

Pengaruh Budaya Kerja dan Kerja Sama Tim terhadap Kinerja pada Karyawan CV Rizki Putra Taruna Garut

Mustika Hendiani¹, Acep Abdul Basit^{2*}, Hedi Cupiadi³

Fakultas Ekonomi Universitas Garut

24023118173@fekon.uniga.ac.id¹, acep.basit@uniga.ac.id^{2*}, hedi.cupiadi@uniga.ac.id³

Abstrak Manuskrip: 12 July 2025; Ditinjau: 01 Agustus 2025; Diterima: 06 Agustus 2025

Online: Agustus 2025; Diterbitkan: Agustus 2025

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja (X1) dan kerja sama tim (X2) terhadap kinerja karyawan pada CV Rizki Putra Taruna, dengan pendekatan kuantitatif dan desain penelitian kausal. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan total populasi 50 karyawan dan 50 responden yang diteliti. Data dikumpulkan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi, serta dianalisis dengan regresi berganda setelah uji validitas, reliabilitas, normalitas, dan heteroskedastisitas. Hasil analisis menunjukkan bahwa X1 (budaya kerja) memiliki nilai t-statistik 2.404, lebih besar dari t-tabel 1.679, dengan nilai signifikansi 0.000, yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga, X2 (kerja sama tim) memiliki nilai t-statistik 4.916, lebih besar dari t-tabel 1.679, dengan nilai signifikansi 0.000, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di CV Rizki Putra Taruna Garut.

Kata Kunci: Budaya Kerja; Kerja Sama Tim; Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of work culture (X1) and teamwork (X2) on employee performance at CV Rizki Putra Taruna, with a quantitative approach and causal research design. The sampling technique used saturated samples with a total population of 50 employees and 50 respondents studied. Data were collected through observation, questionnaire distribution, and documentation, and analyzed by multiple regression after validity, reliability, normality, and heteroscedasticity tests. The results of the analysis show that X1 (work culture) has a t-statistic value of 2.404, greater than the t-table of 1.679, with a significance value of 0.000, which indicates a significant influence on employee performance. Likewise, X2 (teamwork) has a t-statistic value of 4.916, greater than the t-table of 1.679, with a significance value of 0.000, which also indicates a significant influence on employee performance. Based on these results, it can be concluded that both variables have a significant influence on improving employee performance at CV Rizki Putra Taruna Garut.

Keywords: Work Culture; Teamwork; Employee Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi penting dalam organisasi untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif agar dapat memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2020), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan dan dinamika lingkungan kerja. Peningkatan kualitas ini tidak hanya dilihat dari aspek kompetensi teknis, tetapi juga dari aspek perilaku kerja, disiplin, kerja sama tim, serta motivasi kerja yang mendukung peningkatan Kinerja karyawan.

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah budaya kerja Budaya

Kerja merupakan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bertindak serta berperilaku dalam lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Judge (2021), budaya kerja adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi sehingga membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain.

Budaya Kerja

Budaya kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, serta loyalitas karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Sutrisno, 2020). Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan secara keseluruhan. Secara umum, budaya kerja dapat diartikan sebagai sistem nilai, norma, dan aturan yang berjalan dalam sebuah perusahaan untuk mengatur perilaku kerja setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Budaya kerja biasanya terwujud dalam bentuk kebijakan perusahaan, prosedur operasional standar (SOP), serta pedoman kerja yang menjadi acuan bagi seluruh karyawan dalam bekerja sehingga tercipta keteraturan dan keseragaman dalam pelaksanaan tugas

Selain budaya kerja, kerja sama tim juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan. Kerja sama tim memfasilitasi kolaborasi antar Parsial dalam organisasi, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan berkualitas. Menurut Salas et al. (2021), kerja sama tim yang baik akan menciptakan komunikasi yang efektif, koordinasi yang terstruktur, serta pembagian tugas yang jelas dalam proses kerja.

