

BISMA

JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN

Jurnal Bisnis dan Manajemen (BISMA) adalah jurnal yang diterbitkan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya (Unesa) dan diterbitkan 2 (dua) kali dalam setahun. Jurnal ini diharapkan sebagai wahana komunikasi dan media bagi para akademisi dan praktisi dalam menuangkan ide-ide dalam bentuk kajian, pengamatan, pengalaman praktis, dan hasil penelitian empiris, di bidang bisnis dan manajemen

SUSUNAN REDAKSI

Penanggung Jawab : Dwiarko Nugrohoseno, S.Psi. MM
Pemimpin Redaksi : Widyastuti, S.Si., M.Si
Sekretariat : Monika Tiarawati. SE., MM
Penyunting Pelaksana : Nindria Untarini. SE., M.Si
Hafid Kholidi Hadi, SE., M.SM

Alamat Redaksi:
JURUSAN MANAJEMEN FE UNESA
Kampus Ketintang Surabaya, 60231
Telp. (031) 8299945, 8280009 PS.107 Fax. 8299946
Email : wied75@yahoo.com

BISMA

Jurnal Bisnis dan Manajemen
Volume 7 No. 1 Agustus 2014

DAFTAR ISI

1. Pengaruh Berbagi Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kerja Tim
Noer Chalifa, Dwiarko Nugrohoseno **1-8**
2. Pengaruh Pemasaran Event Terhadap Citra Merek Minuman Isotonik Mizonedi Surabaya
Muhammad Hirza Sukoco **9-16**
3. Analisis Perbedaan Bid Ask Spread Dan Volatilitas Saham Sebelum Dan Sesudah Pengumuman Stock Split
Noerita Febrianti **17-25**
4. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Indonesia Persero Daop 8 Surabaya
Sista Prilia Nisa Amilia, Dwiarko Nugrohoseno **26-33**
5. Analisis Perbandingan Abnormal Return, Trading Volume Activity, Dan Bid-Ask Spread Sebelum Dan Sesudah Stock Split
Fahrizal Anwar, Nadia Asandimitra **34-44**
6. Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Deo Sansha Sitorus, Yoyok Soesatyo **45-52**
7. Reaksi Pasar Sebelum Dan Sesudah Kenaikan Harga Bbm Pada Perusahaan Yang Listing Di Bursa Efek Indonesia (Bei)
Riskhy Tia Femianita, Nadia Asandimitra **53-62**
8. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan
Wahyu Kusuma Pratiwi, Dwiarko Nugrohoseno **62-72**

PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP KERJASAMA TIM DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

WAHYU KUSUMA PRATIWI, DWIARKO NUGROHOSENO
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang Surabaya 60231
E-mail: putrikumawar@gmail.com

Abstract

Human resource management system is the key to success right company to achieve its objectives. It required human resources who are competent for the performance of the resulting increase in accordance with the target company. To improve the performance of the employee, then the company must pay attention to the factors that can affect performance, such as personality and teamwork. This study use a quantitative approach. Type of research is causal research with personality variables and teamwork as the independent variable and performance as the dependent variable. The technique of sampling using a stratified random sampling with a sample of 51 permanent employees Production Department PT Apie Indo Karunia Sidoarjo and using software SMARTPLS 2.0 M3. The results showed there's positive and significant effect of extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience variables on teamwork. There's positive and significant effect of the variable teamwork on employee performance.

Keywords : *personality, teamwork and employee performance.*

PENDAHULUAN

Tingkat perkembangan ekonomi dalam dunia bisnis yang semakin maju seiring dengan canggihnya teknologi, akan memacu perkembangan industri di tanah air sehingga semakin ketat pula persaingan antar perusahaan dalam mencapai tujuannya sehingga diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten karena sumber daya manusia merupakan komponen yang penting, selain sebagai aset manajemen juga sebagai faktor penggerak dan pelaksana operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Perusahaan dalam menjalankan kegiatannya terus didukung oleh sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawan yang berprestasi dengan sikap dan sifat membangun, mempunyai daya tanggap tinggi dan kreatif. Seperti yang diungkapkan Subekhi dan Mohammad (2012:16) yaitu dalam organisasi yang besar, modal yang besar, teknologi yang canggih, sumber daya alam yang berlimpah tidak mungkin dapat didaya gunakan tanpa sumber daya manusia yang memadai, mempunyai kemampuan dan kompetensi untuk memanfaatkan sumber daya lingkungan.

Salah satu faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan adalah kerjasama tim. Kerjasama antar karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya, karena dengan melakukan kerjasama tim maka pekerjaan yang dihasilkan akan lebih cepat sehingga membina kerja sama tim yang efektif dalam perusahaan adalah suatu keharusan. Kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam tim sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama dalam perusahaan. Seperti yang dikatakan Johnson dan Johnson (1999) dalam Rhee *et al.*, (2013) apabila seseorang bekerja sebagai sebuah tim untuk mencapai tujuan bersama maka akan lebih tercapai tujuannya daripada mereka bekerja sendiri.

