

## Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Tbk

Dian Nur Fajriani<sup>1\*</sup>, Kasnaeny K<sup>2</sup>, Fitriani<sup>3</sup>

[dianfajriani888@gmail.com](mailto:dianfajriani888@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [kasnaeny.k@umi.ac.id](mailto:kasnaeny.k@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [fitriani.mandung@umi.ac.id](mailto:fitriani.mandung@umi.ac.id)<sup>3</sup>

<sup>1\*</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

### Abstrak

Penelitian ini Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa (Persero) Tbk. Penelitian ini berfokus pada personel PT. Semen Tonasa (Persero) Tbk, dan sampel yang dikumpulkan adalah 60 responden. Dengan rumus Slovin, pengambilan sampel bertujuan (purposive sampling) dilakukan. Metodologi kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini, termasuk kuesioner. Teknik regresi sederhana diterapkan untuk menganalisis data yang diperoleh. Hasil penelitian ini sebagian menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa (Persero) Tbk secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh kerjasama tim.

**Kata Kunci:** Kerjasama Tim; Kinerja Karyawan.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Pendahuluan

Pajak Pada zaman sekarang, persaingan dalam dunia kerja menjadi semakin ketat. Perusahaan hendaknya mampu memperbaiki dan meningkatkan sumber daya yang dimilikinya, termasuk modal, bahan, dan sumber daya material lainnya, demi kemajuan organisasi agar dapat tumbuh seiring dengan perkembangan zaman yang terus berubah. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen krusial dalam suatu organisasi. Perusahaan perlu mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam meraih tujuannya (Kurniawan, 2022).

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan, perusahaan perlu memiliki pemimpin dan karyawan yang mampu berkolaborasi dalam mencapai target keuntungan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah aset yang sangat krusial untuk menjalankan perusahaan, baik itu dari pemimpin yang memiliki jabatan tertinggi maupun dari karyawan yang menduduki posisi terendah (Wulansari & Musslifah, 2024).

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aset penting bagi institusi mana pun agar tetap berfungsi dengan baik. Untuk mencapai tujuan

kelembagaan, manusia memainkan peranan yang dinamis dalam kegiatan kelembagaan. Pengelolaan sumber daya manusia harus mendukung tujuan lembaga di lingkungannya, baik di dalam perusahaan maupun di dalam pemerintahan. Tujuan pengelolaan sumber daya manusia adalah mengembangkan sumber daya yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk menyampaikan, merencanakan, dan mencapai tujuan Lembaga dengan memberikan layanan terbaik dan berkualitas tertinggi.

Jika sumber daya lembaga tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja terbaik, mereka tidak akan menghasilkan hasil terbaik. Kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengetahui seberapa baik kinerja sumber daya manusia saat ini. Kinerja karyawan adalah kapasitas kerja yang dicapai dan diupayakan dari perilaku karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan kegiatan kerja yang menjadi tanggung jawab individu maupun organisasi (Bramasta & Wahyuningsih, 2023).

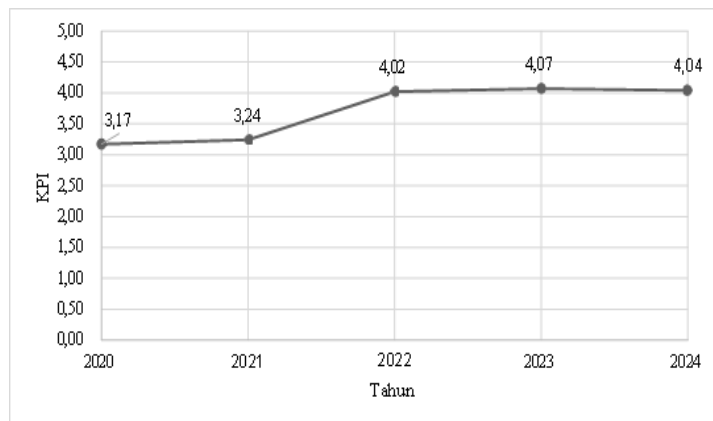
Kinerja adalah proses yang sistematis, artinya untuk memperbaiki kinerja diperlukan langkah-langkah atau tahap-tahap yang terencana dengan baik (Ihsan & Kasnaeny, 2022). Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya pengembangan karier, kompensasi, disiplin, kerjasama tim, dan faktor lainnya. Demikian pula pada kondisi ini berfokus pada kerjasama tim di PT. SEMEN TONASA (Persero) Tbk.