Kerjasama Tim

Kerja sama tim merupakan proses di mana proses bekerja bersama untuk mencapai tujuan bersama dengan memanfaatkan keterampilan, ide, dan pengalaman setiap anggota Robbins & Judge (2021). Menurut Salas et al. (2021), kerja sama tim melibatkan komunikasi efektif, koordinasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, dan saling menghargai antar anggota tim. Kerja sama tim dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat dan efisien, mempermudah pertukaran informasi, serta meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan (Mangkunegara, 2020). Organisasi yang memiliki kerja sama tim yang baik akan mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kerja sama tim merupakan aspek yang sangat penting dalam dunia kerja karena dengan adanya kerja sama tim, pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih mudah, cepat, dan efisien. Melalui kerja sama tim, setiap anggota dapat saling membantu, berbagi ide, dan mendistribusikan tugas sesuai dengan Kinerja masing-masing, sehingga beban pekerjaan tidak hanya terfokus pada satu Parsial. Hal tersebut juga akan membantu meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan dan meningkatkan kualitas hasil pekerjaan yang dihasilkan

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2021), Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan Kinerja karyawan akan berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien (Dessler, 2021). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya kerja, kerja sama tim, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Selain budaya kerja, dan kerja sama tim juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi Kinerja karyawan. Melalui kerja sama tim yang solid, karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan tugas, bertukar ide, serta berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama sesuai dengan target perusahaan. Dengan adanya kerja sama tim, pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, efisien, dan hasilnya pun akan lebih optimal.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Kinerja karyawan yang baik biasanya dipengaruhi oleh adanya budaya kerja yang positif dan kerja sama tim yang solid dalam perusahaan. Kedua faktor tersebut dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan lebih efektif dan efisien,

serta meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Tabel 1. Data Target Kinerja

Kinerja	Target	Tercapai
Kualitas hasil kerja	100%	67%
Kuantitas hasil kerja	100%	79%
Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	100%	58%
Kehadiran dan ketepatan waktu	100%	79%
Kinerja menyelesaikan tugas sesuai prosedur	100%	63%

Sumber: Staff SDM perusahaan

Berdasarkan dari hasil tabel 1 dapat diketahui bahwa untuk target kinerja dengan beberapa item pernyataan belum tercapai 100%, maka bisa diambil Kesimpulan bahwa kinerja karyawan di Perusahaan tersebut masih fluktuatif. Dalam hal ini terlihat masih kurang nya budaya kerja dan kerja sama tim yang baik untuk mencapai target tersebut.

Penelitian tentang budaya kerja dan kerja sama tim telah banyak dilakukan di berbagai perusahaan, namun sebagian besar penelitian tersebut masih terbatas pada konteks perusahaan besar atau multinasional, sementara sedikit sekali yang mengkaji kedua variabel ini secara simultan pada sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), terutama pada perusahaan lokal seperti CV di daerah Garut. Gap penelitian ini menjadi alasan pentingnya penelitian ini dilakukan, dengan tujuan untuk mengisi celah tersebut dan memberikan wawasan baru mengenai bagaimana pengaruh budaya kerja dan kerja sama tim dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di perusahaan lokal

Budaya kerja di perusahaan kecil dan menengah seringkali berbeda dengan perusahaan besar, terutama dalam hal sumber daya manusia yang lebih terbatas dan dinamika kerja yang lebih fleksibel. Begitu pula dengan kerja sama tim yang mungkin memiliki karakteristik dan tantangan tersendiri dalam konteks UMKM. Oleh karena itu, meskipun penelitian tentang budaya kerja dan kerja sama tim telah banyak dilakukan, belum banyak yang menguji kedua faktor ini secara simultan dalam skala UMKM lokal. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan dengan meneliti hubungan antara kedua variabel tersebut di perusahaan kecil seperti CV Rizki Putra Taruna, yang beroperasi di wilayah Garut.