Kerjasama tim yang dilakukan dianggap mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan bekerja secara individu. Sebagaimana yang dinyatakan Robbins dan Judge (2008:406) kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Dengan melakukan kerjasama tim maka pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok karyawan akan lebih mudah dan terasa ringan daripada yang dilakukan secara individual sehingga kinerja yang

dihasilkan juga akan lebih baik. Cohen dan Bailey (1999) dalam Manzoor *et al.*, (2011) menyatakan perusahaan yang lebih menekankan pada tim memiliki hasil peningkatan kinerja sehingga akan menghasilkan produktivitas yang lebih besar.

Kepribadian yang dimiliki setiap individu beragam dan berbeda-beda yang menjadikan karakteristik individu tersebut. Menurut Robbins dan Judge (2008:126) kepribadian setiap individu akan membentuk perilaku individu. Kepribadian merupakan gabungan dari ciri-ciri fisik dan mental yang stabil dari setiap individu yang menandakan identitas individu tersebut sehingga berbeda antara setiap individu yang satu dengan individu lainnya. Hasil penelitian Goldberg (1981) dalam Widhiastuti (2013) menunjukkan bahwa yang membedakan individu dari satu ke yang lain adalah interaksi kepribadian yang dimilikinya.

Robbins and Judge (2008:132) menjelaskan ada 5 dimensi kepribadian yang menjadi indikator yang valid dalam menilai kinerja seseorang yaitu *opennes to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* dan *neuroticisme*. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil 4 dari 5 sifat kepribadian, yaitu kepribadian *opennes to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*. Menurut Ibu Ciska selaku kepala HRD PT Apie Indo Karunia mengatakan 1 karakteristik yang tidak digunakan tersebut kurang cocok dengan karakteristik pekerjaan-pekerjaan karyawan tetap departemen produksi yang lebih banyak menghadapi hal-hal yang berbahaya. Neuman *et al.*, (1999) dalam Peeters *et al.*, (2006) juga menunjukkan bahwa anggota tim yang memiliki sifat tidak stabil atau *neuroticisme* akan memiliki efek buruk pada efektivitas tim dengan mengganggu kerjasama tim.

Kepribadian seorang karyawan dapat mempengaruhi kerjasama tim yang diakukannya. Musriha (2013) mengatakan kerjasama tim adalah unit dari 2 atau lebih orang yang berinteraksi dan mengkoordinasikan kerja mereka untuk mencapai tujuan bersama. Sekarang ini kemampuan karyawan juga terletak pada kehandalan dalam melakukan pekerjaan secara tepat dan cepat bersama orang lain atau tim, karena kerjasama tim juga berperan dalam kelancaran suatu organisasi. Seperti yang diungkapkan Jones *et al.*, (2007) dalam Manzoor *et al.*, (2011) bahwa kerjasama tim

merupakan faktor penting untuk kelancaran fungsi-fungsi dalam suatu organisasi.

Perbedaan sikap dan kepribadian antara karyawan satu dengan lainnya harus diperhatikan karena akan berpengaruh dalam kelancaran kerjasama tim. Brickell *et al.*, (1994) dalam Ostafichuck dan Carol (2013) menyatakan perbedaan kepribadian dari para anggota dalam tim memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas tim, namun Feichtner dan Elaine (1984) dalam Ostafichuck dan Carol (2013) mengatakan perbedaan kepribadian juga dapat meningkatkan ketegangan antara anggota tim.

Selain itu kunci utama dalam kerjasama tim yang baik adalah komunikasi yang efektif dan menghilangkan ego individu, yang mana kedua hal ini tergantung pada bagaimana karakteristik kepribadian yang mereka miliki, (Strohmeier, 1992 dalam Nugraheni dan Christiono, 2011). Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberdayakan dengan baik karyawannya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Obyek penelitian ini di PT Apie Indo Karunia yang bergerak di bidang industri manufaktur dengan hasil produksi *custom*, yang artinya perusahaan ini memproduksi barang-barang yang sesuai permintaan yang dibutuhkan dan diinginkan konsumennya. Lini bisnis perusahaan adalah : baja dan pengecoran besi, aluminium bronze, mekanik, konstruksi, tangki penyimpanan, *conveyor*, pipa, mesin, desain dan suku cadang. Di dalam usahanya PT Apie Indo Karunia memberikan pelayanan secara “*one stop service*” yang artinya perusahaan menyediakan semua kebutuhan secara lengkap mulai dari *step* awal sampai akhir.

