

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KERJASAMA TIM

(Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani
Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II, Ponorogo)

Raksi Ulfa Widayaswari

Hamidah Nayati Utami

Ika Ruhana

Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis

Universitas Brawijaya

Malang

E-mail: raksiulfa28@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of organizational culture and leadership style on teamwork. This research is explanatory research with quantitative approach. The sampling technique used is saturated or census sample with a sample size of 43 employees. Sources of data derived from primary data by distributing questionnaires and secondary data with documentation. This study using multiple regression analysis (Linear Regression analysis) with the help of SPSS 21.0 software. The results showed that, there is significant influence organizational culture and leadership style on team work simultaneously with the calculated F value of 24.182. While the F table ($\alpha = 0.05$; regression $df = 2$; residual $df = 40$) is equal to 3,232. Because the F count > F table that is $24.182 > 3.232$ or sig F (0,000) $< \alpha = 0.05$ then regression analysis model is significant. This means that H_0 rejected and H_1 accepted. there is significant influence organizational culture and leadership style on teamwork partially the t count > t table is $4.796 > 2.021$ or sig t (0.000) $< \alpha = 0.05$ then the influence of organizational culture (X1) to teamwork (Y) which is in PGT Sukun are significant results. This means that H_0 rejected and H_1 accepted. While the leadership style also have a significant effect on teamwork this is evidenced by the t count > t table is $2,123 > 2,021$ or sig t (0,040) $< \alpha = 0.05$ then the influence of leadership style (X2) on Teamwork (Y) which is in PGT Sukun are significant results. This means that H_0 rejected and H_1 accepted.

Keywords: *Organizational Culture, Leadership Style, Teamwork*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kerjasama tim. Jenis penelitian ini merupakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh atau sensus dengan jumlah sampel 43 karyawan. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebar kuisioner dan data sekunder dengan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda (*Regression linier analysis*) dengan bantuan *software* SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kerjasama tim secara simultan dengan nilai F hitung sebesar 24,182. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; df regresi = 2 : df residual = 40) adalah sebesar 3,232. Karena F hitung > F tabel yaitu $24,182 > 3,232$ atau nilai sig F (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kerjasama tim secara parsial variabel budaya organisasi terhadap kerjasama tim hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel yaitu $4,796 > 2,021$ atau nilai sig t (0,000) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh budaya organisasi (X₁) terhadap kerjasama tim (Y) yang berada di PGT Sukun terdapat hasil yang signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kerjasama tim hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel yaitu $2,123 > 2,021$ atau nilai sig t (0,040) $< \alpha = 0.05$ maka pengaruh Gaya Kepemimpinan (X₂) terhadap Kerjasama Tim (Y) yang berada di PGT Sukun terdapat hasil yang signifikan. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kata kunci : *Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim*

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat berpengaruh bagi perusahaan untuk kelangsungan hidup perusahaan atau organisasi itu sendiri. Memenuhi visi dan misi yang ada di perusahaan atau organisasi, dapat digunakan secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan organisasi melalui kerjasama tim yang dibentuk oleh perusahaan mempermudah jalannya kesuksesan perusahaan. Menurut Manurung (2013 :15) kerjasama dalam tim akan menjadi suatu daya dorong yang memiliki sinergisitas bagi individu-individu yang tergabung dalam kerjasama tim. Kerjasama tim dibentuk atas dasar kebutuhan perusahaan dan pribadi individu menciptakan keberhasilan bersama termasuk perusahaan. Keunggulan yang dapat diandalkan dalam kerjasama pada kerja tim adalah munculnya berbagai penyelesaian secara sinergi dari berbagai individu yang tergabung dalam kerja tim.

Banyak permasalahan yang ditimbulkan dari kerjasama tim yang dilakukan oleh beberapa karyawan, seperti halnya adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan lancar, adanya kemauan individu yang sifatnya menguntungkan individu itu sendiri, tekanan dari beberapa pihak yang ditujukan kepada karyawan atau beberapa karyawan, dan kurangnya motivasi dari pemimpin yang dibangun didalam kerjasama tim. Kenyataannya itu semua tergabung pada bagaimana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan membentuk tim yang efektif. Faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Tjiptono dan Diana (2003:168) salah satunya yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan, melalui budaya organisasi dan kepemimpinan yang diciptakan di dalam perusahaan. Maka perlunya tinjauan mengenai budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kerjasama tim di perusahaan maupun organisasi agar meningkatkan kerjasama antar karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan gaya kepemimpinan yang sesuai akan menghasilkan kerjasama tim yang efektif pula.