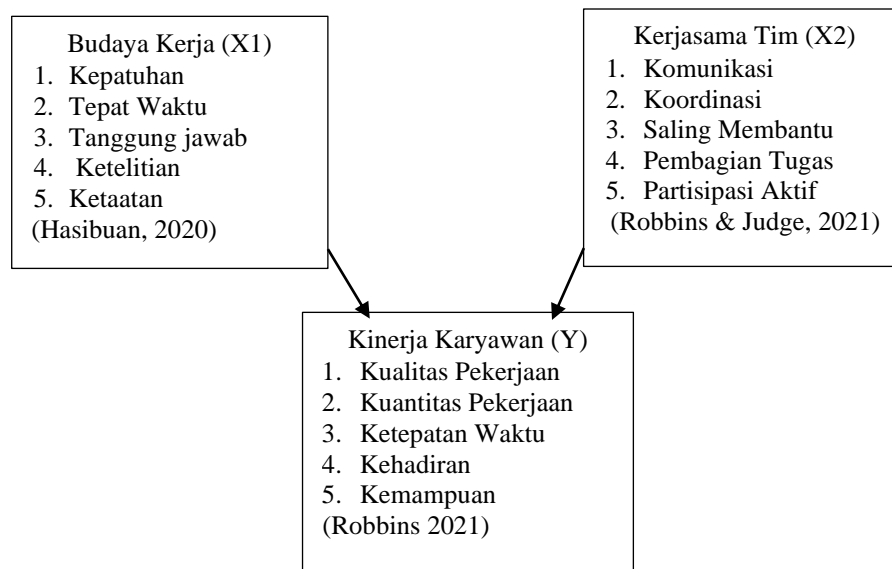
Selain itu, sebagian besar literatur yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari buku teks atau jurnal yang lebih tua, yang mungkin tidak mencerminkan perkembangan terbaru dalam kajian mengenai budaya kerja, kerja sama tim, dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini juga penting untuk diperbarui dengan referensi terkini yang relevan dengan perkembangan dunia kerja saat ini. Penelitian ini berusaha untuk memperbarui dan menghubungkan temuan-temuan terbaru dalam studi-studi sebelumnya untuk memastikan relevansi dan aktualitas pembahasan.

Berdasarkan uraian pada pendahuluan di atas mengenai pentingnya budaya kerja dan kerja sama tim dalam meningkatkan Kinerja karyawan, maka penulis memutuskan untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh Budaya Kerja dan Kerja Sama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Rizki Putra Taruna Garut.”

Kerangka Berpikir

Budaya kerja dan kerja sama tim merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan dalam organisasi. Budaya kerja yang baik akan membentuk perilaku kerja karyawan yang disiplin, bertanggung jawab, dan sesuai dengan prosedur perusahaan, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Sementara itu, kerja sama tim membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih cepat dan tepat melalui koordinasi dan kolaborasi antar rekan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti berpendapat bahwa budaya kerja dan kerja sama tim baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan CV Rizki Putra Taruna Garut.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber : Hasibuan (2020), Robins & Judge (2021) dan Robbins (2021)

Hipotesis

Pengaruh Budaya Kerja (X1) Pada Kinerja Karyawan

Menurut Lodo et al. (2024), budaya kerja yang baik akan menghasilkan Kinerja karyawan yang baik pula, karena budaya kerja dapat membentuk pola perilaku dan sikap kerja yang positif dalam diri karyawan. Budaya kerja yang diterapkan dengan baik dalam perusahaan akan membantu karyawan untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, sehingga berdampak pada peningkatan Kinerja mereka.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Yuliana et al. (2021) yang menyebutkan bahwa budaya kerja yang terstruktur, rapi, dan konsisten akan membantu karyawan dalam menjalankan tugas sehari-hari dengan lebih terarah, sehingga dapat menghasilkan output kerja yang lebih optimal. Budaya kerja yang baik juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi karyawan, serta membantu mereka untuk fokus dalam mencapai target perusahaan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja yang baik dan terstruktur akan membantu meningkatkan Kinerja karyawan dalam perusahaan melalui pembentukan disiplin kerja, motivasi, dan tanggung jawab dalam penyelesaian tugas sesuai target yang telah ditetapkan.

H1 : Budaya kerja memiliki pengaruh secara mandiri pada Kinerja Karyawan

Pengaruh Kerja Sama Tim (X2) Pada Kinerja Karyawan

Kerja sama tim memiliki peran penting dalam memberikan kemudahan dalam menyelesaikan berbagai tugas pekerjaan, baik dalam bentuk tugas Parsial maupun tugas Simultan. Melalui kerja sama tim, karyawan dapat saling membantu dan melengkapi satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat, tepat, dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut, Syahputri et al. (2020) menjelaskan bahwa kerja sama tim memiliki dampak besar Pada Kinerja karyawan karena dapat meningkatkan chemistry dan rasa kebersamaan antar rekan kerja. Melalui kerja sama tim, setiap karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan secara Parsial, sehingga proses kerja menjadi lebih ringan dan efisien.

Oleh karena itu, kerja sama tim yang solid dan terjalin dengan baik dalam lingkungan kerja akan membantu menciptakan suasana kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja karyawan, serta menghasilkan output kerja yang baik. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan Kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai target dan tujuan yang telah ditetapkan secara lebih

optimal.