Pekerjaan karyawan PT Apie Indo Karunia di bidang produksi dihadapkan dengan berbagai kondisi, seperti lingkungan yang berbahaya sehingga membutuhkan kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness to experience*. Kepribadian tersebut juga berperan dalam keberhasilan kerjasama tim yang dilakukan karyawan PT Apie Indo Karunia. Oleh sebab itu penting bagi PT Apie Indo Karunia untuk menumbuhkan sikap kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness to experience* dalam diri karyawan agar kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah a) menganalisis pengaruh kepribadian *extraversion* terhadap kerjasama tim pada

karyawan PT Apie Indo Karunia, b) menganalisis pengaruh kepribadian *agreeableness* terhadap kerjasama tim pada karyawan PT Apie Indo Karunia, c) menganalisis pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap kerjasama tim pada karyawan PT Apie Indo Karunia Sidoarjo, d) menganalisis pengaruh kepribadian *openness to experience* terhadap kerjasama tim pada karyawan PT Apie Indo Karunia, e) menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT Apie Indo Karunia.

KAJIAN PUSTAKA

Kepribadian

Menurut Robbins dan Judge (2008 : 127) kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Allport (1996) dalam Widhiastuti (2013) menjelaskan kepribadian adalah organisasi yang dinamis di dalam sistem psikofisik individu yang menentukan adaptasi yang unik terhadap lingkungan. Terjadinya interaksi psikofisik mengarahkan tingkah laku manusia. Tingkah laku individu bisa berubah-ubah karena adanya proses pembelajaran yang ada, keadaan lingkungan sekitar dan sebagainya.

Menurut Menurut Robbins dan Judge (2008:132) ada 5 dimensi kepribadian yaitu 1) *extraversion*, 2) *agreeableness*, 3) *conscientiousness*, 4) *neuroticisme*, 5) *openness to experience*. Sedangkan Mastuti (2005) menyatakan dimensi kepribadian yaitu 1) *neuroticisme*, 2) *extraversion*, 3) *openness to experience*, 4) *agreeableness*, 5) *conscientiousness*.

Kerjasama Tim

Menurut Cohen dan Bailey (1999) dalam Manzoor *et al.*, (2011) kerjasama tim adalah kumpulan individu yang saling bergantung pada tugas dan bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Suhendy dan Anggara (2010: 109) mengatakan bahwa kerjasama tim adalah suatu kelompok yang memiliki ikatan dan interaksi yang harmonis memacu terjadinya perubahan, pertumbuhan dan perkembangan pribadi maupun organisasi.

Beberapa indikator untuk mengukur kerjasama tim menurut Sharma *et al.*, (2012) yaitu 1) tujuan yang jelas, 2) terbuka dan jujur dalam komunikasi, 3) pengambilan keputusan kooperatif, 4) suasana kepercayaan, 5) rasa

memiliki, 6) keterampilan mendengarkan yang baik, 7) partisipasi semua anggota. Sedangkan menurut Sopiah (2008:43) indikator kerjasama tim adalah 1) mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama, 2) menegakkan tujuan spesifik, 3) evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang benar, 4) menghindari kemalasan social dan tanggung jawab, 5) kepemimpinan dan struktur, 6)mengembangkan kepercayaan timbal-balik yang tinggi.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Mangkunegara (2009:67) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Senada dengan pernyataan Suhendi dan Anggara (2010:189) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja.

Indikator kinerja menurut Sim dan Szilagy (1976) dalam Wijono (2010:121) yaitu 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) keterikatan, 4) keahlian merencanakan, 5) daya usaha dalam pekerjaan, 6) prestasi secara keseluruhan. Sedangkan menurut Gomes (2001) dalam Musriha (2013) menjelaskan tentang karakteristik kinerja yaitu 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) kreatifitas, 4) kerjasama, 5) *dependability*, 6) *initiative*, 7) kualitas pribadi.

Kepribadian, Kerjasama Tim dan Kinerja

Nugraheni dan Christiono (2011) menunjukkan kepribadian *extraversion* mempengaruhi kerja tim. Menurut Barrick *et al.*, (1998) dalam Peeters *et al.*, (2006) karakteristik ini diharapkan menghasilkan sikap positif terhadap kerja sama tim.

Peeters *et al.*, (2006) mengungkapkan bahwa kepribadian *extraversion* mempengaruhi kerja tim. Peeters *et al.*, (2006) menunjukkan bahwa kepribadian *agreeableness* mempengaruhi kerja tim, sejalan dengan sejumlah studi terpisah tentang hubungan antara *agreeableness* yang mempengaruhi kerja tim (Barrick *et al.*, 1998) dalam Peeters *et al.*, (2006).

Nugraheni dan Christiono (2011) mengungkapkan kepribadian *conscientiousness* mempengaruhi kerja tim. Sejalan dengan Peeters *et al.*, (2006) kepribadian

conscientiousness kami menemukan bahwa semakin tinggi tingkat rata-rata *conscientiousness* tim, semakin tinggi kinerja mereka.