Schein (1996:12) berpendapat bahwa budaya organisasi berkaitan dengan seputar perkembangan organisasi yang artinya budaya organisasi berkaitan dengan segala aktivitas organisasi perusahaan termasuk kerjasama tim. Budaya organisasi dalam perusahaan juga ikut berpartisipasi untuk menghasilkan kerjasama tim yang efektif. Membahas budaya organisasi itu sendiri merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada di dalam perusahaan itu sendiri. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai,

sikap, keyakinan, dan norma-norma dimiliki bersama yang ada di organisasi atau perusahaan serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu.

Kepemimpinan secara ilmiah mulai berkembang bersamaan dengan pertumbuhan manajemen ilmiah yang lebih dikenal dengan ilmu tentang kepemimpinan. Menurut Hasibuan, (2006:170) “cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang lain dan merubah perilaku untuk mencapai tujuan bersama. Pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas, dan internal motivasi para bawahan, hal ini akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan, dan perilaku pimpinan tersebut.

Kerjasama tim juga diperlukan didalam pabrik atau perindustrian untuk mempermudah, proses pelaksanaan yang dikerjakan didalam industri tersebut. Banyaknya para pekerja yang ada di industri menjadi sedikit menyulitkan untuk melakukan pekerjaan apabila tidak adanya pengorganisasian karyawan. Sehingga cara efektif yang digunakan oleh industri yaitu pengelompokan dalam bekerja dan membangun kerjasama didalam tim guna mempermudah karyawan dalam bekerja. Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT) Sukun Perum Perhutani yang berlokasi di Ponorogo memerlukan kerjasama tim untuk menyelesaikan pekerjaan. Perum perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berbentuk umum (Perum) sebagai pengelola hutan di pulau Jawa juga Madura.

Aktivitas para karyawan PGT Sukun Perum Perhutani KBM IGT II harus memberikan budaya organisasi yang baik untuk menunjang kerjasama antara karyawan satu dengan yang lainnya yang dibentuk melalui tim. Berdasarkan apa yang telah diuraikan pada permasalahan tersebut, maka penulis perlu melakukan penelitian untuk mengkaji sejauh mana budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kerjasama tim. Penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kerjasama Tim” (Studi pada Karyawan PGT Sukun Perum Perhutani KBM IGT II, Ponorogo)**.

B. TINJAUAN TEORITIS

1. Budaya Organisasi

Pengertian budaya menurut Moeljono (2003:16) adalah Budaya adalah suatu pola semua susunan baik materi maupun perilaku yang sudah diadopsi masyarakat sebagai suatu cara tradisional dalam memecahkan masalah-masalah para anggotanya.

Budaya organisasi menurut Riani (2011:5) adalah jiwa organisasi yang berisikan norma-norma, nilai-nilai, digunakan untuk sistem pelaksanaan dalam berorganisasi sebagai pandangan, pedoman, maupun tingkah laku bagi para anggota di dalam organisasi agar mampu beradaptasi eksternal maupun internal.

a. Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Kreitner dan Kinicki (2003:146) berpendapat bahwa secara umum terdapat 3 jenis budaya organisasi sebagai berikut :

1) Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang.

2) Budaya pasif-defensif

Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

3) Budaya agresif-defensif

Budaya agresif-defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

b. Indikator-indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2001:225) berpendapat bahwa riset yang paling baru mengemukakan ada tujuh indikator utama yang menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi sebagai berikut :

1) Inovasi, sejauh mana karyawan didorong untuk inovatif dalam menjalankan tugasnya.

2) Perhatian, sejauh mana karyawan diharapkan memeperlihatkan prestasi, analisis dan perhatian kepada rincian.