Kerjasama tim adalah kunci keberhasilan dalam lingkungan kerja, baik dalam hal produktivitas, komunikasi, pemecahan masalah, dan pengembangan individu. Kerjasama tim yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan, menghasilkan lebih banyak ide, dan membangun hubungan kerja yang lebih baik (Putri et al., 2023). Kerjasama tim merupakan salah satu bentuk keterampilan yang saling melengkapi satu sama lainnya dengan komitmen untuk mencapai suatu misi yang telah disepakati bersama secara efektif dan efisien. Kerjasama tim sangat erat hubungannya dengan kinerja karyawan, karena semakin dekat hubungan yang dijalani oleh para karyawan, maka mereka akan semakin akrab dan saling bahu membahu dengan orang-orang yang sudah berada dalam sebuah tim di dalam sebuah organisasi. Ketika para karyawan melakukan tugasnya dengan cara mereka bekerjasama dengan rekan kerjanya maka tugas tersebut akan lebih cepat selesai dan lebih mudah dilakukan, hal ini akan mempersingkat waktu dan membuat hasil kerja mereka lebih efektif dan efisien (Tamaya et al., 2023).

PT. Semen Tonasa adalah anak usaha Semen Indonesia yang bergerak di bidang produksi semen. PT. Semen Tonasa merupakan salah satu produsen semen terbesar di Kawasan Timur Indonesia yang menempati lahan seluas 1.571 hektar di Desa Biring Ere, Kecamatan Bungoro, Kabupaten Pangkep, sekitar 68 kilometer dari kota Makassar. Perseroan yang memiliki kapasitas terpasang 5.980.000 ton semen per tahun ini, mempunyai empat unit pabrik, yaitu Pabrik Tonasa II, III, IV dan V. Keempat unit pabrik tersebut menggunakan proses kering dengan kapasitas masing-masing 590.000 ton semen per tahun untuk Unit II dan III, 2.300.000 ton semen per tahun untuk unit IV serta 2.500.000 ton semen untuk unit V yang diproyeksikan mampu mendukung kebutuhan semen nasional. Didukung dengan bahan baku yang berlimpah, pabrik ini diperkirakan akan

terus beroperasi dan berkontribusi pada perekonomian nasional hingga beberapa puluh tahun ke depan.

Berikut ini adalah hasil pengukuran kinerja karyawan PT. Semen Tonasa dari tahun 2020 hingga tahun 2024 yang menggambarkan kinerja karyawan per tahun yang didapatkan melalui menggabungkan nilai rata-rata KPI karyawan.



**Gambar 1** Capaian Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa  
**Sumber:** PT. Semen Tonasa (2025)

Berdasarkan gambar 1 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Semen Tonasa yang terdiri dari departemen pemasaran, keuangan dan SDM mengalami fluktuasi dan belum mencapai kinerja karyawan yang maksimal. Pada tahun 2020 capaian kinerja karyawan sebesar 3,17%. Lalu mengalami peningkatan selama tiga tahun berturut-turut yaitu pada tahun 2021 sebesar 3,24%, 4,02% pada tahun 2022 dan 4,07% pada tahun 2023. Sementara pada tahun 2024 mengalami penurunan menjadi 4,04%. Hal itu menandakan bahwa kinerja karyawan belum sepenuhnya optimal dan terdapat ketidak konsistenan dalam proses realisasinya. Hasil kinerja karyawan yang terlihat naik turun dan stagnan setiap tahunnya apabila dibiarkan akan dikhawatirkan munculnya permasalahan bagi perusahaan di masa depan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, penulis menemukan beberapa faktor yang memiliki kecenderungan untuk mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa. Salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah permasalahan kerjasama tim. Menurut Robbins (2019), kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja perindividu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Fenomena kerjasama tim pada PT. Semen Tonasa yaitu kurangnya kesadaran dan rasa tanggung jawab dimana masih terdapat beberapa anggota tim yang tidak memahami pentingnya kerjasama dan tanggung jawab mereka terhadap keberhasilan tim. Permasalahan lainnya yaitu kurangnya kepercayaan. Jika anggota tim tidak saling percaya, mereka akan enggan berbagi informasi, meminta bantuan, atau mengakui kelemahan mereka. Sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan maupun karyawan itu sendiri.