H2 : Diduga Kerja Sama Tim berpengaruh secara Parsial pada Kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Kerja (X1) dan Kerja Sama Tim (X2) Pada Kinerja Karyawan

Budaya kerja dan kerja sama tim merupakan dua faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkat Kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja yang baik akan membentuk pola perilaku kerja yang disiplin, tanggung jawab, serta konsisten dalam menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan nilai-nilai yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan adanya budaya kerja yang positif, karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan lebih terarah dan memiliki rasa kepemilikan Pada pekerjaan yang dilaksanakan.

Di sisi lain, kerja sama tim yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, di mana setiap karyawan dapat saling membantu dan mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan. Kerja sama tim dapat meningkatkan koordinasi, komunikasi, serta keterpaduan dalam pelaksanaan tugas, sehingga dapat mempermudah penyelesaian pekerjaan secara lebih cepat dan efisien.

Dengan demikian, budaya kerja dan kerja sama tim secara bersama-sama akan menghasilkan output kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, serta mendukung karyawan untuk mencapai Kinerja yang optimal di perusahaan. Hal tersebut menjadi bukti bahwa kedua faktor ini memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi.

H3 : Diduga Budaya Kerja dan Kerja Sama Tim berpengaruh secara Simultan pada Kinerja Karyawan

METODE

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel melalui data yang diukur secara numerik. Metode deskriptif asosiatif digunakan untuk menggambarkan dan menganalisis sejauh mana hubungan antara budaya kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di CV Rizki Putra Taruna, yang beralamat di Jl. Jendral Sudirman No.222, Sucikaler, Kec. Karangpawitan, Kabupaten Garut, Jawa Barat 44182. CV Rizki Putra Taruna merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan lilin, dengan keunikan dalam menghasilkan produk yang inovatif dan dapat disesuaikan dengan permintaan pelanggan. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel, karena dianggap mampu mewakili populasi secara keseluruhan (Sugiyono, 2020). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner berbasis online dengan menggunakan Google Form dengan pilihan jawaban *Likert Scale*. Sebelum digunakan, instrumen diuji terlebih dahulu melalui Uji Validitas, Uji Reliabilitas. Setelah data terkumpul, data tersebut dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, yang diolah menggunakan SPSS. Selanjutnya uji signifikansi menggunakan uji F untuk melihat pengaruh simultan, dan uji t untuk melihat pengaruh parsial. Besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diukur menggunakan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja, Kerja Sama Tim dan Kinerja Karyawan

Variable	Pearson Correlation	R Table	Keterangan
Variable X1	0,321	0,2353	Valid
Variable X2	0,287	0,2353	Valid
Variable X3	0,369	0,2353	Valid

Sumber : Data Olahan IBM SPSS & Microsoft Excel

Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas untuk ketiga variabel yang diuji, yaitu Budaya Kerja (X1), Kerja Sama Tim (X2), dan Kinerja Karyawan (X3). Hasil uji validitas menggunakan Pearson Correlation untuk setiap variabel menunjukkan bahwa nilai korelasi masing-masing variabel lebih besar dari r table yang sebesar 0.2353, yaitu sebagai berikut:

1. Variabel X1 (Budaya Kerja) memiliki Pearson Correlation sebesar 0.321, yang lebih besar dari nilai r table 0.2353, yang menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja valid dan dapat digunakan untuk pengukuran.
2. Variabel X2 (Kerja Sama Tim) memiliki *Pearson Correlation* sebesar 0.287, yang juga lebih besar dari nilai r table 0.2353, yang berarti variabel Kerja Sama Tim juga valid.
3. Variabel X3 (Kinerja Karyawan) memiliki *Pearson Correlation* sebesar 0.369, yang lebih besar dari nilai r table 0.2353, sehingga Kinerja Karyawan juga valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja, Kerja Sama Tim dan Kinerja Karyawan

Variable	Cronbach's Alpha	Alpha	Keterangan
Budaya Kerja	0.632	0.05	Valid
Kerja Sama Tim	0.512	0.05	Valid
Kinerja Karyawan	0.532	0.05	Valid

Sumber : Data Olahan IBM SPSS & Microsoft Excel

Tabel 3. menunjukkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel yang diuji. Nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel adalah sebagai berikut:

1. Budaya Kerja (X1) memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0.632, yang lebih besar dari nilai ambang batas 0.05, yang menunjukkan bahwa instrumen pengukur untuk variabel Budaya Kerja memiliki reliabilitas yang baik.
2. Kerja Sama Tim (X2) memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0.512, yang lebih besar dari nilai ambang batas 0.05, yang berarti instrumen pengukur untuk variabel Kerja Sama Tim juga reliabel.
3. Kinerja Karyawan (X3) memiliki Cronbach's Alpha sebesar 0.532, yang juga lebih besar dari nilai ambang batas 0.05, sehingga Kinerja Karyawan dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.01748251
Most Extreme Differences	Absolute	0.118
	Positive	0.064
	Negative	-0.118
Test Statistic		0.118
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		0.078
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	0.077
	99% Confidence Lower Bound	0.070
	Interval Upper Bound	0.083

Sumber : Data Olahan IBM SPSS

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual terdistribusi secara normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,078, dan nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,080. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi normal. Hal ini memenuhi salah satu asumsi klasik yang diperlukan dalam regresi linier, sehingga model regresi dapat digunakan lebih lanjut untuk analisis prediktif.

Uji Multikolinearitas

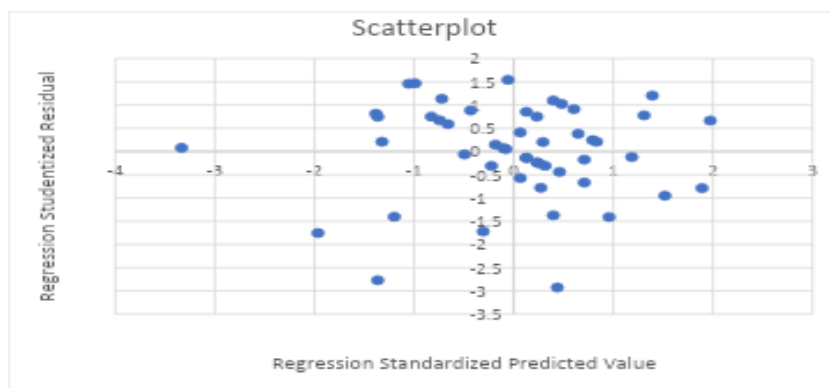
Tabel 5. Uji Multikolinearitas Coefficients

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance		VIF
1	Budaya Kerja	0.921	1.086
	Kerja Sama Tim	0.921	1.086

Sumber : Data Olahan IBM SPSS

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Korelasi yang tinggi dapat menyebabkan bias dalam estimasi parameter regresi. Berdasarkan Tabel 5, nilai Tolerance untuk variabel Budaya Kerja dan Kerja Sama Tim adalah 0,921, dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) adalah 1,086. Nilai-nilai ini berada dalam batas normal, karena: Tolerance > 0,10 menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi tinggi antar variabel independen.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi ini. Artinya, seluruh variabel independen dapat digunakan dalam model tanpa menyebabkan gangguan dalam hasil analisis.



Gambar 2. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data Olahan IBM SPSS

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah melalui visualisasi scatterplot antara nilai residual dan nilai prediksi. Berdasarkan Gambar 2, terlihat bahwa titik-titik sebaran residual menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu (seperti menyebar ke atas atau ke bawah berbentuk kerucut atau gelombang). Titik-titik tersebut tersebar di atas dan bawah sumbu nol secara simetris dan merata.

Uji T (Parsial)

Table 6. Uji T Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	0.824	3.327			0.248	0.805
Budaya Kerja	0.154	0.064	0.269		2.404	0.020
Kerja Sama Tim	0.576	0.117	0.550		4.916	0.000

Sumber : Data Olahan IBM SPSS

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian, variabel Budaya Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,404 dan nilai signifikansi sebesar 0,020. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Sementara itu, variabel Kerja Sama Tim menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,916 dengan nilai signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Kerja Sama Tim juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	168.478	2	84.239	19.852	<,001 ^b
	Residual	199.442	47	4.243		
	Total	367.920	49			

Sumber : Data Olahan IBM SPSS

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa nilai F hitung adalah 19,852 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar < 0,001. Nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), yang berarti model regresi secara simultan signifikan. Artinya, variabel Budaya Kerja dan Kerja Sama Tim secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Analisa Regresi Linear Berganda Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	8.393	3.327			0.248	0.805
	Budaya Kerja	0.194	0.064	0.269		2.404	0.020
	Kerja Sama Tim	0.576	0.117	0.550		4.916	0.000