Nugraheni dan Christiono (2011) mengungkapkan kepribadian *openness to experience* mempengaruhi kerja tim. Namun Peeters *et al.*, (2006) mengatakan semakin tinggi kepribadian *openness to experience* tidak berhubungan positif dengan kerja tim.

Bell (2007) dalam Musriha (2013) mengatakan komposisi tim memiliki dampak yang kuat pada kinerja. Penelitian yang dilakukan Conti dan Kleiner (2003) dalam Manzoor *et al.*, (2011) menunjukkan organisasi dengan tim akan mempertahankan orang-orang terbaik yang akan menciptakan sebuah kinerja tinggi yang fleksibel, efisien dan yang paling penting menguntungkan.

Berdasarkan kerangka berfikir yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan

H₁ : Kepribadian *extraversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.

H₂ : Kepribadian *agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim

H₃ : Kepribadian *conscientiousness* berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim

H₄ : Kepribadian *openness to experience* berpengaruh signifikan terhadap kerjasama tim

H₅ : Kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan suatu survei yang dilakukan terhadap karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia. Metode yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut (Ferdinand, 2006:7).

Penelitian dilaksanakan di PT Apie Indo Karunia yang beralamat di Jl. Berbek Industri II no.1-3, Waru Sidoarjo. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia yang beralamat di Jl. Berbek Industri II no.1-3, Waru Sidoarjo. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan tetap departemen produksi PT Apie Indo Karunia yang berjumlah 59 karyawan. Penelitian ini menggunakan *probability sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan *simple*

random sampling. Jumlah sampel yang digunakan yaitu 51 karyawan.

Kepribadian ditunjukkan dengan sifat yang dimiliki oleh setiap individu yang membedakan antara individu satu dengan lainnya yang menjadikan karakteristik individu tersebut dalam berperilaku dan berinteraksi dengan individu lain dan lingkungannya yang bisa berubah dalam situasi tertentu. Adapun dimensi yang digunakan untuk mengukur kepribadian menurut Robbins dan Judge (2008:132) yaitu, 1). *extraversion* adalah tegas dan mudah bersosialisasi, 2) *agreeableness* adalah orang yang senang bekerjasama, *for helping*, dan mudah percaya. 3) *conscientiousness* adalah orang yang bertanggung jawab dan gigih 4) *openness to experience* adalah orang yang kreatif, ingin tahu.

Kerjasama tim ditunjukkan dengan adanya dua orang atau lebih yang saling berinteraksi dan bersama-sama dalam melakukan pekerjaan dengan mengutamakan komunikasi dan kepercayaan antar anggota dalam bekerja dan bertanggung jawab atas hasilnya demi menghasilkan kinerja yang lebih tinggi untuk mencapai sasaran dan tujuan yang telah disepakati. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kerjasama tim menurut Sopiha (2008:43) adalah 1) mempunyai komitmen terhadap tujuan bersama. 2) menegakkan tujuan spesifik, 3) evaluasi kinerja dan sistem ganjaran yang jelas, 4) menghindari kemalasan social dan tanggung jawab, 5) kepemimpinan dan struktur, 6) mengembangkan kepercayaan timbal-balik yang tinggi.

Kinerja ditunjukkan dengan pencapaian hasil secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan sesuai tugas yang diberikan dengan standar tertentu dari organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator yang digunakan menurut Gomes (2001) dalam Musriha (2013) adalah 1) kuantitas kerja, 2) kualitas kerja, 3) kreatifitas, 4) kerjasama, 5) *dependability*, 6) inisiatif, 7) kualitas pribadi.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Skala pengukuran yang digunakan dalam menyusun angket ini adalah lima skala likert dengan skala 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), dan 5 (sangat setuju).

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti Sugiyono (2011:121). Menurut Ferdinand (2006:278), dikatakan reliabel atau terpercayanya apabila instrumen itu secara

konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Hasil penelitian yang reliabel nilai terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda Sugiyono (2011:121).

Teknik analisis data menggunakan metode alternatif *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM PLS) dengan program SMARTPLS 2.O M3. Berdasarkan *outer loading* serta *convergent validity* menunjukkan hasil bahwa semua indikator diatas 0,50, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator variabel valid dan dianggap baik. Uji reliabilitas menggunakan teknik perhitungan *Cronbach alpha* (α). Hasil uji realibilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item pernyataan pada setiap variabel adalah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Diketahui bahwa dari 51 responden yang dijadikan obyek penelitian, dari 51 responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 51 karyawan (100%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 0 karyawan (0%), usia <30 tahun sebanyak 23 karyawan (45,1%), usia 31-40 tahun sebanyak 25 karyawan (49,0%), dan usia >40 tahun sebanyak 3 karyawan (5,9%). Diketahui masa kerja 1-5

tahun sebanyak 22 karyawan (43,1%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 18 karyawan (35,3%), masa kerja >10 tahun sebanyak 11 karyawan (21,6%), dan Terdapat 46 karyawan (90,2%) yang berpendidikan terakhir SLTA/SMK, sebanyak 4 karyawan (7,9%) yang memiliki pendidikan terakhir D1/D2/D3, dan sebanyak 1 karyawan (1,9%) yang memiliki pendidikan terakhir S1/S2/S3.