## Metode Analisis

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT Semen Tonasa (Persero) Tbk. Teknik pengambilan sampel yaitu teknik *non probability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu rumus Slovin, sehingga menghasilkan sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi sederhana dan uji hipotesis.

## Hasil

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui validitas pertanyaan dari setiap variabel, maka  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ . Berikut hasil uji validitas masing-masing variabel:

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kerjasama Tim (X)	X.1	0,702	0,254	Valid
	X.2	0,804		
	X.3	0,820		
	X.4	0,846		
	X.5	0,848		
	X.6	0,853		
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,703	0,254	Valid
	Y.2	0,453		
	Y.3	0,730		
	Y.4	0,667		
	Y.5	0,871		
	Y.6	0,850		

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh nilai  $R_{hitung}$  untuk item pernyataan kuesioner pada variabel penelitian yang digunakan menghasilkan nilai  $R_{hitung}$  yang lebih besar dari nilai  $R_{tabel}$  dimana nilai  $R_{tabel}$  untuk jumlah sampel 60 ( $df-2 = 58$ ) adalah sebesar 0,254 sehingga seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dapat dinyatakan valid

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi antara hasil pengamatan dengan instrumen atau alat ukur yang digunakan pada waktu yang berbeda-beda. Berikut hasil uji reliabilitas masing-masing variabel:

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kerjasama Tim (X)	0,895	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,805	

Sumber: data diolah (2026)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *cronbach Alpha* dari masing-masing variabel sudah lebih besar dari 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa reliabilitas untuk kuesioner sudah dapat diterima.

### Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh variabel X terhadap Y. Adapun perincian dari analisis regresi yang diolah dengan menggunakan program komputerisasi SPSS versi 25 yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Sederhana Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	10.219	3.166		3.227	.002
	Kerjasama Tim	.601	.120	.548	4.994	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah (2026)

Tabel 3 menunjukkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 10,219 + 0,601 X + e$$

Konstanta (a) sebesar 10,219 hal ini berarti jika kerjasama tim (X) secara bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya kinerja karyawan yaitu 10,219. Nilai koefisien regresi (b) untuk variabel kerjasama tim (X) adalah sebesar 0,601. Dalam penelitian ini dapat dinyatakan bahwa kerjasama tim (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa ketika kerjasama tim (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,601.

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial

Uji t atau uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dengan taraf signifikan sebesar 0,05. Berdasarkan output yang ditemukan, maka dapat disimpulkan bahwa t-hitung variabel kerjasama tim sebesar 4,994 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, sehingga hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

#### Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya proporsi sumbangan variabel independen Berikut adalah tabel hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 <sup>a</sup>	.301	.289	2.492

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim

Sumber: data diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 4, Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) 0,548 atau 54,8%, bermakna bahwa hubungan antar variabel kerjasama tim ( $X$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ) tergolong kuat karena nilai  $0,548 > 0,5$ . Koefisien determinasi pada nilai  $R$  Square yaitu 0,301 atau 30,1%, yang menunjukkan bahwa variasi dari kinerja karyawan ( $Y$ ), dapat dijelaskan kerjasama tim, sedangkan sisanya sebesar 69,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, kerja sama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta pada uji regresi sederhana sebesar 0,601 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kerja sama antar karyawan yang tercermin dari kemampuan saling berkoordinasi, berkomunikasi, dan mendukung satu sama lain, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Kerja sama tim yang efektif memungkinkan pembagian tugas berjalan lebih efisien, meminimalkan kesalahan kerja, serta mempercepat penyelesaian pekerjaan, sehingga target perusahaan dapat dicapai secara optimal. Dengan demikian, penguatan budaya kerja sama tim menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep.

