korelasi Ganda Data yang terkumpul selanjutnya akan diperiksa menggunakan software SPSS 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Kerjasama Tim (X1)

Indikator	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
X1	0,663	0,486	Valid
X2	0,525	0,486	Valid
X3	0,547	0,486	Valid
X4	0,585	0,486	Valid
X5	0,496	0,486	Valid
X6	0,634	0,486	Valid
X7	0,193	0,486	Tidak Valid

Sumber: SPSS 23.

Berdasarkan uji validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kerjasama tim (X1) yang diteliti telah valid. Terdapat 6 item r-hitung dari semua pertanyaan berada diatas 0,486 dan nilai signifikasi kurang dari 0,05 dan dinyatakan valid sehingga satu butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Indikator	R-Hitung	R-tabel	Keterangan
X1	0,638	0,486	Valid
X2	0,467	0,486	Valid
X3	0,379	0,486	Tidak Valid
X4	0,598	0,486	Valid
X5	0,579	0,486	Valid
X6	0,536	0,486	Valid
X7	0,739	0,486	Valid

Sumber: SPSS 23.

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel disiplin kerja (X2) yang telah diteliti telah valid. R-hitung seluruh item berada diatas 0,486 dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05 dan dinyatakan valid sehingga satu item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel X1 dan X2

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,614	Reabel
X2	0,644	Reabel

Dari hasil olah data pada tabel menggunakan spss jumlah responden 23 orang menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha pada semua variabel Kerjasama tim (X1), dan disiplin kerja (X2) lebih besar dari angka 0,6 maka dapat dikatakan reliabel dan dapat diandalkan sebagai alat ukur reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Statistic	df	Sig.
Hasil	X1	0,180	12	0.200*
Responden	X2	0,146	11	0.200*

Sumber: SPSS 23.

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari angka 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Mean, Median, Modus
Hasil Responden

N	Valid	23
	Missing	0
Mean		43.5652
Median		45.0000
Mode		42.00 ^a
Sum		1002.00

Sumber: SPSS 23

Didapatkan Hasil Mean, Medan dan Modus pada Hasil responden ini yaitu Mean 43,56, Median 45, dan Modus 42.

Uji Regresi Linier Ganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linier Ganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.008	1	.008	8.989	.003
	Residual	937.644	21	44.650		
	Total	937.652	22			

Sumber: SPSS 23.

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 8,989. nilai tersebut lebih besar dari f tabel (8,989 > 4,27). Nilai signifikan dalam uji F sebesar 0,002 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,003 < 0,05). Nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan

nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi karyawan.

Tabel 7. Uji Korelasi Ganda

Change Statistics				
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
.116	1.317	1	10	.278

Sumber: SPSS 23

Berdasarkan tabel, menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar 1,3178,989. nilai tersebut lebih besar dari f Change tabel (1,317 > 4,27). Nilai signifikan dalam uji F sebesar 0,278 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,278 < 0,05$). Nilai f hitung lebih besar dari f tabel dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Kerjasama tim dan disiplin kerja tidak berkaitan terhadap prestasi karyawan.

PEMBAHASAN

Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam suatu perusahaan menunjukkan integritas dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan disiplin kerja yang tinggi, memudahkan perusahaan mencapai tujuannya, jika karyawan memiliki disiplin kerja maka karyawan akan bekerja secara efektif dan dapat mengefisiensi waktu dalam bekerja sehingga tidak akan terjadi penyimpangan-penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan itu sendiri. (Maulyan, 2024)

Kerjasama tim dapat berjalan dengan baik apabila setiap anggota dapat melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk: inisiatif berdiskusi, mencari informasi dan opini, mengusulkan prosedur-prosedur untuk mencapai tujuan, mengelaborasi pendapat, menyimpulkan/mengikhtisar, menguji konsensus, kompromi dan kreatif dalam memecahkan kembali perbedaan-perbedaan, mencoba untuk menurunkan ketegangan di dalam kelompok, dan mengekspresikan perasaan kelompok yang akan meningkatkan kinerja karyawan kedepannya agar tim bisa bekerja secara efektif dalam mengembangkan motivasi, kedekatan, dan produktivitas, banyak organisasi yang memandang pembangunan tim merupakan salah satu aspek dari prestasi kerja karyawan. (Ginting,2020)

KESIMPULAN

Kesimpulan dari pengaruh kerjasama tim dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia dapat disimpulkan sebagai berikut: Kerjasama tim sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kerjasama tim memungkinkan karyawan untuk berbagi pengetahuan, ide, dan sumber daya, sehingga meningkatkan kualitas pekerjaan dan efisiensi. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kerjasama tim memiliki korelasi positif yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja juga sangat

penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Disiplin kerja memungkinkan karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, serta meningkatkan kualitas pekerjaan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa disiplin kerja memiliki korelasi positif yang signifikan dengan prestasi kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, R. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Bagian Produksi Lanjutan CV Sukahati Pratama Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Ariandi, A. (2023). *Pengaruh kerja sama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Indomarco prismatama cabang palopo* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO).
- Fadhilah, A. M. (2023). *Pengaruh Kerja Sama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) TBK, Cabang Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Ginting, L. D. (2020). *Pengaruh Kerjasama Tim dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja Karyawan Pada PT. Indah Traso Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Maulyan, F. F., & Sandini, D. (2024). Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Sains Manajemen*, 6(1), 24-29.