Pengaruh kepribadian *agreeableness*, *conscientiousness*, *extraversion* dan *openness to experience* terhadap kerjasama tim memberikan nilai *R-square* sebesar 0,862189 artinya besarnya pengaruh dimensi-dimensi kepribadian terhadap kerjasama tim sebesar 86%, sedangkan 14% dipengaruhi faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Disamping melihat *R-square*, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model konstruk. Hasil nilai *Q-square predictive relevance* sebesar 0,21, dimana nilai tersebut lebih besar dari pada 0 (nol). Hal tersebut menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediksi yang baik karena dapat menjelaskan model sebesar 21%.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji t. Variabel dikatakan memiliki pengaruh apabila t hitung lebih besar dari t tabel, dengan nilai t tabel signifikan 5% = 1,96. Hasil analisis PLS dapat dilihat dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil Pengujian Pengaruh Antar Variabel

Pengaruh Antar Variabel	Original Sample (O)	T Statistics		Kesimpulan
		(O/STERR)	T-tabel	
<i>Extraversion</i>	0,241	2,58627	$\geq 1,9$	Signifika
→Kerjasama tim	427	0	6	n
<i>Agreeableness</i>	0,390	3,34116	$\geq 1,9$	Signifika
→Kerjasama tim	941	0	6	n
<i>Conscientiousness</i>	0,164	2,31479	$\geq 1,9$	Signifika
→Kerjasama tim	291	8	6	n
<i>Opennessto Experience</i>	0,207	2,43111	$\geq 1,9$	Signifika
→Kerjasama				

ma tim	647	7	6	n
Kerjasama	0,959	173,860	$\geq 1,9$	Signifika
tim →	696	745	6	n
Kinerja				

Sumber : output smartPLS2.0

Hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel kepribadian *extraversion* berpengaruh positif terhadap kerjasama tim dengan koefisien *estimate* sebesar 0,241427 dan signifikan pada 5% (1,96), koefisien tersebut bertanda positif yang apabila semakin tinggi kepribadian *extraversion*, maka semakin tinggi kerjasama tim. Sedangkan nilai t-statistik sebesar 2,586270 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepribadian *extraversion* terhadap kerjasama tim.

Hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel kepribadian *Agreeableness* berpengaruh positif terhadap kerjasama tim dengan koefisien *estimate* sebesar 0,390941 signifikan pada 5% (1,96), koefisien tersebut bertanda positif yang apabila semakin tinggi kepribadian *agreeableness*, maka semakin tinggi kerjasama tim. Sedangkan nilai t-statistik sebesar 3,341160 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepribadian *agreeableness* terhadap kerjasama tim.

Hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kerjasama tim dengan koefisien *estimate* sebesar 0,164291 signifikan pada 5% (1,96), koefisien tersebut bertanda positif yang apabila semakin tinggi kepribadian *conscientiousness*, maka semakin tinggi kerjasama tim. Sedangkan nilai t-statistik sebesar 2,314798 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepribadian *conscientiousness* terhadap kerjasama tim.

Hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel kepribadian *openness to experience* berpengaruh positif terhadap kerjasama tim dengan koefisien *estimate* sebesar 0,207647 signifikan pada 5% (1,96), koefisien tersebut bertanda positif yang apabila semakin tinggi kepribadian *openness to experience*, maka semakin tinggi kerjasama

tim. Sedangkan nilai t-statistik sebesar 2,431117 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepribadian *openness to experience* terhadap kerjasama tim.

Hasil uji pengaruh antar variabel menunjukkan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien *estimate* sebesar 0,959696 dan signifikan pada 5% (1,96), koefisien tersebut bertanda positif yang apabila kerjasama tim semakin ditingkatkan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Sedangkan nilai t-statistik sebesar 173,860745 lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepribadian *Extraversion* terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh kepribadian *extraversion* terhadap kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H_1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya kepribadian *extraversion* dapat meningkatkan kerjasama tim yang baik juga dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh kepribadian *extraversion* dan kerjasama tim menunjukkan hasil koefisien *estimate* sebesar 0,241427 dengan t-statistik sebesar 2,586270 \geq 1,96%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian *extraversion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.