Sumber : Data Olahan IBM SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,394 + 0,196X_1 + 0,576X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa arah hubungan antar variabel adalah positif. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi X_1 (0,196) dan X_2 (0,576) yang bernilai positif. Artinya, setiap peningkatan 1 satuan pada Budaya Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,196 satuan, dan setiap peningkatan 1 satuan pada Kerja Sama Tim akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,576 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Koefisien Determinasi Berganda

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	0.546	0.422	2.093

a. Predictors: (Constant), Kerjasama Tim, Budaya Kerja

Sumber : Data Olahan IBM SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,546. Hal ini menunjukkan bahwa 54,6% variasi atau perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel budaya kerja dan kerjasama tim. Sementara itu, sisanya yaitu 45,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau faktor individu lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Nilai R^2 yang mendekati angka 0,6 mengindikasikan bahwa model regresi ini memiliki tingkat kecukupan yang baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Artinya, baik budaya kerja maupun kerjasama tim secara bersama-sama memberikan kontribusi yang cukup kuat terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Temuan ini memperkuat pentingnya membangun budaya kerja yang kondusif dan mendorong kerja sama antar tim sebagai strategi peningkatan produktivitas di lingkungan kerja, khususnya dalam konteks industri. Di sisi lain, angka R^2 yang belum mencapai nilai maksimal juga menjadi indikasi bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan faktor-faktor lain di luar model ini sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia secara menyeluruh.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Kerja (X1) Pada Kemampuan Karyawan Secara Parsial

Pada hasil yang sudah dilakukan, dan untuk data yang sudah muncul yaitu. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan yang didapat melalui hasil perhitungan statistik bahwa nilai t hitung ($2,404$) $>$ t tabel ($1,679$) maka H_1 diterima karena , t hitung $>$ t tabel, dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja (X1) secara Parsial memiliki pengaruh yang signifikan Pada Kemampuan karyawan pada CV Rizki Putra Taruna Garut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lidwina Mulinbota Moron (2023) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa variabel budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada koperasi simpan pinjam ikmala

Penelitian ini juga sejalan dengan temuan Muhammad Furqan (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Korin Technomic Cirebon”. Dalam studi tersebut, Furqan menyatakan bahwa pada sektor industri manufaktur, budaya kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menguatkan bahwa lingkungan kerja yang dibentuk oleh nilai-nilai budaya kerja perusahaan dapat mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan.

Pengaruh Kerja Sama Tim (X2) Pada Kemampuan Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian dari Uji t (Parsial) dapat diketahui bahwa budaya kerja secara Parsial berpengaruh Pada Kemampuan karyawan pada CV. Rizki Putra Taruna Garut . Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan yang didapat melalui hasil perhitungan statistik bahwa nilai t hitung ($4,916$) $>$ t tabel ($1,679$) maka H_2 diterima karena , t hitung $>$ t tabel, dapat dinyatakan bahwa variabel kerja sama tim (X2) secara Parsial memiliki pengaruh yang signifikan Pada Kemampuan karyawan pada CV Rizki Putra Taruna Garut

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Livia Putri Kusuma (2023) mengungkapkan bahwa variabel kerjasama tim memiliki pengaruh yang cukup relevan dan positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Zolid Agung Perkasa

Penelitian ini sejalan dengan temuan Rizky Ananda (2025) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kerjasama Tim dan Perilaku Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pacific Medan Industri”. Dalam studi tersebut, Ananda menyimpulkan bahwa pada sektor industri manufaktur, kerjasama tim memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kolaborasi yang efektif antar anggota tim merupakan salah satu faktor kunci dalam mendorong produktivitas dan pencapaian target kerja di lingkungan manufaktur.

