

Teamwork Analysis on Improving Employee Performance at Kemang Jaya Restaurant 2

Muhammad Lintar Kodratullah¹, Dina Sarah Syahreza², Aprinawati³, Nada Deliza Putri⁴,
Putra Jhonatan Mula Jaya Napitupulu⁵, Reni Marlina Sianturi⁶, Mhd. Fadillah Ilham Sinaga⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Email: lintartullah.7213510004@mhs.unimed.ac.id; dinasarahsyahreza@unimed.ac.id; aprinawati@unimed.ac.id;
nadadeliza.7213510011@mhs.unimed.ac.id; putrajo.7213510003@mhs.unimed.ac.id;
renisianturi.7212210003@mhs.unimed.ac.id; sinagafadil.7211210013@mhs.unimed.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Kemang Jaya 2 dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama tim yang efektif, didukung oleh komunikasi yang baik dan kepemimpinan inklusif, berdampak positif pada peningkatan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Namun, tantangan seperti disiplin kerja dan konflik antarindividu masih menjadi hambatan yang perlu dikelola secara strategis. Rekomendasi penelitian ini mencakup pelatihan komunikasi, manajemen konflik, dan pengembangan keterampilan kolaboratif untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan strategi ini, diharapkan organisasi dapat meningkatkan efektivitas operasional serta daya saing di industri restoran yang kompetitif.

Keyword: Kerja Sama Tim; Kinerja Karyawan; Komunikasi; Kepemimpinan; Produktivitas

ABSTRACT

This study analyzes the effect of teamwork on employee performance at Kemang Jaya 2 Restaurant using a qualitative approach. The results of the study indicate that effective teamwork, supported by good communication and inclusive leadership, has a positive impact on increasing employee productivity and job satisfaction. However, challenges such as work discipline and interpersonal conflict are still obstacles that need to be managed strategically. The recommendations of this study include communication training, conflict management, and collaborative skills development to create a more conducive work environment. With this strategy, it is hoped that organizations can improve operational effectiveness and competitiveness in the competitive restaurant industry.

Keyword: Teamwork; Employee Performance; Communication; Leadership; Productivity

Corresponding Author:

Muhammad Lintar Kodratullah,
Universitas Negeri Medan,
Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan,
Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20221, Indonesia
Email: lintartullah.7213510004@mhs.unimed.ac.id



1. INTRODUCTION

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu elemen esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Kerja sama tim merupakan elemen krusial dalam organisasi modern, di mana setiap anggota tim saling bergantung dan berbagi tujuan bersama untuk mencapai target yang telah ditetapkan" (Nelfita et al., 2024). Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Armstrong dan Baron (1998), kinerja tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga melibatkan proses kerja yang terukur dan relevan dengan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sangatlah penting.

Salah satu pendekatan utama untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kerja sama tim (teamwork). Dalam perspektif modern, kerja sama tim dipandang sebagai strategi efektif untuk

mengintegrasikan berbagai kemampuan individu ke dalam upaya kolektif yang lebih besar. Tracy (2006) menyatakan bahwa kerja sama tim memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan keanekaragaman keterampilan, pengalaman, dan perspektif yang ada di antara karyawan. Hal ini sejalan dengan pandangan Stephen dan Timothy (2008), yang menyebutkan bahwa kerja sama tim menghasilkan sinergi positif, sehingga kinerja kolektif dapat melebihi kontribusi individu.

Namun, membangun kerja sama tim yang efektif bukanlah tugas yang mudah. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, kurangnya komunikasi, dan konflik antarindividu dapat menjadi penghambat. Hasibuan (2001) menegaskan bahwa faktor-faktor seperti kedisiplinan, motivasi, dan kepemimpinan yang baik sangat diperlukan untuk mendukung efektivitas kerja sama tim. Dalam penelitian lebih baru, Nainggolan et al. (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inklusif dan komunikatif sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi.