3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4) Orientasi orang, sejauh mana manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi.

5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim bukannya individu.

6) Keagresifan, sejauh mana orang-orang itu agresif dan bukannya santai.

7) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* daripada pertumbuhan.

Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Inovasi, Orientasi hasil, Orientasi tim, dan Keagresifan. Indikator tersebut merupakan bagian dari budaya organisasi yang sangat penting dan sangat berkaitan dengan kerjasama tim.

2. Gaya Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan menurut kartono (2008:5) adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Herujito (2006:188) "Gaya kepemimpinan bukan bakat, oleh karena itu gaya kepemimpinan dipelajari dan dipraktikkan dalam penerapannya harus sesuai dengan situasi yang dihadapi". Menurut Kartono (2008:34) Menyatakan sebagai berikut "Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain".

a. Teori gaya kepemimpinan

Menurut Luthans (2006:641) menyatakan bahwa model kepemimpinan sebagai berikut:

1) Teori Kepemimpinan Tradisional :

a) Teori Kepemimpinan Sifat

b) Teori Kepemimpinan Kelompok Dan Teori Kepemimpinan Pertukaran

c) Teori Kepemimpinan Kontigensi

d) Teori Kepemimpinan *Path-Goal*

2) Teori Kepemimpinan Modern :

a) Teori Kepemimpinan Karismatik

b) Teori Kepemimpinan Transformasional

- c) Pendekatan Kognitif Sosial
- d) Substitusi Untuk Kepemimpinan
- e) Kepemimpinan Otentik
- f) Kepemimpinan Lintas Budaya

Peneliti menggunakan Teori Kepemimpinan Sifat (*Trait*). Karena menurut penulis teori kepemimpinan yang berdasarkan sifat mempunyai kepribadian yang efektif dengan dukungan lima faktor menurut Luthans (2006:643) yaitu : ekstrovert memiliki rata-rata tinggi, dengan kemunculan pemimpin dan efektivitas kepemimpinan disusul oleh kesadaran atau *conscientiousness*, sikap terbuka dengan pengalaman, *neurotic*, dan persetujuan nonsignifikan. Sifat merupakan potensi dari pemimpin yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan masih akan berkembang dan memiliki potensi untuk masa depan. Didukung dengan adanya kecakapan memimpin seperti kreatifitas, organisasi, persuasif, dan pengetahuan terhadap tugas.

b. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator yang ada didalam gaya kepemimpinan menurut teori kepemimpinan sifat (*Trait*) yang dikutip dari para ahli dan dikemukakan oleh Judge (2002:766) sebagai berikut :

- 1) Kematangan emosional
Kematangan Emosi yaitu kemampuan menerima hal-hal negatif dari lingkungan tanpa membalasnya dengan sikap yang negatif pula, melainkan dengan kebijakan.
- 2) Integritas
Kejujuran dan kemauan untuk melakukan sesuatu, bukan hanya sekedar kata-kata.
- 3) Kepercayaan diri
Yang membuat orang lain merasa percaya diri, biasanya muncul melalui berbagai bentuk manajemen impresi yang ditujukan kepada karyawan.
- 4) Toleransi stress
toleransi stres yaitu kemampuan individu untuk bertahan dalam menghadapi stres tanpa mengakibatkan gangguan yang berarti. Sangat penting untuk pemimpin didalam hubungan dengan karyawan.
- 5) Keramahan
Kecenderungan untuk menerima, menyesuaikan diri, bisa dipercaya dan mengasuh.

3. Kerjasama Tim

Menurut Bachtiar (2004:7) definisi kerjasama merupakan sinergisitas kekuatan dari beberapa

orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan bersama. Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal.

a. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim menurut Robbins (2007:114-119) sebagai berikut :

- 1) Sasaran yang Jelas
pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.
- 2) Keterampilan Relevan
Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.
- 3) Saling Percaya
Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.
- 4) Komitmen Bersama
Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.
- 5) Komunikasi
komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.

b. Indikator-Indikator Kerjasama Tim

Manurung (2013:23) mengemukakan bahwa indikator-indikator kerjasama tim adalah :

- 1) Kerjasama
Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim agar lebih efektif daripada kerja secara individual. Menurut West (2002:95) yaitu “telah banyak riset membuktikan bahwa kerjasama secara berkelompok mengarah pada efisiensi dan efektivitas yang lebih baik, hal ini sangat berbeda dengan kerja yang dilaksanakan oleh perorangan”.
Kepercayaan

2) Kepercayaan
Menurut Maxwell (2002:293) “kepercayaan yang disebut dengan *trust* adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.