Pengaruh Budaya Kerja (X1), Kerja Sama Tim (X2), Pada Kemampuan Karyawan (Y) Secara Simultan

Berdasarkan hasil penelitian dari Uji f (Simultan) dapat diketahui bahwa budaya kerja dan kerja sama tim secara Simultan berpengaruh Pada Kemampuan karyawan pada CV. Rizki Putra Taruna Garut. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil perhitungan yang didapat melalui hasil perhitungan statistik bahwa nilai f hitung ($19,852$) $>$ f tabel ($4,047$) maka H_3 diterima karena , f hitung $>$ f tabel, dapat dinyatakan bahwa variabel budaya kerja (X1) dan kerja sama tim (X2) secara Simultan memiliki pengaruh yang signifikan Pada Kemampuan karyawan pada CV Rizki Putra Taruna Garut.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Desi S.R (2022) menjelaskan pada hasil penelitiannya bahwa kedua variabel yaitu kerja sama tim dan budaya kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan KUA di Aceh Barat.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Riski Rudhi (2024) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Kerja, Budaya Organisasi Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rocket Chicken Cabang Semarang Barat)”. Dalam penelitiannya, Rudhi menjelaskan bahwa variabel budaya kerja dan kerjasama tim secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat bahwa dalam sektor industri manufaktur, sinergi antara nilai-nilai budaya organisasi dan kolaborasi tim berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada CV Rizki Putra Taruna Garut, ditemukan bahwa secara simultan budaya kerja dan kerjasama tim berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang melebihi nilai F tabel, yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Secara individu, variabel kerjasama tim terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara budaya kerja secara statistik menunjukkan pengaruh cukup signifikan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami pentingnya kolaborasi tim sebagai faktor kunci dalam mendorong produktivitas karyawan di sektor usaha menengah. Temuan ini juga memperkuat pemahaman bahwa penerapan budaya kerja yang positif tetap diperlukan meskipun pengaruhnya mungkin tidak selalu terlihat secara langsung dalam jangka pendek.

Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi pertimbangan penting bagi manajer SDM dalam merancang strategi peningkatan kinerja, dengan lebih menekankan penguatan kerja sama tim melalui program pelatihan, komunikasi antar divisi, dan sistem evaluasi berbasis tim. Sementara itu, penguatan budaya kerja tetap relevan sebagai fondasi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan profesional. Sebagai arah untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan variabel diperluas, misalnya dengan menambahkan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, atau kepemimpinan transformasional. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif atau campuran (mixed methods) dapat membantu memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait dinamika hubungan antar variabel dalam konteks organisasi yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ananda, R. (2025). Pengaruh Kerjasama Tim dan Perilaku Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pacific Medan Industri. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 45–53
2. Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
3. Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2021). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. San Francisco: Jossey-Bass.
4. Dessler, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
5. Desi S.R (2022) Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat
6. Faridatun Nisa, F., Ramadhan, I., & Syahputri, A. (2024). Dampak Kerja Sama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Journal of Mandalika Literature*, 2(1), 45-58.
7. Furqan, M. (2024). Pengaruh Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Korin Technomic Cirebon. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(3), 15–25.
8. Ivancevich, J. L., Gibson, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2021). *Organizational: Behavior, Structural, Processes*. New York: McGraw-Hill.
9. Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
10. Hackman, J. R. (2002). *Leading Teams: Setting the Stage for Great Performances*. Boston: Harvard Business School Press
11. Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (2005). *The Wisdom of Teams: Creating a High-Performance Organization*. New York: HarperBusiness.
12. Lidwina Mulinbota Moron (2023) Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala
13. Livia Putri Kusuma (2021) Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa
14. Lodo, R., Yuniarti, S., & Rahman, A. (2024). Dampak Kebiasaan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KSP Kopdit Sehati Ba'a. *Glory: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 5(2), 112-119.
15. Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Bandung: Remaja Rosdakarya
16. Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Capital Development*. Mason: South-Western Charge Learning.
17. Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management*. Boston: Pearson.

18. Okta Fara Dila, O., Setiawan, T., & Rahmadani, L. (2023). Dampak Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 20-32.
19. Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational Leader Behaviors and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Management*, 22(2), 259-298.
20. Rahmadani, L., & Handayani, D. (2019). Dampak Kebiasaan kerja dan Kerjasama Tim terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 15-24.
21. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Association Behavior*. Essex: People Education.
22. Rudhi, R. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Rocket Chicken Cabang Semarang Barat). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*, 9(1), 22–30
23. Syahputri, A., Yuliana, S., & Handayani, D. (2020). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(2), 145-152.
24. Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
25. Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
26. Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
27. Syahputri, A., Yuliana, S., & Handayani, D. (2020). Dampak Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 10(2), 145-152.
28. Yuliana, S., Siti, M., & Pratiwi, L. (2021). Dampak Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT ABC. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 55-6