Di Rumah Makan Kemang Jaya 2, kerja sama tim memainkan peran penting dalam operasional sehari-hari. Dengan lingkungan kerja yang berbasis pada interaksi antarindividu, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan karyawan untuk bekerja sama secara efektif. Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa organisasi dengan tingkat kerja sama tim yang tinggi cenderung memiliki produktivitas dan kepuasan kerja karyawan yang lebih baik (Rizal, 2021). Namun, tantangan tetap ada, seperti menjaga semangat kerja, mengelola konflik, dan memastikan bahwa semua anggota tim memahami peran masing-masing dalam mencapai tujuan bersama.

Untuk itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Kemang Jaya 2. Penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan rekomendasi strategis yang relevan berdasarkan hasil analisis data. Dengan memahami hubungan antara kerja sama tim dan kinerja, organisasi dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan efektivitas operasional dan daya saing di pasar.

2. LITERATURE REVIEW

A. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Kinerja adalah bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu.

Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Selain itu juga dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Kinerja optimal dalam organisasi tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada efektivitas kerja sama tim yang memungkinkan anggota saling mendukung, berbagi wawasan, dan mengatasi tantangan bersama" (Lubis et al., 2024). Kinerja menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas terbaik yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam pertanggungjawaban penyelesaian tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2001:34) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan segala tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan ketepatan waktu penyelesaian. "Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001:78) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan". Mutu kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerja perusahaan. Guna mendapatkan kontribusi karyawan yang optimal, manajemen harus memahami secara mendalam strategi untuk mengelola, mengukur dan meningkatkan kinerja, yang dimulai terlebih dahulu dengan menentukan tolak ukur kinerja. Ada beberapa syarat tolak ukur kinerja yang baik, yaitu:

1. Tolak ukur yang baik, haruslah mampu dikukur dengan cara yang dapat dipercaya.
2. Tolak ukur yang baik, harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka.
3. Tolak ukur yang baik, harus sensitif terhadap masukan dan tindakan-tindakan dari pemegang jabatan.
4. Tolak ukur yang baik, harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai.

Dari tiga teori yang sudah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian yang didapatkan atau dihasilkan dari aktivitas karyawan itu sendiri.

B. Kerja Sama Tim

Tim adalah suatu unit yang terdiri atas dua orang atau lebih yang berinteraksi dan berkoordinasi mengenai sebuah pekerjaan dan upaya-upaya untuk mencapai tujuan tertentu. Kerjasama tim yang baik dibutuhkan untuk bisa mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan. "Tracy (2006) menyatakan bahwa

teamwork merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Teamwork dapat membangun kekompakan dalam meningkatkan kinerja karyawan". "Pernyataan di atas diperkuat Dewi (2007), bahwa kerja tim adalah bentuk kerja dalam kelompok yang harus dikelola dengan baik untuk mencapai sebuah tujuan atau menyelesaikan sebuah tugas". Stephen dan Timothy (2008) menyatakan bahwa kerja tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada hasil yang didapatkan jika pekerjaan diselesaikan seorang diri. Teamwork menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Hal ini memiliki pengertian bahwa kinerja yang dicapai oleh sebuah tim lebih baik daripada kinerja per individu di suatu organisasi ataupun suatu perusahaan.

Dari semua pengertian mengenai Kerjasama tim (*teamwork*) yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kerjasama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

3. RESEARCH METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Kemang Jaya 2. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap fenomena sosial yang kompleks dalam konteks organisasi, dengan menggali makna serta pemahaman subjek penelitian secara lebih rinci (Creswell, 2021). Fokus utama penelitian ini adalah memahami strategi, pengalaman, serta tantangan dalam membangun kerja sama tim yang efektif guna meningkatkan kinerja karyawan. Dengan menggunakan narasi yang mendalam, penelitian ini memberikan wawasan yang lebih kaya mengenai hubungan antara kerja sama tim dan efektivitas kerja dalam lingkungan restoran.