3) Kekompakan
Kekompakan tim menurut Dewi (2007:58) memberikan pengertian mengenai kekompakan bahwa kekompakan adalah bekerja sama bersatu padu, teratur dan rapi dalam menghadapi suatu pekerjaan yang ditandai adanya saling tergantung satu sama lain

4. Hipotesis

H₁ : terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kerjasama tim.

H₂ : terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi secara parsial terhadap kerjasama tim.

H₃ : terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kerjasama tim.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di adalah PGT Sukun Perum Perhutani KBM IGT II yang berlokasi di Jl. Halim Perdana Kusuma km 8 No. 30, Sukun, Ponorogo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PGT Sukun Perum Perhutani KBM IGT II (kecuali kepala pabrik) yang berjumlah 43 orang Pabrik Gula Kebon Agung Malang yang berjumlah 298 karyawan. teknik sampling jenuh atau sensus, yaitu penetapan sampel dari seluruh anggota populasi. Sumber data diperoleh dari data primer dengan menyebar kuisioner dan data sekunder dengan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (*Regression linier Analysis*) dengan bantuan *software* SPSS 21.0.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Kerjasama Tim (Y)

Hasil distribusi frekuensi masing-masing variabel disajikan pada Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3, sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X1)

No	Item Variabel	Mean
1	Saya memiliki kesempatan untuk berkreasi	4,37
2	Saya merasa mampu berinovasi di perusahaan	4,10
3	Saya mengutamakan hasil kerja yang dicapai melalui metode kerja yang digunakan	4,42
4	Saya merasa mampu mencapai tujuan perusahaan	4,13
5	Saya merasa bisa menjadi bagian tim yang dapat diandalkan	3,91
6	Saya mampu menjaga solidaritas tim	4,42
7	Saya aktif dalam mengerjakan tugas saya	4,44
8	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan cepat	4,02
Grand Mean Variabel Budaya Organisasi (X1)		4,24

Sumber: Data Primer Diolah Tahun, 2016

Tabel 1 menunjukkan *grand mean* sebesar 4,24 sehingga dapat diartikan bahwa PGT Sukun mempunyai budaya organisasi yang kuat.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Item Variabel	Mean
1	Pemimpin lebih memiliki solusi atas permasalahan yang ada	4,23
2	Pemimpin menghadapi permasalahan dengan bijak	4,40
3	Pemimpin memenuhi yang menjadi perkataannya.	3,98
4	Pemimpin jujur dalam menyampaikan pendapat	4,28
5	Pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk kepercayaan dirinya.	4,00
6	Pemimpin percaya diri dalam menentukan kebijakan	4,19
7	Pemimpin mampu meredam emosi yang ada	4,11
8	Pemimpin mampu bertoleransi kepada karyawan	4,21
9	Pemimpin mampu menerima karyawan dengan baik	4,05
10	Pemimpin mampu mengarahkan karyawan	4,30
Grand Mean Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)		4,13

Sumber: Data Primer Diolah Tahun, 2016

Tabel 2 menunjukkan *grand mean* sebesar 4,13 yang berarti bahwa PGT Sukun mempunyai gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keperluan PGT Sukun. Akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kerjasama Tim (Y)

No	Item Variabel	Mean
1	Saya mampu berkontribusi secara maksimal didalam tim	4,26
2	Saya membantu karyawan lainnya yang dalam kesulitan	4,33
3	Diperusahaan setiap ada permasalahan diselesaikan secara bersama-sama	4,30
4	Saya memiliki rasa saling percaya dengan karyawan lainnya	4,21
5	Saya mampu menjaga kepercayaan pemimpin	4,10
6	Saya mempunyai komitmen yang tinggi	4,37
7	Saya Saling bergantung satu sama lain untuk menjaga kekompakan	4,42
Grand Mean Variabel Kerjasama Tim(Y)		4,29

Sumber: Data Primer Diolah Tahun, 2016

Tabel 3 menunjukkan *grand mean* sebesar 4,29 yang artinya kerjasama tim yang ada di PGT Sukun tinggi.