Didukung dengan deskriptif responden pada variabel kepribadian *extraversion* termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden 3,93 dengan indikator mudah bersosialisasi memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang membentuk kepribadian *extraversion* yaitu 3,96. Ini menunjukkan bahwa antar karyawan telah mampu bersosialisasi dengan baik dalam

menyelesaikan pekerjaannya. Sikap bersosialisasi sangat diperlukan terutama di bagian pengecoran, karena pada bagian ini ada yang menyiapkan material, memasukkan material ke dalam wadah memasak, mengukur *temperature*, mengaduk cairan dan setiap pekerjaan harus dilakukan dengan sangat cepat karena dipengaruhi waktu dan *temperature* sehingga membutuhkan interaksi dan partisipasi yang tinggi antar karyawannya.

Indikator tegas yang membentuk kepribadian *extraversion* memiliki rata-rata terendah yaitu 3,90, namun rata-rata ini masih tergolong kategori tinggi, ini menunjukkan sikap tegas harus dimiliki setiap anggota tim karena sikap ini mengharuskan anggota tim patuh pada nilai-nilai organisasi agar dapat membangun lingkungan kerja sama tim yang produktif, namun masih ada karyawan PT Apie Indo Karunia yang belum memiliki sikap ini, dibuktikan dengan masih adanya karyawan yang waktu bekerja masih ada yang tidak memakai sepatu *safety* dan helm, pada waktu las masih ada yang tidak memakai kaca mata sehingga harus ditegur oleh kepala HRD.

Pada item pernyataan tim saya mampu mengatur penyelesaian permasalahan yang timbul dalam tim memperoleh rata-rata tinggi dari pernyataan yang membentuk variabel kerjasama tim yaitu 4,22. Ini menunjukkan bahwa karyawan PT Apie Indo Karunia dalam bekerja mampu mengatasi masalah yang sering terjadi yaitu kesalah pahaman antar anggota tim dengan cara menjaga komunikasi antar anggota tim.

Hal ini memberi dampak positif untuk kepribadian *extraversion* yang baik dimana kerjasama tim juga terus meningkat karena sosialisasi antar karyawannya terjalin dengan baik sehingga akan memberi hasil yang maksimal.

Penelitian ini menemukan pengaruh positif antara kepribadian *extraversion* terhadap kerjasama tim, sehingga apabila semakin baik kepribadian *extraversion*, maka kerjasama tim akan meningkat juga. Dengan demikian penelitian ini menerima H_1 yaitu, kepribadian *extraversion* berpengaruh positif terhadap kerjasama tim. Penelitian ini juga mendukung peneliti Nugraheni dan Christiono (2011) mengatakan kepribadian *extraversion* mempengaruhi kerjasama tim.

Pengaruh Kepribadian *Agreeableness* terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh kepribadian *agreeableness* terhadap kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H_2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya kepribadian *agreeableness* dapat meningkatkan kerjasama tim yang baik juga dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh kepribadian *agreeableness* dan kerjasama tim menunjukkan hasil koefisien *estimate* sebesar 0,390941 dengan t-statistik sebesar 3,341160 \geq 1,96%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.

Didukung dengan deskriptif responden pada variabel kepribadian *agreeableness* termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden 3,94 dengan indikator *for helping* memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang membentuk kepribadian *agreeableness*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Apie Indo Karunia pada departemen produksi memiliki rasa solidaritas yang tinggi antar anggota tim, seperti memberikan bantuan kepada rekan kerja jika ada kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan. Dibuktikan dengan apabila ada karyawan yang absen atau tidak masuk, maka karyawan lain akan menggantikan posisinya. Dengan begitu otomatis akan membuat pekerjaan akan cepat terselesaikan.

Pada variabel kerjasama tim, item pernyataan saya bekerja dengan saling percaya bersama dengan anggota tim lainnya memperoleh rata-rata tertinggi yaitu 4,31. Ini menunjukkan dalam bekerja karyawan tidak memerlukan pengawasan yang ketat. Antar anggota tim tidak merasa curiga saat melakukan pekerjaan dan tidak perlu menunggu diperintah dalam mengerjakan pekerjaan sesuai *job disc* sehingga karyawan akan bekerja dengan nyaman.

Penelitian ini menemukan pengaruh positif antara kepribadian *agreeableness* terhadap kerjasama tim, sehingga apabila semakin baik kepribadian *agreeableness*, maka kerjasama tim akan meningkat juga. Dengan demikian penelitian ini menerima H_2 yaitu, kepribadian *agreeableness* berpengaruh positif terhadap kerjasama tim. Penelitian ini juga mendukung peneliti Peeters *et al.*, (2006) mengatakan kepribadian *agreeableness* mempengaruhi kerjasama tim.

Pengaruh Kepribadian *Conscientiousness* terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh kepribadian *conscientiousness* terhadap kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H_3 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya kepribadian *conscientiousness* dapat meningkatkan kerjasama tim yang baik juga dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh kepribadian *conscientiousness* dan kerjasama tim menunjukkan hasil koefisien *estimate* sebesar 0,164291 dengan t-statistik sebesar $2,314798 \geq 1,96\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.