Pada penelitian ini kerjasama tim memiliki hubungan yang erat dan searah dengan kinerja karyawan. Kerja sama tim yang baik memungkinkan karyawan untuk saling berbagi informasi, pengetahuan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Melalui koordinasi dan komunikasi yang efektif, tugas dapat diselesaikan dengan lebih cepat, tepat, dan minim kesalahan, sehingga kinerja karyawan meningkat. Selain itu, kerjasama tim menciptakan rasa kebersamaan, kepercayaan, dan tanggung jawab bersama dalam mencapai tujuan organisasi. Kondisi ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, saling membantu ketika menghadapi kesulitan. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kerja sama tim dalam organisasi, maka semakin tinggi pula.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2021) dan Yusuf (2023) yang menyatakan bahwa kerja sama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kerjasama tim maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

## Simpulan dan Saran

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Semen Tonasa Kabupaten Pangkep, sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik tingkat kerja sama antar karyawan yang tercermin melalui kemampuan dalam berkoordinasi, berkomunikasi, serta saling mendukung, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Saran pada hasil penelitian ini adalah Mengacu pada hasil dan simpulan penelitian, maka terdapat beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan dimasa mendatang. Adapun saran-sarannya adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat memperkuat pembelajaran tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya kerja sama tim dan komunikasi organisasi. Selain itu, kampus perlu meningkatkan program magang dan praktik kerja agar mahasiswa memahami penerapan kerja sama tim di dunia kerja. Kampus juga disarankan untuk mengembangkan pelatihan *soft skills* serta mendorong penelitian terapan guna mendukung peningkatan kualitas lulusan.
2. PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep disarankan untuk meningkatkan kesadaran dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pentingnya kerja sama tim melalui program pembinaan dan pelatihan kerja tim (*team building*) secara berkala. Pelatihan tersebut perlu menekankan pemahaman peran dan tanggung jawab masing-masing anggota tim serta dampaknya terhadap keberhasilan tim dan pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, perusahaan dapat menerapkan sistem evaluasi kinerja berbasis tim yang disertai dengan pemberian penghargaan (*reward*) dan sanksi (*punishment*) yang adil, sehingga setiap karyawan terdorong untuk berkontribusi secara aktif dan bertanggung jawab dalam kerja tim. Dengan langkah tersebut, diharapkan kekompakan, kepedulian, dan kinerja tim di PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep dapat meningkat secara berkelanjutan.
3. Peneliti berikutnya juga disarankan untuk memperluas objek dan lokasi penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas. Selain itu, penggunaan jumlah sampel yang lebih besar serta teknik analisis data yang lebih beragam diharapkan dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian.

### Daftar Pustaka

- Abdillah, R., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indolakto Cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(1), 170–183.
- Amirullah. (2021). *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ansory, A. F., & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Bramasta, F. Y., & Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Surteckariya Indonesia Bagian Produksi. *Journal on Education*, 5(4), 16599–16605. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2827>
- Emron, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ibrahim, F. E., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim

- Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*, 1 (2), 316.
- Ihsan, A., & Kasnaeny. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Fasilitas Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Global*, 1 (4), 275–292.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawan, B. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: PT Kimshafi Alung Cipta.
- Lubis, L. . (2021). *Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance cabang Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Instansi. Edisi XIV*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novianti, M., Sunarka, P. S., & Sukristanta. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sango Ceramics Indonesia. *JPRO*, 4(1), 46–52.
- Putri, G., Saifudin, A., & Wijaya, G. (2023). Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPM. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1 (3), 1–17.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Sinar Abadi.
- Susilo, B. W., & Desitawati, Y. (2020). Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT EUDE Indonesia. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 5(1), 97–105.
- Tamaya, V., Wellem, I., & Mone, M. M. M. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sikka. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1 (3), 1–17.
- Wulansari, P., & Musslifah, A. R. (2024). Pengaruh Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *RISOMA : Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 2(3), 92–102.
- Yusuf, A. (2023). *Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Kepulauan Riau*. STIE Pembangunan Tanjungpinang.