2. Persamaan Regresi

Bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. didapat model regresi seperti pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Persamaan Regresi

Model	Beta	signifikan
1 (Constant)	1,551	signifikan
X1	0,633	signifikan
X2	0,168	signifikan

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2016

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa Rata – rata Kerjasama Tim sebesar 1,551 , jika Variabel bebas tidak ada.

- Kerjasama Tim akan meningkat sebesar 0,633 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X₁ (Budaya Organisasi). Jadi apabila Budaya Organisasi mengalami kesesuaian 1 satuan, maka Kerjasama Tim akan meningkat sebesar 0,633 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.
- Kerjasama Tim akan meningkat sebesar 0,168 satuan untuk setiap tambahan satu satuan X₂ (Gaya Kepemimpinan), Jadi apabila Gaya Kepemimpinan mengalami kesesuaian 1 satuan, maka Kerjasama Tim akan meningkat sebesar 0,168 satuan dengan asumsi variabel yang lainnya dianggap konstan.

Hasil Uji F (Simultan) dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

Variabel	F _{hitung}	sig	keterangan
X1	24,182	0,000	Signifikan
X2			
Variabel terikat = Y			
R = 0,740			
Adjusted R Square = 0,525			

Sumber: Data Primer Diolah Tahun, 2016

Pada Tabel 6, dapat dilihat bahwa F tabel ($\alpha = 0.05$; df regresi = 2 : df residual = 40) adalah sebesar 3,232. Karena F hitung > F tabel yaitu $24,182 > 3,232$ atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat kerjasama tim (Y) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas budaya organisasi (X₁) dan gaya kepemimpinan (X₂).

Hasil Uji t (Parsial) dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t _{hitung}	Sig	Keterangan
X1	4,796	0,000	Signifikan
X2	2,123	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah Tahun, 2016

Pada tabel 7 dapat dilihat hasil uji t sebagai berikut :

- Uji t antara X₁ (Budaya Organisasi) dengan Y (Kerjasama Tim) menunjukkan t hitung = 4,796. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; df residual = 40) adalah sebesar 2,021. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,796 > 2,021$ atau nilai sig t ($0,000 < \alpha = 0.05$) maka pengaruh X₁ (Budaya Organisasi) terhadap Kerjasama Tim adalah signifikan. Hal ini berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Budaya Organisasi atau dengan meningkatkan Budaya Organisasi maka Kerjasama Tim akan mengalami kesesuaian secara nyata.

Uji t antara X₂ (Gaya Kepemimpinan) dengan Y (Kerjasama Tim) menunjukkan t hitung = 2,123. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; df residual = 40) adalah sebesar 2,021. Karena t hitung > t tabel yaitu $2,123 > 2,021$ atau nilai sig t ($0,040 < \alpha = 0.05$) maka pengaruh X₂ (Gaya Kepemimpinan) terhadap Kerjasama Tim

- adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya Kepemimpinan atau dengan meningkatkan Gaya Kepemimpinan maka Kerjasama Tim akan mengalami kesesuaian secara nyata.

3. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang terdiri dari item memiliki kesempatan untuk berkreasi, mampu berinovasi di perusahaan, mengutamakan hasil kerja yang dicapai, mampu mencapai tujuan perusahaan, mampu menjadi bagian tim yang dapat diandalkan, mampu menjaga solidaritas tim, aktif dalam mengerjakan tugasnya, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat. Budaya organisasi yang ada di dalam PGT Sukun seperti pemecahan permasalahan yang diselesaikan melalui tingkatan jabatan dari kasif (kepala regu) apabila kasif tidak mampu memecahkan permasalahan yang ada maka dapat melalui jabatan yang lebih tinggi dari kasif yaitu kaur (kepala urusan). Apabila permasalahan tetap tidak dapat dipecahkan melalui kaur (kepala urusan) tidak berjalan lancar dapat meminta bantuan dari kepala pabrik atau kepala PGT Sukun (*assistant manager*) melalui rapat yang diadakan guna untuk memecahkan permasalahan bersama-sama dengan kepala regu serta kepala urusan.