Didukung dengan deskriptif responden pada variabel kepribadian *conscientiousness* termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden 3,95 dengan indikator tanggung jawab memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang membentuk kepribadian *conscientiousness*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki sifat tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan sesuai bagian masing-masing dan bekerja keras dalam pencapaian target yang diberikan perusahaan. Dibuktikan dengan apabila pekerjaan karyawan PT Apie Indo Karunia belum selesai maka pekerjaannya akan diselesaikan di luar jam operasional, apabila ada hasil *sparepart* yang cacat maka karyawan akan segera membuat yang baru. Karyawan yang memiliki sikap tanggung jawab akan berdampak positif terhadap hasil kerjanya dan akan memperkuat kerjasama timnya.

Indikator gigit memiliki rata-rata terendah dari variabel kepribadian *conscientiousness* yaitu 3,94, namun rata-rata ini masih tergolong nilai rata-rata tinggi, ini menunjukkan karyawan yang gigit dan bersungguh-sungguh dalam bekerja tidak akan mudah melakukan kesalahan dalam bekerja, seperti di bagian bengkel banyak melakukan pengukuran dan perhitungan dalam pekerjaannya dan harus sesuai dengan keinginan *customer*, sehingga apabila melakukan kesalahan maka akan merugikan perusahaan.

Pada Indikator evaluasi dan sistem ganjaran memperoleh rata-rata terendah dari indikator yang membentuk kerjasama tim dengan item pernyataan saya mendapatkan insentif yang memiliki rata-rata terendah yaitu 3,69. Ini menunjukkan bahwa ada karyawan

PT Apie Indo Karunia yang masih belum puas dengan bonus yang diberikan perusahaan, padahal karyawan sudah melakukan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya.

Penelitian ini menemukan pengaruh positif antara kepribadian *conscientiousness* terhadap kerjasama tim, sehingga apabila semakin baik kepribadian *conscientiousness*, maka kerjasama tim akan meningkat juga. Dengan demikian penelitian ini menerima H_3 yaitu, kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap kerjasama tim. Penelitian ini juga mendukung peneliti Nugraheni dan Christiono (2011) mengatakan kepribadian *conscientiousness* mempengaruhi kerjasama tim.

Pengaruh Kepribadian *Openness to Experience* terhadap Kerjasama Tim

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh kepribadian *openness to experience* terhadap kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H_4 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya kepribadian *openness to experience* dapat meningkatkan kerjasama tim yang baik juga dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh kepribadian *openness to experience* dan kerjasama tim menunjukkan hasil koefisien *estimate* sebesar 0,207647 dengan t-statistik sebesar $2,431117 \geq 1,96\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepribadian *openness to experience* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim.

Didukung dengan deskriptif responden pada variabel kepribadian *openness to experience* termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden 3,99 dengan indikator kreatif memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang membentuk kepribadian *openness to experience*.

Hal ini menunjukkan karyawan PT Apie Indo Karunia dalam mengerjakan tugas dengan kreatifitas mereka, terutama pada bagian pola. Pada bagian ini karyawan dituntut untuk memiliki kreatifitas yang tinggi karena karyawan harus membuat pola sesuai dengan gambar dari konsumen, mulai dari ukurannya maupun bentuknya. Namun seringkali gambar yang diberikan kurang jelas sehingga karyawan harus berkreaitifitas sendiri agar pola yang dibuat sesuai dengan permintaan konsumen. Pengembangan kreatifitas karyawan dalam mengerjakan tugas di bagian pola sangat diperlukan karena dengan karyawan yang memiliki kreatifitas maka dapat meminimalisir kesalahan mereka dalam

mengerjakan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan hasil kerja timnya.

Pada variabel kerjasama tim, item pernyataan saya bekerja dengan saling percaya bersama dengan anggota tim lainnya memperoleh rata-rata tertinggi yaitu 4,31. Ini menunjukkan dalam bekerja karyawan tidak memerlukan pengawasan yang ketat. Antar anggota tim tidak merasa curiga saat melakukan pekerjaan sehingga karyawan akan bekerja dengan nyaman.

Penelitian ini menemukan pengaruh positif antara kepribadian *openness to experience* terhadap kerjasama tim, sehingga apabila semakin baik kepribadian *openness to experience* maka kerjasama tim akan meningkat juga. Dengan demikian penelitian ini menerima H_4 yaitu, kepribadian *openness to experience* berpengaruh positif terhadap kerjasama tim. Penelitian ini juga mendukung peneliti Nugraheni dan Christiono (2011) mengatakan kepribadian *openness to experience* mempengaruhi kerjasama tim.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian peneliti didapat bahwa pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga H_5 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingginya kerjasama tim dapat meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil estimasi *inner weight* untuk pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja menunjukkan hasil koefisien *estimate* sebesar 0,959696 dengan t-statistik sebesar 173,860745 $\geq 1,96\%$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Didukung dengan deskriptif responden pada variabel kerjasama tim termasuk dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata jawaban responden 3,96 dengan indikator kepercayaan timbal balik yang tinggi memperoleh nilai rata-rata tertinggi dari indikator yang membentuk kerjasama tim. Ini menunjukkan dengan adanya kepercayaan timbal balik yang tinggi antar anggota tim, ketika mereka bekerja tidak memerlukan pengawasan yang ketat, sesama anggota tim tidak merasa curiga saat menyelesaikan pekerjaan sesuai *job disc*. Oleh karena itu karyawan PT Apie Indo Karunia bisa bekerja secara nyaman tanpa harus diperintah sehingga kerjasama tim akan meningkat dan secara otomatis kualitas kerja yang dihasilkannya juga akan memuaskan.