Subjek penelitian dalam studi ini adalah CEO Rumah Makan Kemang Jaya 2, yang memiliki peran strategis dalam mengelola kebijakan kerja sama tim serta meningkatkan kinerja karyawan. Pemilihan subjek dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu memilih individu yang memiliki pengetahuan mendalam serta relevansi tinggi terhadap topik penelitian (Patton, 2020). Lokasi penelitian ini dilakukan di Rumah Makan Kemang Jaya 2, di mana dinamika kerja tim menjadi faktor penting dalam operasional sehari-hari.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua metode utama, yaitu wawancara mendalam dan studi literatur. Wawancara dilakukan secara langsung dengan CEO menggunakan pendekatan semi-terstruktur untuk menggali informasi yang lebih fleksibel namun tetap berfokus pada tema utama penelitian. Wawancara ini direkam, kemudian transkripnya dianalisis untuk mengidentifikasi pola serta tema utama yang muncul, yang kemudian digunakan sebagai dasar dalam proses analisis data (Creswell, 2021). Selain wawancara, studi literatur juga digunakan untuk memperkuat analisis penelitian dengan referensi dari teori dan temuan empiris sebelumnya. Literatur yang dijadikan acuan mencakup teori kerja sama tim dan efektivitasnya (Robbins & Judge, 2021), hubungan antara dinamika tim dan kinerja organisasi (Nainggolan et al., 2020), serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan kerja sama tim dalam organisasi kecil dan menengah (Rizal, 2021). Studi literatur ini bertujuan untuk menghubungkan temuan penelitian dengan teori yang relevan, sehingga dapat memberikan justifikasi yang kuat terhadap hasil analisis.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis tematik, yang melibatkan tiga tahap utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles & Huberman, 2018). Reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang diperoleh dari wawancara dan studi literatur untuk mengidentifikasi data yang paling relevan dengan fokus penelitian. Setelah itu, data yang telah diseleksi disusun dalam bentuk narasi deskriptif dan dilengkapi dengan kutipan langsung dari wawancara sebagai ilustrasi konkret. Kesimpulan kemudian ditarik berdasarkan hubungan antara tema-tema yang ditemukan dalam analisis data serta teori yang mendukungnya.

Validitas dan reliabilitas data dalam penelitian ini dijamin melalui teknik triangulasi dan member checking. Triangulasi dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dengan referensi dari studi literatur guna memastikan konsistensi serta akurasi data. Selain itu, teknik member checking digunakan dengan cara mengonfirmasi hasil analisis awal kepada CEO untuk memastikan bahwa interpretasi data telah sesuai dengan pengalaman serta pandangan subjek penelitian. Untuk meningkatkan reliabilitas penelitian, seluruh proses penelitian terdokumentasi secara terperinci, termasuk transkrip wawancara, catatan lapangan, dan hasil analisis data.

4. RESULTS AND DISCUSSION

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Kamang Jaya 2. Analisis data yang diperoleh melalui wawancara dan observasi mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, yang ditandai dengan komunikasi yang efektif dan dukungan manajerial, berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja individu dalam tim.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa "kerjasama tim dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai" (Suharto, 2019).

Lebih lanjut, motivasi karyawan menjadi faktor kunci dalam mendorong kinerja. Karyawan yang merasa didukung oleh manajemen cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap produktivitas kerja. Nainggolan et al. (2020) menegaskan bahwa "kerjasama tim yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja pegawai." Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang inklusif dan komunikatif sangat penting dalam menciptakan semangat kerja yang tinggi di antara anggota tim.

Namun, tantangan dalam menjaga disiplin dan semangat kerja karyawan tetap menjadi perhatian. Ibu Yanti, sebagai pemilik usaha, mengakui bahwa menjaga kedisiplinan karyawan merupakan tantangan yang kompleks. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajerial yang lebih terintegrasi, termasuk penerapan strategi motivasi yang efektif serta sanksi yang proporsional. Silvani & Triatmanto (2017) menekankan bahwa "penting untuk memahami konteks di mana kerja sama tim dapat berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan." Hal ini menunjukkan bahwa setiap organisasi perlu menyesuaikan strategi manajerialnya dengan karakteristik dan kebutuhan spesifik karyawan.