Dalam variabel budaya organisasi Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel budaya organisasi (X_1) mayoritas responden cenderung setuju bahwa budaya organisasi di PGT Sukun sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan *mean* total variabel 4,24 yang berarti semua item terletak pada interval 4,2 – 5,0 dengan kategori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,44 yang terletak pada item karyawan aktif dalam mengerjakan tugasnya berada pada interval 4,2 – 5,0 dikategorikan sangat baik dan hal tersebut dapat dipertahankan bagi PGT Sukun. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,91 yang terletak pada item karyawan mampu menjadi bagian tim yang dapat diandalkan berada pada interval 3,4 – 4,2 dikategorikan baik namun demikian PGT Sukun harus lebih memperbaiki atau meningkatkan kemampuan karyawan agar mampu menjadi bagian tim yang dapat diandalkan.

b. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan yang terdiri dari item pemimpin memiliki solusi atas permasalahan yang ada, pemimpin mampu menghadapi permasalahan dengan bijak, pemimpin memenuhi yang menjadi perkataannya, pemimpin jujur dalam menyampaikan pendapat, pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk kepercayaan dirinya, percaya diri dalam menentukan kebijakan, mampu meredam emosi yang ada, mampu bertoleransi kepada karyawan, mampu menerima karyawan dengan baik, dan pemimpin mampu mengarahkan karyawan. Gaya kepemimpinan yang ada di PGT Sukun, adanya komunikasi yang jelas antar pemimpin dan karyawannya. Seperti seringnya komunikasi antara pemimpin dengan operator pabrik. Pemimpin juga menggunakan motivasi berupa sistem peringkat atau ranking terbaik yang diadakan setiap bulan pada masing-masing regu yang berjumlah 3 tim. Ranking 1 akan diberi bonus dalam pencapaian produk terbaik (produk X adalah produk paling bagus, sedangkan produk ww adalah produk yang mempunyai kualitas lebih rendah dibanding X).

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel gaya kepemimpinan (X_2) mayoritas responden cenderung setuju bahwa gaya kepemimpinan di PGT Sukun sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan *mean* total variabel 4,17 yang berarti semua item terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan kategori baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,40 yang terletak pada item pemimpin menghadapi permasalahan dengan bijak berada pada interval 4,2 – 5,0 dikategorikan sangat baik dan hal tersebut dapat dipertahankan bagi pemimpin PGT Sukun. Nilai rata-rata terendah sebesar 3,98 yang terletak pada item pemimpin mampu memenuhi yang menjadi perkataannya berada pada interval 3,4 – 4,2 dikategorikan baik namun demikian pemimpin PGT Sukun harus memperbaiki dan mencoba memenuhi perkataannya agar karyawan lebih menghormati pemimpin.

c. Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil Berdasarkan hasil perhitungan penelitian menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim yang terdiri dari item karyawan mampu berkontribusi secara maksimal didalam tim, karyawan membantu karyawan lainnya yang dalam kesulitan, karyawan setiap permasalahan diselesaikan

saling percaya dengan karyawan lainnya, karyawan mampu menjaga kepercayaan pemimpin, karyawan mempunyai komitmen yang tinggi, dan saling bergantung satu sama lain untuk menjaga kekompakan. Kerjasama tim yang ada di PGT Sukun menurut kepala pabrik sudah baik dan memuaskan, indikator baik menurut kepala pabrik yaitu produksi yang dihasilkan bermutu dan berlebih, karyawan PGT Sukun yang rajin, dan kompak dalam bekerja.