Pada indikator kinerja, item pernyataan saya mampu memenuhi target dalam mengerjakan tugas mendapat nilai rata-rata tinggi yaitu 4,22. Ini menunjukkan karyawan PT Apie Indo Karunia mengerjakan tugasnya dengan baik sesuai dengan target perusahaan. Dibuktikan dengan karyawan akan bekerja secara lembur agar pekerjaannya dapat selesai sehingga target perusahaan bisa tercapai.

Oleh karena itu karyawan perlu melakukan kerjasama tim yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini dikarenakan dengan berlangsungnya kerjasama tim secara baik dan optimal antar karyawan, maka akan mempengaruhi kinerja yang akan dihasilkannya dan otomatis akan membuat pekerjaan lebih cepat terselesaikan sesuai dengan keinginan konsumen.

Penelitian ini menemukan pengaruh positif antara kerjasama tim terhadap kinerja, sehingga apabila semakin baik terjalinnya kerjasama tim maka kinerja juga akan meningkat. Dengan demikian penelitian ini menerima H_5 yaitu kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian ini juga mendukung peneliti Musriha (2013) yang mengemukakan bahwa kerja sama tim berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Manzoor *et al.*, (2011) juga menyatakan terdapat dampak positif yang signifikan kerjasama tim terhadap kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim yang bisa terjalin dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

KESIMPULAN

Kepribadian yang terdiri dari *extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience* berpengaruh positif terhadap kerjasama tim. Hal ini menunjukkan bahwa *extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience* dapat meningkatkan kerjasama tim secara signifikan. Semakin berkepribadian seorang karyawan, maka semakin baik pula kerjasama tim yang dilakukannya.

Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim yang terjalin dengan baik akan dapat meningkatkan kinerja pada PT Apie Indo Karunia. Semakin kerjasama tim terjalin dengan baik dan optimal maka semakin baik pula hasil kerjanya.

Sebaiknya perusahaan menyediakan fasilitas untuk menyalurkan bakat dan minat karyawan antara lain ruang olahraga, ruang

musik karaoke sehingga kreatifitas karyawan bisa meningkat.

Sebaiknya perusahaan bisa memberikan *reward* dalam bentuk uang jika karyawan berprestasi selama 3 kali berturut-turut sehingga ada peningkatan kinerja.

Disarankan bagi peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan / memodifikasi indikator yang peneliti gunakan pada saat ini, serta menambahkan atau mengganti variabel dependen lain.

DAFTAR ACUAN

- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian*. Semarang: CV Indoprint.
- Mangkunegara, A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manzoor, Hafiz, Murad, Zulqarnain. 2011. Effect of Teamwork on Employee Performance. *International Journal of Learning and Development* 1(1): 110-126.
- Mastuti, E. 2005. Analisis Faktor Alat Ukur Kepribadian Big Five (Adaptasi dari IPIP) pada Mahasiswa Suku Jawa. *Ihsan* 7(3): 264-276.
- Musriha. 2013. Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java, Indonesia. *Developing Country Studies* 3 (2): 32-40.
- Nugraheni, A., Christiono. 2011. Pengaruh Kepribadian terhadap Kerja Tim & Kepuasan Kerja Individu.
- Ostafichuk and Carol. 2013. The Influence of Personality Type on Teamwork in Engineering Education. *Canadian Engineering Education Association* 13 (035): 1-7.
- Peeters *et al.*, 2006. Personality and Team Performance: A Meta-Analysis. *European Journal of Personality* 20:377-396.
- Rhee *et al.*, 2013. The Influence of Personality and Ability on Undergraduate Teamwork and Team Performance. *A Springer Open Journal*. 2:16.
- Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sharma, Rahul. Mani, Puja. 2012. Effective And Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations. *International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research* 1 (8): 154-171.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Subekhi dan Muhammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustakaraya.
- Suhendi dan Anggara. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Widhiastuti, H. 2013. The Influence of Big Five Personality Traits, Work Values, and Compensation Satisfaction with the Performance of Sales Service : Employee Insurance. *Interational Journal of Applied Psychology* 3(3): 74-78.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.