Selanjutnya, untuk meningkatkan kerja sama tim dan kinerja karyawan, disarankan agar Rumah Makan Kamang Jaya 2 mengadakan kegiatan pengembangan tim yang lebih terstruktur. Pelatihan komunikasi dan manajemen konflik juga perlu diimplementasikan untuk membekali karyawan dengan keterampilan yang diperlukan dalam menghadapi tantangan interpersonal. Jika langkah-langkah ini tidak diambil, organisasi berisiko mengalami penurunan kinerja yang dapat berdampak negatif pada produktivitas secara keseluruhan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa "lingkungan kerja yang mendukung dan komunikasi yang efektif dalam tim dapat memperkuat pengaruh positif kerja sama tim terhadap kinerja" (Rizal, 2021).

Dengan demikian, hasil dan pembahasan ini menegaskan bahwa kerja sama tim yang efektif di Rumah Makan Kamang Jaya 2 memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Upaya untuk meningkatkan kerja sama tersebut, melalui pengembangan keterampilan dan penciptaan budaya kerja yang kolaboratif, akan memberikan manfaat yang lebih besar bagi organisasi.

5. CONCLUSION

Penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di Rumah Makan Kamang Jaya 2. Hasil analisis mengungkapkan bahwa kerja sama tim yang efektif, didukung oleh komunikasi yang baik dan kepemimpinan inklusif, mampu meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja karyawan. Selain itu, koordinasi yang baik dalam tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan sinergis, sehingga membantu organisasi mencapai tujuan operasionalnya dengan lebih optimal.

Namun, tantangan seperti kedisiplinan, konflik antarindividu, serta kurangnya strategi manajemen tim yang terstruktur masih menjadi hambatan yang perlu diatasi. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan beberapa strategi, seperti pelatihan komunikasi yang lebih intensif, penerapan sistem manajemen konflik yang lebih efektif, serta pengembangan keterampilan kolaboratif dalam tim. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang lebih solid dan mendukung efektivitas kerja tim.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kerja sama tim bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga elemen kunci dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, investasi dalam pengelolaan tim yang lebih strategis akan memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi keberhasilan organisasi di masa depan.

REFERENCES

- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). *Developing practice performance management*. Institute of Personnel Development.
- Creswell, J. W. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage Publications.
- Hasibuan, M. S. P. (2001). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Bumi Aksara.
- Lubis, D. A., Wijaya, R. H., Sampurno, M. A., Nisa, Z., Syahreza, D. S., & Harmen, H. (2024). Analysis of Teamwork Dynamics and Its Impact on Sales Performance at PT Ramayana Lestari Sentosa Tbk Medan. *Economic: Journal Economic and Business*, 3(4), 243–249.
- Luthans, F., Avolio, B. J., & Walumbwa, F. O. (2022). *Positive organizational behavior: The state of teamwork research*. McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Salemba Empat.
- Miller, J., & Rice, J. (2022). *Technology and team collaboration: Modern approaches to teamwork*. HarperCollins.
- Nainggolan, R., Siregar, H., & Lubis, M. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*.
- Nelfita, N., Syahreza, D. S., Aprinawati, A., Rumapea, Y. R., Natasya, E., & Syahputra, M. R. (2024). Analysis of the Role of Teamwork in Improving Sales Performance at PT. Alfa Scorpii Sentral Yamaha Medan. *Economic: Journal Economic and Business*, 3(4), 250–254.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Essentials of organizational behavior*. Pearson.
- Silvani, R., & Triatmanto, A. (2017). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*.
- Suharto, A. (2019). Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Stephen, R., & Timothy, T. (2008). *Organizational behavior*. McGraw-Hill.
- Tracy, B. (2006). *Teamwork and collaboration: A guide to effective teamwork*. American Management Association.
- Wahyudi, R. (2021). Pengaruh knowledge sharing, perilaku inovatif, dan motivasi terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Yulianto, R., Dessyarti, R. S., & Saputra, A. (2022). Peran mediasi motivasi kerja antara teamwork dan kepuasan kerja karyawan PT. Indomarco Pris. *Simba Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi 4 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas PGRI Madiun*.