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel kerjasama tim (Y) mayoritas responden cenderung setuju bahwa kerjasama tim di PGT Sukun sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan *mean* total variabel 4,29 yang berarti semua item terletak pada interval 4,2 – 5,0 dengan kategori sangat baik. Nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,42 yang terletak pada item saling bergantung satu sama lain untuk menjaga kekompakan berada pada interval 4,2 – 5,0 dikategorikan sangat baik dan hal tersebut dapat dipertahankan di PGT Sukun. Nilai rata-rata terendah sebesar 4,14 yang terletak pada item karyawan mampu menjaga kepercayaan pemimpin berada pada interval 3,4 – 4,2 dikategorikan baik namun demikian harus lebih diperbaiki dan meningkatkan kerjasama agar pemimpin memberikan kepercayaannya pada karyawan.

d. Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil pengujian F antara budaya organisasi (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kerjasama tim (Y) yang berada di PGT Sukun terdapat hasil yang signifikan.

Dengan nilai F hitung sebesar 24,182. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; df regresi = 2 : df residual = 40) adalah sebesar 3,232. Karena F hitung > F tabel yaitu $24,182 > 3,232$ atau nilai sig F ($0,000 < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Besarnya pengaruh secara simultan berdasarkan hasil *adjusted R²* (koefisien determinasi) sebesar 0,525. Artinya bahwa 52,5% variabel Kerjasama Tim akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu Budaya Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2). Sedangkan sisanya 47,5% variabel Kerjasama Tim akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain seperti Sasaran yang Jelas , Keterampilan Relevan, Komitmen Bersama, Komunikasi menurut Robbins (2007:119) yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

e. Pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini pengujian t dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%. Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel yaitu $4,796 > 2,021$ atau nilai sig t ($0,000 < \alpha = 0.05$ maka pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kerjasama tim (Y) yang berada di PGT Sukun terdapat hasil yang signifikan. Besarnya pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kerjasama tim sebesar 0,633 atau 63,3% dilihat dari nilai koefisien B. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Budaya Organisasi maka Kerjasama Tim akan mengalami kesesuaian secara nyata.

Hal ini selaras dengan penelitian Johan dan Mari (2002) membuktikan bahwa yang mendukung praktek kerjasama tim yaitu model budaya. Budaya organisasi memiliki dampak pada kerjasama tim (misalnya, mempunyai hubungan langsung dengan orang yang mempunyai keahlian yang ahli di dalam pekerjaan yang anda tangani). Ketika sebuah tim merupakan bagian dari organisasi yang lebih besar ada faktor yang dapat mempengaruhi praktek kerja. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai cara belajar cara berpikir dan bertindak dalam organisasi tertentu seperti kerjasama tim yang dibentuk organisasi.

f. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil dalam penelitian ini pengujian t dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 0,05 atau 5%. Hal ini dibuktikan dengan t hitung > t tabel yaitu $2,123 > 2,021$ atau nilai sig t ($0,040 < \alpha = 0.05$ maka pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kerjasama Tim (Y) yang berada di PGT Sukun terdapat hasil yang signifikan. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kerjasama tim (Y) sebesar 0,168 atau 16,8% dilihat dari nilai koefisien B. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kerjasama Tim dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Gaya Kepemimpinan atau dengan kesesuaian Gaya Kepemimpinan maka Kerjasama Tim akan mengalami kesesuaian secara nyata.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Penelitian yang dilakukan oleh heather dan

Roseanne (2013) dengan judul dampak dari kepemimpinan pada model kerja tim dan kinerja dalam tim mandiri menghasilkan penelitian yaitu, tim dengan terkoordinasi oleh pemimpin yang baik menunjukkan bahwa tingkat signifikan akan lebih tinggi dari tim model mental kesamaan, tim jiwa akurasi model, dan kinerja tim dari tim yang terkoordinasi dengan pemimpin yang gagal.

g. Secara parsial variabel yang dominan

Berdasarkan pada hasil uji t didapatkan bahwa variabel Budaya Organisasi mempunyai nilai t hitung dan koefisien beta yang paling besar. Sehingga variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang paling kuat dibandingkan dengan variabel gaya kepemimpinan. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kerjasama Tim. Budaya organisasi yang ada di dalam PGT Sukun seperti pemecahan permasalahan yang diselesaikan melalui tingkatan jabatan dari kasif (kepala regu) apabila kasif tidak mampu memecahkan permasalahan yang ada maka dapat melalui jabatan yang lebih tinggi dari kasif yaitu kaur (kepala urusan). Apabila permasalahan tetap tidak dapat dipecahkan melalui kaur (kepala urusan) tidak berjalan lancar dapat meminta bantuan dari kepala pabrik atau kepala PGT Sukun (*assistant manager*) melalui rapat yang diadakan guna untuk memecahkan permasalahan bersama-sama dengan kepala regu serta kepala urusan.

E. KESIMPULAN & SARAN

1. Kesimpulan

- Berdasarkan analisis statistik deskriptif distribusi frekuensi variabel budaya organisasi (X_1) Untuk variabel budaya organisasi (X_1) mempunyai *mean* total variabel 4,24 yang berarti terletak pada interval 4,2 – 5,0 dengan kategori sangat baik. Sedangkan distribusi frekuensi untuk variabel gaya kepemimpinan (X_2) mempunyai *mean* total variabel 4,17 yang berarti terletak pada interval 3,4 – 4,2 dengan kategori baik. Distribusi frekuensi untuk variabel kerjasama tim (Y) mempunyai *mean* total variabel 4,29 yang berarti terletak pada interval 4,2 – 5,0 dengan kategori sangat baik.
- Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap kerjasama tim (Y).

- Berdasarkan pada hasil uji t dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kerjasama Tim (Y).

2. Saran

- Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta menambah tingkat kesesuaian Budaya Organisasi, karena variabel Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kerjasama Tim, diantaranya yaitu dengan Inovasi, Orientasi hasil, Orientasi tim, Keagresifan sehingga Kerjasama Tim akan sesuai.
- Mengingat Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kerjasama Tim diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kerjasama tim seperti seperti Sasaran yang Jelas, Keterampilan Relevan, Komitmen Bersama, Komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, Aziz. (2004). *Manajemen Sukses*. Yogyakarta: Penerbit Saujana.
- Cristina C, Gerrit C., Johan F, and Mari C. (2002). *A model of cultural influences on teamwork practice - a design team case-study*. International Journal of www.googlecendekia.com. Di akses pada tanggal 12 Oktober 2015.
- Dewi, Sandra. (2007). *Teamwork (Cara Menyenangkan Membangun Tim Impian)*. Bandung: Penerbit Progressio.
- Hasibuan, M.S.P., (2006). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Judge, Timothy A. (2002). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Kartono Kartini. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Kreitner dan angelo kinicki. (2003). edisi 9 buku 2. *Perilaku Organisasi . Organizational Behavior*. Jakarta selatan. Penerbit salemba empat.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerjemah: Vivin Andhika. Yogyakarta: ANDI copyright.
- Manurung, H.N. (2013). *Kerjasama Tim meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan*. Diakses tanggal 05 Oktober 2015 dari Repository.usu.ac.id
- Maxwell, John, C. (2002). *Mengembangkan Kepemimpinan di dalam Diri Anda*. Penerjemah: Lyndon Saputra. Jakarta: Penerbit Binarupa Aksara.
- Moeljono, Djokosantoso. (2003).*Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta : Penerbit PT. Elex Media Komputindo.
- Riani, Asri Laksmi. cetakan pertama (2011). *Budaya organisasi*. Yogyakarta. Penerbit graha ilmu.
- Robbins, Stephen P. (2007). *Manajemen jilid 2*. Jakarta : PT Macanan Jaya Cemerlang
- Robbins, Stephen. (2001), "*Perilaku Organisasi*", Jilid 1 Edisi 8, Jakarta: PT Prenhalindo.
- Schneider, B., A.P. Brief & R. Guzzo. (1996). "*Creating A Climate And Culture For Sustainable Organizational Change*", *Organizational Dynamics*, page: 6-19.
- Tjiptono, Fandy dan Diana. (2003). *Total Quality Manajemen Edisi Revisi* . Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- West, Michael. (2002). *Kerja Sama yang Efektif*. Cetakan Kelima. Penerjemah: Srikandi Waluyo. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.